

The LongLife logo, featuring the word "LongLife" in a bold, sans-serif font. The "Long" is in red and the "Life" is in dark blue.

2026

Health Roadmap

Health Roadmap

Przewodnik dla działów HR: 12 miesięcy działań profilaktycznych na 2026

Wychodząc naprzeciw rosnącym potrzebom zdrowotnym pracowników oraz wyzwaniom współczesnych organizacji, stworzyliśmy **LongLife Health Roadmap 2026** - kompleksowy, roczny plan działań prozdrowotnych, który wspiera firmy w budowaniu kultury zdrowia i dbaniu o regularną profilaktykę. To nie jest zwykły kalendarz.

To strategiczna mapa zdrowia, która prowadzi organizacje przez 12 miesięcy działań, edukacji i inspiracji tak, aby zdrowie stało się integralną częścią codziennego życia pracowników.

**Jak HR może używać
tego dokumentu?**

do planowania komunikacji rocznej | do tworzenia mapy benefitów |
do rozmów z zarządem | do planowania budżetu | do angażowania pracowników |
do wyboru działań profilaktycznych | jako punkt wyjścia do strategii wellbeingowej



LongLife

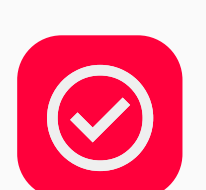
LongLife kim jesteśmy?

Od 2021 roku specjalizujemy się w profilaktyce zdrowotnej w miejscu pracy. Tworzymy i realizujemy programy profilaktyczne oraz rozwiązania wspierające utrzymywanie zdrowia pracowników, zawsze dostosowane do rzeczywistych potrzeb organizacji i zespołów.

Czym się zajmujemy?

Koncentrujemy się na budowaniu kultury zdrowia, takiej w której troska o dobrostan pracowników nie jest reakcją na wykryte problemy, lecz wynika z działań zapobiegawczych podejmowanych zanim choroby się rozwiną.

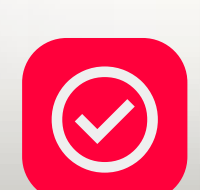
Nasze usługi pomagają firmom:



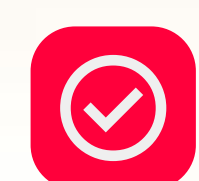
efektywnie wykorzystywać istniejące pakiety medyczne



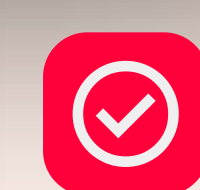
identyfikować obszary wymagające dodatkowych interwencji



uzupełniać tradycyjne świadczenia medyczne o praktyczne działania z zakresu profilaktyki



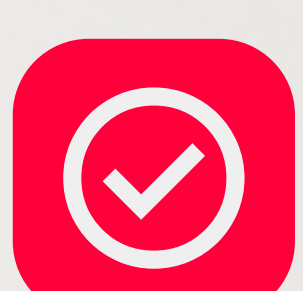
skuteczniej zarządzać ryzykiem zdrowotnym w zespołach



ograniczać absencję chorobową



realnie wspierać wellbeing pracowników



Tworzymy rozwiązania, które nie tylko reagują na problemy zdrowotne, jednak przede wszystkim zapobiegają ich powstawaniu. Dzięki temu budujemy zdrowsze i bardziej efektywne organizacje.

Dlaczego powstał LongLife Health Roadmap?

W świecie pełnym presji, przeciążenia
i wysokiego tempa pracy, zdrowie
staje się fundamentem efektywności.



Roadmapa ma pomóc firmom:

- ✓ poukładać działania zdrowotne,
- ✓ zaplanować rok świadomie,
- ✓ zbudować trwałe nawyki zdrowotne
wśród pracowników,
- ✓ promować profilaktykę,
zanim pojawi się problem,
- ✓ wzmocnić kulturę wellbeingową,
która realnie wspiera ludzi.

Każdy miesiąc Roadmapy koncentruje się na
innym obszarze zdrowia - od profilaktyki
badań, przez zdrowie psychiczne, regenerację
i sen, po profilaktykę chorób cywilizacyjnych.

LongLife Health Roadmap 2026 to przewodnik po zdrowiu na cały rok.

Przemyślny. Dostępny. Realny. **Stworzony po to, aby zdrowie stało się fundamentem**
w każdej organizacji, a nie dodatkiem „jeśli starczy czasu”.

Co wyróżnia LongLife Health Roadmap 2026?

MIESIĘCZNE MODUŁY ZDROWOTNE

Kalendarz obejmuje wszystkie kluczowe święta, kampanie i globalne inicjatywy zdrowotne - miesiąc po miesiącu.



KOMENTARZE I WSKAZÓWKI EKSPERTÓW

Do każdego miesiąca dołączamy krótkie wypowiedzi ekspertów LongLife i specjalistów zewnętrznych, którzy pokazują, jak wybrane działania przekładają się na realne zdrowie pracowników.



NARZĘDZIE DLA DZIAŁÓW HR I LIDERÓW

Nie trzeba wymyślać działań od zera. Roadmapa pomaga planować komunikację, kampanie edukacyjne i działania związane z profilaktyką.

KORZYŚCI



dla organizacji

- ✓ wyższe zaangażowanie zespołu dzięki regularnym aktywnościom,
- ✓ mniejsza absencja dzięki profilaktyce i lepszym nawykom zdrowotnym,
- ✓ silniejszy employer branding - firmy dbające o zdrowie są atrakcyjniejsze dla kandydatów,
- ✓ oszczędność czasu HR - gotowe propozycje działań przez 12 miesięcy,
- ✓ budowanie kultury, która realnie wspiera ludzi.

dla pracowników

- ✓ lepsze zrozumienie najważniejszych zagadnień zdrowotnych,
- ✓ większa uważność na własne zdrowie,
- ✓ dostęp do edukacji w przystępnej, uporządkowanej formie,
- ✓ możliwość śledzenia globalnych inicjatyw zdrowotnych,
- ✓ inspiracja do rozmów, refleksji i działań profilaktycznych.

STYCZEŃ

Miesiąc świadomości o chorobach tarczycy

01.01	Nowy Rok
04.01	Światowy Dzień Braille’a
06.01	Trzech Króli
19.01	Blue Monday
21.01	Dzień Babci
22.01	Dzień Dziadka
26-31.01	Tydzień Walki z Rakiem Szyjki Macicy
28.01	Dzień Ochrony Danych Osobowych

LUTY

Serce gotowe do działania

02.02	Dzień Pozytywnego Myślenia
04.02	Międzynarodowy Dzień Walki z Rakiem
11.02	Światowy Dzień Chorych
12.02	Tłusty Czwartek
14.02	Walentynki
23.02	Ogólnopolski Dzień Walki z Depresją

MARZEC

Zdrowie to więcej niż liczba na wadze

04.03	Światowy Dzień Otyłości
06.03	Dzień Doceniania Pracownika
08.03	Dzień Kobiet
10.03	Dzień Mężczyzn
18.03	Europejski Dzień Mózgu
20.03	Międzynarodowy Dzień Szczęścia
21.03	Światowy Dzień Zespołu Downa
28.01	Światowy Dzień Walki z Gruźlicą

KWIECIEŃ

Pierwszy krok do równowagi

01.04	Prima Aprilis
05.04	Wielkanoc
06.04	Lany Poniedziałek
06.04	Światowy Dzień Aktywności Fizycznej
07.04	Światowy Dzień Zdrowia
17-24.04	Tydzień dla Serca
22.04	Międzynarodowy Dzień Ziemi
25.04	Międzynarodowy Dzień DNA
28.04	Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy

MAJ

Zadbaj o skórę – to Twoja codzienna ochrona

01.05	Międzynarodowe Święto Pracy
03.05	Święto Konstytucji 3 Maja
03.05	Międzynarodowy Dzień Astmy i Alergii
05.05	Światowy Dzień Astmy
12.05	Międzynarodowy Dzień Pielęgniarek i Położnych
15.05	Międzynarodowy Dzień Rodziny
17.05	Dzień Nadciśnienia
19.05	Dzień Dobrych Uczynków
26.05	Dzień Mamy
31.05	Światowy Dzień Bez Tytoniu

CZERWIEC

Męska profilaktyka – siła w świadomości

01.06	Dzień Dziecka
04-24.06	Dni Walki z Rakiem
07.06	Światowy Dzień Zdrowego Odżywiania
08-14.06	Męski Tydzień Zdrowia
13.06	Światowy Dzień Wellness
20.06	Dzień Pracownika Działu HR
21.06	Pierwszy Dzień Lata - najdłuższy dzień roku
23.06	Dzień Ojca
23.06	Ogólnopolski Dzień Świadomości Raka Prostaty
27.06	Światowy Dzień Walki z Cukrzycą

LIPIEC

Bezpieczni na słońcu

06.07	Międzynarodowy Dzień Pocałunku
22.07	Światowy Dzień Mózgu
30.07	Międzynarodowy Dzień Przyjaźni

SIERPIEŃ

Wejdź w tryb wellness

01.08	Światowy Dzień Raka Płuc
15.08	Święto Wojska Polskiego
15.08	Międzynarodowy Dzień Relaksu
27.08	Narodowy Dzień Życia

2026 Health Roadmap

WRZESIEŃ

Moc wellbeingu!

08.09	Światowy Dzień Wellbeingu
11.09	Międzynarodowy Dzień Udzielania Pierwszej Pomocy
14.09	Międzynarodowy Dzień Walki z Wypaleniem Zawodowym
15.09	Europejski Dzień Prostaty
19.09	Dzień pracownika BHP
20-26.09	Tydzień Świadomości ADHD
22.09	Międzynarodowy Dzień bez Samochodu
27.09	Światowy Dzień Serca
30.09	Dzień Chłopaka

PAŹDZIERNIK

Siła różowej profilaktyki

04.10	Światowy Dzień Onkologii
10.10	Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego
13.10	Dzień Ratownictwa Medycznego
15.10	Europejski Dzień Walki z Rakiem Piersi
16.10	Międzynarodowy Dzień Szefa
18.10	Światowy Dzień Menopauzy i Andropauzy
24.10	Światowy Dzień Walki z Otyłością
24-28.10	Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy
28.10	Dzień Odpoczynku dla Zszarganych Nerwów
31.10	Halloween

LISTOPAD

Niebieska męska siła profilaktyki

01.011	Dzień Wszystkich Świętych
06.11	Dzień Świadomości Stresu
11.11	Narodowe Święto Niepodległości
13.11	Światowy Dzień Dobroci
14.11	Światowy Dzień Chorych na Cukrzycę
16.11	Międzynarodowy Dzień Tolerancji
19.11	Światowy Dzień Przewlekłej Obturacyjnej Choroby Płuc
29.11	Andrzejki

GRUDZIEŃ

Otul się zdrowiem na zimę

1-10.12	Dni Walki z Gruźlicą i Chorobami Płuc
03.12	Międzynarodowy Dzień Osób Niepełnosprawnych
04.12	Barbórka
06.12	Mikołajki
24-26.12	Święta Bożego Narodzenia
31.12	Sylwester

STYCZEŃ

Miesiąc profilaktyki zdrowia tarczycy

Nowy rok to idealny moment, żeby zatrzymać się i realnie zadbać o zdrowie pracowników. W styczniu szczególną uwagę kierujemy na tarczycę - narząd, którego zaburzenia mogą wpływać na energię, nastrój, koncentrację czy metabolizm. Styczniowe „święta” doskonale uzupełniają ten temat np. Blue Monday przypomina, że spadek nastroju czy przewlekłe zmęczenie nie zawsze jest związane tylko ze stresem. Czasem to sygnał ze strony układu hormonalnego. Dlatego styczeń to doskonały czas, aby rozpocząć w firmie edukację zdrowotną i zbudować uważność na samopoczucie pracowników.



Rekomendacja

Jeśli chcesz realnie wesprzeć pracowników w zadbaniu o ich równowagę hormonalną – **sięgnij po nasz pakiet „Zdrowa Tarczyca”**.

To gotowe rozwiązanie, które obejmuje USG tarczycy oraz oznaczenie kluczowych hormonów takich jak TSH, FT3, FT4.

Profilaktyka zaczyna się od wiedzy. A ten pakiet pozwala szybko, kompleksowo i bez stresu sprawdzić, czy tarczyca jest pod właściwą kontrolą. Rozpocznij nowy rok od ZDROWIA.

01.01

Nowy Rok

04.01

Światowy Dzień Braille’a



Wprowadź do organizacji alfabet Braille’a w takich miejscach jak np. windy, przestrzeń pracy czy panele urządzeń biurowych.

06.01

Trzech Króli

19.01

Blue Monday

21.01

Dzień Babci

22.01

Dzień Dziadka

26-31.01

Tydzień Walki z Rakiem Szyjki Macicy

28.01

Dzień Ochrony Danych Osobowych

Komentarz ekspertki

Emilia Gawryluk

Konsultantka | Trenerka | CEO Odcienie biznesu

Kiedy „spadek formy” to nie kwestia motywacji

www.odcieniebiznesu.pl

[LinkedIn linkedin.com/in/emiliagawryluk](https://www.linkedin.com/in/emiliagawryluk)

Początek roku to czas planów i „nowej energii”, ale też moment, w którym wiele osób odczuwa spadek sił. Nie zawsze winna jest zima czy presja postanowień – czasem źródło leży dużo głębiej, w zdrowiu, o którym w pracy wciąż mówimy za mało.

W mentoringu towarzyszę różnym historiom. Czasem w tych historiach pojawiają się wątki, których nikt się nie spodziewa. Tak było u Marcina. W firmie uchodził za „człowieka skałę”: spokojny, przewidywalny, stabilny i dynamiczny. Zawsze przygotowany, zawsze krok przed deadline. W ostatnich miesiącach mocno pracowaliśmy nad wdrożeniem nowej strategii sprzedaży i wejściem w jego nową rolę menedżera regionalnego.

Aż zaczął... zwalniać. Najpierw poranki. Człowiek, który budził się przed budzikiem, zaczynał dzień na pół mocy. Spotkania, na których zwykle tryskał energią, stawały się coraz cięższe. Potem koncentracja, jego największy atut, zaczęła mu się wymykać. Gubił wątki, słowa przychodziły wolniej, pojawiła się mgła mózgowa.

Zespół widział tylko zmęczenie. On sam obwinił trudną końcówkę kwartału, ząbkowanie syna, wyjazd na święta, który nie pozwolił dobrze wypocząć...

Przełom nastąpił, gdy przygotowanie krótkiego wystąpienia zajęło mu pół dnia. A przed sesją mentoringową... zdrzemnął się w fotelu. Wtedy, rozmawiając o jego objawach, powiedziałam mu, że wiele lat temu zdiagnozowano u mnie chorobę tarczycy i jego sygnały są do złudzenia podobne do tych, które miałam wtedy ...co on oczywiście przyjął z lekkim uśmiechem, dodając, że to przecież „kobieca przypadłość”.

Umówiliśmy się jednak, że zrobi badania. A trzy dni później dostałam SMS: **„Nie uwierzysz: niedoczynność tarczycy.”**

Zaskoczenie. Ulga. I szczere zdziwienie, że ta diagnoza może dotyczyć również mężczyzny. Tymczasem zaburzenia tarczycy obejmują nawet 20% populacji, także panów, i to w każdym wieku.

Leczenie przyniosło poprawę szybko, zgodnie z obietnicą lekarza. Po dwóch tygodniach czuł ogromną różnicę. Ale to doświadczenie zmieniło jego podejście do roli lidera.

Zrozumiał, że:

- ciało nie zawsze dotrzymuje kroku ambicji,
- regeneracja nie jest luksusem, lecz narzędziem pracy,
- nawet najbardziej stabilny menedżer może funkcjonować poniżej potencjału – i nikt tego nie zauważy, jeśli sam nie powie tego głośno.

Odkrył też, jak wiele znaczy środowisko pracy, które rozumie, że nie wszystkie potrzeby są widoczne.

Na co pracodawcy i liderzy mogą zwrócić uwagę?

- 1 Edukacja i świadomość** - objawy zaburzeń tarczycy są subtelne i łatwo pomylić je ze stresem, wypaleniem czy przemęczeniem. Udostępnianie wiedzy to realna profilaktyka.
- 2 Umożliwienie badań** - pakiet TSH, FT3, FT4 + USG jest szybki, konkretny i może uratować miesiące spadku formy.
- 3 Elastyczność w czasie regulowania leczenia** - organizm potrzebuje wtedy więcej odpoczynku. Elastyczne godziny, przerwy, spokojniejsze tempo – to praktyczne wsparcie.
- 4 Kultura, która nie premiuje udawania, że „wszystko jest okej”** - niektóre objawy są niewidoczne, choć realnie wpływają na działanie. Zaufanie i otwartość tworzą bezpieczną przestrzeń.
- 5 Uwaga liderów** - zmęczenie, spowolnienie, trudność z koncentracją, wahania nastroju – mogą mieć różne źródła, ale zawsze warto je zauważyć. A najlepiej zacząć od siebie. Przykład lidera działa najmocniej.

LUTY

Serce gotowe do działania

Luty to miesiąc, w którym szczególnie mocno zwracamy uwagę na to, co napędza nas każdego dnia – SERCE. To dobry pretekst, aby przypominać swoim pracownikom o profilaktyce chorób układu krążenia, aktywności fizycznej, zdrowej diecie i nawykach, które realnie wzmacniają zdrowie.



Rekomendacja

Buduj świadomość, motywuj i realnie wpływaj na zdrowie pracowników. Zorganizuj w organizacji dni zdrowia dla serca. **Skorzystaj z naszego pakietu „Mocne Serce”**. To kompleksowy zestaw badań oceniających ryzyko miażdżycy i chorób sercowo-naczyniowych: lipidogram (cholesterol całkowity, LDL, HDL, trójglicerydy), kwas moczowy, pomiar BMI oraz indywidualna ocena ryzyka zgonu z powodu chorób układu krążenia w perspektywie najbliższych 10 lat. Wiedza o stanie serca to nie tylko profilaktyka, to szansa na zmianę stylu życia, zanim pojawią się objawy.

02.02

Dzień Pozytywnego Myślenia



Stwórz tablicę pozytywnych momentów, na której pracownicy będą zapisywać małe zwycięstwa, dobre rozmowy i wszystkie pozytywne chwile.

04.02

Międzynarodowy Dzień Walki z Rakiem

11.02

Światowy Dzień Chorych

12.02

Tłusty Czwartek

14.02

Walentynki

23.02

Ogólnopolski Dzień Walki z Depresją



Komentarz ekspertki

Jak pracodawca może wspierać pracowników w walce z depresją?

Magdalena Król

HR Managerka z sercem, Mentorka, Coach, Trenerka, Prelegentka.

www.queensolutions.pl
[LinkedIn](https://www.linkedin.com/in/magdalena_krol_hr/)
[Instagram](https://www.instagram.com/magdalena_krol_queen_solutions/)

Dnia 23 lutego w Polsce obchodzimy Ogólnopolski Dzień Walki z Depresją. Święto ustanowiono po to, aby zwiększać świadomość na temat tej choroby. Bo jak wiadomo jeszcze do niedawna ten temat był skrywany, był powodem do wstydu i towarzyszyły na temat tej choroby ograniczające przekonania.

Depresja nie ma jednego punktu start, w którym pojawia się w życiu tym prywatnym i zarazem firmowym. Nie pojawia się nagle o 8:00 w poniedziałek. Przychodzi po cichu. Zmęczeniem. Drażliwością. Spadkiem koncentracji. Wycofaniem. Coraz częstszą odpowiedzią „jakoś leci” czy „u mnie jest ok”.

To nie jest już temat prywatny, który można pozostawić za drzwiami biura. Bo niewyspany pracownik nie dowiezie projektu. Przeciążony nie będzie kreatywny i zaangażowany. A ktoś kto jest w kryzysie psychicznym, nie stanie się z dnia na dzień bardziej odporny tylko dlatego, że ma cele i KPI do zrealizowania.

Dlatego mówienie o depresji w kontekście pracy nie jest fanaberią ani modą. To element budowania odpowiedzialnej **kultury organizacyjnej nastawionej na człowieka**.

Dlaczego to ważne z punktu widzenia pracodawcy?

Firmy, które realnie wspierają zdrowie psychiczne pracowników:

- mają niższą absencję i rotację,
- szybciej wychytują spadki zaangażowania,
- budują zaufanie, którego nie da się zaopiekować procedurą,
- i tworzą kulturę, w której ludzie zostają dłużej - nie dlatego, że muszą, jednak dlatego, że czują się bezpiecznie.

Depresja nie zniknie dzięki pięknym plakatom na ścianach, nie zniknie dzięki kampanii i hasłom o wellbeingu. Za to znacznie szybciej znika, tam gdzie jest **przestrzeń na rozmowę bez oceny**, realne wsparcie i zgoda na to, że czasem ktoś tak po ludzku nie daje rady.

Jak pracodawca może wspierać pracowników w walce z depresją?

Nie spektakularnie tylko skutecznie.

- Przez edukowanie liderów, jak rozpoznawać sygnały przeciążenia i reagować, a nie ignorować. Poprzez edukację i budowanie świadomości na temat tej choroby w całej organizacji. Można zorganizować, webinary, warsztaty czy kampanie informacyjne.
- Poprzez budowanie kultury, w której można powiedzieć „mam gorszy dzień” bez strachu, że zostanie się ocenionym czy zwolnionym.
- Przez zapewnienie dostępu do profesjonalnego wsparcia psychologicznego, które jest poufne i łatwo dostępne (tu z pomocą przychodzą programy EAP - Employee Assistance Program. To bezpłatne, anonimowe konsultacje z psychologiem czy terapeutą. Daje duże i natychmiastowe wsparcie w kryzysie),
- Elastyczne formy pracy, ponieważ depresja wiąże się z obniżoną energią i trudnościami ze snem. Ruchome godziny rozpoczęcia pracy, czy możliwość pracy zdalnej, może stać się nieoceniona, podczas trudnych dni.
- Przez normalizowanie korzystania z pomocy - bez stygmatyzacji i „szeptanych rozmów” za plecami zainteresowanych.

Nie chodzi o to, aby firma leczyła depresję. Chodzi o to, żeby **nie pogarszała stanu tych, którzy już z nią walczą**.

Dzień 23 lutego, to dobry dzień, aby się na chwilę zatrzymać i zadać pytanie:

Czy w naszej organizacji człowiek ma gdzie się udać, kiedy jest mu naprawdę trudno?

Bo troska o zdrowie psychiczne pracowników to nie benefit. To fundament.

Komentarz ekspertki

Aleksandra Ignac

Mental Strength & Change Partner, Trener, Coach. Wzmacnia system mentalny osób pod presją i w zmianie. Przywraca spokój w chaosie.

www.alexignac.com

[linkedin.com/in/alex-ignac/](https://www.linkedin.com/in/alex-ignac/)

Positive vibes only czy rzeczywistość

Myśl pozytywnie! Skup się tylko na tym co dobre! Nie mów o tym, co cię boli, mów tylko dobre rzeczy i świat ci się naprawi - takie przekonania i hasła wciąż jeszcze można spotkać jako definicję pozytywnego życia. A to wcale nie tak.

Prawdziwe pozytywne myślenie to nie kolorowanie rzeczywistości, ale codzienne decyzje, które odbudowują poczucie wpływu.

Zamiast realnego wsparcia psychicznego, czasem staje się oczekiwaniem: „bądź zmotywowany, nieważne jak bardzo jesteś przeciążony”. To nie tylko nieskuteczne - to bywa szkodliwe.

Z perspektywy psychologii i neuronauki pozytywne myślenie nie oznacza „udawaj, że jest dobrze”. Oznacza **zdolność widzenia trudności bez zaprzeczania im, przy jednoczesnym zachowaniu przekonania, że moje decyzje mają sens i wpływ**. To nie jest nastrój, ale **kompetencja mentalna**, którą można rozwijać - również w organizacjach.

Pozytywne myślenie to nie jest nastrój. To jest proces regulacji i sposób, w jaki mózg interpretuje sytuację. **Nauka to potwierdza: układ nerwowy zmienia się poprzez małe, powtarzalne decyzje, a nie duże rewolucje.**

Jak zacząć?

1. Realizm + kierunek, nie „uśmiech za wszelką cenę”

Człowiek z tzw. „**pozytywnym myśleniem**” w zdrowym rozumieniu:

- widzi problem, nazywa go po imieniu,
- rozróżnia to, na co ma wpływ, od tego, na co wpływu nie ma,
- potrafi skierować uwagę na rozwiązania, a nie tylko na zagrożenia,
- nie traktuje trudnych emocji jako porażki, tylko jako informację.

Pierwszy krok na tę drogę to **rezygnacja z narracji „positive vibes only”** na rzecz: „**widzę pełny obraz sytuacji - i mimo to szukam sensownych kroków naprzód**”.

To przesunięcie z „mam się dobrze” na „umiem myśleć konstruktywnie, nawet gdy nie jest mi dobrze”.

2. Pracować na poziomie mikro-wyborów, nie wielkich deklaracji

Mózg nie zmienia się od zdań typu „od jutra będę optymistą”. Zmienia się przez **mikro-wybory codzienności**, które z czasem stają się nowym nawykiem mentalnym.

Trzy kanały, na których można zacząć od razu:

- **Uwaga** – na co najczęściej ją kieruję?
 - Czy widzę wyłącznie ryzyko, czy zauważam także zasoby, wsparcie, opcje?
 - Czy potrafię zadać sobie pytanie: „Co tu mimo wszystko działa?” To nie jest ignorowanie problemu, tylko poszerzanie pola widzenia.
- **Język wewnętrzny** – jak do siebie mówię, gdy jest trudno?
 - Czy narracja brzmi: „zawsze tak mam, nic się nie zmienia”, czy raczej: „to trudna sytuacja, ale mogę zrobić X, Y, Z”?
 - Czy podsumowuję siebie („jestem beznadziejny”), czy sytuację („to był trudny dzień, potrzebuję korekty planu”)?
- **Zachowanie** – jaka jest moja najmniejsza możliwa kolejna decyzja?
 - Zamiast oczekiwać przełomu, pytanie brzmi: „Co mogę zrobić dzisiaj, co mnie choć minimalnie wzmacnia, a nie osłabia?”
 - To może być jedno konkretne działanie, które domyka sprawę, zamiast kolejnego dnia w zawieszeniu.

Przykłady mikro-wyborów, które naprawdę przesuwają myślenie:

„Co mnie wzmacnia, a co mnie osłabia?”

To jedno pytanie potrafi zatrzymać spirale automatycznych reakcji. Nie chodzi o ocenę moralną — tylko o realny wpływ.

„Jaki jest najmniejszy krok, który mogę zrobić dzisiaj?”

To otwiera dopaminę i daje sygnał sprawczości. Mózg wraca na tory konstruktywnego myślenia.

„Co mogę usunąć, żeby realnie osłabić szum?”

Czasem to zamknięcie trzech zakładek, czasem wyłączenie powiadomień. To działa, bo zmniejsza szum, a mózg działa lepiej w niższym obciążeniu.

JEDNO „NIE”, DZIENNIE, KTÓRE ZAMYKA WYCIEK ENERGII

Pozytywne myślenie **to nie** „patrzeć na jasną stronę”. To zamykanie tego, co Cię drenuje:

- rezygnacja z rozmowy, na którą nie masz siły,
- odmowa zadania, które nie jest Twoje,
- wyjście z relacji, w której ciągle kogoś regulujesz.

Jedno „nie” dziennie jest skuteczniejsze niż 100 motywacyjnych cytatów.

JEDNO PYTANIE, KTÓRE KIERUJE MÓZG W PRZYSZŁOŚĆ

Gdy tkwisz w trudnym momencie, mózg naturalnie ciągnie Cię w przeszłość („co poszło nie tak?”) albo w katastrofizowanie przyszłości.

Zmiana zaczyna się od prostego pytania:

„Co mogę zrobić, żeby jutro było odrobinę łatwiejsze niż dziś?”

Nie „jak zmienić życie”.

Tylko: o 1% lepiej.

Pozytywne myślenie nie jest emocją.

Jest efektem ubocznym codziennych mikro-wyborów, które mówią Twojemu mózgowi: „jesteś w ruchu, jesteś w sprawczości, jesteś w kierunku”.

Rola HR: projektować środowisko, które wspiera konstruktywne myślenie

Jednostka może wiele, ale to środowisko często decyduje, czy pozytywne myślenie ma szansę się utrwalić. **HR może:**

- 1 sprawdzać, czy kultura komunikacji nie premiuje permanentnego narzekania albo „heroicznego przeciążenia”,
- 2 promować język, który łączy realizm z kierunkiem (nie zmiata trudności, ale też nie zatrzymuje się na narzekaniu),
- 3 wzmacniać liderów w dawaniu feedbacku, który pokazuje zarówno odpowiedzialność, jak i możliwości wpływu.



MARZEC

Zdrowie to więcej niż liczba na wadze

Marzec to miesiąc, w którym szczególną uwagę kierujemy na temat otyłości. Złożonego problemu zdrowotnego, który dotyka coraz większą liczbę ludzi. To nie tylko kwestia wagi, ale także cukrzycy, nadciśnienia, chorób serca czy obciążenia psychicznego. To dobry moment, by w firmie poruszyć temat zdrowych nawyków żywieniowych, aktywności fizycznej czy świadomości wokół masy ciała. Jednak bez oceniania, za to z troską i konkretnym wsparciem. Warto też wprowadzić działania wspierające: edukacyjne webinary, analizę składu ciała, konsultacje z dietetykiem czy mikroaktywizację w ciągu dnia. Profilaktyka otyłości to nie tylko zmiana na talerzu, ale też zmiana sposobu myślenia.

Z prognoz Narodowego Funduszu Zdrowia wynika, że w 2035 roku na świecie będzie aż 4 mld osób cierpiących z powodu nadwagi lub choroby otyłościowej. Dla Polski dane nie są lepsze. NFZ przewiduje, że w 2035 r. na otyłość będzie chorowało 35 proc. mężczyzn oraz 25 proc. kobiet. Jednocześnie należy się więc spodziewać wzrostu liczby pacjentów, którzy będą zapadać na choroby pośrednio lub bezpośrednio związane z otyłością.



Komentarz klienta

„Dla naszej organizacji działania edukacyjne w obszarze wellbeingu i profilaktyki zdrowotnej mają znaczenie. Cieszy nas, że angażują wielu pracowników (statystyki obecności są wysokie jak na nieobowiązkowe wydarzenie) i są bardzo dobrze oceniane. Uczestnicy biorą udział zarówno w webinarach dotyczących różnych aspektów zdrowia, jak i w spotkaniach na żywo z ekspertami profilaktyki zdrowotnej. Takie inicjatywy pobudzają do refleksji, dostarczają porcję nowej wiedzy i często stają się impulsem do zmiany nawyków i zachowań. Widzimy w tym realną wartość, dlatego uważamy, że warto je powtarzać.”

Anna Sieradzka

Specjalista ds. Rekrutacji i Rozwoju | Recruitment & Development Specialist
Aldesa Polska Services sp. z o.o.

04.03

Światowy Dzień Otyłości

06.03

Dzień Doceniania Pracownika

08.03

Dzień Kobiet

10.03

Dzień Mężczyzn

18.03

Europejski Dzień Mózgu

20.03

Międzynarodowy Dzień Szczęścia

21.03

Światowy Dzień Zespołu Downa

24.03

Światowy Dzień Walki z Gruźlicą



Rozdaj pracownikom kolorowanki dla dorosłych i zachęć do chwili twórczego relaksu. Kolorowanie redukuje stres, poprawia koncentrację oraz wspiera dobrostan psychiczny.



Zachęć pracowników, aby przyszli do pracy w dwóch różnych skarpetkach jako symbol akceptacji i różnorodności z osobami z zespołem Downa. Zróbcie zdjęcia zespołowe i w ramach zabawy prześlijcie je na firmowego chata.

Komentarz ekspertki

Pierwszy piątek marca - Dzień Doceniania Pracownika

Aleksandra Borkowska

Project Managerka w Be About Hybrid Agency.
Ekspertka Traffit. Pasjonatka Employer Branding.
Doradza firmom, jak tworzyć miejsca pracy,
w których ludzie chcą, a nie muszą - być.

www.ebunplugged.com
[linkedin.com/in/aleksandra-borkowska-eb/](https://www.linkedin.com/in/aleksandra-borkowska-eb/)

Dlaczego warto i jak zacząć świętować?

Docenianie to jeden z tych tematów, w których deklaracje i rzeczywistość wyjątkowo się rozmiągają. W raporcie HRM Institute „Siła Doceniania 2025” widać wyraźnie, że świadomość pracowników rośnie szybciej niż praktyki firm.

W porównaniu do 2024 roku wzrosło:

- poczucie wpływu doceniania na motywację - do 81% (+5 p.p.),
- deklarowane zaangażowanie - do 63% (+6 p.p.),
- znaczenie doceniania dla samooceny i poczucia kompetencji - do 72% (+6 p.p.).

A mimo to tylko 18% osób czuje się docenianych regularnie (zaledwie +3 p.p.). Ludzie wiedzą coraz lepiej, czego potrzebują i coraz szybciej wyłapują puste slogany i niewiele wnoszące gesty. To moment, w którym HR oraz zarząd nie mogą już udawać, że ich to nie dotyczy.

O co chodzi w docenianiu?

Nie o hasło „dobra robota” i nie o codzienne peany na cześć pracownika. Nie chodzi o coroczny awans, ale też nie o lizaka. **Prawdziwe uznanie musi pokazać człowiekowi, co dokładnie zobaczyliśmy:** jego zachowanie, postawę, wysiłek, sposób myślenia, rozwiązanie problemu, dowiezienie planów. Dla jednych udanym docenieniem będą firmowe posty z oznaczeniem na LinkedIn, dla innych słowo w cztery oczy, dla kolejnych - możliwość nowego zadania albo liderowanie w projekcie. I tak - nie bójmy się tego powiedzieć: ludzie lubią pieniądze, więc przy większych projektach warto postawić na takie podziękowanie.

Co można zrobić 6 marca? Trzy pilotażowe pomysły:

To nie muszą być wysobudżetowe kampanie. Ludzie zauważą także drobne, odniesione do rzeczywistości działania, które można powtarzać i rozwijać w biurze czy na produkcji.

1. Pokaż efekty

Zamiast ogólnych gratulacji dla zespołu, zbierz kilka realnych historii z ostatnich tygodni i pokaż, co i dzięki komu faktycznie się wydarzyło. W intranecie, w kuchni, na tablicy w hali. Prosto, konkretnie, pokazując efekt i skalę.

2. Wręcz docenienie

Krótką akcją, w której pracownicy piszą sobie nawzajem drobne podziękowania. Kolorowe karteczki, przygotowane winietki lub skrzynka. Efekt? Zbiór podziękowań, które zwykle giną, a tak tworzą spójny i silny dowód współpracy.

3. Daj głos pracownikom

Przeprowadź serię wypowiedzi nagranych telefonem: „Za co chciał(a)byś dziś komuś podziękować?”, „Co ostatnio wydarzyło się dobrego, w czym ktoś Ci pomógł?”. Wypowiedzi można nagrać w ciągu jednego dnia, ale publikować wewnętrznie lub zewnętrznie w dłuższym okresie.

Na koniec

Jeden gest na Dzień Doceniania nie stworzy kultury organizacyjnej, nie poprawi lojalności, nie zwiększy zaangażowania ani nie zbuduje wizerunku pracodawcy. Ale może być początkiem zmiany i informacją, że nadal komuś gdzieś się chce.

KWIECIEŃ

Pierwszy krok do równowagi

Kwiecień to miesiąc, w którym szczególną uwagę kierujemy na stres - jego źródła, wpływ na zdrowie oraz sposoby radzenia sobie z obciążeniem psychicznym i emocjonalnym. To idealny moment, aby mówić o budowaniu zdrowych nawyków, wspierającym środowisku pracy i znaczeniu profilaktyki, która pomaga funkcjonować z większym spokojem, uważnością i poczuciem kontroli. W tym miesiącu przypominamy, że stres jest naturalną częścią życia, ale jego nadmiar może prowadzić do wyczerpania, spadku efektywności i problemów zdrowotnych. Kwiecień to również przestrzeń, w której pojawiają się działania globalnie podkreślające wagę dbania o dobrostan psychiczny, takie jak Stress Awareness Month. To dobry czas, aby zwrócić uwagę na to, że zdrowie jest wielowymiarowe: fizyczne, psychiczne, emocjonalne i społeczne, a wszystkie te obszary wymagają równowagi.



Rekomendacja

Stres wpływa nie tylko na samopoczucie, ale też na odporność, koncentrację i wyniki zespołu. **Dlatego zaproponuj pracownikom nasz pakiet „Zdrowa Głowa”.** To kompleksowy zestaw badań i działań wspierających równowagę psychiczną i emocjonalną: kortyzol, TSH, witamina B12, morfologia, ferrytyna, kwas foliowy, testy psychologiczne CISS oraz warsztaty z lekarzem i psychologiem na temat radzenia sobie ze stresem, rozwiązywania konfliktów i budowania wewnętrznego spokoju. To konkretna odpowiedź na potrzeby zespołu w świecie pełnym napięć oraz jasny sygnał, że zdrowie psychiczne naprawdę ma dla Twojej firmy znaczenie.

01.04

Prima Aprilis

05.04

Wielkanoc

06.04

Lany Poniedziałek

06.04

Światowy Dzień Aktywności Fizycznej

07.04

Światowy Dzień Zdrowia

17-24.04

Tydzień dla Serca

22.04

Międzynarodowy Dzień Ziemi

25.04

Międzynarodowy Dzień DNA

28.04

Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy



Komentarz ekspertki

Natalia Grzesiak

Ekspert HR, Certyfikowany Konsultant
Kryzysowy i Interwent HR

www.intervent-hr.pl
[LinkedIn](https://www.linkedin.com/in/nataliagrzesiak/)

Zdrowie w organizacji. Mniej gadżetów, więcej doświadczeń

Światowy Dzień Zdrowia (07.04) to ważny punkt w kalendarzu organizacji. Moment, w którym wiele firm deklaruje troskę o dobrostan pracowników, choć w praktyce często sprowadza się to do symbolicznej komunikacji czy jednorazowych inicjatyw, które nie dotykają prawdziwych potrzeb ludzi. Tymczasem ten dzień może pełnić zupełnie inną rolę: stać się początkiem budowania kultury zdrowia.

W 2026 roku organizacje będą mierzyć się z rosnącymi wyzwaniami: przeciążeniem, chronicznym zmęczeniem, spadkiem odporności psychicznej, czy kryzysami zawodowymi. Coraz większego znaczenia zaczną nabierać proste, zespołowe aktywności, które równocześnie wzmacniają zdrowie fizyczne, psychiczne i relacje. Ruch jest jednym z najlepiej przebadanych narzędzi obniżania stresu i poprawy funkcji poznawczych (WHO) - ale najważniejsze są doświadczenia, które dzięki niemu powstają między ludźmi.

Poniżej przedstawiam kierunki, które uważam za najbardziej potrzebne w 2026 roku.

Trend 1: Zamiast benefitów „produktowych”, doświadczenia, które łączą ludzi

Katalog benefitów nie rozwiązuje problemów, z którymi mierzą się dziś pracownicy. Ludzie nie potrzebują kolejnych gadżetów, lecz doświadczeń, które dają energię, sens i poczucie wspólnoty. Najlepiej sprawdzają się działania autentyczne i dostępne dla każdego: firmowe wyzwania krokowe lub rowerowe, drużyny startujące w biegach, poranne spacery, joga na trawie, krótkie treningi czy spontaniczne akcje oddolne. To nie „benefity do katalogu”, ale przestrzeń do oddechu, spotkania i obniżenia codziennego napięcia - czego zespoły naprawdę potrzebują.

Trend 2: Ruch łączony z mikropauzami regulującymi emocje

Prawdziwa zmiana pojawia się wtedy, gdy ruch łączy się z krótkimi praktykami regulującymi układ nerwowy. Dlatego w ramach Dnia Zdrowia warto zaprosić specjalistę, który poprowadzi krótkie zajęcia i nauczy zespoły prostych technik do samodzielnego stosowania: 20-minutowego spaceru z elementem oddechu, mikroprzerw

„resetujących” przed spotkaniami, krótkich ćwiczeń rozluźniających czy formy „walk & talk”. To drobne interwencje, które realnie obniżają napięcie, poprawiają koncentrację i usprawniają komunikację. Dlatego warto wprowadzać je do codziennej pracy - działają szybko i wzmacniają odporność zespołów.

Trend 3: Działania społeczne oparte na ruchu

Coraz większe znaczenie mają inicjatywy łączące ruch, naturę i cel społeczny - trzy filary, które wzmacniają zdrowie psychiczne i poczucie sensu. Przykłady o wysokim wpływie to: spacery z psami ze schroniska, marsze charytatywne, akcje „kilometr za złotówkę”, drużyny firmowe startujące w wydarzeniach społeczno-sportowych. To dobrostan przez działanie na rzecz innych - wartościowy element nowoczesnych strategii HR.

Trend 4: Edukacja liderów - od reakcji do odporności

Zdrowie psychiczne staje się jednym z kluczowych elementów stabilności organizacji. Dlatego liderzy muszą przechodzić od gaszenia pożarów do działań prewencyjnych. Poprzez prostą aktywność, np. spacer czy lekki bieg, warto pokazać liderom, że tak jak w sporcie nie da się utrzymać sprintu przez cały dystans, tak w pracy nie można oczekiwać od zespołu nieustannego przyspieszania. Obok tej metaforycznej lekcji warto inwestować w rozwijanie umiejętności rozpoznawania przeciążenia, komunikacji w stresie, mikropaktyk odpornościowych i kultury rozmowy o trudnościach, zanim staną się poważnym problemem.

Światowy Dzień Zdrowia może być impulsem do wprowadzenia zmian, które zostaną z organizacją na długo. W mojej pracy jedno jest szczególnie widoczne: ludzie nie wypala praca, lecz brak regeneracji, brak relacji i brak bezpiecznej przestrzeni na emocje. Aktywność fizyczna - ta zwyczajna, codzienna - obniża napięcie, reguluje układ nerwowy, poprawia komunikację i wzmacnia odporność psychiczną. Nie wymaga dużych nakładów, tylko decyzji, że zdrowie pracowników jest naprawdę ważne. 07.04 może być początkiem tej decyzji. Małym, ale znaczącym krokiem, który zmienia bardzo dużo.

MAJ

Zadbaj o skórę. To Twoja codzienna ochrona

Maj to miesiąc budowania świadomości raka skóry – nowotworu, którego można uniknąć dzięki profilaktyce. To dobry moment, by mówić o ochronie przeciwsłonecznej, regularnych badaniach dermatoskopowych i uważności na zmiany skórne. Edukacja i codzienna troska to najlepsza tarcza przed czerniakiem.



Rekomendacja

Zorganizuj wspólnie z LongLife badania dermatoskopowe znamion w miejscu pracy. Jest to jedno z najprostszych, a zarazem najskuteczniejszych działań profilaktycznych. Dermatoskopia to szybkie, bezbolesne badanie przesiewowe, które pozwala dermatologowi ocenić zmiany skórne i wykryć niepokojące znamiona, zanim staną się zagrożeniem. To konkretna pomoc, która może uratować życie, a dla pracowników będzie realnym dowodem, że firma dba o ich zdrowie zanim pojawi się problem.

01.05

Międzynarodowe Święto Pracy

03.05

Święto Konstytucji 3 Maja

03.05

Międzynarodowy Dzień Astmy i Alergii

05.05

Światowy Dzień Astmy

12.05

Międzynarodowy Dzień Pielęgniarek i Położnych

15.05

Międzynarodowy Dzień Rodziny

17.05

Dzień Nadciśnienia

19.05

Dzień Dobrych Uczynków



Zachęć pracowników, aby tego dnia wykonali jeden drobny gest wobec innej osoby z zespołu. Dobre uczynki w miejscu pracy zwiększają poczucie bezpieczeństwa i współpracy w zespołach.

26.05

Dzień Mamy

31.05

Światowy Dzień Bez Tytoniu



Komentarz ekspertki

Magdalena Zalewska

Oficjalnie- MBA, Executive Chief
People&Culture Officer
prywatnie - mama 6 dzieci

[LinkedIn linkedin.com/in/zalewskam/](https://www.linkedin.com/in/zalewskam/)

To sygnał - Hej, Widzę Cię, dostrzegam, doceniam Twoje wartości bo jesteś dla mnie ważny!

Współczesny rynek pracy coraz częściej zwraca uwagę nie tylko na efektywność czy wyniki, lecz także na dobrostan pracowników. Jednym z działań, które wspierają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, jest ogólnopolska inicjatywa „2 godziny dla rodziny”. Jej główną ideą jest symboliczne podarowanie pracownikom dwóch godzin wolnego czasu, które mogą przeznaczyć na budowanie relacji z bliskimi. Jeżeli ktoś uważa, 2 godziny dla rodziny to mało... to ma rację. Z pewnością. W tej Akcji, samo hasło ma wymiar symboliczny. Tu idzie o coś ważniejszego - czyli główny przekaz. **Twój czas jest ważny, czas jaki przeznaczasz na pracę, ale czas jaki przeznaczasz na sprawy najważniejsze. Czas dla Twojej rodziny!**

Akcja co roku zachęca organizacje do promowania wartości rodzinnych oraz refleksji nad znaczeniem czasu spędzanego z najważniejszymi dla nas osobami.

Pracodawca, który włącza się w tę inicjatywę, wysyła pracownikom jasny komunikat: ich życie prywatne oraz dobre relacje rodzinne są ważne i cenione.

W praktyce przyznanie dwóch dodatkowych godzin wolnego może przybrać różne formy – skrócony dzień pracy, możliwość

wyjścia wcześniej bądź elastyczne wykorzystanie czasu w dowolnym momencie wskazanego dnia. Niezależnie od sposobu wdrożenia, taki gest ma duże znaczenie dla atmosfery w firmie. Pracownicy czują się zauważeni i docenieni, co przekłada się na ich lojalność, motywację oraz zaangażowanie.

Akcja „2 godziny dla rodziny” - może być pięknym początkiem.

Może także stanowić inspirację do szerszych działań prorodzinnych i prospołecznych. W niektórych firmach towarzyszą jej dodatkowe inicjatywy, takie jak warsztaty, konkursy, materiały edukacyjne czy spotkania integracyjne poświęcone relacjom z najbliższymi. Dzięki temu akcja staje się nie tylko jednorazowym gestem, ale częścią kultury organizacyjnej opartej na uważności, empatii i trosce o człowieka.

Warto podkreślić, że ofiarowanie pracownikom czasu nie jest kosztem, lecz inwestycją. W świecie pełnym obowiązków i presji zawodowej takie dwa symboliczne, lecz bardzo wartościowe, godziny pozwalają złapać oddech, zatrzymać się i spędzić chwilę z tymi, którzy są dla nas najważniejsi. To drobny gest, który ma wielkie znaczenie – zarówno dla rodzin, jak i dla budowania odpowiedzialnej, świadomej społecznie organizacji.

CZERWIEC

Męska profilaktyka –
siła w świadomości

Czerwiec to miesiąc, w którym zwracamy szczególną uwagę na zdrowie mężczyzn – od codziennych nawyków, po regularne badania. Tydzień 8–14 czerwca to dobra przestrzeń, by mówić o profilaktyce urologicznej, kontroli cholesterolu, poziomu testosteronu czy zdrowiu psychicznym.

To również miesiąc świadomości cukrzycy, choroby, która często rozwija się po cichu, ale ma ogromny wpływ na zdrowie i styl życia. Zwłaszcza u mężczyzn po 40. roku życia. Warto więc zachęcać do pomiarów glukozy, edukować o diecie o niskim IG i promować aktywność fizyczną jako formę profilaktyki. I choć w czerwcu myślami jesteśmy już często na wakacjach, to właśnie teraz warto wdrażać firmowe działania wellbeingowe wspierające profilaktykę i zdrowe nawyki pracowników.



Rekomendacja

Daj pracownikom realną szansę na sprawdzenie, czy nie rozwijają się u nich zaburzenia metaboliczne, które często nie dają objawów, a prowadzą do cukrzycy typu 2. Włącz do działań profilaktycznych **nasz pakiet „Cukrzyca typu 2”**, obejmujący oznaczenie hemoglobiny glikowanej (HbA1c), pomiar BMI oraz ocenę ryzyka zachorowania na cukrzycę typu 2 w ciągu najbliższych 10 lat. Ten zestaw to realna szansa, by wcześniej wykryć nieprawidłowości i uniknąć długofalowych konsekwencji zdrowotnych. Dajesz pracownikom nie tylko badanie i wiedzę, ale również motywację, by działać zanim pojawi się diagnoza.

01.06

Dzień Dziecka

04-24.06

Dni Walki z Rakiem

07.06

Światowy Dzień Zdrowego Odżywiania

08-14.06

Męski Tydzień Zdrowia

13.06

Światowy Dzień Wellness

20.06

Dzień Pracownika Działu HR

21.06

Pierwszy Dzień Lata - najdłuższy dzień roku

23.06

Dzień Ojca

23.06

Ogólnopolski Dzień Świadomości Raka Prostaty

27.06

Światowy Dzień Walki z Cukrzycą

Komentarz ekspertki

Anna Jassak

Mentorka, Buddy, Product Owner,
Project Manager

Kiedy “nagłe wyjście” nie jest wyborem

 [linkedin.com/in/anna-jassak/](https://www.linkedin.com/in/anna-jassak/)

Wychowywanie dziecka ze specjalnymi potrzebami to codzienna, obciążająca praca, która wymaga ogromu energii, czasu i środków. Wiele osób pracujących jednocześnie mierzy się ze stresem, przeciążeniem i wypaleniem. Dlatego tak ważne jest wsparcie pracodawców.

Jak można pomóc?

Po pierwsze. Elastyczność i zaufanie.

To coś co doceniałam najbardziej. Szczególnie gdy nagle musiałam wyjść i odebrać dziecko ze szkoły z powodu meltownu, a później wrócić. Kiedy musiałam się oderwać by w czymś mu pomóc. Możliwość uzgodnienia czasu i miejsca pracy oraz zaufanie, że wykona się otrzymane zadania, bez względu na porę. Liczy się efekt, nie godzina wykonania zadania.

Po drugie. Zrozumienie i brak oceniania.

Kultura firmy to ludzie. Jeśli mają zrozumienie możliwych trudności innych współpracowników i wiedzą, że czasem może być ktoś chwilowo niedostępny, nie ocenijają, że “znowu...”, nie słyszą od managerki/a “nie wiem, jak ludzie mogą sobie to robić i uzależniać swoje życie od jakiegoś dziecka”... To być może nieobowiązkowe szkolenia HR-owe, także z zakresu wiedzy o niepełnosprawnościach i trudnościach dzieci i ich rodziców, i o tym jak można ich wspierać.

Po trzecie dodatkowe wolne, płatne czy bezpłatne.

Uzgodnione. Bo sytuacji nagłych lub trudnych, jak dodatkowe badania czy nagły pobyt w szpitalu, może zdarzyć się nagła potrzeba poinformowania przełożonego i po prostu wzięcia dodatkowego wolnego, choć dostępny już się wykorzystało.

Po czwarte zdrowie pracownika.

Firmy już teraz mają pakiety medyczne dla swoich pracowników, ale wciąż nie ma w nich np. wsparcia psychologa czy zabiegów rehabilitacyjnych. To niezwykle ważne, w trudniejszych chwilach.

Również przykładowo możliwość wykonania badań z krwi w swoim biurze. I nie trzeba brać wolnego by również zadbać o siebie.

Po piąte benefity finansowe.

Nie każda firma prowadzi np. ZFŚS by robić odpisy i dodatkowo wspierać pracowników w trudniejszej sytuacji. Jednak choćby bony na dodatkową rehabilitację, turnusy, wizyty u specjalistów czy badania, które często są poza standardowymi pakietami medycznymi, to bardzo duże wsparcie i odciążenie.

Po szóste możliwość rozwoju.

Praca dla nas rodziców jest ogromnie ważna, nie tylko pod względem finansowym. Również możliwość uczestnictwa w kursach doszkalających czy przygotowujących do możliwych innych stanowisk. Często samodzielnie nie możemy sobie na to pozwolić. Przekazanie możliwości wyboru w jakim terminie mogliby taki kurs ukończyć, bez narzucania konkretnego terminu z góry znacznie ułatwia.

Po siódme mentoring, coaching, wsparcie.

Nie musi być to wsparcie stałe. Jednak możliwości przyjrzenia się sobie samym, odkrycie potencjałów i nowych możliwości, bo przecież się zmieniamy, czasem odnajdywanie swoich pasji na nowo, to również coś co będzie mieć wpływ na dobrostan psychiczny pracowników.

I może coś, o czym powinno pomyśleć państwo i odciążyć nieco takich pracodawców. Przykładowo zmniejszyć składki za takiego pracownika lub zmniejszyć konieczność odpisów na PEFRON. Umożliwić odprowadzenia dodatkowych składek na przyszłość takiego dziecka. Bo dzieci te mogą się nigdy nie usamodzielnąć, a rodzice nie będą niestety żyć wiecznie. Możliwe też, że z racji większego zużycia organizmu, znacznie krócej.

Należy oczywiście pamiętać o tym, że pracodawca zatrudnia osobę, a nie „rodzica dziecka z trudnościami”, ale przy odpowiednim wsparciu pracownicy są bardziej efektywni, lojalni i zaangażowani.

Może, gdy następnym razem, firmy będą chciały przygotować coś na dzień dziecka, pomyślą nieszablonowo i zamiast pakietów zabawek i słodczy, zdecydują się na pakiety wsparcia?

Komentarz eksperta

dr Piotr Leszczyński

Członek zarządu,
dyrektor medyczny LongLife

Zdrowie mężczyzn to również zdrowie rodziny

[LinkedIn](https://www.linkedin.com/in/leszczyński/piotr/) linkedin.com/in/leszczyński/piotr/

Dzień Ojca to moment, w którym myślimy o bliskości, relacjach i odpowiedzialności – o tym, jak ważną rolę pełnią ojcowie, dziadkowie i wszyscy mężczyźni, którzy towarzyszą nam w codziennym życiu. To także doskonała okazja, by przypomnieć o jednym z najistotniejszych wyzwań zdrowotnych dotyczących mężczyzn: raku prostaty.

Rak prostaty jest dziś najczęściej diagnozowanym nowotworem u mężczyzn w Polsce i jednym z najczęściej występujących na świecie. Ryzyko zachorowania rośnie z wiekiem – szczególnie po 50. roku życia – ale ogromne znaczenie mają także czynniki stylu życia, otyłość, aktywność fizyczna, dieta oraz obciążenia rodzinne. Co ważne, wczesne wykrycie raka prostaty daje bardzo duże szanse na skuteczne leczenie – dlatego tak istotne są badania profilaktyczne, w tym oznaczenie poziomu PSA, badanie per rectum oraz regularne konsultacje urologiczne.

W Polsce co roku diagnozuje się ponad 18 tysięcy nowych przypadków raka prostaty, a liczba ta rośnie wraz ze starzeniem się populacji. Wciąż jednak wielu mężczyzn unika badań – z obawy, braku wiedzy, wstydu lub przekonania, że „nic im nie jest”. Tymczasem rola profilaktyki jest nie do przecenienia. Wczesna diagnostyka może uratować nie tylko zdrowie, ale i życie.

Jako lekarz medycyny stylu życia podkreślam, że zdrowie prostaty to nie tylko badania – to również codzienne nawyki, które redukują stan zapalny i wspierają równowagę hormonalną:

- dieta oparta na produktach roślinnych, zdrowych tłuszczach i ograniczeniu czerwonego mięsa,
- regularna aktywność fizyczna,
- utrzymanie prawidłowej masy ciała,
- unikanie używek,
- dbanie o sen i redukcję stresu.

W miejscu pracy temat zdrowia mężczyzn nadal bywa rzadko poruszany, a to właśnie w środowisku zawodowym panowie spędzają większość życia. **Dlatego jako Long Life zachęcamy pracodawców do tworzenia przestrzeni, w której mężczyźni mogą dbać o swoje zdrowie bez wstydu i bez barier – poprzez badania profilaktyczne na terenie firmy, programy edukacyjne, webinary oraz konsultacje urologiczne i dietetyczne.**

Dzień Ojca i Ogólnopolski Dzień Świadomości Raka Prostaty przypominają nam, jak ważna jest troska o zdrowie mężczyzn – nie tylko dla nich samych, ale także dla ich rodzin i bliskich. Każdy z nas zna kogoś, kto jest ojcem, albo sam pełni tę rolę. Dlatego niech ten dzień będzie okazją, by zrobić coś konkretnego: zachęcić do badań, porozmawiać o profilaktyce, dodać odwagi. Bo dbając o zdrowie mężczyzn, dbamy o całe rodziny.

LIPIEC

Bezpieczni
na słońcu

Lipiec to lato, wakacyjne wyjazdy i większa ekspozycja na słońce. Dlatego właśnie ten miesiąc poświęcony jest świadomości bezpieczeństwa UV. Przypominamy o ochronie skóry, profilaktyce nowotworów i zdrowych nawykach, które mają realny wpływ na nasze zdrowie. Promieniowanie UV nie jest tylko „wakacyjnym tematem”. To kwestia profilaktyki przez cały rok.

Latem jednak staje się szczególnie ważne, bo ryzyko poparzeń, uszkodzeń skóry i nadmiernej ekspozycji wzrasta kilkukrotnie. Choć lipiec to miesiąc, w którym pracownicy często żyją już letnią beztroską, to właśnie teraz warto w firmie wprowadzić działania profilaktyczne dotyczące bezpieczeństwa na słońcu. Bezpieczeństwo UV to jeden z najprostszych, a jednocześnie najskuteczniejszych sposobów ochrony zdrowia – zarówno podczas urlopu, jak i w codziennych aktywnościach. Lato daje energię. Profilaktyka sprawia, że możemy cieszyć się nią w pełni, ale bez ryzyka.



Rekomendacja

Nadmierne działanie promieniowania UV często nie daje natychmiastowych objawów, a jego skutki mogą ujawniać się dopiero po latach, prowadząc m.in. do przedwczesnego starzenia skóry i zwiększonego ryzyka nowotworów. **Włącz edukację do działań profilaktycznych w Twojej organizacji m.in. webinary eksperckie LongLife** – praktyczne wskazówki dotyczące pielęgnacji skóry po lecie oraz budowanie świadomości codziennych nawyków, które ochronią skórę przed promieniowaniem.

06.07

Międzynarodowy Dzień Pocałunku

22.07

Światowy Dzień Mózgu

30.07

Międzynarodowy Dzień Przyjaźni

Komentarz ekspertki

Aneta Hashimoto

Trenerka neurofeedbacku,
specjalistka neuroregulacji

Neuroregulacja: biologiczny fundament odporności psychicznej



www.stacjaumyslu.pl

[linkedin.com/in/anetahashimoto/](https://www.linkedin.com/in/anetahashimoto/)

Kiedy mówimy o równowadze psychicznej, zwykle skupiamy się na emocjach, odpoczynku czy próbach „radzenia sobie” ze stresem. Tymczasem równowaga ma także konkretny wymiar biologiczny, dotyczący tego jak pracuje mózg i w jaki sposób reaguje na codzienne obciążenia. To zdolność naszego układu nerwowego do elastycznego reagowania na to, co dzieje się wokół nas: do mobilizacji wtedy, gdy potrzebujemy działania i do wyciszenia, kiedy sytuacja pozwala na regenerację. Ta zdolność zwana neuroregulacją, jest jednym z kluczowych elementów zdrowego funkcjonowania.

Stres sam w sobie jest naturalny i potrzebny. Problemy pojawiają się wtedy, gdy mózg zbyt długo pozostaje w stanie podwyższonego napięcia. Mózg zaczyna wtedy działać w trybie ciągłej gotowości, co osłabia naszą koncentrację, pogarsza zdolność podejmowania decyzji i odbiera poczucie kontroli. Właśnie wtedy zaczynamy odczuwać, że „tracimy równowagę”, choć w rzeczywistości to nasz mózg wysyła sygnały, że pracuje na rezerwach.

Pierwszy krok do równowagi to świadomość, że regulacja stresu nie dzieje się „w głowie” w sensie metaforycznym, ale dosłownie – w pracy fal mózgowych i mechanizmach samoregulacji. Nie chodzi więc o unikanie stresu (w dzisiejszym świecie wydaje się to niemożliwe), lecz o umiejętność powrotu do stabilnego stanu po obciążeniu.

To proces, na który wpływa wiele czynników: sposób oddychania, jakość snu, poziom zmęczenia, ale również styl pracy i to jak często pozwalamy sobie na krótkie pauzy w ciągu dnia. Coraz więcej badań pokazuje, że nasz mózg uczy się tego co powtarzamy – także w obszarze regulacji stresu.

Właśnie dlatego rośnie zainteresowanie metodami wspierającymi neuroregulację. Jedną z takich metod jest neurofeedback (EEG biofeedback) – stosowany m.in. w obszarze redukcji stresu, który pozwala obserwować dynamikę pracy mózgu i uczyć go bardziej stabilnych reakcji. Nie chodzi o wyciszenie na siłę, ale o zwiększenie elastyczności – o to, aby mózg szybciej i sprawniej wracał do równowagi wtedy, kiedy sytuacja tego wymaga. To podejście oparte na neurobiologii, a jednocześnie bardzo praktyczne: lepsza koncentracja, stabilniejsze emocje i większa odporność psychiczna wynikają z tego jak nasz mózg potrafi regulować swój rytm pracy.

Równowaga zaczyna się więc nie od eliminowania wyzwań, ale od zrozumienia jak funkcjonuje nasz układ nerwowy i od świadomych działań, które tę regulację wspierają. To właśnie ten pierwszy krok – zauważenie, że nasz mózg potrzebuje zarówno aktywności, jak i regeneracji – staje się fundamentem zdrowego funkcjonowania w życiu zawodowym i prywatnym.

SIERPIEŃ

Wejdź w tryb wellness

Sierpień to miesiąc, który naturalnie sprzyja spowolnieniu i regeneracji. Wakacyjne tempo, więcej słońca i czasu na odpoczynek sprawiają, że właśnie teraz warto mówić o holistycznym podejściu do zdrowia, które łączy ciało, umysł i emocje. Wellness to nie tylko relaks. To świadome wybory, które wzmacniają zdrowie: ruch, sen, nawodnienie, kontakt z naturą i troska o równowagę psychiczną. W organizacjach to dobry moment, aby przypomnieć pracownikom o tych prostych praktykach, które budują odporność i energię na kolejne miesiące.



Rekomendacja

W LongLife rekomendujemy organizacjom wykorzystanie tego okresu na badania profilaktyczne, które pokazują, jak styl życia przekłada się na zdrowie „tu i teraz”. Warto włączyć do działań badania krwi oceniające poziom nawodnienia, gospodarkę elektrolitową, profil lipidowy oraz glukozę, a także pomiar ciśnienia tętniczego i analizę składu ciała. Takie działania pozwalają pracownikom lepiej zrozumieć wpływ snu, ruchu, nawodnienia i regeneracji na funkcjonowanie organizmu. To nie tylko element profilaktyki chorób cywilizacyjnych, ale także konkretne wsparcie budowania energii, odporności i równowagi przed intensywniejszym okresem jesiennym. Wellness zyskuje sens wtedy, gdy jest poparty danymi – a profilaktyka staje się świadomym wyborem, a nie chwilowym trendem.

01.08

Światowy Dzień Raka Płuc

15.08

Święto Wojska Polskiego

15.08

Międzynarodowy Dzień Relaksu

27.08

Narodowy Dzień Życia



Na 15 minut: szybcy - zwalniają, dokładni - robią jedną rzecz intuicyjnie, menedżerowie - nie decydują, tylko słuchają. To moment na oddech i złapanie równowagi.


 Komentarz ekspertki

Barbara Ożarek - Łaganowska

Kierownik działu handlowego
Wercom Sp. z o.o.

Urlop to nie dyżur O granicach kontaktu z pracownikiem

 [linkedin.com/in/barbaraozarek-laganowska/](https://www.linkedin.com/in/barbaraozarek-laganowska/)

Pracownik nie ma obowiązku ani tym bardziej konieczności odbierania telefonów czy odczytywania maili w czasie swojego urlopu wypoczynkowego. Urlop służy odpoczynkowi i regeneracji, a praktyka polegająca na regularnym kontaktowaniu się z pracownikami podczas ich wolnego czasu może prowadzić do stresu, poczucia braku bezpieczeństwa zawodowego oraz przekonania, że organizacja pracy w firmie jest nieprawidłowa. Wielu pracowników, nie mogąc w pełni odpocząć, może zacząć myśleć o zmianie pracodawcy.

Dlatego uważam, że istotne jest, aby szanować czas wolny pracowników i odpowiednio planować pracę w okresach urlopowych. Właściwie zorganizowane przekazanie obowiązków oraz zapewnienie zastępstwa sprawiają, że nie ma potrzeby dzwonienia i zakłócania wypoczynku. Oczywiście, jak to w życiu zawodowym bywa, mogą zdarzyć się sytuacje wyjątkowe lub nagłe i wtedy pojedynczy telefon czy SMS nie jest problemem. Natomiast zaznaczam, że powinna to jednak być absolutna rzadkość, a nie stała praktyka i jako liderka zespołu staram się tego pilnować.

Za ryzykowne uważam kontaktowanie się z pracownikiem z prośbą o wykonanie zadania, które nie jest pilne i mogło poczekać do jego powrotu lub zostać wykonane wcześniej. Jeżeli taki pracodawca regularnie kontaktuje się z pracownikami na urlopie bez obiektywnych, nagłych przyczyn, zlecają wykonywania obowiązków służbowych, udzielania informacji czy uczestniczenia w spotkaniach to takie działania mogą zostać uznane nawet za mobbing.

Z mojej perspektywy, aby budować kulturę szacunku wobec czasu wolnego, warto wprowadzić wewnętrzne zasady czy procedury kontaktu z pracownikami podczas urlopu. Można to zrobić w sposób mniej formalny lub zapisać w regulaminie. Do tego jasne zasady zastępstw, aby zminimalizować konieczność kontaktowania się z osobami przebywającymi na urlopie.

Jeśli chodzi o przepisy prawa, kodeks pracy nie zawiera wyraźnego zakazu kontaktowania się z pracownikiem na urlopie. Przewiduje jednak możliwość odwołania pracownika z urlopu, jeśli wymagają tego nieprzewidziane wcześniej okoliczności, a w takiej sytuacji konieczny jest kontakt. Poza tym szczególnym przypadkiem obowiązuje jednak zasada, że w okresie urlopu pracownik ma pełne prawo do wypoczynku,

Sąd Najwyższy potwierdził to w wyroku z 8 marca 2017 r. (II PK 26/16), podkreślając, że pracownik przebywający na urlopie jest czasowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i pozostaje poza sferą pracowniczego podporządkowania. Jeżeli więc pracodawca lub przełożony regularnie dzwoni, pisze e-maile lub SMS-y do pracownika na urlopie albo poleca innym osobom kontaktowanie się z nim, a pracownik faktycznie odpowiada na te wiadomości czy wykonuje czynności służbowe to może po powrocie wskazać, że w tych dniach nie wykorzystał urlopu. W takiej sytuacji ma prawo domagać się zwrotu tych dni do puli urlopowej i ich ponownego wykorzystania i będzie to uzasadnione.

WRZESIEŃ

Moc wellbeingu!

Wrzesień to moment powrotu do rytmu, odświeżonej energii i nowych nawyków po letnim odpoczynku. To także idealny czas, aby wzmocnić działania wellbeingowe i przypomnieć pracownikom, jak ważne jest dbanie o zdrowie, zarówno fizyczne, jak i psychiczne. Wellbeing to codzienna praktyka, a wrzesień daje wyjątkową energię, by tę praktykę odświeżyć, wzmocnić i na nowo osadzić w kulturze organizacji.



Komentarz klienta

„Działamy w branży wymagającej dużego zaangażowania, dlatego w naszej organizacji działania prozdrowotne mają ogromne znaczenie – inwestując w zdrowie i wellbeing naszych pracowników, inwestujemy w naszą przyszłość jako firmy. Profilaktyka zdrowotna, w tym badania USG, pozwala na wczesne wykrywanie nieprawidłowości, co jest kluczowe by zapobiegać poważnym chorobom. Dzięki realizacji programu zauważyliśmy większą świadomość zdrowotną wśród pracowników, a także wzrost poczucia bezpieczeństwa i troski ze strony firmy.”

Izabela Miętus

Starszy specjalista ds. programów
dla pracowników Jeronimo Martins Polska S.A.

08.09

Światowy Dzień Wellbeingu

11.09

Międzynarodowy Dzień Udzielania Pierwszej Pomocy

14.09

Międzynarodowy Dzień Walki z Wypaleniem Zawodowym

15.09

Europejski Dzień Prostaty

19.09

Dzień pracownika BHP

20-26.09

Tydzień Świadomości ADHD

22.09

Międzynarodowy Dzień bez Samochodu

27.09

Światowy Dzień Serca

30.09

Dzień Chłopaka

Anna Struminska

HR Advisor

Komentarz ekspertki

ADHD w pracy i neuroinkluzja: od funkcji wykonawczych do świadomego przywództwa

[LinkedIn](https://www.linkedin.com/in/annastruminska/) linkedin.com/in/annastruminska/

ADHD to nie „brak dyscypliny” ani „rozproszenie uwagi”. To neurorozwojowa różnorodność, która wpływa na funkcje wykonawcze – te ciche mechanizmy w naszym mózgu, które pomagają planować, organizować, zarządzać czasem i regulować emocje. Kiedy te mechanizmy działają inaczej, codzienność w pracy może być pełna wyzwań: terminy wydają się płynne, priorytety zmieniają się jak w kalejdoskopie, a energia bywa trudna do okiełznania. To nie jest kwestia motywacji – to neurobiologia.

Ale tu jest druga strona tej historii. Osoby z ADHD często wnoszą do zespołu coś, czego nie da się nauczyć na szkoleniu: błyskawiczne generowanie pomysłów, kreatywność, odwagę myślenia poza schematem. Potrafią dostrzec rozwiązania tam, gdzie inni widzą ścianę. W sytuacjach niejednoznacznych – rozkwitają. To jest dar. I jak każdy dar, potrzebuje przestrzeni, by się móc rozwijać.

Firmy, które to rozumieją, nie tylko „dostosowują stanowiska”. One zmieniają kulturę. Tworzą środowisko, w którym różnorodność poznawcza jest wartością, a nie wyjątkiem. W takich firmach jak SAP, Microsoft czy EY czy Shell, w którym pracuję w HR - neuroinkluzja nie jest projektem HR – to strategia innowacji.

Dlaczego firmom zaczyna zależeć na zatroszczeniu się o świadome zarządzanie neuroróżnorodnością w pracy? Bo kiedy ludzie czują się bezpieczni, kiedy wiedzą, że mogą być sobą, pojawia się odwaga. A odwaga jest paliwem dla kreatywności.

W procesie wdrażania skutecznych procesów neuroinkluzywnych w organizacjach ogromną rolę odgrywa postawa liderów. To oni kształtują mikroklimat pracy: rytm spotkań, sposób komunikacji, standardy feedbacku. Neuroinkluzja zaczyna się od prostych, ale potężnych gestów: jasne oczekiwania, komunikacja w dwóch kanałach (ustnie i pisemnie), kotwice czasu w kalendarzu, regularne przeglądy priorytetów. To nie są „udogodnienia”. To sygnały: „Widzę Cię. Chcę, żebyś miał przestrzeń do sukcesu”. Te drobne zmiany odciążają pamięć roboczą, zmniejszają tarcie i chronią przed wypaleniem.

Psychologiczne bezpieczeństwo to nie slogan. To fundament.

ADHD w pracy to zaproszenie do rozmowy o tym, jak projektujemy środowisko, w którym każdy może wnieść swoje mocne strony. To rozmowa o empatii, o odwadze i o tym, że prawdziwa innowacja rodzi się tam, gdzie jest miejsce na różnorodność.

Komentarz ekspertki

Katarzyna Matyjewicz

działaczka antymobbingowa, trenerka,
ekspertka HR

Mobbing łamie ludzkie serca...

[LinkedIn](https://www.linkedin.com/in/kasiamatyjewicz/) linkedin.com/in/kasiamatyjewicz/

**„Przez to nie mam odwagi podjąć kolejnej pracy”
„To zaprowadziło mnie na oddział psychiatryczny”
„Złamał moją psychikę, rozpadłam się na kawałki”**

To tylko niektóre zdania z opowieści, które słyszę, czytam od osób, które przeszły przez mobbing. Jaki jest schemat działania?

Mobber mówi złośliwą, niesprawiedliwą, może prześmiewczą uwagę, a jaka jest pierwsza reakcja adresata wypowiedzi?

Najczęściej myśli: Będę się starać bardziej!

I tu mobber już ma swoją ofiarę. Wybiera nie słabą osobę, ale kogoś kogo widzi jako zagrożenie dla siebie: z potencjałem, doświadczeniem, kompetencjami, kogoś lubianego. Po co? By doprowadzić tę osobę do upokorzenia, by się sama zwolniła.

Jak nasza psychika reaguje na mobbing?

Tak, że zamiast skupić się na pracy, zastanawiamy się kto i kiedy nas znowu zaatakuje, z której strony, z jakiego powodu? Pod taką presją osoba zaczyna tracić wydajność, nie może się skupić, zanim się odezwie pomyśli kilka razy, zaczyna być wolniejsza i robić błędy. A mobber tylko na to czeka! Wtedy pierwszy mówi:

- A nie mówiłem/mówiłam?
- Ja to się znam na ludziach!
- Pierwsza/pierwszy to zauważyłam/em, wiedziałam/em od samego początku.

Kochani, mobbing tak działa na każdego, bez względu na pozycję w pracy, doświadczenie, branżę. Dlatego jest nielegalny na każdym poziomie w organizacji.

**Mobbing to po prostu przemoc, która krzywdzi każdego.
Wpływa na ciało, serce i psychikę.**

Ale możemy siebie i innych bronić przed nią. Jeśli mobbing to trucizna, to odtrutką jest wsparcie osób z zespołu w pracy. Ludzi, którzy znają nas z pracy, pracowali z nami i mogą powiedzieć: Mobber nie ma racji. Mi dobrze się z Tobą pracuje, pracujesz wystarczająco dobrze. Wtedy takie słowa, opinie są autentyczne. Mobbing niszczy zdrowie. Mamy potwierdzenie tego, jaki jest szkodliwy i dlatego jest zakazany. Dobrze, że prawo nas chroni, polityki antymobbingowe są potrzebne, ale pamiętajmy - z nich się korzysta, jak już dojdzie do mobbingu. Nie dopuśćmy do mobbingowych szkód, kładźmy nacisk na prewencję.

Co się tutaj najlepiej sprawdza?

- 1. Edukacja** – co jest mobbingiem, a co nim nie jest. Jakie są pierwsze czerwone flagi. Jak reagować, gdy się je widzi.
- 2. Relacje** – dbajmy o siebie nawzajem, bądźmy uważni, obserwujmy siebie i nasze środowisko pracy i wspierajmy się dobrym słowem.

Te dobre słowa mogą czasami uratować komuś zdrowie, a nawet życie.

PAŹDZIERNIK

Siła różowej profilaktyki

Październik to jeden z najbardziej rozpoznawalnych miesięcy w kalendarzu zdrowia. To czas globalnej kampanii „Pink October”, poświęconej profilaktyce raka piersi. To najczęściej występujący nowotwór u kobiet, ale dzięki wczesnej diagnostyce szanse na pełne wyleczenie są bardzo wysokie. Warto w tym czasie podjąć w firmie działania związane z profilaktyką raka piersi takie jak USG piersi, konsultacje specjalistyczne, edukację o samobadaniu czy działania wzmacniające świadomość zdrowotną kobiet.



Rekomendacja

Pokaż, że zdrowie kobiet w Twojej firmie jest naprawdę ważne. **Zaoferuj pracowniczkom dzień zdrowia z „Pakiem Kobieta”, który obejmuje USG piersi oraz oznaczenie markera nowotworowego CA-125 we krwi.** To nie tylko realne wsparcie profilaktyki onkologicznej, ale też konkretna inwestycja w bezpieczeństwo i zaufanie zespołu. Wczesne wykrycie daje największe szanse na pełne wyleczenie. A Ty możesz stworzyć przestrzeń, która na to pozwala.

04.10

Światowy Dzień Onkologii

10.10

Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego

13.10

Dzień Ratownictwa Medycznego

15.10

Europejski Dzień Walki z Rakiem Piersi

16.10

Międzynarodowy Dzień Szefa

18.10

Światowy Dzień Menopauzy i Andropauzy

24.10

Światowy Dzień Walki z Otyłością

24–28.10

Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

28.10

Dzień Odpoczynku dla Zszarganych Nerwów

31.10

Halloween



Wprowadź w organizacji dzień wolny od spotkań.

Komentarz eksperta

dr Piotr Leszczyński

Członek zarządu,
dyrektor medyczny LongLifeOtyłość to choroba,
nie brak silnej woli
 [linkedin.com/in/leszczyński/piotr/](https://www.linkedin.com/in/leszczyński/piotr/)

Jako lekarz zajmujący się leczeniem otyłości – i jednocześnie osoba żyjąca z tą chorobą – wiem, jak często otyłość jest błędnie postrzegana jako kwestia „słabej woli” czy braku dyscypliny. Tymczasem **jest to przewlekła, nawrotowa choroba metaboliczna, która dotyka już ponad miliard ludzi na świecie**. Wymaga takiego samego zrozumienia i profesjonalnego wsparcia, jak każda inna choroba przewlekła.

Dla wielu określenie “choroba” może stanowić pewne zaskoczenie ale tak, obecnie mówimy oficjalnie o zjawisku choroby otyłościowej. Znaczenie tego słowa jest wielowymiarowe. Z jednej strony pozwala zwrócić uwagę, że nie jest to jedynie “defekt kosmetyczny”, a u podłoża problemu leżą złożone patomechanizmy biologiczne, które wymagają holistycznego, wielowymiarowego spojrzenia. Z drugiej strony, wyraźnie zaznaczamy, że mówimy o dolegliwości, która może, a nawet powinna być leczona, w podejściu wielokierunkowym, z zaopiekowaniem zarówno aspektów fizycznych jak i psychicznych, związanych ze zmaganiem osób cierpiących z powodu choroby otyłościowej.

Dane statystyczne wręcz krzyczą, że ponad 50% Polaków dotkniętych jest problemem nadmiernej masy ciała, z czego co 4 zmagają się już z chorobą otyłościową.

Nie możemy zapominać o wpływie, jaki wspomniana choroba ma na wszystkie aspekty ludzkiego życia i funkcjonowania organizmu. Istnieją liczne doniesienia naukowe i kliniczne, potwierdzające wpływ choroby otyłościowej na wzrost ryzyka

zachorowania na nowotwory złośliwe, m.in piersi, endometrium, jelita grubego czy przełyku, sięgające nawet 30%. Poza tym istnieje wyraźny związek z występowaniem chorób układu krążenia, cukrzycy typu 2, a nawet chorób neurodegeneracyjnych, takich jak choroba Alzheimera.

W środowisku pracy szczególnie potrzebujemy zmiany perspektywy. Pracownik z chorobą otyłościową nie potrzebuje oceniania – potrzebuje **warunków sprzyjających zdrowiu**, realnego wsparcia i przestrzeni do leczenia, które często bywa długotrwałe i wymagające wielu specjalistów.

Z perspektywy medycznej, ale także osobistej, mogę powiedzieć jedno: **otyłość nie odbiera wartości człowiekowi ani jego kompetencjom**. To choroba, którą można skutecznie leczyć, jeśli damy ludziom szansę – poprzez edukację, empatię i mądrze zaprojektowane programy profilaktyczne i zdrowotne w firmach.

Światowy Dzień Walki z Otyłością to dobry moment, aby w HR zadać sobie pytanie:

Co możemy zrobić, by nasze organizacje były miejscem, w którym zdrowie pracowników – także to metaboliczne – jest wspierane, a nie oceniane?

Jako lekarz i jako pacjent wiem, że nawet małe zmiany mogą mieć ogromne znaczenie.

Warto je zacząć dziś.

LISTOPAD

Niebieska męska
siła profilaktyki

Zobacz film



Listopad to miesiąc, w którym szczególną uwagę kierujemy na zdrowie mężczyzn - w ramach kampanii Movember, poświęconej profilaktyce raka jąder i prostaty. To choroby, które rozwijają się często bezobjawowo, dlatego edukacja, regularne badania i otwarta rozmowa mają kluczowe znaczenie. Movember zachęca, by przełamać tabu i mówić o zdrowiu mężczyzn tak samo naturalnie, jak o każdym innym aspekcie profilaktyki. To również symboliczny moment, w którym podkreślamy wagę wczesnego wykrywania, bo to ono w największym stopniu decyduje o skuteczności leczenia.



Rekomendacja

Zatroszcz się o zdrowie mężczyzn w Twoim zespole. **Zaoferuj im „Pakiet Mężczyzna”, który obejmuje USG jąder oraz badanie poziomu PSA – kluczowe dla wczesnego wykrycia raka jąder i prostaty.** Taka akcja profilaktyczna to nie tylko wyraz troski, ale również budowanie kultury otwartości na męskie tematy zdrowotne. Daj sygnał, że profilaktyka u mężczyzn jest równie ważna – i naturalna – jak każda inna.

01.11

Dzień Wszystkich Świętych

06.11

Dzień Świadomości Stresu

11.11

Narodowe Święto Niepodległości

13.11

Światowy Dzień Dobroci

14.11

Światowy Dzień Chorych na Cukrzycę

16.11

Międzynarodowy Dzień Tolerancji

19.11

Światowy Dzień Przewlekłej Obturacyjnej Choroby Płuc

29.11

Andrzejki



Komentarz eksperta

Dbajmy o płuca – bo one codziennie dbają o nas

dr Piotr Leszczyński

Członek zarządu,
dyrektor medyczny LongLife

[LinkedIn](https://www.linkedin.com/in/leszczyński/piotr/) linkedin.com/in/leszczyński/piotr/

Przewlekła Obturacyjna Choroba Płuc (POChP) to jedna z najczęściej występujących i jednocześnie najbardziej niedodiagnozowanych chorób układu oddechowego na świecie. WHO szacuje, że choruje na nią ponad 390 milionów osób, a liczba ta rośnie wraz ze starzeniem się populacji oraz utrzymującą się ekspozycją na czynniki ryzyka, takie jak palenie papierosów czy zanieczyszczenie powietrza. POChP jest obecnie jedną z trzech głównych przyczyn zgonów globalnie – mimo że w dużej mierze można jej zapobiegać oraz spowalniać jej rozwój poprzez odpowiednie działania profilaktyczne i terapeutyczne.

W Polsce z POChP zmagają się około **2 milionów osób**, jednak szacuje się, że większość przypadków **pozostaje nierozpoznana**. Często pierwsze objawy – przewlekły kaszel, duszność przy wysiłku, „mniejsza wydolność niż kiedyś” – są bagatelizowane i przypisywane przemęczeniu, wiekowi czy sezonowym infekcjom. Tymczasem wczesna diagnoza i wdrożenie leczenia mogą znacząco poprawić jakość życia i spowolnić progresję choroby

Z perspektywy medycyny stylu życia szczególną rolę w prewencji POChP odgrywają:

- rezygnacja z palenia (także biernego),
- redukcja ekspozycji na zanieczyszczenia,
- regularna aktywność fizyczna wspierająca wydolność oddechową,

- zdrowa dieta o działaniu przeciwzapalnym,
- edukacja dotycząca jakości powietrza w środowisku domowym i pracy.

To właśnie środowisko pracy ma dziś ogromny wpływ na zdrowie oddechowe pracowników. W branżach biurowych są to czynniki mniej oczywiste – jakość wentylacji, stężenie pyłów, ekspozycja na smog podczas dojazdów. W sektorach produkcyjnych czy logistycznych – kontakt z aerozolami, chemikaliami czy pyłami. Każdy z tych elementów może zwiększać ryzyko POChP lub nasilać jej objawy.

W Long Life kładziemy nacisk na profilaktykę oddechową, edukację oraz wczesną diagnostykę, np. poprzez spirometrię wykonywaną blisko pracowników, konsultacje specjalistyczne i programy ograniczania palenia. Pracodawca, który wspiera zdrowie płuc swoich zespołów, realnie wpływa na ich dobrostan, ogranicza absencję i buduje bardziej odporną organizację.

Światowy Dzień POChP przypomina nam, że każdy oddech to inwestycja w zdrowie. Wczesne wykrycie choroby, odpowiednia profilaktyka i świadome środowisko pracy mogą uchronić wielu pracowników przed konsekwencjami, które często ujawniają się dopiero po latach.

Dbajmy o płuca – bo one codziennie dbają o nas.



Komentarz klienta

„Inicjatywy proponowane przez LONGLIFE spotykają się w naszej firmie z bardzo pozytywnym odzewem. To akcja, na którą wszyscy czekamy, do której nie trzeba nikogo namawiać, a miejsca na badania rozchodzą się w kilka minut.

Dużym atutem jest realizacja badań w biurze, bez czekania na termin, bez opłat i bez kolejek, to komfort i wyjątkowy benefit. Osobiście bardzo wierzę w profilaktykę, dlatego badania przeprowadzane przez LONGLIFE są tak istotne, by wyłapać wszelkie niepokojące zmiany na tak wczesnym etapie. Dla osób pracujących w Dentsu takie badania mogą wpłynąć na całe życie, pełnią też rolę edukacyjną, a dla niektórych stanowią trampolinę do zmiany nawyków.

W Dentsu ważne jest to, że nie tylko mówimy o wellbeingu i zdrowiu naszych pracowników, którzy są naszym największym kapitałem, ale też przeprowadzamy konkretne inicjatywy w tym obszarze. Profilaktyczne badania w biurze na zawsze wpisały się w nasz kalendarz i czekamy niecierpliwie na listopad 2026.”

Jadwiga Jadzewicz
Sustainability Manager Dentsu Polska

GRUDZIEŃ

Otul się zdrowiem
na zimę

Grudzień to wyjątkowy moment w roku. Z jednej strony pełen ciepła, światła i przygotowań do świąt, a z drugiej często intensywny, szybki i obciążający zdrowie. To czas, kiedy odporność naturalnie spada, stres rośnie, a codzienny rytm ulega zmianie. Dlatego grudzień staje się idealnym miesiącem, w którym w firmie warto prowadzić działania profilaktyczne związane z odpornością takie jak edukację o regeneracji, komunikację o higienie snu, zdrowym odżywianiu i radzeniu sobie z presją końcówki roku. Świąteczny czas to także okazja, aby zwolnić, naładować energię i zadbać o zdrowie, zanim rozpocznie się nowy rok. Grudzień przypomina, że zdrowie jest najlepszym prezentem – dla siebie i dla najbliższych.



Rekomendacja

Jeśli chcesz, żeby Twoi pracownicy weszli w nowy rok z radością, energią i realną siłą to... pozwól im odpocząć. Grudzień to nie jest czas na „ostatni sprint”, tylko na złapanie oddechu po całym roku. Zamiast dokładać kolejne zadania, warto dać przestrzeń na regenerację, sen i odbudowę odporności. Pamiętaj! Odpoczynek nie obniża efektywności, on ją przygotowuje. A zdrowy, zregenerowany zespół wraca po przerwie z większą motywacją, lepszym nastrojem i gotowością do działania.

Bo czasem najlepszą inwestycją w zdrowie jest... po prostu przerwa.

1-10.12

Dni Walki z Gruźlicą i Chorobami Płuc

03.12

Międzynarodowy Dzień Osób Niepełnosprawnych

04.12

Barbórka

06.12

Mikołajki

24-26.12

Święta Bożego Narodzenia

31.12

Sylwester

Komentarz ekspertek

Osoba z niepełnosprawnościami = zysk, nie strata w organizacji

**Marta i Magdalena
Wróbel**

Ambasadorki Dobrego Życia
z Niepełnosprawnościami,
Fundacja #MocSłabości

[LinkedIn linkedin.com/in/wrobelmarta/](https://www.linkedin.com/in/wrobelmarta/)

[LinkedIn linkedin.com/in/wrobelmagda/](https://www.linkedin.com/in/wrobelmagda/)

3 grudnia obchodzimy Międzynarodowy Dzień Osób Niepełnosprawnych. To ważna okazja, by nie tylko wyrazić solidarność, ale przede wszystkim uświadomić sobie, jak ogromny i niewykorzystany potencjał tkwi w różnorodności oraz jak kluczową rolę w budowaniu nowoczesnej gospodarki odgrywa dostępność.

Dość postrzegania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jako „kompensacji” czy „spełniania kwot”. W XXI wieku, w którym liczy się agile i odporność biznesowa (Business Resilience), różnorodność jest najsilniejszym generatorem przewagi. To, czego pracodawcy potrzebują dzisiaj, to nie charytatywne podejście, ale zrozumienie, że osoby ze szczególnymi potrzebami wnoszą unikalne kompetencje i systemy operacyjne, które przyspieszają wzrost firmy.

Osoby z niepełnosprawnościami to nie tylko pracownicy – to utalentowani specjaliści, innowatorzy i lojalni członkowie zespołu. Różnorodność (Diversity) i Dostępność (Inclusion) stały się kluczowym elementem zarządzania talentami i budowania przewagi konkurencyjnej.

W erze globalnej konkurencji i ciągłej walki o talenty, ignorowanie potencjału osób z niepełnosprawnościami jest błędem o wymiarze ekonomicznym. W sektorach obciążonych dużą rotacją, takich jak IT czy obsługa klienta, koszty ciągłego rekrutowania i szkolenia są astronomiczne. Badania wielokrotnie pokazują, że pracownicy z niepełnosprawnościami, jeśli zostaną im zapewnione odpowiednie warunki pracy, wykazują wyższy wskaźnik lojalności. A to działanie daje nam biznesową Korzyść: **Każda osoba, która zostaje w firmie o rok dłużej, oszczędza**

setki godzin pracy rekruterów i tysiące złotych na wdrażaniu. Lojalny pracownik to stabilna wiedza w organizacji.

Prawdziwe włączanie wymaga zmiany myślenia o infrastrukturze – fizycznej i mentalnej. Zamiast adaptować stanowisko ad hoc dla jednej osoby, wprowadź Uniwersalny Design (Universal Design) jako standard. Np. design sensoryczny, obejmujący strefy wyciszenia (dla osób z niepełnosprawnością sensoryczną lub spektrum autyzmu), regulowane biurka, elastyczne oświetlenie, uproszczone procesy decyzyjne i mniejsza biurokracja, co pomaga pracownikom z niepełnosprawnościami poznawczymi czy dysfunkcjami neurologicznymi efektywniej skupiać się na zadaniach merytorycznych.

W działaniu pracodawca powinien skupić się na identyfikacji zasobów pracownika. Zamiast pytać: „Czego Ci brakuje?”, pytać: **„Jakie są Twoje mocne strony i jak możemy zoptymalizować środowisko, byś mógł je w pełni wykorzystać?” To odwrócenie perspektywy z „deficytu” na „talent”. To ważne aby zmienić perspektywę. I zobaczyć zalety a nie wady.**

Wiele firm inwestuje w dostępność cyfrową tylko dlatego, że jest to narzucone prawnie (np. dyrektywa WCAG dla sektora publicznego). Dostępne strony, które są dobrze opisane (teksty alternatywne, tagi), są lepiej indeksowane przez wyszukiwarki. Lepsza struktura treści i kontrast, wymagane przez standardy dostępności, ułatwiają korzystanie z treści na słabszych połączeniach i małych ekranach. Firmy, które traktują dostępność jako strategiczny priorytet, zdobywają bardziej lojalny personel, minimalizują ryzyko prawne i budują produkty lepsze dla każdego. Niepełnosprawność w firmie to nie strata lecz korzyść.

Profilaktyka: impuls czy nawyk?

Dni zdrowia to świetny początek. Jednorazowe akcje przyciągają uwagę, inspirują i zachęcają do refleksji. Są jak zdrowotny „check-in”, który przypomina, że warto się zatrzymać i o sobie zadbać. Ale prawdziwa zmiana zaczyna się wtedy, gdy profilaktyka staje się stylem działania - nie wyjątkiem, a normą. Gdy za pojedynczym działaniem stoi przemyślany plan, dopasowany do rytmu firmy i realnych potrzeb zespołu.

Strategia długofalowa to coś więcej niż kalendarz wydarzeń. To systemowe podejście do zdrowia w organizacji. Regularne badania, działania edukacyjne i mierzalne efekty - to wszystko sprawia, że zdrowie przestaje być dodatkiem, a staje się naturalną częścią codzienności.

Dni zdrowia to impuls. Strategia to nawyk.

W LongLife wierzymy, że oba mają ogromne znaczenie, ponieważ każde z nich jest krokiem w dobrą stronę. Jednak dopiero przemyślana strategia zmienia nawyki i poprawia zdrowie zespołu. Wspólnie możemy tworzyć środowisko, w którym troska o dobrostan pracowników to nie tylko pojedyncze wydarzenie, ale codzienna praktyka - naturalna, dostępna i skuteczna.

„W wielu firmach dbanie o zdrowie wciąż sprowadza się do pojedynczych akcji. Tymczasem prawdziwa zmiana zaczyna się wtedy, gdy profilaktyka przestaje być dodatkiem, a staje się częścią kultury pracy. Firmy, które stawiają na jednorazowe działania, dostają jednorazowe efekty. Firmy, które budują system, wyprzedzają chorobę, odpowiadają na zmiany demograficzne i rzeczywiste potrzeby coraz starszych zespołów. Dziś nie wystarczy pakiet w Luxmedzie ani okazjonalny dzień zdrowia. Organizacje potrzebują całościowego podejścia do zdrowia pracownika i konsekwentnych działań, które chronią ludzi, zanim pojawi się problem. Profilaktyka to codzienna decyzja, a nie dekoracja benefitu.”

Paulina Werczyńska

Członkini Zarządu | CMO LongLife



Dlaczego działania LongLife nie są „kolejnym benefitem zdrowotnym”



LongLife – profilaktyka dopasowana do zespołu

- ✔ działa proaktywnie, czyli zanim pojawi się problem,
- ✔ skupia się na wczesnym wykrywaniu ryzyk i budowaniu zdrowych nawyków,
- ✔ dociera do pracowników tam, gdzie są, czyli w miejscu pracy,
- ✔ pomaga realnie wykorzystywać prywatną opiekę medyczną, uzupełniając ją o to, czego w niej brakuje,
- ✔ angażuje i edukuje – bo wiemy, że świadomość to pierwszy krok do zmiany.

Prywatna opieka zdrowotna realizowana w placówce

- ✔ działa reaktywnie, wspiera dopiero wtedy, gdy pojawi się problem,
- ✔ opiera się na dostępie do specjalistów (często z długim czasem oczekiwania),
- ✔ oferuje szeroki zakres usług, ale pracownicy często nie wiedzą, jak z nich korzystać,
- ✔ skupia się głównie na leczeniu i diagnostyce,
- ✔ nie buduje nawyków zdrowotnych ani świadomości.



Prywatna opieka mówi: „Przyjdź, jak będziesz chory”.
LongLife: „Zróbmy coś, zanim zachorujesz”.

Chcesz, by pracownicy naprawdę korzystali z benefitów zdrowotnych?
Zacznij od profilaktyki, która angażuje, edukuje i zostaje z nimi na dłużej.
LongLife to nie alternatywa dla pakietu medycznego, to jego brakujące ogniwo.

Dlaczego **warto** **włączyć profilaktykę** w strategię zdrowia pracowników?

Bo zdrowie to nie koszt, to inwestycja. A profilaktyka to jej najbardziej opłacalna forma. Włączenie profilaktyki do strategii zdrowia pracowników to sposób, by:

Działać zanim pojawi się problem

Zamiast czekać na zwolnienia lekarskie, wypalenie czy spadki efektywności – możesz im zapobiec. Profilaktyka pomaga identyfikować ryzyka zdrowotne na wczesnym etapie i reagować, zanim przerodzą się w poważne problemy.

Wykorzystać potencjał benefitów zdrowotnych

Pakiety medyczne to dopiero połowa sukcesu. Profilaktyka pokazuje, jak i kiedy z nich korzystać.

Budować kulturę zdrowia i zaangażowania

Dobrze zaprojektowane działania profilaktyczne angażują pracowników, dają im realne wsparcie i wzmacniają ich relację z pracodawcą. Pokazują, że firma dba nie tylko o wyniki, ale także o ludzi.

Zmniejszyć absencje i koszty zdrowotne

Regularne badania, edukacja i wsparcie prewencyjne pomagają ograniczyć liczbę L4, poprawiają kondycję psychiczną i fizyczną zespołu, a tym samym wpływają na wyniki biznesowe.

Dopasować działania do realnych potrzeb zespołu

Profilaktyka to nie gotowe rozwiązania. To działania oparte na danych i potrzebach Twoich pracowników. Działania, które są szyte na miarę kultury Twojej firmy.

Profilaktyka to kluczowy element nowoczesnej strategii zdrowia. Nie zastępuje pakietu medycznego, ale go uzupełnia, aktywizuje i wzmacnia jego efekty.

Dołącz do firm, które realnie wspierają zdrowie swojego zespołu! Zorganizuj badania w miejscu pracy, a my zajmiemy się resztą.

LongLife





Z serca dziękujemy Magdalenie Król

za merytoryczne wsparcie i współtworzenie LongLife Health Roadmap 2026. Jej mentorskie, trenerskie i HR-owe doświadczenie wniosło do projektu cenną perspektywę opartą na realnych potrzebach organizacji i pracowników.



Magdalena Król

HR Managerka z sercem, Mentorka, Coach, Trenerka, Prelegentka.

Od ponad 17 lat działa w obszarze HR na stanowiskach managerskich, obejmując pełne spektrum zadań: kadry, płace, rekrutacje, szkolenia, employer branding. Tworzy HR, który naprawdę działa - blisko ludzi, blisko biznesu i blisko zmiany. Jest właścicielką firmy Queen Solutions, gdzie wspiera organizacje i ludzi w rozwoju - tym prawdziwym, głębokim, opartym na wartościach. Jako Key Opinion Leader i Top Twórczyni HR na LinkedIn w Polsce wspiera marki w dotarciu z usługami i produktami do HR, budując mosty zamiast barier.

www.queensolutions.pl

[LinkedIn linkedin.com/in/magdalenakrolhr/](https://www.linkedin.com/in/magdalenakrolhr/)

[Instagram instagram.com/magdalena_krol_queen_solutions/](https://www.instagram.com/magdalena_krol_queen_solutions/)

