Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

better workplace

Żywieniowe Nawyki Pracujących Polaków

Better Workplace | Instytut Medycyny Pracy

2025/2026

Spis treści

WSTĘP 1

Główne wnioski z badania 3

Komentarz: Od świadomości do działania - rola pracodawców w zdrowym odżywianiu pracowników 6

O badaniu 8

Jacy są polscy pracownicy? 14

CZĘŚĆ I - Jedzenie w pracy pod lupą 16

Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała - to właśnie polscy pracownicy 17

Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość 26

Talerz polskiego pracownika 39

Potrzeba zmian – czy pracownicy chcą zmienić swoje nawyki i dlaczego to trudne? 40

Różnice pokoleniowe 47

CZĘŚĆ II - Jak środowisko pracy kształtuje nasze wybory żywieniowe? 55

Jak praca może wpływać na nawyki żywieniowe? 56

Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe 61

Konsekwencje złych wyborów żywieniowych w pracy 80

Społeczny aspekt posiłków w pracy - wspólne posiłki jako element integracji i wsparcia w radzeniu sobie ze stresem 88

CZĘŚĆ III - Pracodawca jako katalizator zmiany 90

Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych - dane i teoria 91

Komentarz: Od owoców po edukację – kompleksowe podejście PwC do kształtowania nawyków żywieniowych 105

Rola pracodawcy w kształtowaniu WŁASNYCH nawyków żywieniowych - czyli jak kadra zarządzająca skorzysta na zmianach wdrażanych w firmach 106

Zbiór dobrych praktyk - case studies firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników 110

Better Workplace - benefity pozapłacowe, które działają 130

Wstęp

dr Krzysztof Puchalski

socjolog zdrowia, Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera.

Jedzenie staje się tematem wzbudzającym coraz większe zainteresowanie społeczeństwa. Dotyczy to także kwestii jedzenia w pracy, istotnych zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Część tych drugich stara się tworzyć dogodne, przyjazne warunki dla zdrowego odżywiania się personelu, a nie tylko spełniać wymagania prawne, dotyczące m.in. przerw w pracy czy udostępnienia pomieszczeń socjalnych przeznaczonych na posiłki. Organizują oni dla pracowników szkolenia i porady dietetyczne, warsztaty i konkursy kulinarne, dbają o dostępność zdrowych posiłków na terenie firmy, wprowadzają wzory, obyczaje czy procedury sprzyjające zdrowemu odżywianiu. Powodem takich działań bywa zarówno troska o pracowników, którzy na ogół spędzają w pracy trzecią część swojej doby, jak też uwaga skierowana na produktywność.

Wpływ jedzenia w pracy na produktywność potwierdzają różne badania, m.in. szacunki ekonomiczne i sondaże społeczne. W badaniu SW Research zrealizowanym na zlecenie Better Workplace prezentowanym w tym raporcie ponad 2/3 pracowników biurowych przyznało, że gdy są głodni, to trudno im się pracuje. Jednocześnie więcej niż połowa z nich potwierdza, że często pracuje z uczuciem głodu, a jeszcze więcej często kończy pracę z poczuciem wilczego apetytu i przyznaje, że w pracy brakuje im czasu na zjedzenie posiłku. Połowa wszystkich pracowników biurowych deklaruje, że gdyby mieli lepsze warunki do jedzenia w swojej pracy, to by w niej lepiej funkcjonowali.

Produktywność wiąże się nie tylko z dogodnymi warunkami do jedzenia w pracy, bo także z jakością posiłków. Blisko 70% pracowników biurowych przyznało, że ich wydajność w pracy może być lepsza, gdy będą jeść zdrowsze posiłki. Stąd dla ponad połowy respondentów ważne jest, by pracodawca ułatwiał im zdrowe jedzenie. Tymczasem ponad 2/5 ocenia, że trudno im zdrowo odżywiać się w pracy. Tylko nieco częściej niż co czwarty pracownik przyznaje, że jego firma dba o to, by mógł się zdrowo odżywiać.

Troska pracodawców o zdrowe odżywianie się personelu jest ważna, bo większość pracowników nie lubi w pracy zastanawiać się, co ma zjeść – i po prostu je to, co ma pod ręką. Jednocześnie połowa badanych przyznaje, że w pracy ma lepszy dostęp do czegoś słodkiego, niż do zdrowych posiłków lub przekąsek.

Wstęp

Jedzenie na ogół jest też czynnością towarzyską, pełni liczne funkcje społeczne, także w pracy. Ponad 2/5 pracujących w biurach lubi jeść wspólnie ze współpracownikami. Tyle samo jednak posiłki w pracy jada na swoim stanowisku, a nie w miejscu przygotowanym do tego celu, ułatwiającym interakcje społeczne. Co trzeci respondent je w pracy samotnie, a co dziesiąty nie przerywając swojej pracy.

Wsparcie dla zdrowego jedzenia w czasie pracy, osadzonego w relacjach społecznych, to potencjał dla wzrostu produktywności i konkurencyjności firm. Jest on jednak słabo wykorzystywany. Reprezentatywne badanie średnich i dużych przedsiębiorstw („Ruch w interesie zdrowia", Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera) przeprowadzone rok temu pokazało, że tylko 2/5 z nich dba o to, by pracownicy mogli dogodnie zakupić lub przygotować posiłek w zakładzie pracy. Tylko co piąta firma dba, by w ofercie bufetów, stołówek, automatów czy cateringu ważne miejsce zajmowały produkty korzystne dla zdrowia, tyle samo w jakikolwiek sposób regularnie dofinansowuje pracownikom zakup jedzenia lub bezpłatnie oferuje owoce, warzywa albo inne prozdrowotne produkty. Rzadziej niż co dziesiąta organizuje dla personelu konsultacje z dietetykiem lub psychodietetykiem. Jednocześnie okazało się, że tylko co dziesiąta firma interesuje się tym, czego jej pracownicy potrzebują w sprawach dotyczących zdrowia. Powszechny brak rozpoznania tej kwestii sprawia, że to, co oferują pracownikom firmy chcące dbać o ich zdrowie, często rozmija się z ich potrzebami i oczekiwaniami.

Badanie Better Workplace pokazuje, jakie są potrzeby i oczekiwania pracowników biurowych w Polsce w kwestii jedzenia w pracy. Ważne jest dla nich m.in. to, by mogli jeść w spokoju, bez pośpiechu, o stałych porach. Ważna jest przystępna cena posiłków oraz możliwość sprawnego ich nabycia, przygotowania i konsumpcji. Posiłki powinny być bogate we wszystkie składniki potrzebne dla zdrowia, także w warzywa i owoce, oraz składać się z produktów „naturalnych". Znacznie mniej osób zwraca uwagę na to, czy jedzenie jest niskokaloryczne i zgodne z zaleceniami dietetyków.

Osoby zarządzające personelem i zdrowiem w zakładach pracy odnajdą w prezentowanym raporcie z badania znacznie więcej ustaleń i informacji, które pomogą im efektywnie zadbać o zdrowe odżywianie pracowników. Działania podjęte w oparciu o te dane – a nie pod wpływem mody, otrzymanej oferty czy „pomysłów zza biurka" – będą zapewne lepiej przyjmowane przez zatrudnionych, będą wpływać korzystnie na ich zdrowie i dobrostan, a w konsekwencji wizerunek pracodawcy, produktywność pracy i konkurencyjność firmy. Zachęcam do lektury raportu i wykorzystania przedstawionych ustaleń w działaniach wspierających zdrowe odżywianie się pracowników.

1. Główne wnioski z badania

Najważniejsze wnioski dla pracodawców

- **Wsparcie w zdrowym odżywianiu jest potrzebne.** Połowa pracowników biurowych uważa, że na co dzień trudno im się zdrowo odżywiać w pracy, a ponad połowa (54%) oczekuje, że pracodawca ułatwi im zdrowe jedzenie. Dla kobiet to szczególnie ważne (67%).
- **Praca na głodzie obniża efektywność** – 68% badanych potwierdza spadek koncentracji i jakości pracy, w grupie 18–25 lat jest to aż 76%.
- **Warunki pracy wpływają na nawyki żywieniowe** - tylko 59% pracowników ma zapewnioną przerwę na posiłek, a 28% ma szansę kupić zdrowe jedzenie na miejscu w pracy. Połowa uważa, że lepsze warunki związane z żywieniem w miejscu pracy (dłuższe przerwy na jedzenie, dostęp do posiłków) poprawiłoby ich funkcjonowanie.
- **Wspólne posiłki sprzyjają dobrostanowi** – 43% lubi jeść razem, szczególnie młodsi i osoby w wieku średnim; wspólne jedzenie pełni funkcję wsparcia społecznego i zmniejsza stres.
- **Kadra zarządzająca jest najbardziej zagrożona** – 52% ma problem z prawidłowym odżywianiem, 46% nie ma czasu na posiłek, 40% często pracuje z uczuciem głodu. Ta grupa częściej niż inni sięga także po alkohol.

2. Główne wnioski z badania

Praca biurowa w Polsce

- **Przeciążenie i nadgodziny** – 39% pracuje ponad 40 godzin tygodniowo, a w innych badaniach nawet 65% Polaków regularnie wykonuje nadgodziny.
- **Zmęczenie i stres** – 47% doświadcza silnego zmęczenia w ciągu dnia, 35% silnego stresu; wśród osób oceniających swoje zdrowie źle, stres występuje częściej.
- **Błędne koło** – przepracowanie ogranicza czas na jedzenie, regenerację i aktywność fizyczną, co obniża dobrostan i zwiększa ryzyko zdrowotne.

Stan zdrowia pracowników w Polsce

- **Nieregularne posiłki i głód** – 36% pracuje z uczuciem głodu. W grupie 18–25 lat połowa często nie ma czasu na posiłek, co najmocniej obniża koncentrację.
- **Nadwaga i otyłość** – osoby z nadwagą i otyłością częściej czują głód, jedzą w pośpiechu i deklarują brak energii.
- **Dostępność produktów kształtuje wybory** - 54% osób je w pracy to, co jest pod ręką, a 50% ma łatwiejszy dostęp do słodyczy niż zdrowych przekąsek.

3. Główne wnioski z badania

- **Niska aktywność fizyczna** – przepracowanie i siedzący tryb życia ograniczają ruch; pracownicy zdalni częściej znajdują czas na aktywność, ale też odpoczywają biernie.
- **Zmęczenie i prezentyzm** – 40% menedżerów przyznaje, że pracuje mimo złego samopoczucia.

Potrzeba zmiany i wsparcia

- **Bariery utrudniające zdrowe odżywianie** - Aż 43% pracowników uważa, że zdrowe jedzenie jest za drogie Ważną przyczyną trudności w zdrowym odżywianiu może być aspekt ekonomiczny – 70% osób twierdzących, że na co dzień trudno im się odżywiać zdrowo przyznaje że zdrowe jedzenie na ogół jest dla nich zbyt drogie.
- **Chęć zmiany jest duża** – 55% wielokrotnie próbowało poprawić swoje nawyki, częściej kobiety i osoby z nadwagą lub otyłością. Jednocześnie 44% pracowników uważa, że ma za dużo obowiązków, żeby zająć się zdrowym odżywianiem.
- Pracownicy chcą jeść regularnie (72%), bez pośpiechu (79%), posiłki z dużą ilością warzyw i owoców (80%)
- **Profesjonalne wsparcie zwiększa skuteczność** – 63% osiągnęło cele żywieniowe przy pomocy dietetyka, wobec 56% próbujących samodzielnie.
- **Lepsze warunki w pracy** – połowa pracowników uważa, że dłuższe przerwy i dostęp do zdrowych posiłków poprawiłyby ich funkcjonowanie.

KOMENTARZ:

Od świadomości do działania – rola pracodawców w zdrowym odżywianiu pracowników

mgr Magdalena Kartasińska-Kwaśnik

Dietetyk kliniczny, Kierownik działu dietetycznego Better Workplace

W ostatnich latach promocja zdrowia w miejscu pracy zyskała na znaczeniu, co wynika zarówno z czynników ekonomicznych jak i z rosnącej świadomości pracodawców w obszarze CSR i ESG. Z mojego wieloletniego doświadczenia, zarówno jako dietetyka klinicznego, jak i osoby opracowującej Programy Żywieniowe dla klientów Better Workplace, wynika, że miejsca pracy stanowią idealne środowisko do wprowadzania inicjatyw wspierających zdrowe nawyki żywieniowe. Światowe dane, w tym rekomendacje WHO, wskazują, że takie działania mają realny wpływ nie tylko na zdrowie fizyczne pracowników, ale również na ich dobrostan psychiczny, motywację, zaangażowanie i efektywność w pracy.

W raporcie "Żywieniowe Nawyki Pracujących Polaków 2025/2026" realizowanym we współpracy z Instytutem Medycyny Pracy, już po raz trzeci monitorujemy sytuację żywieniową polskich pracowników, chcąc precyzyjniej docierać do obszarów wymagających największego wsparcia. W praktyce nasze działania koncentrują się na tworzeniu środowiska pracy, które ułatwia pracownikom podejmowanie świadomych wyborów żywieniowych każdego dnia. Regularne, dobrze zbilansowane posiłki w ciągu dnia pracy nie są luksusem ani fanaberią – to zaspokojenie fundamentalnej potrzeby fizjologicznej oraz dostarczenie niezbędnej porcji energii, zdrowia i dobrego samopoczucia. Z doświadczenia wiem, że nawet drobne zmiany w organizacji czasu i przestrzeni pracy, tj. zapewnienie komfortowego miejsca do spożywania posiłków, dostęp do zdrowych komponentów, stołówek oferujących wysokiej jakości dania czy dofinansowanie posiłków, znacząco wpływają na codzienne wybory żywieniowe pracowników. Nasze badanie wykazało, że codzienność wielu pracowników wiąże się z brakiem dostępu nawet do podstawowych udogodnień w przestrzeni pracy, niezależnie od trybu jej wykonywania.

KOMENTARZ:

Od świadomości do działania – rola pracodawców w zdrowym odżywianiu pracowników

Równie istotne są działania edukacyjne – spotkania z dietetykami (zarówno grupowe jak i indywidualne), warsztaty przygotowywania posiłków „na wynos" czy poradnictwo dotyczące wyborów w lokalnych sklepach i restauracjach. W pełni spełniają one jednak swoją rolę w połączeniu ze zdrowymi wyborami w miejscu pracy - stąd ogromna rola świeżych dostaw owoców i warzyw, dobrych jakościowo kanapek, sałatek czy zestawów śniadaniowych, co potwierdzają naukowcy z całego świata. To właśnie dzięki takim kompleksowym interwencjom obserwujemy realną poprawę w zakresie jakości diety, samopoczucia oraz poprawę parametrów zdrowia metabolicznego i masy ciała pracowników.

Badanie własne wykazało, że pracownikom wydaje się, że odżywiają się zdrowo, przy czym ocena jakości diety sugeruje, że natężenie cech prozdrowotnych jadłospisu dotyczy znacznie mniejszego odsetka respondentów. W praktyce oznacza to, że samo przekonanie o prawidłowym odżywianiu nie wystarczy – potrzebne są systemowe działania i realne wsparcie między innymi w miejscu pracy. Programy żywieniowe dopasowane do potrzeb pracowników, uwzględniające różnice w wieku, płci czy BMI, przynoszą zdecydowanie lepsze efekty.

Tegoroczna edycja raportu koncentruje się na analizie codziennych nawyków żywieniowych pracowników, ich postaw wobec zdrowego stylu życia, społecznych aspektów dotyczących jedzenia w pracy oraz realnych możliwości wprowadzania zmian w miejscu pracy. Poddaliśmy jednocześnie analizie różnorodność okoliczności, np. związanych z trybem pracy oraz wyzwaniami, które pojawiają się w każdym z nich. Naszym celem, już od trzech edycji badania, jest nie tylko diagnoza aktualnej sytuacji, ale przede wszystkim wskazanie kierunków, które pozwolą rozwijać skuteczne programy żywieniowe i zdrowotne, wspierające zarówno dobrostan pracowników, jak i strategiczne cele organizacji, pomagając im osiągać korzyści ekonomiczne skorelowane ze skutecznością wdrażanych inicjatyw. Jako kierowniczka projektu, związana z badaniem od początku jego istnienia, wyrażam ogromną nadzieję, że jego wyniki zainspirują firmy do tworzenia środowisk pracy sprzyjających zdrowiu i będą praktycznym narzędziem do planowania działań prozdrowotnych.

1. O badaniu

Cel badania:

Celem badania było poznanie codziennych nawyków żywieniowych pracowników biurowych, odkrycie ich motywacji, oczekiwań oraz wyzwań i problemów, z którymi spotykają się na co dzień, planując swoje posiłki. Sprawdzono jakość ich codziennej diety oraz postawy wobec jedzenia zarówno w miejscu pracy jak i w życiu codziennym. Oceniono skalę otrzymywanego od pracodawców wsparcia.

Metodyka:

Badanie przeprowadzono w lipcu 2025 r. metodą ankiety internetowej (CAWI). Realizację pomiaru powierzono agencji badawczej SW Research, która odpowiadała za dystrybucję kwestionariusza oraz pozyskanie respondentów. Dobór próby miał charakter losowy, jednak zastosowano procedury umożliwiające wyłonienie wyłącznie osób wykonujących pracę biurową. Łącznie analizie poddano odpowiedzi 1009 respondentów.

2. O badaniu

Dobór próby odbywał się na dwóch etapach:

1. Wstępny dobór próby z zastosowaniem kryteriów kwalifikacyjnych w panelu tak, aby uzyskać proporcje płci, wieku oraz miejsca zamieszkania zbliżone do próby reprezentatywnej pracujących Polaków w wieku produkcyjnym.

2. Pytania filtrujące w ankiecie:

a. **Jak najlepiej opisuje się Pana(i) obecny status zawodowy?** (można zaznaczyć więcej niż jedną opcję) – respondent musiał zaznaczyć, że pracuje na pełny lub część etatu – odrzucane były osoby o innym statusie zawodowym.

b. **Które z poniższych stwierdzeń najlepiej opisuje charakter Pana(i) codziennej pracy?** – respondent musiał zaznaczyć jedną z odpowiedzi: Głównie praca biurowa / administracyjna (większość czasu w biurze) lub Mieszana: zarówno fizyczna, jak i biurowa w podobnym wymiarze – odrzucane były osoby, które pracowały tylko fizycznie.

c. **Gdzie najczęściej wykonuje Pan(i) swoją pracę?** – respondent musiał zaznaczyć jedną z 3 odpowiedzi: W biurze firmowym (≥ 4 dni w tygodniu) / Hybrydowo: część tygodnia w biurze, część zdalnie / W pełni zdalnie (z domu lub innego miejsca) – odrzucane były osoby pracujące mobilnie / w terenie (u klientów, kontrahentów, itp.)

Łącznie do badania zakwalifikowało się 1041 osób, 32 wywiady nie przeszły weryfikacji jakości. Nie zakwalifikowało się 1168 osób (IR na poziomie 47%). Oznacza to, że niemal połowa osób w wieku produkcyjnym w Polsce spełniała wymagania z pytań filtrujących w ankiecie (są to osoby pracujące przynajmniej na część etatu, pracują przynajmniej częściowo biurowo/ administracyjnie, nie pracują tylko mobilnie).

3. O badaniu

- Kwestionariusz autorski stworzony przez **Better Workplace przy współpracy z Krajowym Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera.** Pytanie 17 stworzone zostało na podstawie Kwestionariusza KomPan i zostało interpretowane zgodnie z zaleceniami autorów[1].
- Narzędzie obejmowało **27 pytań w formatach zamkniętych, półotwartych; jednokrotnego oraz wielokrotnego wyboru.** Odpowiedzi respondentów były gromadzone przez agencję SW Research, a następnie przekazane w formie umożliwiającej analizę. Analizę danych przeprowadzono w programie Microsoft Excel. Respondentom zapewniono pełną anonimowość.

Rozkład próby na tle populacji Polski:

Województwo:	Rozkładw próbie:	Rozkład dla populacji (Polska):	Różnica:
DOLNOŚLĄSKIE	7,4	7,6	0,2
KUJAWSKO-POMORSKIE	5,5	5,5	0,0
LUBELSKIE	5,2	5,6	0,4
LUBUSKIE	2,1	2,7	0,6
ŁÓDZKIE	5,6	7,2	1,6
MAŁOPOLSKIE	8,9	9,8	0,9
MAZOWIECKIE	19,1	14,5	-4,6
OPOLSKIE	1,8	2,7	0,9
PODKARPACKIE	6,8	6	-0,8
PODLASKIE	2,3	2,8	0,5
POMORSKIE	7,6	7	-0,6
ŚLĄSKIE	8,7	11,4	2,7
ŚWIĘTOKRZYSKIE	4,0	3,4	-0,6
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	2,5	3,1	0,6
WIELKOPOLSKIE	9,1	10,6	1,5
ZACHODNIOPOMORSKIE	3,5	4,6	1,1
Ogółem:	100,0	100,0	

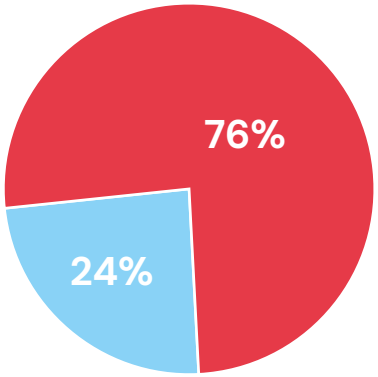
1 Jeżewska-Zychowicz M., Gawęcki J., Wądołowska L., Czarnocińska J., Galiński G., Kołłajtis-Dołowy A., Roszkowski W., Wawrzyniak A., Przybyłowicz K., Krusińska B., Hawrysz I., Słowińska M.A., Niedźwiedzka E. Kwestionariusz do badania poglądów i zwyczajów żywieniowych dla osób w wieku od 16 do 65 lat, wersja 1.1. Red. Gawęcki J. Wyd. Komitetu Nauki o Żywieniu Człowieka Polskiej Akademii Nauk, Warszawa, 2014, 3-20. dostępny na stronie: http://www.knozc.pan.pl/

4. O badaniu

Charakterystyka grupy badanej:

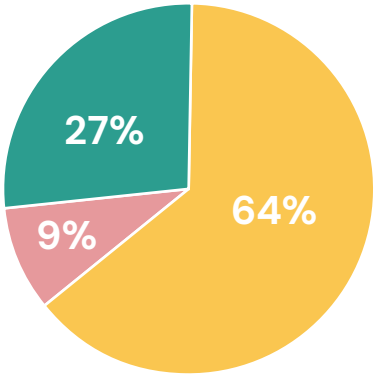
W badaniu wzięła udział reprezentatywna grupa pracowników biurowych z uwzględnieniem płci, wieku, miejsca zamieszkania. Respondentami ankiety badawczej były osoby wykonujące pracę biurową lub łączące pracę biurową z pracą fizyczną w równym wymiarze godzin. Wśród nich znaleźli się pracownicy jeżdżący regularnie do biura, jak również osoby pracujące w pełni zdalnie albo hybrydowo. W badaniu wzięły udział osoby o zróżnicowanym wykształceniu, sytuacji materialnej, pracujące w firmach o różnej wielkości i liczebności pracowników, zlokalizowanych na wsiach i w miastach o zróżnicowanej ilości mieszkańców.

Charakter codziennej pracy



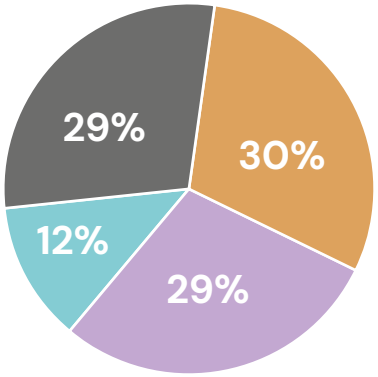
- Głównie biurowa/administracyjna
- Mieszana: zarówno fizyczna jak i biurowa w podobnym wymiarze

Miejsce wykonywania pracy



- Hybrydowo: część tygodnia w biurze, część zdalnie
- W biurze firmowym (≥ 4 dni w tygodniu)
- W pełni zdalnie (z domu lub innego miejsca)

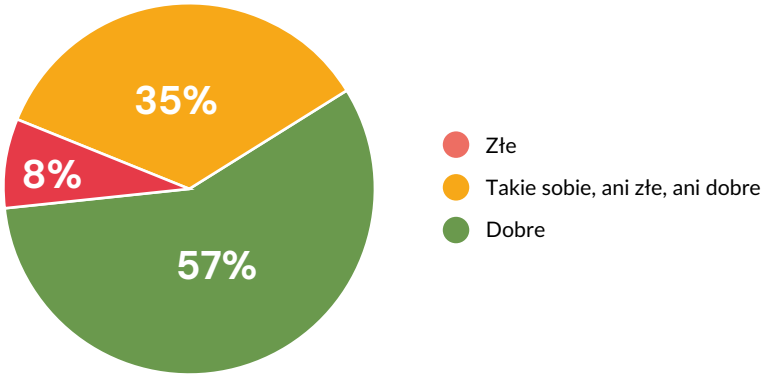
Wielkość firmy, w której pracują ankietowani



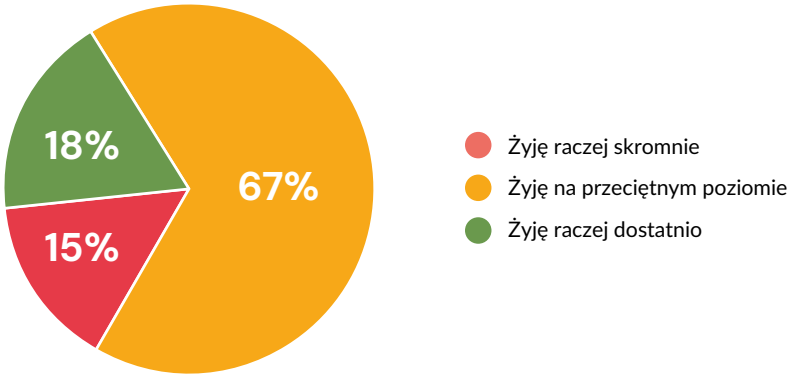
- Duże przedsiębiorstwo (250 lub więcej pracowników)
- Średnie przedsiębiorstwo (50–249 pracowników)
- Małe przedsiębiorstwo (10–49 pracowników)
- Mikroprzedsiębiorstwo (mniej niż 10 pracowników)

5. O badaniu

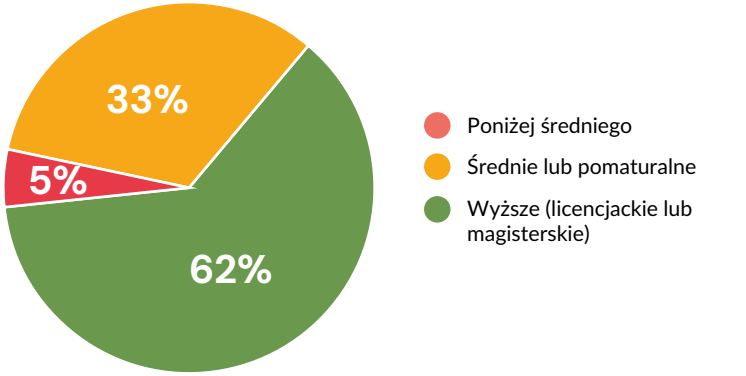
Ocena stanu zdrowia



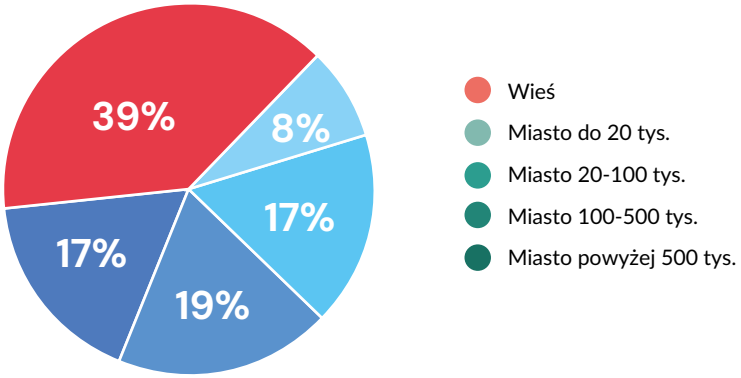
Sytuacja materialna



Wykształcenie



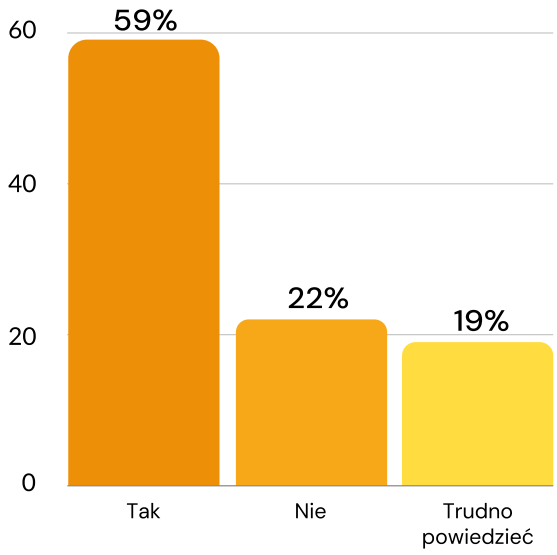
Miejsce zamieszkania



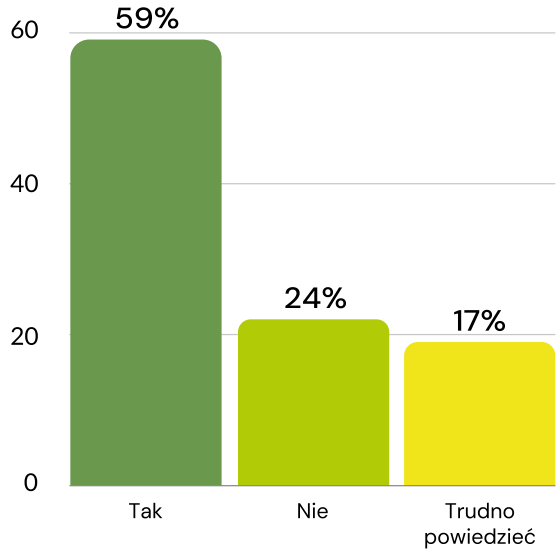
6. O badaniu

Aktywność fizyczna w czasie wolnym po pracy, w perspektywie ostatnich dwóch lat:

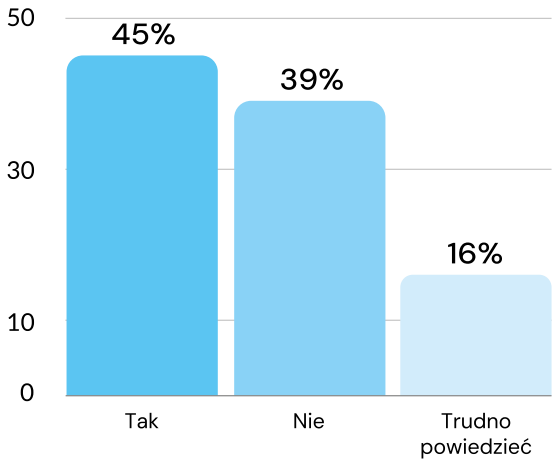
Dużo siedzę, odpoczywam leżąc



Prawie codziennie przynajmniej pół godziny przeznaczam na ruch, który nadmiernie nie męczy, np. Marsz, lekki bieg, jazdę rowerem



Ćwiczę intensywnie wiecej niż 1 godzinę w tygodniu, np. trenuję na siłowni, uprawiam aerobic, biegam albo ciężko pracuję fizycznie, np. na działce



1. Jacy są polscy pracownicy?

Persony to uproszczone portrety typowych pracowników, które powstały na bazie zebranych danych i obserwacji. Każda z nich reprezentuje określony styl życia, podejście do pracy, jedzenia czy aktywności fizycznej. Pozwalają one łatwiej wyobrazić sobie, jakie działania mogą realnie wspierać różne grupy pracowników.

Pan Nadgodzina

Na pierwszy rzut oka poważny manager po 40., zawsze w biegu, zawsze z telefonem przy uchu. W pracy żyje pod presją, stres i nadgodziny stały się jego codziennością, a jedzenie to zwykle szybki przystanek między spotkaniami. Ma nadwagę, ale nie zaprząta sobie tym głowy – ważniejsze jest to, by jakoś „dowieźć temat". Czasem złapie piłkę na boisku z kolegami, ale to raczej wyjątek niż reguła. Weekend traktuje jak nagrodę: piwo, whisky i kanapa to jego sposób na reset. Zdrowie? To coś, o czym wie, że powinien pomyśleć, ale jeszcze nie znalazł na to czasu.

Motto: „Życie jest krótkie – trzeba korzystać z przyjemności"

2. Jacy są polscy pracownicy?

Juniorka

Młoda, pełna ambicji, dopiero zaczyna swoją zawodową przygodę. Praca zdalna oznacza dla niej życie między komputerem a lodówką, a stres i zmęczenie sprawiają, że zdrowe nawyki często odkłada na później. Marzy o fit stylu życia, ale w praktyce kończy na gotowcach, słodyczach i jedzeniu „na szybko", gdy głód dopada nagle. W efekcie jej BMI balansuje na granicy normy. Trudno jej zaplanować posiłki, bo żyje w rytmie bieżących zadań. Aktywność fizyczna? Na razie ustępuje miejsca serialom i scrollowaniu, bo po dniu pracy brakuje jej energii. Mimo to wierzy, że kiedyś „ogarnie zdrowie" – tylko najpierw musi ogarnąć życie.

Motto: „Jakoś to będzie"

Zwykła pracowniczka

Spokojna, doświadczona, wie już, że praca nie jest całym światem. Kiedyś stresowała się jak szalona, po 50. zaczęła traktować codzienność z większym dystansem. Lubi ruch, ale w swoim tempie – spacer, joga, lekka gimnastyka to jej codzienny rytuał. Najbardziej ceni domowe jedzenie przygotowane z troską i ze świeżych produktów, a przerwa obiadowa to dla niej mała chwila celebracji. Zdrowie traktuje jak inwestycję – nie spektakularną, ale spokojną i konsekwentną.

Motto: „Spokój i równowaga to najlepsza recepta na życie"

CZĘŚĆ I

Jedzenie w pracy pod lupą

1. Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała – to właśnie polscy pracownicy

Środowisko pracy w Polsce ulega coraz szybszym zmianom – rośnie tempo pracy, zwiększa się liczba obowiązków oraz oczekiwania wobec pracowników co często prowadzi do przeciążenia. W takich warunkach utrzymanie zdrowego stylu życia, regularnego odżywiania i aktywności fizycznej dla wielu staje się jeszcze większym wyzwaniem.

Rozdział ten przedstawia wyniki badań własnych dotyczących stanu zdrowia, samopoczucia i zachowań żywieniowych pracujących Polaków oraz analizuje powiązania między poziomem stresu, zmęczeniem, BMI, aktywnością fizyczną i wyborem posiłków. **Wyniki stanowią podstawę do rekomendacji działań wspierających zdrowie w miejscu pracy. W ankiecie badawczej przyglądaliśmy się bowiem nie tylko jedzeniu, ale także stylowi życia i samopoczuciu ankietowanych.** Okazało się, że takie elementy jak poziom stresu, samopoczucie czy masa ciała są skorelowane z cechami diety i deklaracjami w kwestii konkretnych wyborów żywieniowych respondentów. Badanie potwierdziło dużą skalę problemów ze stresem, przeciążenie pracą i zmęczenie, które współwystępują z nieprawidłowymi nawykami żywieniowym, co może być zarówno przyczyną jak i skutkiem tego zjawiska. **Styl życia i dieta pozostają ze sobą ściśle powiązane, wpływając na ogólny stan zdrowia i samopoczucie.**

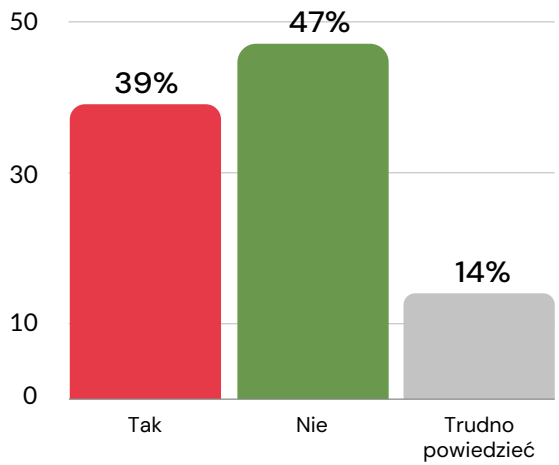
2. Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała – to właśnie polscy pracownicy

Nadgodziny i przeciążenie pracą

W badaniu ankietowym część respondentów deklarowała regularne wykonywanie nadgodzin, co wskazuje na przeciążenie obowiązkami zawodowymi. **Nadliczbowe godziny pracy mogą prowadzić do chronicznego zmęczenia i zwiększonego poziomu stresu,** a w konsekwencji wpływać na wybory żywieniowe i poziom aktywności fizycznej mającej wpływ na regenerację i utrzymanie dobrej kondycji zdrowot

Livecareer.pl wskazuje, że skala nadgodzin może być jeszcze większa.
W przeprowadzonym przez nich badaniu wykazano, że **65% respondentów przyznaje się do nadgodzin[2].** Według danych Eurostatu **Polacy pracują średnio 40,4h w tygodniu, podczas gdy średnia unijna to 37,5h a światowa – 34,2h.** Plasuje nas to na drugim miejscu najbardziej zapracowanych narodów w UE [3].

Zwykle pracuję więcej niż 40 godzin tygodniowo



2 https://www.livecareer.pl/badania/czas-pracy-badanie

3 https://data.europa.eu/data/datasets/gunzxfwdrsojlgbiuagp7g?locale=pl

3. Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała – to właśnie polscy pracownicy

Osoby pracujące więcej niż 8h dziennie nie mają czasu na wykonywanie aktywności pozytywnie wpływających na dobre samopoczucie i zdrowie. Mają mniej czasu na planowanie i przygotowywanie zdrowych posiłków oraz często mniej siły na wykonywanie regenerujących aktywności ruchowych. W połączeniu ze stresem i zmęczeniem psychicznym tworzy się sytuacja patowa, w której cechy opisywanego stylu życia pogrążają pracownika w błędnym kole uniemożliwiającym mu skuteczne zadbanie o siebie.

„Te 40 godzin tygodniowo to dla mnie raczej punkt wyjścia niż limit – projekty same się przecież nie zrobią. W praktyce dzień rozciąga się tak, jak rozciąga się lista maili i spotkań w kalendarzu. Oczywiście wiem, że to odbija się na zdrowiu, ale szczerze? Czasami mam wrażenie, że jestem uzależniony od tego tempa."

Pan Nadgodzina

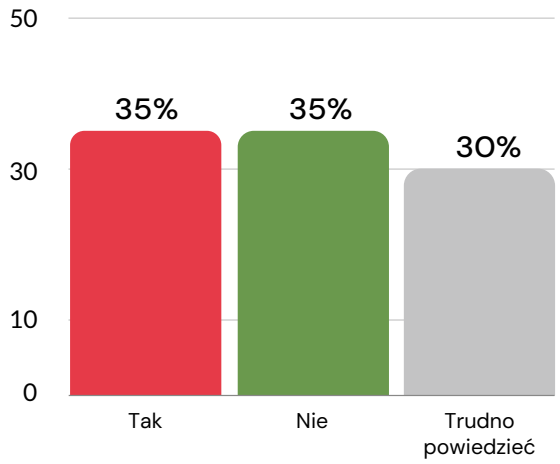
4. Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała – to właśnie polscy pracownicy

Poziom stresu i jego powiązanie z subiektywną oceną stanu zdrowia

Znaczna część badanych deklarowała wysoki poziom stresu w pracy. Analiza wykazała także korelację między odczuwanym stresem a subiektywną oceną stanu zdrowia.

Wśród osób źle oceniających swoje zdrowie, silny stres w pracy odczuwała ponad połowa respondentów. Taką samą deklarację złożyła zaledwie co 3 osoba dobrze oceniająca swój stan zdrowia.

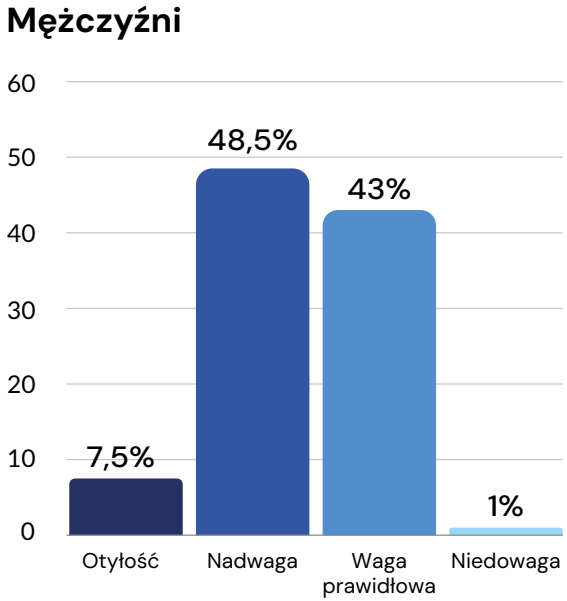
Często w pracy odczuwam silny stres

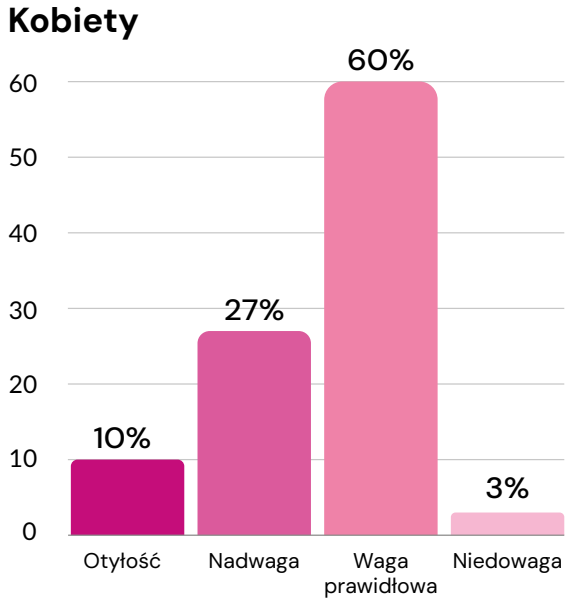


5. Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała – to właśnie polscy pracownicy

Masa ciała polskich pracowników

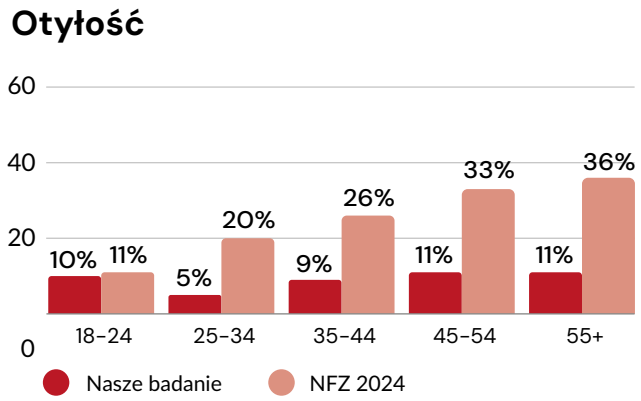
W badaniu "Żywieniowe Nawyki Pracujących Polaków 2025/2026" **odsetek pracowników z nieprawidłową masą ciała wynosił niemal 50%.** Wśród respondentów **38% ma nadwagę, a 9% otyłość. 2% to osoby z niedowagą, a 51% ma prawidłową masę ciała.** Problem dodatkowych kilogramów w większym stopniu dotyczy mężczyzn. W tej grupie 48% to osoby z nadwagą, a 8% z otyłością. W przypadku pań prawidłowa masa ciała występuje u 60%, 27% ma nadwagę, 10% otyłość, 3% waży poniżej normy.

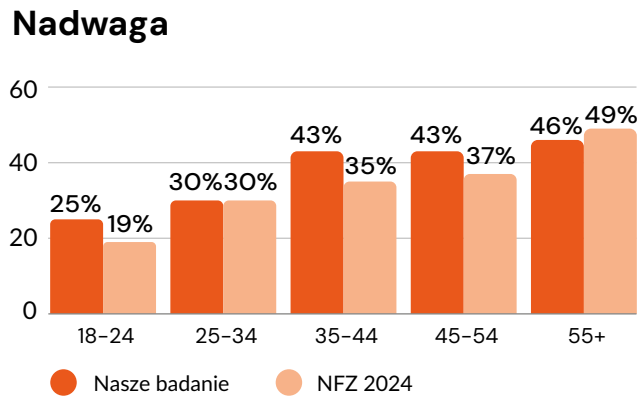




6. Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała – to właśnie polscy pracownicy

Wszystko wskazuje jednak na to, że **problem nadwagi i otyłości w populacji ogólnej Polaków w wieku produkcyjnym jest znacznie bardziej rozpowszechniony.** Aby zobrazować skalę nieprawidłowości w obszarze masy ciała, zestawiono wyniki badania własnego z danymi NFZ z 2025 r. prezentujące sytuację na rok 2023 [4].





4 https://www.nfz.gov.pl/aktualnosci/aktualnosci-centrali/masa-ciala-i-wzrost-dane-niezbedne-dla-zdrowia-publicznego%2C8745.html?

7. Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała – to właśnie polscy pracownicy

Problem nadwagi i otyłości niezmiennie (biorąc pod uwagę tendencje analizowane również w ostatnich latach [IMP 2019] rośnie z wiekiem, a wśród osób w wieku powyżej 55 r.ż. sięga już 74%. **Wyniki naszego badania wskazywały stosunkowo niski odsetek pracowników z nieprawidłową masą ciała, co kontrastuje z danymi NFZ,** które pokazują znacznie większą skalę nadwagi i otyłości w populacji dorosłych Polaków.

Tę różnicę można wytłumaczyć kilkoma czynnikami:

1. **Metoda pomiaru** – w badaniu własnym BMI obliczane było na podstawie deklarowanej masy ciała i wzrostu przez respondentów. Dane deklaratywne są często obarczone błędem związanym z niedoszacowaniem masy ciała lub przeszacowaniem wysokości ciała, co prowadzi do zaniżenia wartości BMI.
2. **Źródło danych NFZ** – dane NFZ pochodzą z pomiarów rejestrowanych w Podstawowej Opiece Zdrowotnej (POZ), czyli są to wartości zmierzone klinicznie, a więc obiektywnie określające masę ciała.

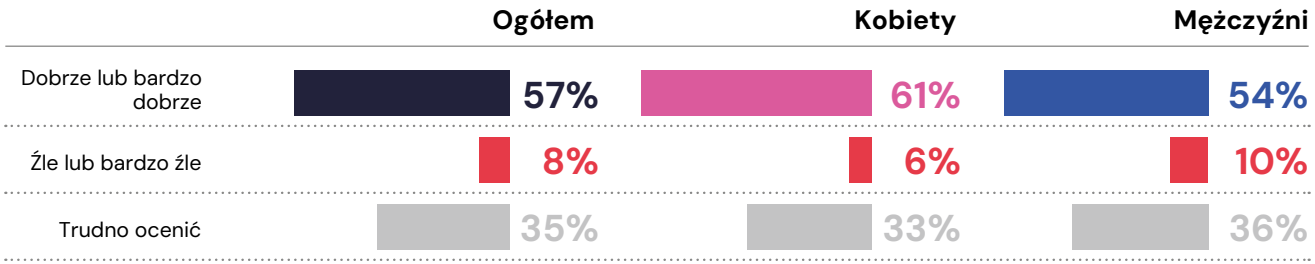
W związku z tym różnice między naszymi wynikami a statystykami NFZ nie świadczą o braku problemu nadwagi w populacji pracowników, lecz raczej o ograniczeniach związanych z metodą badawczą i charakterystyką próby.

8. Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała – to właśnie polscy pracownicy

Subiektywna ocena stanu zdrowia a sytuacja materialna i wykształcenie

Mimo stresu, nadgodzin i nieprawidłowej masy ciała tylko niewielki procent ankietowanych źle oceniał swój stan zdrowia. **Ponad połowa ankietowanych ocenia swoje zdrowie dobrze lub bardzo dobrze, a 1/3 uważa, że trudno jednoznacznie to ocenić.** Mniej niż 1 na 10 osób widzi wyraźne nieprawidłowości i kategorycznie deklaruje, że ocenia zdrowie źle lub bardzo źle. **Kobiety czują się zdrowsze od mężczyzn** – dobrze lub bardzo dobrze czuje się 61% kobiet i 54% mężczyzn.

Swój stan zdrowia oceniam

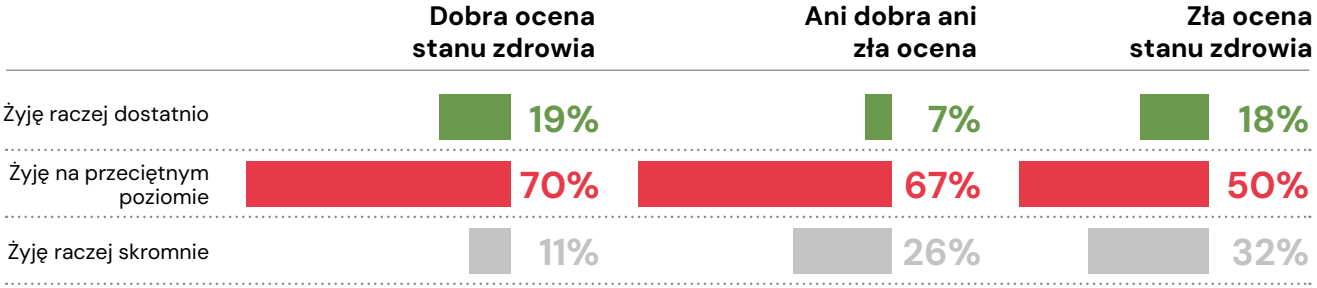


Analiza danych pokazała, że **subiektywna ocena stanu zdrowia była częściowo związana z sytuacją materialną** – wśród osób cieszących się dobrym zdrowiem mniej osób deklarowało słabą sytuację materialną, niż w przypadku złej oceny stanu zdrowia. Może to oznaczać, że osoby, które gorzej oceniają swój stan zdrowia, mają utrudniony dostęp do usług z sektora prywatnego, który mógłby przyspieszyć proces diagnozy lub rekonwalescencji.

9. Przepracowani, zmęczeni, zestresowani, z nieprawidłową masą ciała – to właśnie polscy pracownicy

Osoby w gorszej sytuacji finansowej częściej oceniały swoje zdrowie gorzej, a to może być związane z dostępnością zdrowych produktów i świadomością żywieniową. Z przyczyn ekonomicznych mogą również wybierać węższą grupę produktów spożywczych czy taką, która jest nieodpowiednia do ich sytuacji zdrowotnej.

Sytuacja materialna vs ocena stanu zdrowia



Pracownicy są w pracy, ale nie są w stanie pracować

Oprócz nadgodzin i przeciążenia obowiązkami, w badanej grupie **zaobserwowano zjawisko prezentyzmu, czyli obecności w pracy mimo złego stanu zdrowia lub zmęczenia.** Prezentyzm może prowadzić do obniżenia efektywności, zwiększenia ryzyka błędów oraz pogłębiania zmęczenia i stresu. Jednocześnie osoby doświadczające prezentyzmu, jak wykazało nasze badanie, częściej wybierają szybkie, mniej zdrowe posiłki lub pomijają regularne przerwy na jedzenie, co wpływa na jakość ich diety i ogólne samopoczucie.

1. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

Idealne jedzenie w pracy powinno być przede wszystkim zdrowe i naturalne, bogate w warzywa i owoce, pozbawione sztucznych dodatków, łatwe do zamówienia, przygotowania i spożycia – takie cechy posiłków wskazywali respondenci badania. **Pracownicy oczekują, że posiłki w pracy będą spożywane w spokoju, bez pośpiechu, i jednocześnie dostarczą wszystkich niezbędnych składników odżywczych.**

Znacznie mniej istotne było dla nich, czy jedzenie w pełni odpowiada zaleceniom dietetyków i lekarzy – **tylko 44% ankietowanych wskazywało ten aspekt jako ważny.**

Rzeczywistość wygląda jednak inaczej: **pracownicy zbyt rzadko sięgają po warzywa i owoce,** ponad połowa z nich nie zastanawia się nad wyborem posiłku i po prostu jada to, co ma pod ręką. Dodatkowo większość spożywa posiłki w pośpiechu – **55% respondentów przeznacza na nie zaledwie 6–15 minut.**

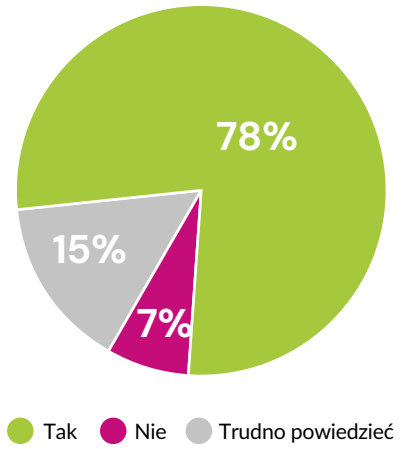
Oczekiwania wobec jedzenia w pracy

Badanie "Żywieniowe Nawyki Pracujących Polaków 2025/2026" wykazało, że polscy pracownicy mają jasne oczekiwania dotyczące posiłków w pracy. **Najważniejsze jest, aby jedzenie było bogate we wszystkie składniki potrzebne dla zdrowia (78% badanych uznało to za istotne) oraz by było spożywane w spokoju, bez pośpiechu (80%).** Duże znaczenie ma również zawartość warzyw i owoców (79%), regularność posiłków (72%) oraz ich przystępna cena (74%).

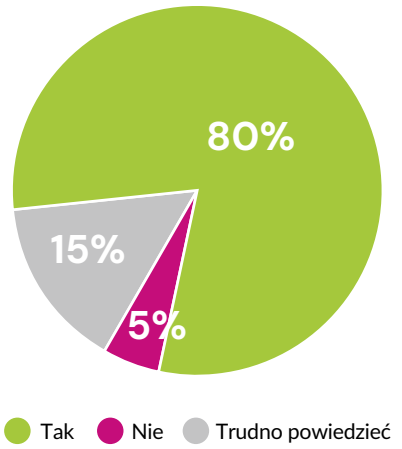
- **Ważne są także kwestie praktyczne:** jedzenie powinno być łatwe do przygotowania, szybkiego zjedzenia lub zamówienia (78%) oraz naturalne, bez chemicznych dodatków (78%).
- **Dane wskazują na różnice płciowe:** kobiety częściej niż mężczyźni przywiązują wagę do niskokalorycznych posiłków (63% vs 49%).

2. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

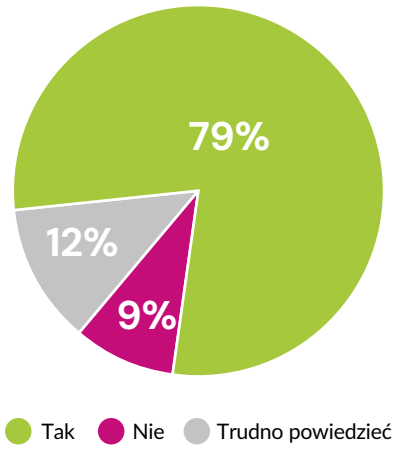
Ważne, żeby jedzenie było bogate we wszystkie składniki potrzebne do mojego zdrowia



Ważne, żeby jedzenie było jedzone w spokoju, bez pośpiechu

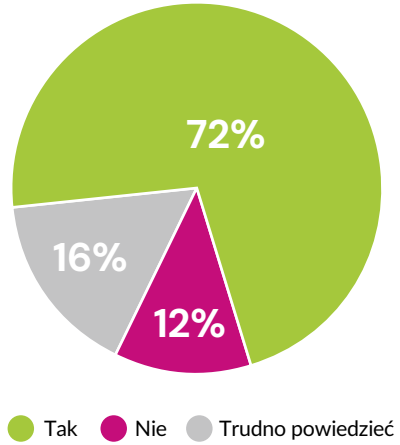


Ważne, żeby jedzenie było bogate w warzywa i owoce

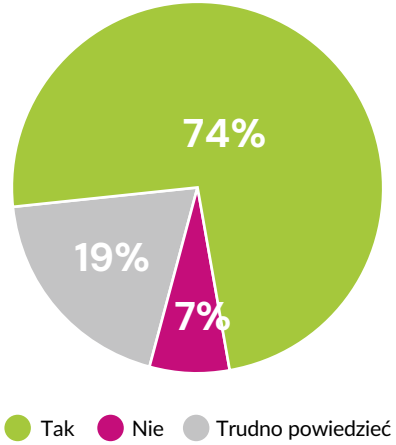


3. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

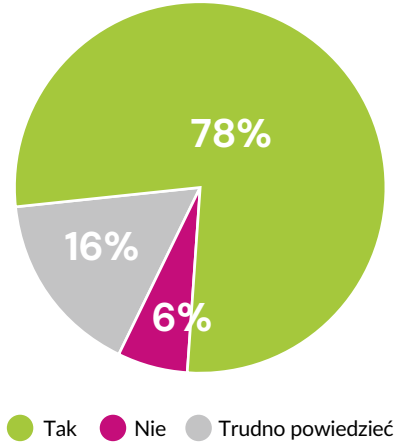
Ważne, żeby jedzenie było jedzone regularnie, o stałych porach



Ważne, żeby jedzenie było niedrogie w przystępnej cenie

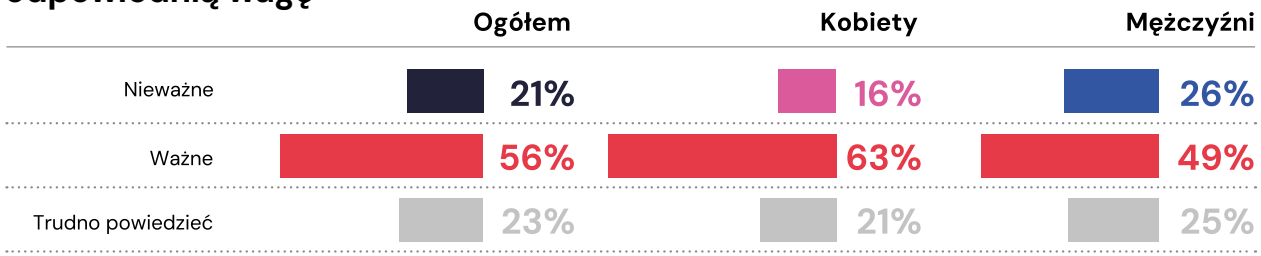


Ważne, żeby jedzenie było łatwe do szybkiego zjedzenia, przygotowania, zamówienia

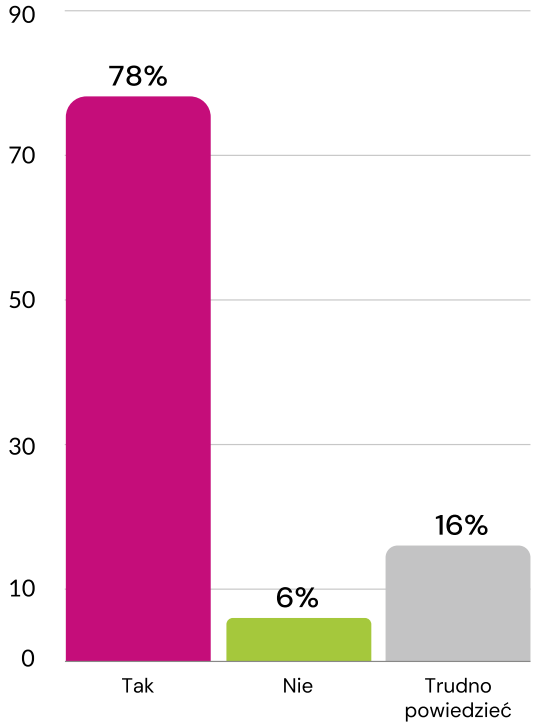


4. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

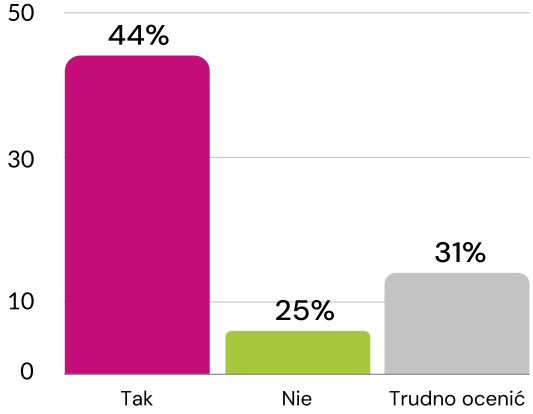
Ważne, żeby jedzenie było niskokaloryczne, pozwalające utrzymać odpowiednią wagę



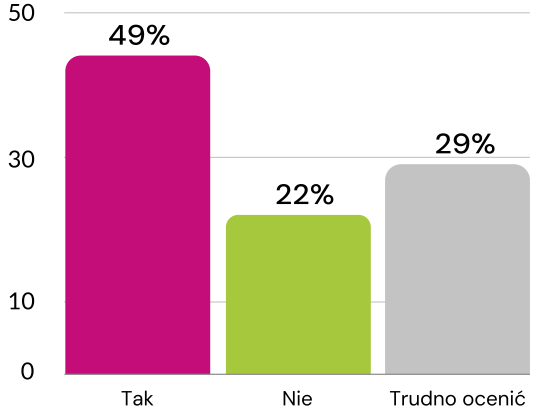
Ważne żeby jedzenie było naturalne bez chemicznych dodatków



Ważne żeby jedzenie było zgodne z zaleceniami dietetyków, specjalistów od żywienia



Ważne żeby jedzenie było wyprodukowane w sposób przyjazny dla środowiska, planety



5. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

Rzeczywistość:

Pan Nadgodzina

W idealnym świecie miałby w pracy ciepły, sycący posiłek, najlepiej zdrowy i podany bez stresu. W praktyce jednak kończy się na szybkim fast-foodzie, kanapce z pobliskiego sklepu albo zamówieniu dostawy na ostatnią chwilę. Jedzenie staje się dodatkiem do pracy, a nie chwilą przerwy – bo deadline goni deadline.

Juniorka

Chciałaby jeść jak w social mediach – kolorowe sałatki, smoothie bowl i pełne witamin lunchboxy. Rzeczywistość jednak to gotowe dania z dyskontu, szybka zupka albo czekolada, gdy nagle poczuje głód. Często zjada w pośpiechu, a później obiecuje sobie, że następnym razem będzie lepiej.

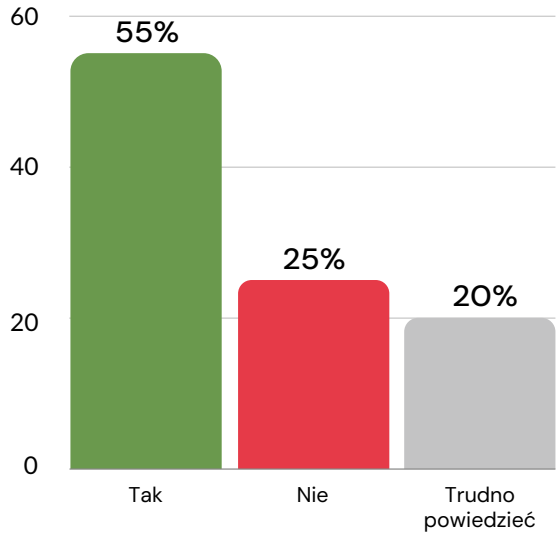
Zwykła pracowniczka

Dla niej posiłek w pracy to coś więcej niż szybkie jedzenie – to chwila wytchnienia i przyjemności. I rzeczywiście, dzięki dobrej organizacji, najczęściej udaje się jej zjeść to, co sama przygotowała z domowych składników. Docenia też, gdy pracodawca wspiera zdrowe nawyki – traktuje to jednak jako miły bonus, a nie standard.

6. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

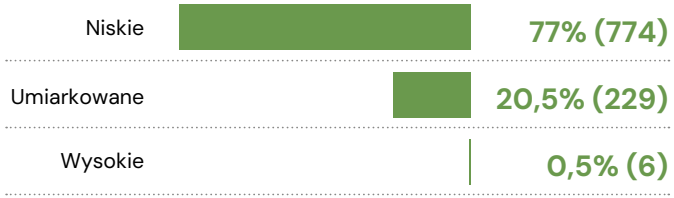
Choć 55% pracowników deklaruje, że odżywia się zdrowo, szczegółowe wskaźniki pokazują, że ich rzeczywista dieta w większości przypadków nie spełnia standardów zdrowego żywienia.

Na ogół odżywiam się zdrowo



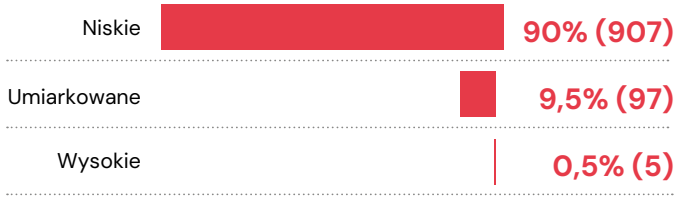
Wśród uczestników badania określany był także Indeks zdrowej diety (HDI-10). To narzędzie do oceny właściwości prozdrowotnych diety, które **mierzy, w jakim stopniu spożywane produkty są zgodne z wytycznymi żywieniowymi,** przyznając punkty za zdrowe składniki i grupy żywności. **Ujawnił on, że aż 77% pracowników ma niski poziom zdrowego odżywiania, a tylko 0,5% osiąga wysoki wynik.**

HDI-10 – indeks zdrowej diety



Z drugiej strony indeks niezdrowej diety (nHDI-14), sprawdzający właściwości antyzdrowotne diety wskazuje, że **większość – 90% – ma niski poziom niezdrowego żywienia,** co sugeruje, że konsumowane niezdrowe produkty są sporadyczne, ale ich wybory są niesystematyczne i przypadkowe.

nHDI-14 – indeks niezdrowej diety

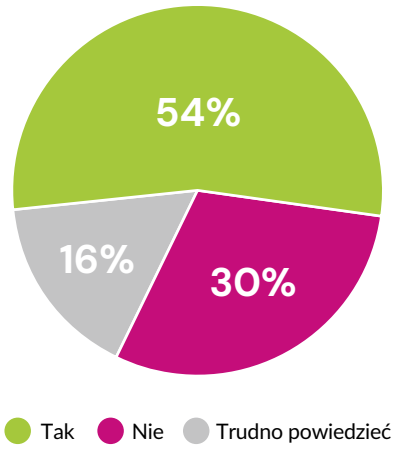


7. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

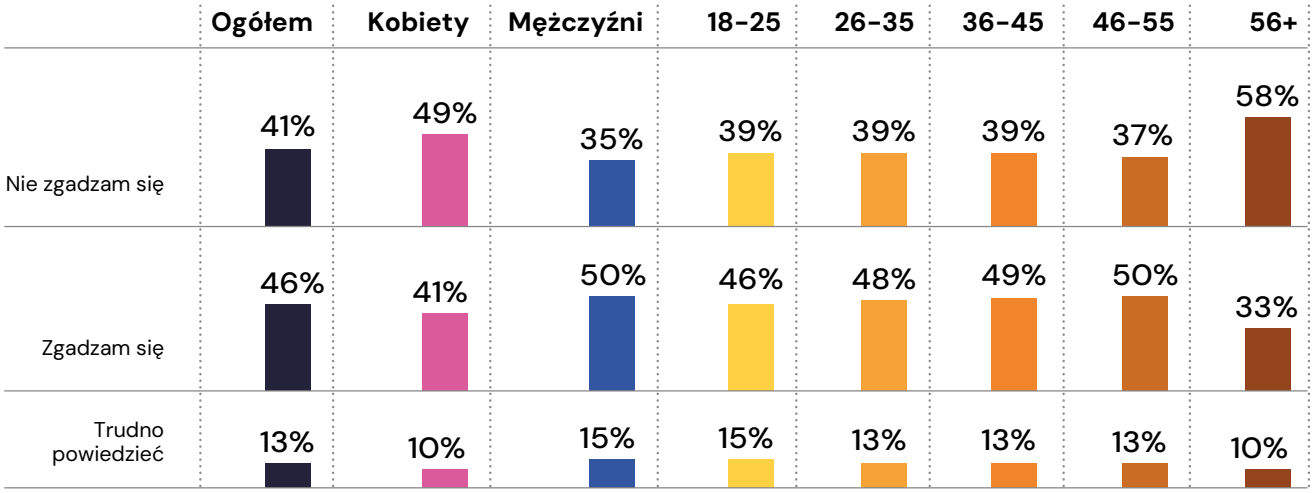
Jednym z głównych czynników wpływających na niewłaściwą dietę jest **brak planowania posiłków w pracy – 54% przyznaje, że sięga po to, co ma pod ręką, bez zastanowienia się nad zdrowym wyborem.** Tendencja ta jest wyraźniejsza u osób z nadwagą (59%) i otyłością (61%), co pokazuje związek między nieprzemyślanym wyborem posiłków a nieprawidłową masą ciała.

Brak planowania wiąże się także z tendencją do zjadania zbyt obfitych porcji. **46% pracowników przyznaje, że często je za dużo, przy czym wyraźne są różnice w zależności od płci i wieku:** mężczyźni częściej deklarują zbyt duże porcje niż kobiety (różnica 9 pp.), a osoby do 55. r.ż. przyznają się do tego częściej niż osoby po 56. roku życia. Tendencja ta jest szczególnie silna wśród osób otyłych (60%) w porównaniu do osób z prawidłową masą ciała (38%).

W pracy nie lubię zastanawiać się, co mam zjeść – jem po prostu to, co mam pod ręką

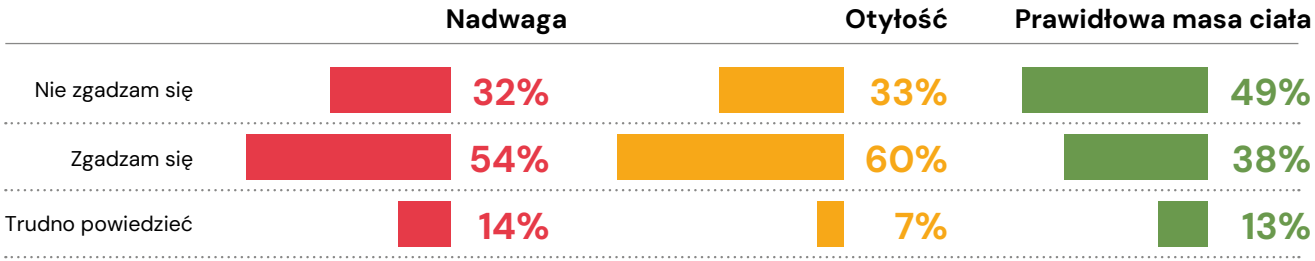


Często jem za dużo, zbyt obfite posiłki



8. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

Często jem za dużo, zbyt obfite posiłki



Co ciekawe, 38% osób, które uważają, że zdrowo się odżywiają, przyznaje się do zjadania zbyt dużych posiłków, a wśród osób mających pod ręką niezdrowe przekąski odsetek ten wzrasta do 64%. **Jednocześnie 62% osób z tendencją do zbyt dużych posiłków kończy pracę z „wilczym apetytem", co zwiększa ryzyko nadmiernej konsumpcji kalorii.**

9. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

W kontekście spożycia warzyw i owoców, tylko niewielki odsetek spełnia zalecenia.

Warzywa kilka razy dziennie jada 19% respondentów, codziennie – 28%, raz w tygodniu lub rzadziej – 13%, przy czym kobiety jedzą warzywa znacznie częściej niż mężczyźni; wśród osób twierdzących, że zdrowo się odżywiają - kilka razy dziennie po warzywa sięga 25%, codziennie – 31%. Różnica jak widać jest nieznaczna. To właśnie wśród osób twierdzących, że zdrowo się odżywiają, podczas analizy częstotliwości spożycia, zdarzyła się taka, która zaznaczyła, że nie spożywa warzyw w ogóle.

Częstotliwość spożycia warzyw

	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nigdy	1%	0%	0%	0%	1%
1-3 razy w miesiącu	10%	5%	5%	4%	1%
Raz w tygodniu	7%	9%	10%	10%	10%
Kilka razy w tygodniu	39%	39%	40%	37%	37%
Raz dziennie	30%	27%	27%	28%	33%
Kilka razy w ciągu dnia	14%	20%	19%	22%	19%

10. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

Owoce kilka razy dziennie jada 14%, ankietowanych , codziennie – 29%, raz w tygodniu lub rzadziej – 18%, przy czym kobiety częściej sięgają po owoce niż mężczyźni. Wśród osób twierdzących, że zdrowo się odżywiają kilka razy dziennie owoce spożywa– 18%, codziennie – 34%. Różnica jest nieco większa niż w przypadku warzyw, jednak nadal nie satysfakcjonująca.

Częstotliwość spożycia owoców

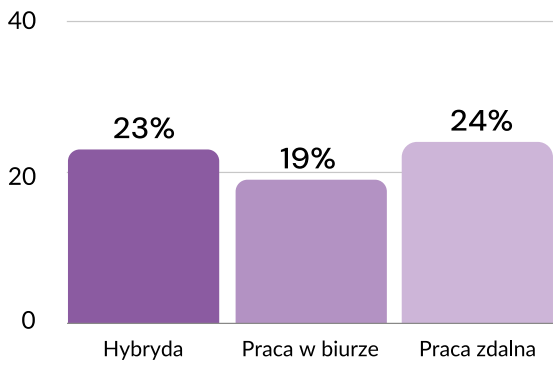
	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nigdy	0%	1%	1%	1%	0%
1-3 razy w miesiącu	5%	6%	4%	4%	3%
Raz w tygodniu	18%	16%	10%	10%	11%
Kilka razy w tygodniu	41%	34%	42%	44%	34%
Raz dziennie	22%	29%	31%	25%	35%
Kilka razy w ciągu dnia	14%	13%	11%	17%	17%

11. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

Monotonia w diecie jest powszechna – 45% pracowników przyznaje, że je monotonnie, spożywając na ogół te same produkty i dania, co koreluje z obecnością niezdrowych przekąsek w zasięgu ręki (65% osób z tej grupy ma pod ręką niezdrowe przekąski). Słodycze codziennie lub kilka razy dziennie spożywa 21% osób.

Wśród osób, które doświadczają zjawiska prezentyzmu, 26% osób zjada słodycze codziennie lub kilka razy dziennie, co jest wynikiem o 5 pp. wyższym od ogółu. Wynik o 3 pp. wyższy ogółu osiągają osoby, które często w ciągu dnia pracy odczuwają zmęczenie psychiczne lub fizyczne (24%). Co ciekawe, **najniższe codzienne spożycie słodyczy deklarują osoby pracujące stacjonarnie (19%). Hybrydowy (23%) i zdalny (24%) tryb pracy,** oraz dostęp do domowej szafki ze słodyczami, wyprzedził przestrzenie biurowe pod względem dostępności łakoci podczas dnia pracy. Przyczyną może być również charakterystyka środowiska pracy w trybie zdalnym – brak kontaktu ze współpracownikami wiąże się z mniejszą ilością okazji np. do wspólnych przerw na kawę, które są też często chwilą odpoczynku, **Gdy nie ma nikogo w bliskim otoczeniu, nie ma też osób oceniających gorsze wybory. Doświadczanie niższego poziomu energii może być również skorelowane z mniejszą ilością ruchu czy dbałości o wentylację pomieszczeń** – a te z kolei również mają szansę przyczyniać się do częstszego sięgania po słodycze.

Jem słodycze codziennie lub kilka razy dziennie



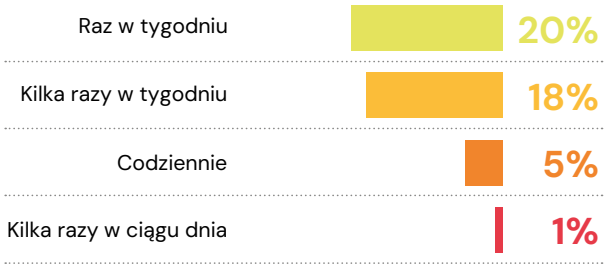
12. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

„O, to jakby ktoś opisał moje dni pracy z domu… Kiedy jestem zmęczona i mam przed sobą kolejny raport do skończenia, słodycze to najprostsze rozwiązanie – szybki zastrzyk energii i chwilowa ulga. Lodówka i szafka ze słodkościami są zawsze pod ręką, a skoro nikt nie patrzy, to łatwiej machnąć ręką na zdrowe wybory. Niby wiem, że to nie jest najlepsze dla zdrowia, ale w momencie kryzysu baton albo ciastko wydają się jedyną opcją, żeby jakoś przetrwać dzień."

Juniorka

Fast foody i dania instant są konsumowane przynajmniej raz w tygodniu przez 35% osób, a kilka razy w tygodniu lub częściej przez 21%. Niepokojące jest również nadużywanie alkoholu przez respondentów – **44% z nich pije alkohol raz w tygodniu lub częściej.**

Częstotliwość spożycia alkoholu



13. Co jedzą pracownicy? Oczekiwania vs rzeczywistość

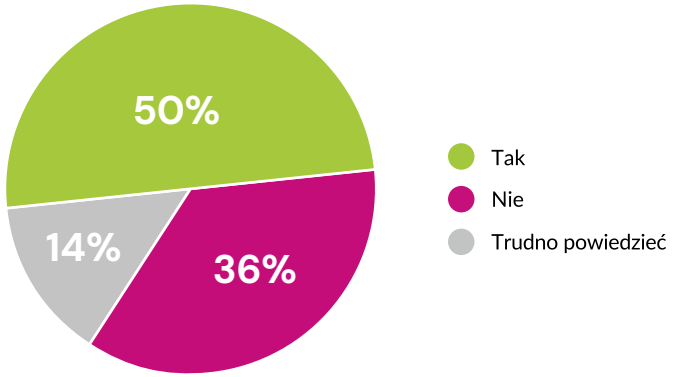
Choć tylko 44% pracowników uważa, że porady dietetyków i lekarzy są istotne, codzienne trudności w zdrowym odżywianiu (pośpiech, nadmierne porcje, brak warzyw i owoców) pokazują, że wsparcie specjalistów mogłoby realnie poprawić jakość ich diety.

Mimo że pracownicy często uważają, że odżywiają się zdrowo, w rzeczywistości:

- rzadko spożywają warzywa i owoce zgodnie z zaleceniami,
- jedzą w pośpiechu i bez planowania, sięgając po niezdrowe produkty,
- mają tendencję do spożywania nadmiernych porcji i kończą dzień z wilczym apetytem,
- ignorują porady specjalistów, choć codzienne trudności wskazują, że mogłyby im pomóc.

Połowa osób deklaruje, że trudno im na co dzień zdrowo się odżywiać, co wyraźnie wskazuje na potrzebę zewnętrznego wsparcia ich działań:

Na co dzień trudno mi się zdrowo odżywiać



Analiza porównawcza oczekiwań i faktycznych nawyków żywieniowych pokazuje wyraźną rozbieżność między deklaracjami a praktyką. **Pracownicy chcą zdrowego, zrównoważonego i naturalnego jedzenia,** spożywanego w spokoju i regularnie, ale w rzeczywistości dominują w ich życiu **modele żywienia ubogie w składniki odżywcze, niezdrowe przekąski i zbyt obfite posiłki.**

Czynniki takie jak łatwość przygotowania posiłku, dostępność przekąsek, stres i tempo pracy wydają się znacząco wpływać na codzienne wybory żywieniowe, prowadząc do prezentowanych dysproporcji między oczekiwaniami a rzeczywistością.

1. Talerz polskiego pracownika

To obrazowe przedstawienie codziennych nawyków żywieniowych polskich pracowników. Dzięki nim łatwiej zrozumieć, jak w praktyce wygląda jedzenie w pracy i poza nią – ile posiłków faktycznie spożywają, co ląduje na ich talerzu i w jakich warunkach to się dzieje.

Pan Nadgodzina

Dom		Czarna kawa
Biuro		Śniadanie przy biurku - kanapka kupiona w piekarni w drodze do pracy, do tego druga kawa
		Głód doskwiera, ale spotkanie goni spotkanie - czas na trzecią kawę i batonik!
		Zamawiany obiad – ostatnio była chińszczyzna, więc dzisiaj burger jedzony przy laptopie
Dom		Obfity obiad syci na długo - na kolację wystarczą kabanosy, pół krążka pleśniowego sera, orzeszki i szklaneczka whisky

Juniorka

Przed pracą		Śniadanie - płatki na mleku
W pracy		Duża kawa z mlekiem i cukrem, do tego batonik jako przekąska
		Na obiad gotowiec - dziś w menu pierogi z paczki
		Podczas wyjścia z koleżanką trudno odmówić sobie kawałka ciasta i matchy
Po pracy		Głód znów zaczyna dawać się we znaki, ale jest już późno - czas na jabłko. Jabłko to za mało - decyzja by dojeść czekoladą.

Zwykła Pracowniczka

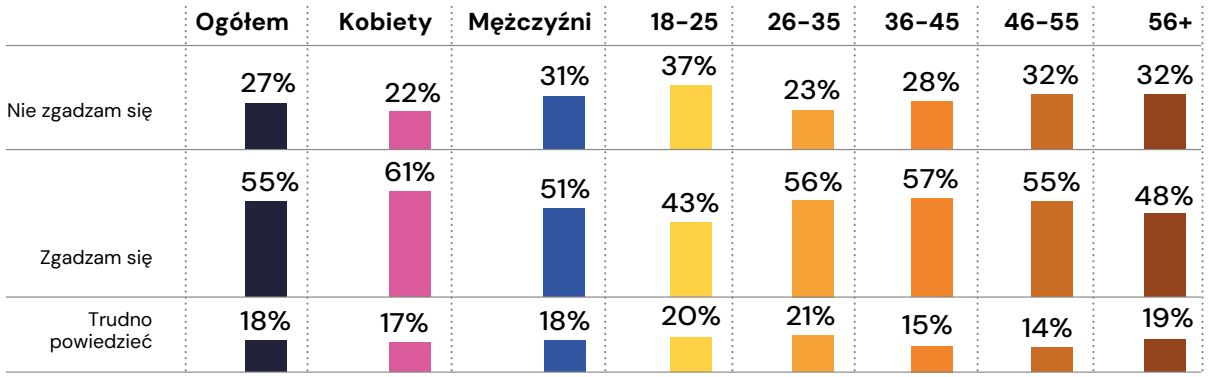
Dom		Śniadanie - kanapka z pełnoziarnistego chleba z twarogiem i warzywami, do tego filiżanka herbaty
Biuro		Kawa bez cukru
		Drugie śniadanie - jogurt naturalny z płatkami owsianymi i owocami
		Czas na wspólny obiad ze współpracownikami - dziś makaron z kurczakiem i warzywami przygotowany wczoraj w domu
Dom		Sałatka ze świeżych warzyw, łososiem i kaszą

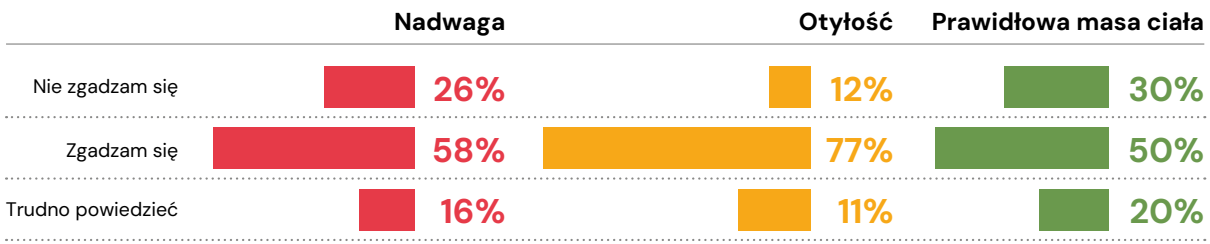
1. Potrzeba zmian – czy pracownicy chcą zmienić swoje nawyki i dlaczego to trudne?

Przekonanie: “Chcę jeść zdrowiej”

Deklaracje pracowników wskazują, że duża część badanych ma świadomość potrzeby zmiany sposobu odżywiania. **Ponad połowa respondentów (55%) przyznaje, że podejmowała w przeszłości próby poprawy swoich nawyków żywieniowych.** Częściej dotyczy to kobiet (61%) niż mężczyzn (51%), a także osób z nadwagą lub otyłością (odpowiednio 58% i aż 77%). W teorii chęci są ogromne. Ponad połowa pracowników przyznaje, że już wiele razy próbowała zmienić swój sposób odżywiania na zdrowszy. Jednocześnie 27% nigdy nie podjęło takiej próby. **Najrzadziej przyznają się do tego najmłodsi, co może świadczyć o mniejszej percepcji zagrożeń zdrowotnych** w tej grupie lub fakt, że wraz z wiekiem i doświadczeniem życiowym rośnie świadomość, ale niekoniecznie skuteczność.

Już wiele razy próbowałem(am) zmienić swój sposób odżywiania na zdrowszy





2. Potrzeba zmian – czy pracownicy chcą zmienić swoje nawyki i dlaczego to trudne?

Codzienność, która psuje dobre intencje:

Pan Nadgodzina

Czasami obiecuje sobie, że będzie jeść lepiej – mniej tłusto, bardziej regularnie. Ale gdy kalendarz pęka w szwach, a stres ściska żołądek, wybiera to, co najszybciej zaspokoi głód. Łatwiej sięgnąć po tłustą przekąskę czy batonika niż planować zdrowy obiad.

Juniorka

Planowanie posiłków? Dla niej to abstrakcja – głód przychodzi niespodziewanie, a wtedy w ruch idzie to, co akurat jest pod ręką. Zmęczenie sprawia, że nie ma siły gotować, więc wybiera prostą drogę: coś szybkiego i niekoniecznie zdrowego. Zdarza się, że kończy na słodyczach zamiast obiadu.

Zwykła pracowniczka

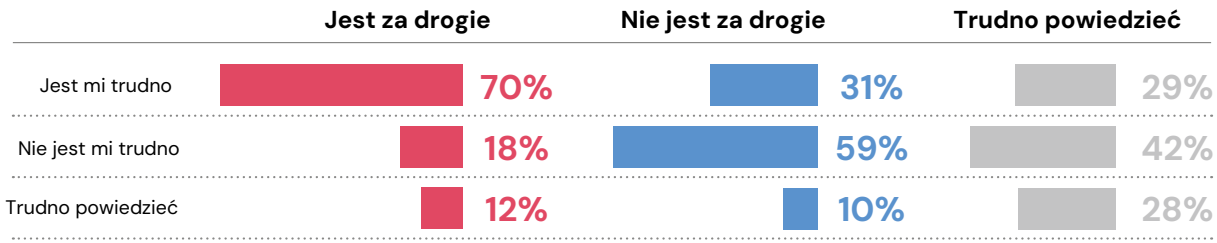
Choć życie bywa zabiegane, doświadczenie nauczyło ją, jak radzić sobie z brakiem czasu. Rzadko zdarza się, żeby musiała sięgać po gotowce – woli przygotować coś swojego, nawet jeśli oznacza to wcześniejsze zakupy i planowanie. Dzięki temu czuje kontrolę i spokój.

3. Potrzeba zmian – czy pracownicy chcą zmienić swoje nawyki i dlaczego to trudne?

1) Bariera ekonomiczna

Jedną z głównych barier jest czynnik finansowy. **43% pracowników uznaje zdrowe jedzenie za zbyt drogie.** Co istotne, wśród osób, które deklarują trudność w zdrowym odżywianiu na co dzień, aż 70% wskazuje właśnie wysokie koszty jako przyczynę.

Trudno mi się zdrowo odżywiać vs zdrowe jedzenie jest za drogie



Jednocześnie, część tych osób nie ufa dietetykom i lekarzom – 36% osób, które twierdzą, że zdrowe jedzenie jest dla nich zbyt drogie deklaruje, że mało ich interesuje, co o zdrowym jedzeniu mówią dietetycy i lekarze. Może gdyby odpowiedniej jakości wiedza jednak do nich docierała, okazałoby się, że niedrogie produkty mogą stanowić podstawę zdrowej diety i że zdrowa dieta to nie tylko drogie produkty z wysokiej półki.

4. Potrzeba zmian – czy pracownicy chcą zmienić swoje nawyki i dlaczego to trudne?

2) Nadmiar obowiązków

Nawet jeśli kogoś stać na zdrowe posiłki, to zwykle deklaruje brak czasu. Prawie połowa (44%) badanych przyznaje, że ma za dużo pracy i obowiązków, żeby zająć się zdrowym odżywianiem".

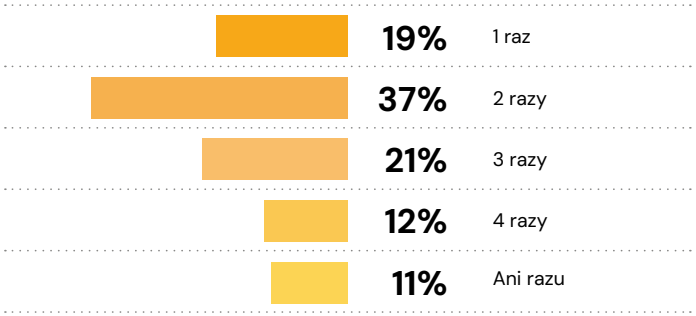
To błędne koło:

- 56% z nich kończy dzień z wilczym apetytem,
- wielu nadrabia jedzeniem w pracy „na szybko" (64%),
- ponad połowa zostaje po godzinach (54%),
- a aż 62% sięga w efekcie po zbyt obfite porcje.

Zależność ta pokazuje, że problem nie sprowadza się wyłącznie do braku czasu na przygotowanie posiłków, lecz dotyczy także mechanizmów kompensacyjnych – nadmiernego głodu i jedzenia ponad miarę.

Badanie wykazało również, że 54% z tych osób, które przyznają, że mają za dużo pracy i obowiązków, żeby zająć się zdrowym odżywianiem, robi nadgodziny (to 10 pp. więcej niż ogół). Trudno określić jednoznacznie przyczynę i skutek – **nadmiar obowiązków i dłuższe godziny pracy utrudniają zdrowe odżywianie,** ale też słaba dieta wpływa na przemęczenie i obniżenie efektywności, co może prowadzić do dłuższych godzin pracy.

Ile razy dziennie w pracy jedzą pracownicy?



5. Potrzeba zmian – czy pracownicy chcą zmienić swoje nawyki i dlaczego to trudne?

Podczas ośmiogodzinnego dnia pracy, przy założeniu prawidłowych odstępów między posiłkami – co 3-4,5 godziny – większość pracowników powinna zjeść 2-3 posiłki. Wyniki badania pokazują jednak, że w praktyce udaje się to jedynie części z nich. **Zaledwie 21% deklaruje spożywanie trzech posiłków, a jedynie 37% dwóch. Warto zauważyć, że choć te liczby mieszczą się w zaleceniach, wymagają bardzo dobrej organizacji:** wcześniejszego przygotowania jedzenia lub znalezienia czasu i miejsca, by kupić coś pełnowartościowego, co przy ilości codziennych obowiązków (zawodowych i prywatnych) nie zawsze będzie takie proste.

Niepokoi natomiast fakt, że aż 19% pracowników ogranicza się do jednego posiłku w ciągu dnia, a 11% nie je w pracy nic. Takie nawyki znacząco zwiększają ryzyko wieczornych napadów na jedzenie (więcej o nim w dalszych częściach raportu) – głód nasila się i wraz z utrudnioną kontrolą apetytu i sprzyja przejadaniu się i podjadaniu również wysokokalorycznych przekąsek. **To z kolei może prowadzić do zaburzenia rytmu dobowego, gorszej regeneracji i większego obciążenia organizmu nocą.** Brak regularnego jedzenia w pracy odbija się także na koncentracji, szybkości reakcji i ogólnej wydajności – deficyt energii utrudnia utrzymanie uwagi i sprzyja spadkom nastroju.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jedno zjawisko: deklaracja częstszego spożywania posiłków była wyraźnie wyższa w grupie, która jednocześnie częściej sięga po słodycze. **To pokazuje, że sama liczba posiłków nie świadczy jeszcze o jakości diety.** Jeśli w torbie czy na biurku brakuje dobrze skomponowanego jedzenia, w chwilach głodu naturalnie sięgamy po to, co najłatwiej dostępne – batonik z automatu, czekoladkę od współpracownika, słodką bułkę z pobliskiej kawiarni. **Takie „ratunkowe" przekąski chwilowo podnoszą poziom energii, ale szybko prowadzą do gwałtownych spadków stężenia glukozy i kolejnych napadów głodu.**

Kluczem do utrzymania stabilnego poziomu energii i produktywności w pracy nie jest jedynie liczba spożywanych posiłków, lecz także planowanie i jakość tego, co trafia na talerz. Regularne, dobrze zbilansowane jedzenie w pracy to realne narzędzie wspierające zdrowie, skupienie i efektywność w ciągu dnia.

6. Potrzeba zmian – czy pracownicy chcą zmienić swoje nawyki i dlaczego to trudne?

3) Bariera wiedzy i chaos informacyjny

Istotnym problemem w zmianie nawyków żywieniowych pracowników jest nie tylko brak czasu czy środków finansowych, ale również **sposób, w jaki postrzegają oni rolę diety w utrzymaniu zdrowia.**

39% respondentów uważa, że ich zdrowie zależy bardziej od innych czynników niż od sposobu odżywiania. Tego typu przekonania są szczególnie częste wśród mężczyzn (o 5 pp. częściej niż wśród kobiet) oraz wśród osób otyłych – aż 56% z nich podziela tę opinię, co stanowi o 17 pp. więcej niż w całej badanej populacji.

Postawa ta wiąże się ze specyficznymi zachowaniami żywieniowymi. W grupie osób niedoceniających znaczenia diety:

- 63% deklaruje, że często ma pod ręką niezdrowe przekąski,
- 65% twierdzi, że je monotonnie, zwykle te same posiłki.

Tym samym to właśnie osoby o najmniej korzystnych nawykach częściej przypisują niewielką rolę odżywianiu, co tworzy błędne koło – **brak motywacji do zmiany prowadzi do utrwalania niezdrowych wzorców.**

Co więcej, osoby otyłe o 25 pp. częściej niż ogół badanych wskazują, że na co dzień trudno im zdrowo się odżywiać (50%). Jednocześnie aż 60% z nich przyznaje, że czują się zagubieni w natłoku informacji o zdrowym jedzeniu (wobec 48% w populacji ogólnej).

7. Potrzeba zmian – czy pracownicy chcą zmienić swoje nawyki i dlaczego to trudne?

Zależności te wskazują, że **brak jasnych kryteriów i spójnych źródeł wiedzy szczególnie uderza w osoby najbardziej narażone na konsekwencje zdrowotne.** W praktyce oznacza to, że część pracowników nie jest świadoma, jak bardzo potrzebuje wsparcia w kształtowaniu prawidłowych nawyków żywieniowych.

Co więcej, ich **sceptycyzm wobec zaleceń specjalistów zwiększa ryzyko podejmowania niekorzystnych wyborów** – takich jak wybór monotonnych posiłków, podjadanie niezdrowych przekąsek czy sięganie po szybkie źródła energii. W praktyce **wybory żywieniowe są zdominowane przez wygodę, dostępność i szybki efekt energetyczny,** a nie przez planowanie zdrowej diety.

Duża część osób nie docenia roli specjalistycznych zaleceń żywieniowych, choć ich brak sprzyja poczuciu zagubienia i błędnym wyborom. Konsekwencją jest nadmierne spożywanie słodyczy, fast foodów, monotonnych posiłków i alkoholu.

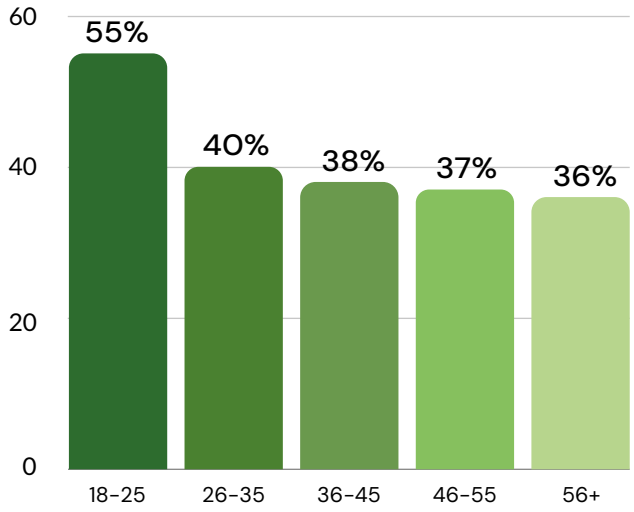
1. Różnice pokoleniowe

Grupa wiekowa 18-25 – GŁODNI – ale nie sukcesu tylko po prostu głodni

Najmłodsi pracownicy to pokolenie, które w pracy częściej niż inni doświadcza głodu – i to w sensie dosłownym. Aż 50% przyznaje, że faktycznie często pracuje z uczuciem głodu (36% w populacji). 76% twierdzi, że przez głód gorzej pracuje (średnia 68%).

Ponad połowa młodych pracowników (55%) kończy dzień z wilczym apetytem, co także znacznie przewyższa ogół (40%). Głód ten wynika w dużej mierze z braku czasu – 56% wskazuje, że nie znajduje w pracy chwili na posiłek (średnia 40%). Konsekwencją są spadki wydajności: 46% tej grupy przyznaje, że przez złe samopoczucie pracuje wolniej (37% w populacji ogólnej).

Często kończę pracę z uczuciem głodu / wilczego apetytu



2. Różnice pokoleniowe

Stosunek najmłodszych respondentów do zdrowego żywienia bywa jednak ambiwalentny. Choć 57% chciałoby, by pracodawca ułatwiał im zdrowe jedzenie, aż 43% uważa, że ich zdrowie zależy bardziej od innych czynników niż od diety. Co więcej, 57% z nich jest zagubiona w sprzecznych informacjach o odżywianiu (średnia jest niższa o 9 pp.), a 57% dostrzega, że osoby z otoczenia nie dbają o zdrowe jedzenie (12 pp. powyżej średniej). Jednocześnie niemal połowa młodych pracowników (49%) deklaruje, że osoby z ich otoczenia próbują ich nakłaniać do lepszej diety – dwukrotnie częściej niż w ogóle populacji (27%).

Wbrew stereotypowi o klimatycznym zaangażowaniu młodego pokolenia, kwestie środowiskowe związane z posiłkami mają dla nich mniejsze znaczenie niż dla starszych pokoleń. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy ważne jest dla nich, aby jedzenie spożywane w pracy było wyprodukowane w sposób przyjazny dla środowiska i planety. Ważność tej cechy rośnie wraz z wiekiem - najmłodsza i najstarsza grupa różni się o 11 p% wskazań (46% vs 57%) - jest to zaskakujące w kontekście klimatycznego zaangażowania młodszego pokolenia.

Ważne aby jedzenie w pracy było produkowane w sposób przyjazny dla środowiska, planety

	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nieważne	21%	29%	24%	20%	12%
Ważne	46%	43%	48%	53%	57%
Trudno powiedzieć	32%	28%	28%	27%	31%

Młodzi są więc grupą najbardziej „żywieniowo rozchwianą": najczęściej głodni w pracy, przejedzeni po niej, zagubieni w natłoku informacji i otoczeni przez niezdrowe wzorce. To właśnie oni najczęściej oczekują wsparcia ze strony pracodawców (57%, gdzie ogół to 54%, a najstarsza grupa wiekowa – 45%) – bo głód w ich przypadku to nie tylko dyskomfort, lecz realna przeszkoda w pracy.

3. Różnice pokoleniowe

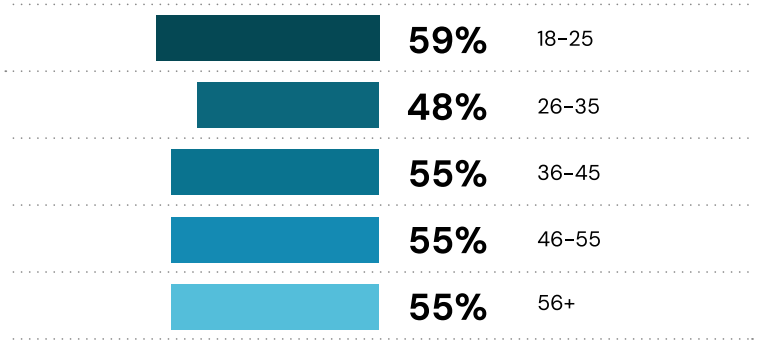
Grupa wiekowa 26-35 – kariera ważniejsza niż jedzenie

Młodzi dorośli to grupa, która najmocniej odczuwa presję zawodową – i często płaci za to zdrowiem. Aż 45% pracuje powyżej 40 godzin tygodniowo, 45% deklaruje silny stres, a 47% – fizyczne i psychiczne zmęczenie. **W efekcie zdrowa dieta schodzi na dalszy plan.** Ponad połowa z nich (56%) regularnie ma pod ręką niezdrowe przekąski. Gdy już postanawiają jeść zdrowiej, tylko 48% potrafi wytrwać w postanowieniach (średnia to 56%).

To grupa, która najczęściej ze wszystkich twierdzi, że trudno jej zdrowo się odżywiać na co dzień (54%). Głód bywa dla nich mniej dotkliwy niż dla najmłodszych – 65% wskazuje, że utrudnia im on pracę, wobec 76% w grupie 18–25 – ale problemem jest raczej chroniczny brak czasu i nadmiar obowiązków.

Jeżeli już postanowią zdrowo się odżywiać, tylko 48% robi to konsekwentnie (podczas gdy dla ogółu badanych to 56%)

Jeżeli postanowię, by zdrowo się odżywiać, to robie to wytrwale, konsekwentnie



Wśród tej grupy wiekowej widać wyraźny konflikt między aspiracjami zawodowymi, najpewniej również życiem rodzinnym (to w tej grupie będzie wzrastała liczba rodziców małych dzieci) a troską o zdrowie. **Dla tej grupy jedzenie bywa funkcją pracy – ma utrzymać wydolność w warunkach stresu i nadgodzin – a nie elementem świadomego stylu życia.**

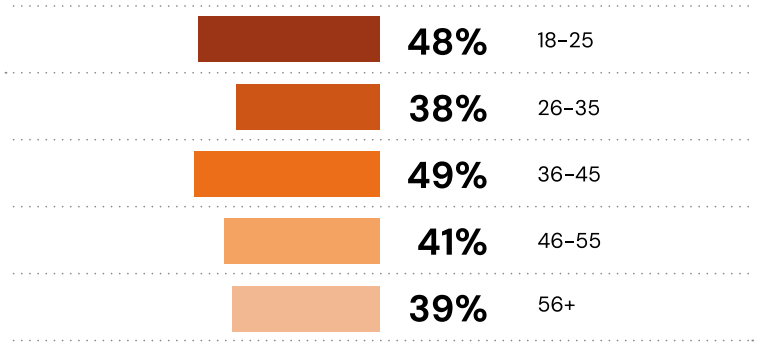
4. Różnice pokoleniowe

Grupa wiekowa 36-45 - świadomi swoich błędów żywieniowych, ale zabiegani

Ta grupa wiekowa znajduje się w środku zawodowego i rodzinnego cyklonu – co wyraźnie widać w ich podejściu do żywienia. **48% z nich twierdzi, że ma zbyt dużo pracy i obowiązków, by zająć się zdrowym jedzeniem (średnia 44%).** Ponad połowa (54%) wskazuje, że w pracy łatwiej sięgnąć po słodycze niż po zdrową przekąskę (dla ogółu 50%).

Równocześnie widać tu większą potrzebę organizacji i regularności. **Aż 75% stara się jeść o stałych porach** (średnia 72%, podczas gdy w grupie 26–35 tylko 69%). Co ciekawe, to właśnie oni najbardziej **cenią wspólne posiłki – 49% lubi jeść ze współpracownikami (43% w populacji).**

Lubię jeść posiłki w pracy ze współpracownikami



Grupa 36–45 lat to pracownicy, którzy mają świadomość swoich błędów żywieniowych, ale w codziennym pośpiechu często nie znajdują przestrzeni na poprawę. **Z jednej strony ratuje ich regularność, z drugiej – presja zawodowa spycha ich ku wygodnym, często niezdrowym wyborom.**

5. Różnice pokoleniowe

Grupa wiekowa 46 – 54 – przyzwyczajeni do dyskomfortu

Osoby w wieku 46–54 lata są bardziej odporne na głód niż młodsi – tylko 64% przyznaje, że trudniej im się pracuje, gdy są głodni (średnia 68%, wśród najmłodszych aż 76%). Jednocześnie 39% wskazuje, że faktycznie pracuje z uczuciem głodu (przy średniej 36%).

Gdy jestem głodny/a to trudno mi się pracuje

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nie zgadzam się	17%	13%	20%	10%	20%	17%	18%	19%
Zgadzam się	68%	71%	64%	76%	65%	72%	64%	62%
Trudno powiedzieć	15%	15%	15%	15%	15%	11%	19%	19%

To grupa, która częściej niż inne uważa, że trudno im się zdrowo odżywiać w pracy – 49% wobec 44% w całej populacji. Częściej niż inni przyznaje się także do przejadania – połowa deklaruje jedzenie zbyt obfitych posiłków, co jest najwyższym wynikiem spośród wszystkich grup.

Co ciekawe, rzadziej niż pozostałe grupy wiekowe, osoby w wieku 46-55 czują się zagubione w nadmiarze informacji o żywieniu (38% przy 48% w populacji ogólnej). Wygląda więc na to, że jej reprezentanci są pogodzeni ze swoimi przyzwyczajeniami i znaleźli własny sposób funkcjonowania, nawet jeśli nie jest on optymalny zdrowotnie.

6. Różnice pokoleniowe

Grupa wiekowa 55+ – w końcu mają czas, żeby spokojnie zjeść

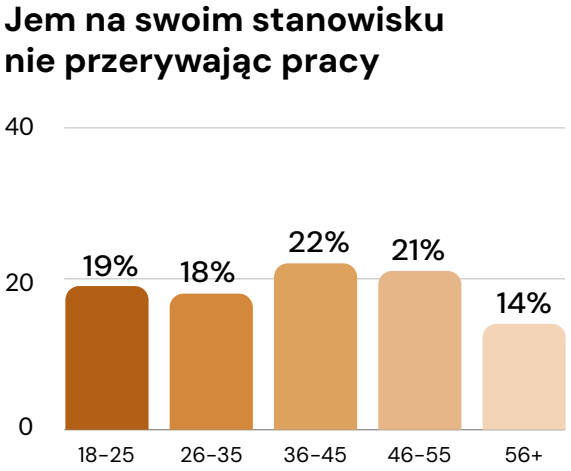
Najstarsi pracownicy wyróżniają się tym, że głód w pracy dotyczy ich najrzadziej ze wszystkich grup wiekowych. Tylko 23% przyznaje, że zdarza im się pracować z uczuciem głodu – dla porównania w całej populacji odsetek ten wynosi 36%. Widać tu wyraźną różnicę w porównaniu do najmłodszych: 50% osób w wieku 18–25 lat pracuje z uczuciem głodu, a w grupach 26–35 i 46–55 odsetek ten wynosi 40% i 39%.

Często pracuję z uczuciem głodu

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nie zgadzam się	46%	47%	44%	27%	43%	47%	46%	58%
Zgadzam się	36%	36%	37%	50%	40%	34%	39%	23%
Trudno powiedzieć	18%	19%	19%	23%	17%	19%	16%	19%

7. Różnice pokoleniowe

Czas na posiłek w pracy jest dla nich mniejszym problemem – 33% deklaruje brak możliwości zjedzenia posiłku lub przekąski (dla ogółu badanych 40%). Dodatkowo aż 86% podkreśla, że ważne jest dla nich, by zjeść w spokoju i bez pośpiechu (wynik populacji - 80%). Najrzadziej ze wszystkich grup (15%) jedzą posiłki przy biurku, nie przerywając pracy – dla porównania w grupach 18–25 i 36–45 wskaźniki sięgają 19-22%..



Najstarsi pracownicy również rzadziej przyznają się do przejadania – tylko 33% deklaruje częste spożywanie zbyt obfitych posiłków, co jest o 13 pp. mniejszą wartością niż średnia ogółu badanych i aż o 17 pp. mniejszą wartością niż grupa najczęściej przyznająca się do przejadania. Jednocześnie jednak aż 63% respondentów z tego przedziału wiekowego przyznaje, że je monotonne posiłki, zwykle te same dania i produkty – o 18 pp. więcej niż średnia.

8. Różnice pokoleniowe

Starsi pracownicy nie są nadmiernie przytłoczeni obowiązkami – 45% wskazuje, że mają zbyt dużo pracy, by lepiej zadbać o zdrowe odżywianie, czyli o 5 pp. mniej niż w całej grupie badanych i o 9 pp. mniej niż grupa najbardziej przeciążona.

Najstarsi są też częściej otoczeni zdrowymi wzorcami: tylko 40% deklaruje, że osoby z ich otoczenia nie dbają o zdrowe jedzenie, czyli o 5 pp. mniej niż w ogół i aż o 17 pp. mniej niż najmłodsze pokolenie, które w tym zestawieniu jest liderem narażenia na negatywne wzorce żywieniowe płynące z otoczenia.

Grupa wiekowa 55+ wyróżnia się spokojem i stabilnością: rzadziej odczuwa głód w pracy, je posiłki w spokoju, rzadko się przejada. To pracownicy, którzy mają względną kontrolę nad rytmem posiłków, choć bez dużego zróżnicowania i dynamiki w wyborze jedzenia.

"To prawda, że w moim otoczeniu dużo osób stara się jeść zdrowo – i to naprawdę pomaga. Gdy spotykam się z rodziną czy znajomymi, to na stole królują domowe zupy, warzywa z ogródka, a nie fast-foody. Człowiek łatwiej utrzymuje dobre nawyki, kiedy nie musi się zmagać z presją złych wzorców. A że jadam często podobnie? No cóż, mam swoje sprawdzone przepisy. Może nie jest to urozmaicone jak w kolorowych magazynach, ale daje mi spokój i poczucie, że dbam o siebie najlepiej jak potrafię."

Zwykła pracowniczka

CZĘŚĆ II

Jak środowisko pracy kształtuje nasze wybory żywieniowe?

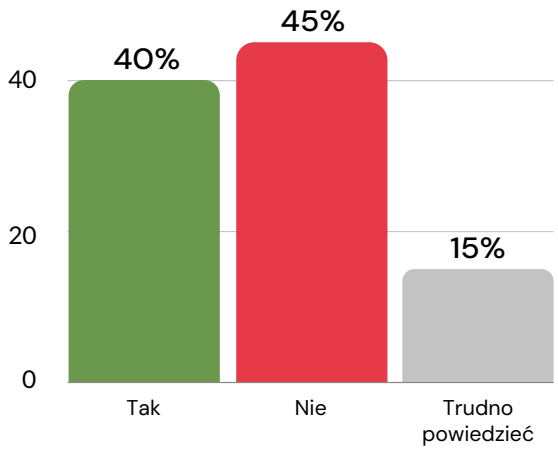
1. Jak praca może wpływać na nawyki żywieniowe?

Spotkania i deficyt czasu jako główne bariery

Rytm pracy zawodowej w sposób istotny kształtuje codzienne nawyki żywieniowe. **Spotkania, presja terminów i nadmiar obowiązków często ograniczają możliwość spożywania posiłków w regularnych odstępach.** Dane wskazują, że 40% pracowników przyznaje, iż w pracy brakuje im czasu na posiłek lub przekąskę, a 44% ocenia, że mają zbyt wiele obowiązków, by lepiej zadbać o swoje odżywianie.

Konsekwencje tego są wielowymiarowe. **W grupie przeciążonej zadaniami 56% kończy dzień pracy z uczuciem silnego głodu, a 64% przyznaje, że jedzenie w trakcie pracy jest jedynym sposobem, by w ogóle coś zjeść.** Co więcej, 54% z tej grupy deklaruje pracę w nadgodzinach, co dodatkowo pogłębia deficyt czasowy i sprzyja niekorzystnym wyborom żywieniowym. Wśród osób, które przyznają się do głodu w ciągu dnia pracy, 66% przyznaje jednocześnie, że brakuje im czasu na zjedzenie posiłku, a 65%, że kończą pracę z uczuciem silnego głodu.

W pracy brakuje mi czasu na zjedzenie posiłku, przekąski



2. Jak praca może wpływać na nawyki żywieniowe?

Dostępność produktów to czynnik determinujący wybory

Istotnym mechanizmem jest dostępność produktów. Ponad połowa badanych **(54%) deklaruje, że w pracy je po prostu to, co akurat ma pod ręką,** a 50% wskazuje, że łatwiej jest im sięgnąć po słodycze niż po zdrową przekąskę, owoce czy zbilansowany posiłek.

W pracy mam lepszy dostęp do czegoś słodkiego, np. ciastek lub batonów, niż do zdrowych posiłków, przekąsek, owoców

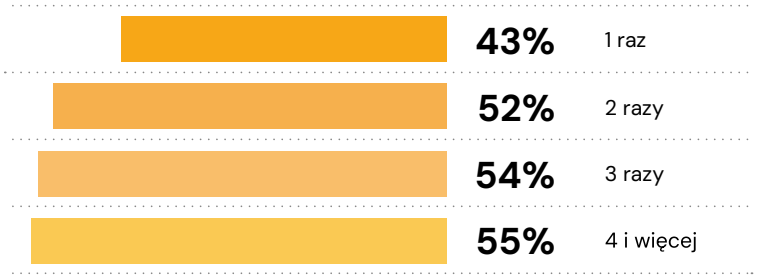
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nie zgadzam się	34%	34%	34%	27%	34%	33%	40%	35%
Zgadzam się	50%	51%	48%	54%	48%	54%	47%	44%
Trudno powiedzieć	16%	14%	18%	19%	17%	13%	14%	21%

3. Jak praca może wpływać na nawyki żywieniowe?

Dostępność niezdrowych produktów przekłada się na częstotliwość ich jedzenia. W grupie spożywającej w pracy jeden posiłek 43% respondentów deklaruje lepszy dostęp do słodyczy, podczas gdy wśród osób jedzących cztery lub więcej posiłków odsetek ten wzrasta do 55%. Można więc mówić o samonapędzającym się mechanizmie, w którym łatwy **dostęp do niezdrowych produktów sprzyja ich częstszemu, ale mniej świadomemu spożywaniu.**

Jeśli pracownicy mają łatwy dostęp do czegoś słodkiego, jedzą więcej posiłków w ciągu dnia pracy.

Liczba posiłków spożywanych w ciągu dnia w pracy przez osoby, które mają łatwy dostęp do czegoś słodkiego



Wpływ warunków pracy na nawyki żywieniowe

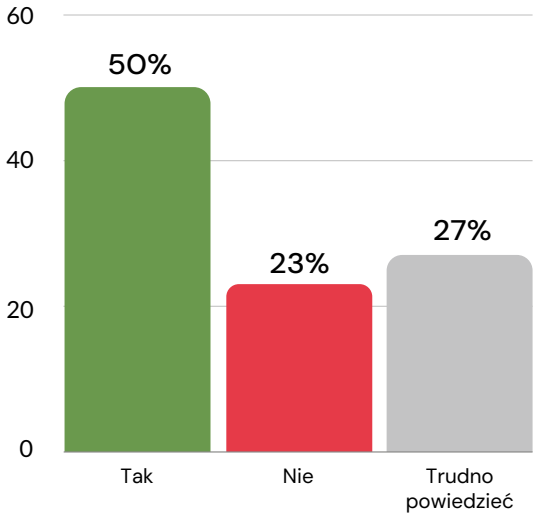
Nie wszystkie grupy zawodowe w równym stopniu doświadczają trudności w utrzymaniu zdrowych nawyków żywieniowych w pracy. Problem częściej zgłaszają mężczyźni (o 6 pp. częściej niż kobiety). Najlepiej radzą sobie osoby w wieku 36–45 lat oraz najstarsi pracownicy, natomiast **szczególnie narażeni są pracownicy pełniący funkcje kierownicze – 52% z nich przyznaje, że w pracy trudno im zdrowo się odżywiać.** Trudności w zdrowym odżywianiu w pracy rosną wraz z masą ciała.

Znaczenie ma także czas pracy - 57% osób pracujących ponad 40 godzin tygodniowo oraz 51% robiących nadgodziny kończy dzień z uczuciem wilczego apetytu. **Dłuższy czas pracy nie tylko zwiększa ryzyko przeciążenia, ale i nasila bariery w dostępie do zdrowych posiłków.**

Znaczenie warunków pracy dla sposobu odżywiania potwierdzają odpowiedzi na pytanie o potencjalne wsparcie. Połowa pracowników zgadza się ze stwierdzeniem, że lepsze warunki do jedzenia w pracy (np. dłuższe przerwy, dostępność posiłków) poprawiłyby ich funkcjonowanie.

4. Jak praca może wpływać na nawyki żywieniowe?

Gdybym miał/a lepsze warunki do jedzenia w pracy (np. dłuższe przerwy, dostępność posiłków lub przekąsek), to bym lepiej funkcjonował



Przekonanie to najczęściej wyrażają najmłodsi pracownicy, a odsetek odpowiedzi pozytywnych systematycznie spada wraz z wiekiem – różnica między grupą 18–25 lat a 56+ wynosi aż 13 pp. Jeszcze wyraźniejsze wyniki obserwuje się w grupach szczególnie narażonych na obciążenia – 61% osób doświadczających prezentyzmu, 63% zestresowanych oraz 62% zmagających się z silnym zmęczeniem uważa, że warunki do jedzenia w pracy mają kluczowe znaczenie dla ich efektywności i samopoczucia.

Trudności w zorganizowaniu posiłku

Trudno współcześnie wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik nie ma zapewnionej przerwy na spożycie posiłku, a jednak doświadcza jej 41% pracowników. **Jedynie 59% deklaruje, że pracodawca zapewnia mu (podkreślmy: prawnie uregulowaną) przerwę na posiłek.** Jedynie 60% pracowników ma zapewniony dostęp do kuchni czy sprzętu kuchennego.

Jeszcze rzadziej pojawia się możliwość zakupu zdrowych posiłków w miejscu pracy – taką opcję wskazuje jedynie 28% pracowników. Warto zauważyć, że z tej możliwości częściej korzystają najmłodsi pracownicy – różnica względem pozostałych grup sięga co najmniej 18 pp. Ta grupa najrzadziej przyznawała, że ważne jest dla niej, by jedzenie do pracy było przygotowywane w domu (64%, przy ogóle 69% z tendencją wzrostową do najstarszej grupy wiekowej - 73%).

5. Jak praca może wpływać na nawyki żywieniowe?

Dane te sugerują, że dostępność zdrowego jedzenia w miejscu pracy, stołówki czy kantyny może być ważnym elementem wsparcia, choć jednocześnie pozostaje niewystarczająco rozpowszechniona. Jest to wyraźny powód do głębszej refleksji na temat wsparcia wszystkich grup wiekowych dobrze dostępnym i oznaczonym jedzeniem w miejscu pracy.

„Szczerze mówiąc, ja jem to, co akurat mam pod ręką – nie mam czasu planować czy szukać zdrowych opcji. Jeśli w biurowcu czy tuż obok byłoby miejsce, gdzie można szybko kupić sensowny, zdrowy posiłek, pewnie korzystałbym z tego częściej. Problem w tym, że zwykle wybór sprowadza się do burgera w dostawie albo drożdżówki z najbliższej piekarni. A jak człowiek jest w biegu i głodny, to decyzja zapada w minutę – i nie zawsze na korzyść zdrowia."

Pan Nadgodzina

Błędne koło niezdrowych zachowań

Brak czasu na posiłki prowadzi do sięgania po szybkie i często niezdrowe produkty. Łatwy dostęp do słodyczy dodatkowo utrwala takie zachowania, a przeciążenie obowiązkami i nadgodzinami pogłębia problem, skutkując pracą z uczuciem głodu oraz wieczornym przejadaniem się.

Tym samym nawyki żywieniowe w pracy nie są jedynie wynikiem indywidualnych preferencji czy dyscypliny, lecz w znacznym stopniu konsekwencją środowiska organizacyjnego i warunków, które tworzy pracodawca.

1. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

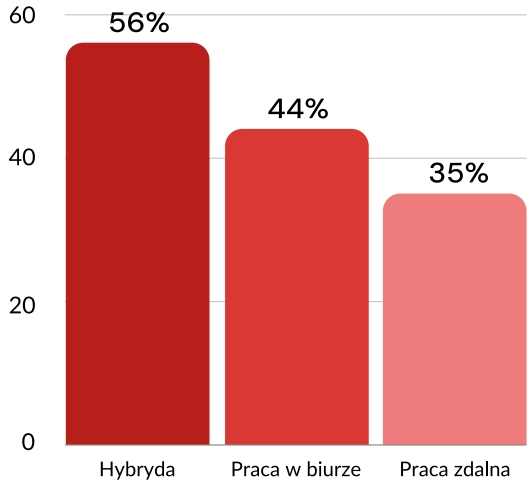
Współczesne środowisko pracy podlega dynamicznym zmianom, a wraz z nim ewoluują także nawyki żywieniowe pracowników. W dobie popularyzacji pracy zdalnej czy modelu hybrydowym, sposób organizacji pracy coraz wyraźniej determinuje dostępność jedzenia, regularność posiłków, jakość dokonywanych wyborów żywieniowych, a także relacje między stylem życia a zdrowiem. **W niniejszym rozdziale przedstawiono wyniki badania dotyczącego wpływu trybu pracy, czynników psychospołecznych, otoczenia społecznego oraz rytmu dnia na kształtowanie nawyków żywieniowych pracowników.**

Tryb pracy a nawyki żywieniowe

1. Dostępność jedzenia i skłonność do podjadania

Tryb pracy w istotny sposób kształtuje dostęp do posiłków i przekąsek. Osoby, które przynajmniej częściowo pracują w biurze, mają większy dostęp do jedzenia, zwłaszcza słodyczy, jednak niekoniecznie częściej po nie sięgają.

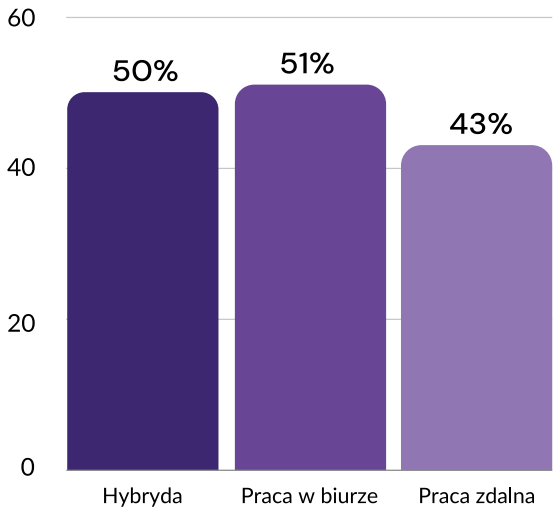
W pracy mam lepszy dostęp do czegoś słodkiego, np. ciastek lub batonów, niż do zdrowych posiłków, przekąsek, owoców



2. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Widać wyraźnie, że model hybrydowy sprzyja większej ekspozycji na niezdrowe produkty. To w tej grupie najczęściej pojawia się opinia, że w biurze łatwiej jest zdobyć ciastka czy batony niż owoce czy zdrowe przekąski. Warto, aby zachęcanie do powrotów do biur wiązało się z praktykami atrakcyjnymi, ale jednocześnie zdrowymi, gdyż na podstawie powyższych danych można przypuszczać, że otaczanie pracownika niezdrowymi produktami bywa powszechniejsze, co nie przekłada się pozytywnie na jego zdrowie. **Przewaga pracowników hybrydowych w doświadczeniu dostępności czegoś słodkiego nad zdrowymi posiłkami i przekąskami jest zatrważająco duża.**

Często mam pod ręką niezdrowe przekąski i trudno mi się im oprzeć



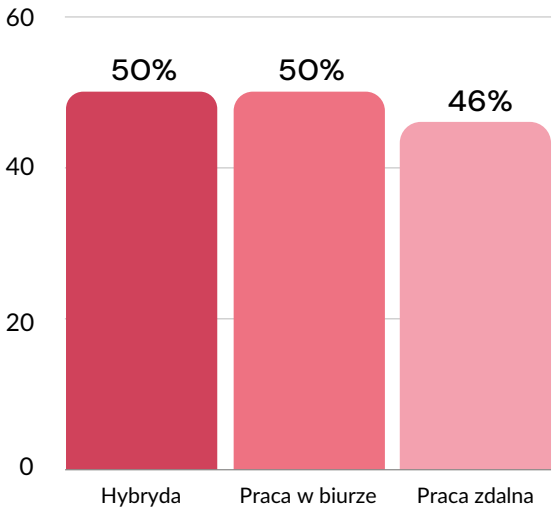
- **Dodatkowo dwie najmłodsze grupy wiekowe częściej deklarowały, że często mają pod ręką niezdrowe przekąski, podobnie jak osoby z nadwagą i otyłością.**
- 70% osób deklarujących trudność w opieraniu się niezdrowym przekąskom przyznaje jednocześnie, że w pracy **je to, co ma pod ręką, co obrazuje silny wpływ dostępności jedzenia na podejmowane decyzje żywieniowe.**

3. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

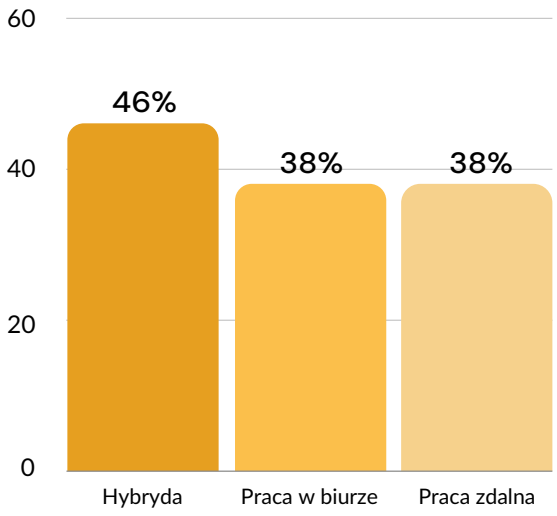
Mimo że osoby pracujące zdalnie deklarują, że mają więcej czasu na przygotowanie posiłków, to aż 46% z nich przyznaje, że i tak trudno im się zdrowo odżywiać. To niemal taki sam odsetek jak wśród pracowników biurowych (50%) i hybrydowych (50%). Może to sugerować, że w pracy zdalnej pojawiają się inne przeszkody – np. zajadanie stresu albo brak wypracowanej rutyny posiłków.

Problem braku czasu na jedzenie jest podobny w biurze i na home office (po 38%), ale zdecydowanie największe trudności mają pracownicy hybrydowi – aż 46% przyznaje, że nie ma kiedy zjeść. **To może wynikać z kumulacji problemów obu modeli:** w biurze ograniczone są możliwości wyboru posiłków, a w domu brakuje wyraźnych granic między pracą a przerwą. Hybrydowi odczuwają oba te obciążenia jednocześnie.

Trudno mi na co dzień zdrowo się odżywiać



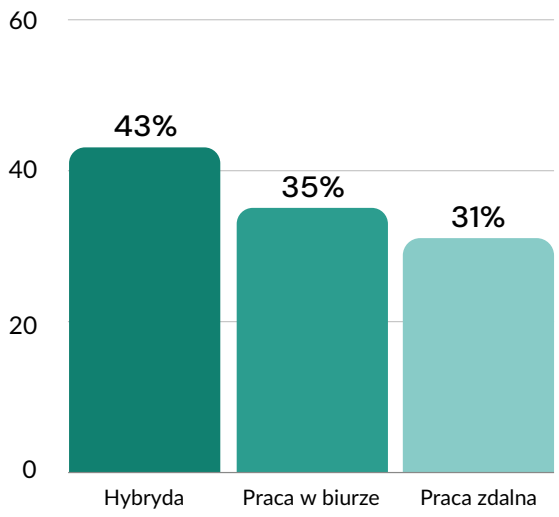
Brakuje mi czasu na zjedzenie posiłku/przekąski



4. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Głód w pracy jest problemem w każdym trybie, ale najbardziej dotyka pracowników hybrydowych (43%), którzy łączą wyzwania życia biurowego z pracą zdalną. W biurze problemem bywa brak dostępności jedzenia – jeśli pracownik nie zabierze posiłku z domu, a firma nie zapewnia żadnych benefitów żywieniowych (tj. owoce, warzywa, kanapki, sałatki), zostaje automat ze słodyczami lub szybkie zakupy (o ile w okolicy jest jakiś punkt, w którym można je zrobić). Z kolei w pracy zdalnej i hybrydowej głód najprawdopodobniej częściej wynika z ciągłego natłoku spotkań online. Pracownicy obawiają się przerw na jedzenie – nawet kilkuminutowych – bojąc się, że ich nieobecność na komunikatorze zostanie negatywnie oceniona lub realnie, mając ustawionych kilka godzin spotkań, nie mają możliwości, aby odejść od komputera, jeśli mają być ich aktywnymi uczestnikami.

Często pracuje z uczuciem głodu

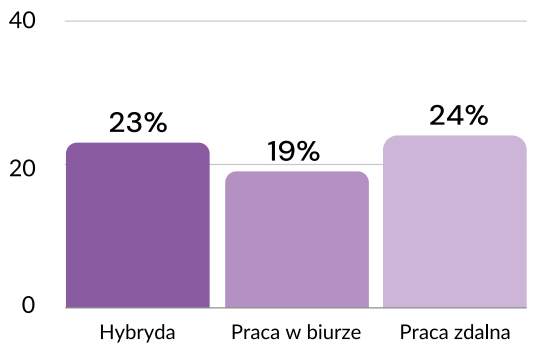


2. Częstotliwość jedzenia słodyczy

Pomimo większego dostępu do słodyczy w biurze, częstsze ich spożywanie deklarują pracownicy zdalni (24%) oraz hybrydowi (23%) niż osoby pracujące stacjonarne (19%).

Prawdopodobną przyczyną jest bliskość domowej „szafki ze słodyczami", która w pracy zdalnej sprzyja spontanicznemu podjadaniu.

Jem słodycze codziennie lub kilka razy dziennie



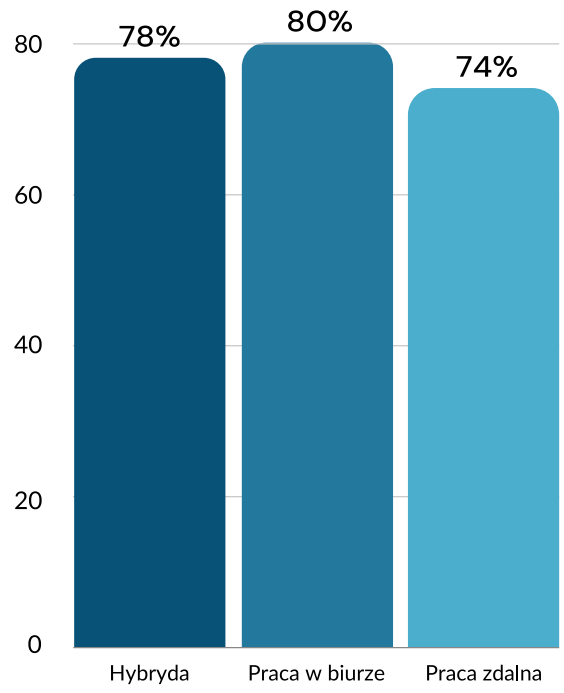
5. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

3. Znaczenie dostępności posiłków

Wraz z większą obecnością w biurze rośnie potrzeba, by jedzenie było łatwo i szybko dostępne. Im częściej osoby pracowały zdalnie, tym częściej zgadzały się ze stwierdzeniem że ważne jest dla nich, by jedzenie było łatwe do szybkiego zjedzenia, przygotowania, zamówienia.

Pracownicy biurowi oraz hybrydowi są najbardziej wrażliwi na brak zorganizowanego dostępu do posiłków w pracy. Właśnie dlatego tak ważna będzie w ich przypadku dobrze zaplanowana struktura wsparcia żywieniowego w miejscu pracy.

Ważne jest dla mnie, by jedzenie było łatwe do szybkiego zjedzenia, przygotowania, zamówienia



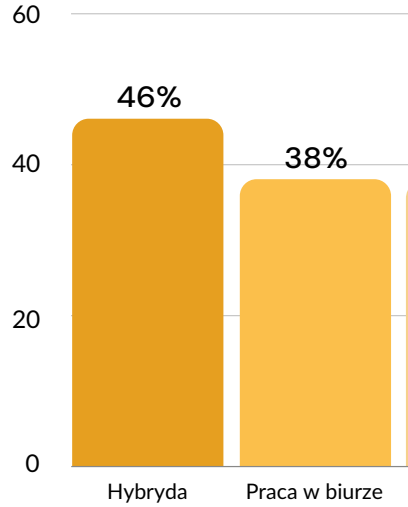
6. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Czynniki psychospołeczne i organizacyjne

1. **Brak czasu na jedzenie**

Wysokie tempo pracy skutkuje problemami z regularnym spożywaniem posiłków. Aż 40% pracowników deklaruje, że **brakuje im czasu na zjedzenie przekąski lub posiłku w trakcie dnia pracy.**

W pracy brakuje mi czasu na zjedzenie posiłku, przekąski

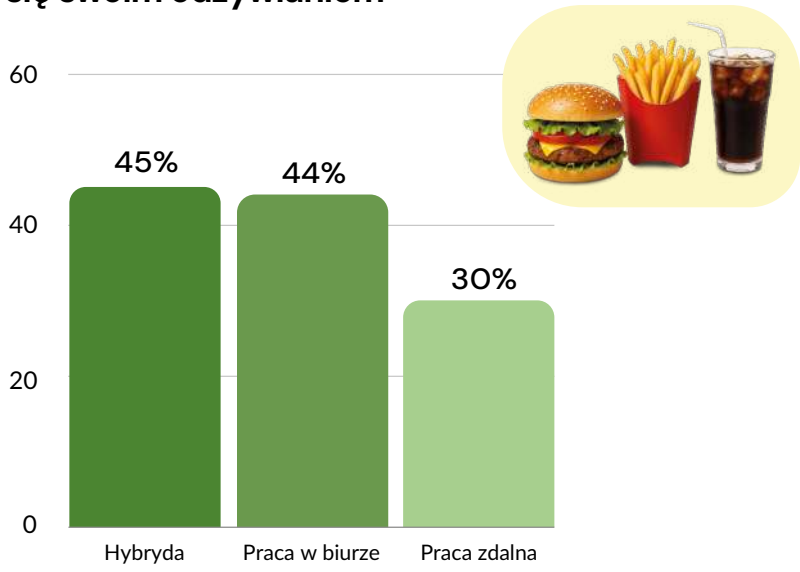


Model hybrydowy okazuje się szczególnie trudny, gdyż łączy wyzwania obu pozostałych form pracy – konieczność dojazdów, częstsze spotkania oraz brak stabilnej rutyny (różne momenty startu dnia, powrotu do domu, zarządzania dniem roboczym). Najprawdopodobniej właśnie z tego powodu pracownicy pracujący hybrydowo częściej deklarują ten problem - o 6 pkt% częściej niż ogół, a o 8 pkt% częściej niż respondenci pracujący w innych trybach.

7. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

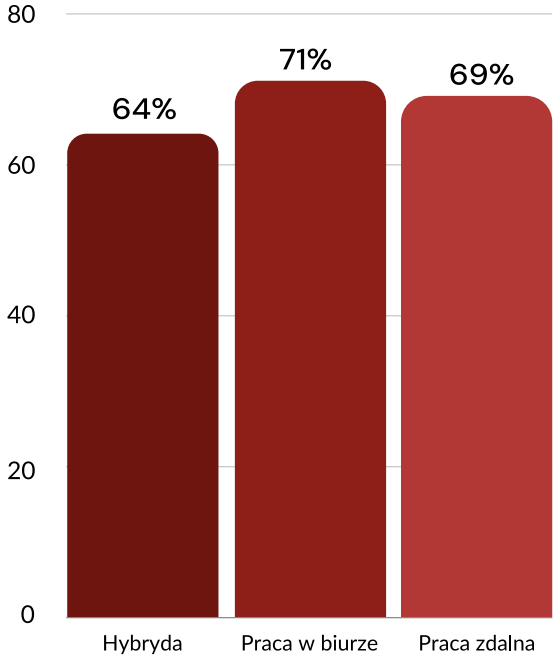
Pracownicy wykonujący swoją pracę zdalnie, **o wiele rzadziej skarżą się na brak czasu** jako czynnik przeszkadzający w zdrowym odżywianiu (różnica 14 i 15 pkt% w porównaniu z pracownikami biurowymi i hybrydowymi).

Mam za dużo pracy i obowiązków, żeby lepiej zająć się swoim odżywianiem



Regularność ważniejsza jest dla pracowników stacjonarnych i zdalnych. Powodem, dla którego pracownicy hybrydowi mają mniejsze "nadzieje" na jej wprowadzenie jest wspomniany wcześniej fakt zaburzonej rutyny dnia codziennego – trudno wypracować regularny tryb spożywania posiłków, gdy dni tak bardzo się od siebie różnią.

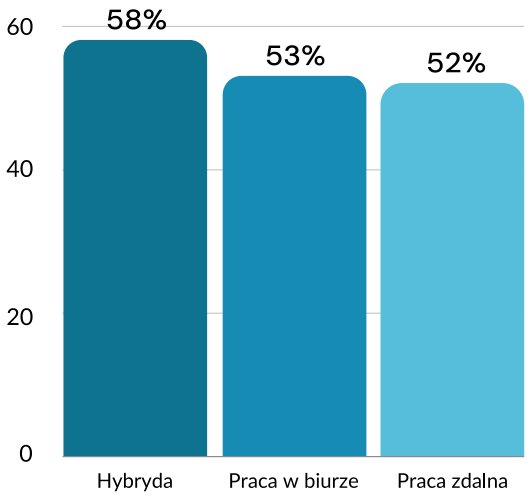
Ważne jest dla mnie, aby posiłki w pracy jedzone były regularnie



8. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

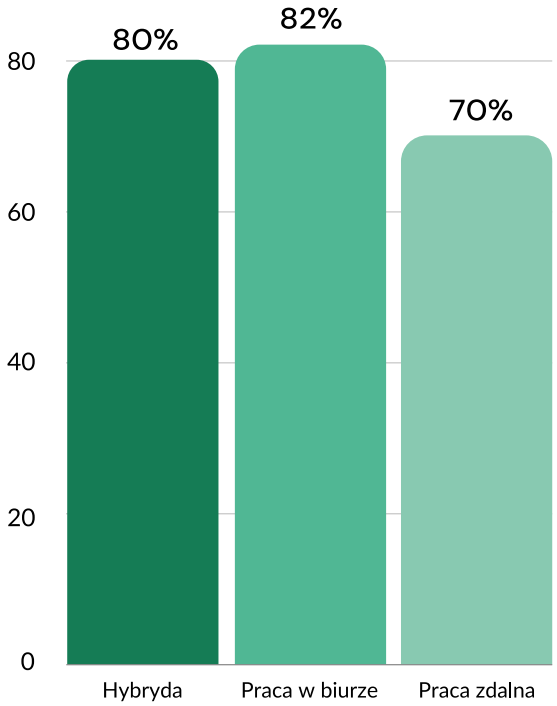
Umiejętność łączenia trybów pracy pomaga jednak najwyraźniej lepiej zarządzać postanowieniami. **To pracownicy hybrydowi częściej przyznają się do wytrwałości i konsekwencji w swoich postanowieniach** dotyczących zdrowego odżywiania.

Jeżeli postanowię, by zdrowo się odżywiać, to robię to wytrwale, konsekwentnie



Im częściej pracownicy przebywają w biurach, tym **ważniejsze jest dla nich, by posiłki były jedzone w spokoju.** Istnieje szansa na to, że wpływ biurowego życia przeszkadza w spokojnym zjedzeniu posiłku.

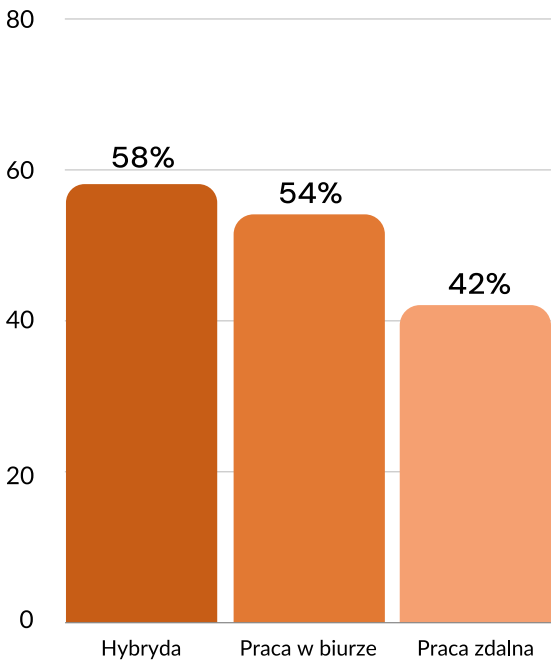
Ważne jest dla mnie, by posiłki spożywane w pracy były jedzone w spokoju



9. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Osoby mające kontakt z biurem częściej niż te pracujące w pełni zdalnie nie lubią się zastanawiać, co mają zjeść i jedzą to, co mają pod ręką. Zatem ważne będzie, aby mieli w biurze dostęp do jedzenia dobrej jakości.

W pracy nie lubię zastanawiać się, co mam zjeść – jem po prostu to, co mam pod ręką

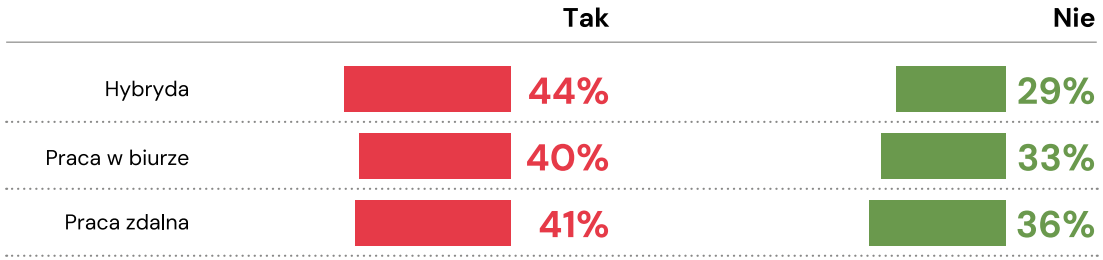


2. Stres, zmęczenie i obciążenie obowiązkami

Model pracy silnie oddziałuje na poziom stresu, a ten z kolei na nawyki żywieniowe.

Osoby pracujące w trybie hybrydowym odczuwają silny stres nieco częściej niż w przypadku pozostałych trybów pracy oraz najrzadziej deklarują jego brak, co może świadczyć o większym obciążeniu psychicznym związanym z koniecznością przełączania się między środowiskami pracy. **Osoby pracujące w pełni zdalnie najczęściej deklarowały brak odczuwania silnego stresu w pracy.**

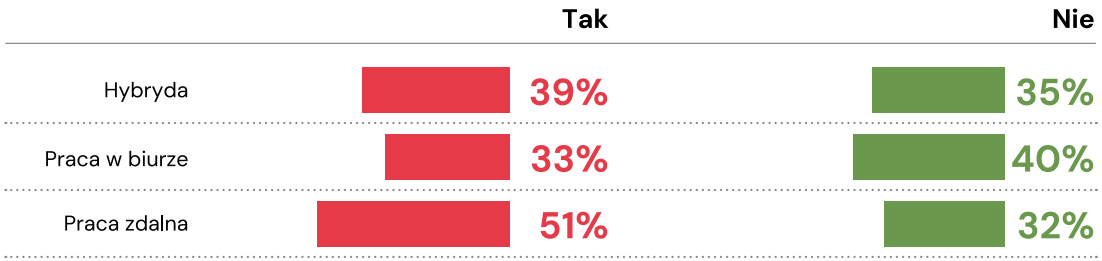
Odczuwam stres w pracy



10. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Z powodu dolegliwości lub złego samopoczucia, najczęściej zdarza się pracować na wolniejszych obrotach osobom na “home office”. Najrzadziej tego zjawiska doświadczają osoby pracujące głównie w biurze.

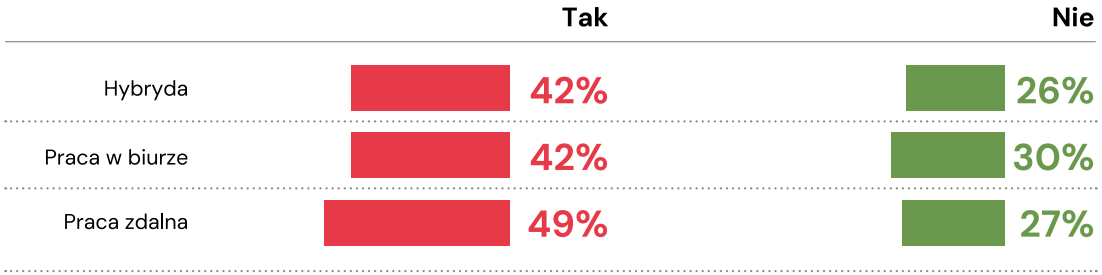
Z powodu dolegliwości lub złego samopoczucia zdarza mi się pracować na zwolnionych obrotach



11. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Osoby pracujące w pełni zdalnie częściej niż w przypadku innych trybów pracy, zgłaszały, że **w ciągu dnia pracy odczuwają silne zmęczenie – fizyczne lub psychiczne.** Najkorzystniej w tym aspekcie wypadła praca w pełni w biurze.

Często w ciągu dnia pracy (mojej zmiany) odczuwam silne zmęczenie – fizyczne lub psychiczne



„Praca z domu brzmi idealnie – kawa z własnego kubka, brak dojazdów i więcej swobody. Ale w praktyce, kiedy gorzej się czuję, od razu odbija się to na pracy. Łatwo wtedy zwolnić tempo, bo nikt nie patrzy przez ramię, a zmęczenie psychiczne też jakoś szybciej się kumuluje w samotności przed komputerem. W biurze pewnie łatwiej się spiąć i przetrwać gorszy dzień, bo atmosfera mobilizuje, a w domu człowiek sam ze sobą nie ma takiej motywacji."

Juniorka

12. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Tryb pracy a aktywność fizyczna

Pan Nadgodzina

Na sport znajduje czas sporadycznie – raz na jakiś czas zagra w piłkę z kolegami i wtedy czuje przypływ energii. Na co dzień jednak aktywność przegrywa z pracą i zmęczeniem. Odpoczynek rezerwuje na weekend: wtedy zasiada z piwem albo whisky i celebruje chwilę wytchnienia.

Juniorka

Na razie aktywność fizyczna pozostaje w sferze planów, które przesuwają się z dnia na dzień. Po całym dniu pracy najczęściej marzy o tym, żeby położyć się na kanapie z serialem i czymś do przegryzienia. To jej sposób na odreagowanie stresu i walkę z poczuciem przemęczenia.

Zwykła pracowniczka

Codzienny ruch jest dla niej naturalny – spacer, joga czy lekka gimnastyka wpisują się w jej rutynę. Nie goni za modą na intensywne treningi, ale dba o ciało w swoim tempie. Odpoczywa świadomie, bo zdrowie traktuje jako wartość, którą chce zachować na długie lata

13. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Osoby pracujące w trybie zdalnym najczęściej deklarują, że w czasie wolnym odpoczywają leżąc – aż 69% z nich. Niemal równie często robią to pracownicy hybrydowi (61%), a nieco rzadziej osoby pracujące stacjonarnie w biurze (58%).

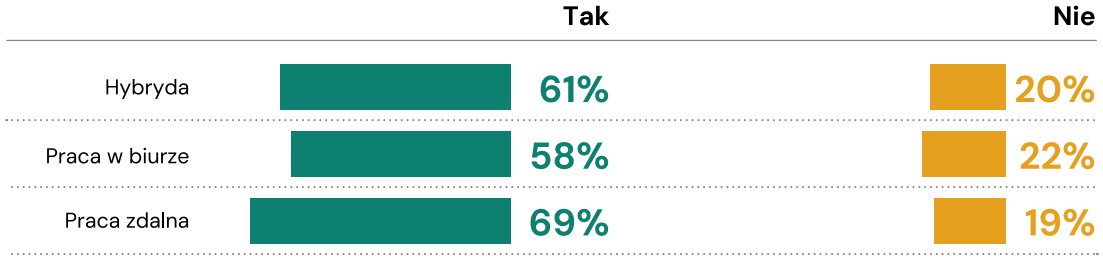
Im zatem więcej pracy z domu, tym częściej dominuje bierny odpoczynek. Może to wynikać z faktu, że osoby pracujące zdalnie spędzają więcej czasu w pozycji siedzącej i w naturalny sposób szukają później regeneracji w formie wyciszenia i braku ruchu.

Większy udział pracy z domu nie oznacza mniejszej aktywności fizycznej. Wręcz przeciwnie – **osoby pracujące zdalnie najczęściej deklarują, że codziennie znajdują czas na co najmniej 30 min. ruchu (63%).** Tuż za nimi plasują się pracownicy hybrydowi (62%), a najrzadziej osiągają ten standard osoby pracujące stacjonarnie (57%). Może to być związane z elastyczniejszym zarządzaniem czasem w trybie zdalnym i hybrydowym – **łatwiej wygospodarować chwilę na aktywność, kiedy nie traci się czasu na dojazdy do biura.**

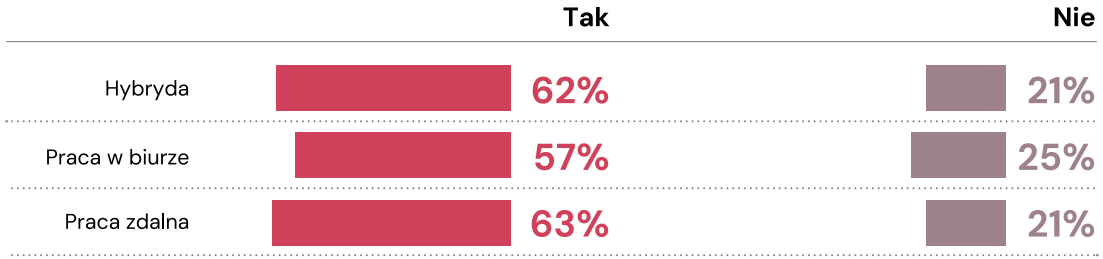
Jeśli chodzi o bardziej wymagającą aktywność fizyczną (ponad **1 godzina intensywnego wysiłku tygodniowo), najwyższy odsetek deklaracji obserwujemy u pracowników zdalnych (48%), niewiele mniej u hybrydowych (46%), a najrzadziej u pracowników biurowych (43%).** Jednocześnie osoby pracujące hybrydowo rzadziej niż inne grupy wybierały odpowiedź „trudno powiedzieć", co może sugerować, że mają największą świadomość swojego stylu życia i bardziej świadomie planują czas na ruch.

14. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

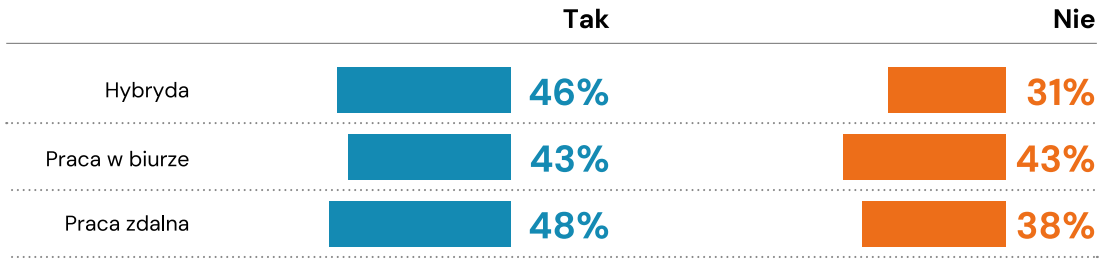
Dużo odpoczywam leżąc



Znajduję czas na pół godziny aktywności dziennie



Mam więcej niż 1h intensywniejszej aktywności w tygodniu



15. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Choć osoby pracujące zdalnie częściej deklarują codzienną półgodzinną aktywność (63%) i nieco częściej podejmują intensywniejszy wysiłek niż pracownicy stacjonarni (48% vs. 43%), analiza całości danych sugeruje, że łączna ilość ruchu w tej grupie jest nadal niska.

Wysoki odsetek osób odpoczywających biernie (69%) wskazuje, że w praktyce spędzają one większość dnia w pozycji siedzącej lub leżącej – zarówno podczas pracy, jak i po jej zakończeniu.

Zjawisko to może wynikać z kilku czynników:

- braku naturalnej aktywności wynikającej z codziennych dojazdów do biura,
- większej izolacji społecznej, która ogranicza spontaniczne formy ruchu,
- kumulacji obowiązków online – liczne spotkania zdalne utrudniają wstawanie od biurka w ciągu dnia.

Ostatecznie oznacza to, że choć pracownicy zdalni deklarują chęć dbania o kondycję, ich styl życia może sprzyjać fizycznej bierności, co w dłuższej perspektywie może mieć konsekwencje dla zdrowia i dobrostanu.

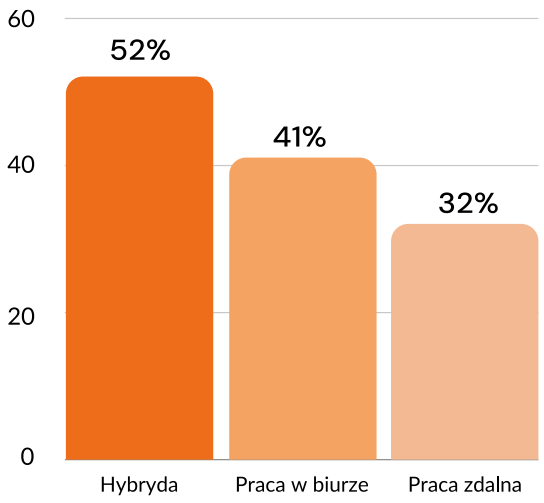
16. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Wpływ otoczenia społecznego

1. **Wspólne posiłki i relacje w pracy**

Otoczenie współpracowników odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu zachowań żywieniowych. Aż 43% badanych deklaruje, że lubi jeść posiłki wspólnie ze współpracownikami.

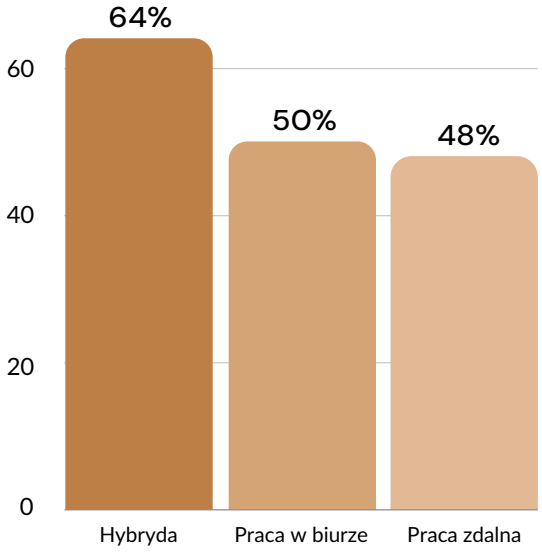
Lubię jeść posiłki w pracy ze współpracownikami



Zachęcanie do wspólnych posiłków w biurze, np. poprzez organizowanie firmowych śniadań, może być skuteczną strategią wzmacniającą więzi, a jednocześnie promującą zdrowsze nawyki. Może to być także dobra metoda szczególnie w przypadku pracowników hybrydowych.

Dla wielu pracowników rola pracodawcy w kształtowaniu zdrowych nawyków jest kluczowa. Widać jednak wyraźne różnice: 64% pracowników hybrydowych oczekuje większego wsparcia w tym obszarze, względem 50% biurowych i 48% zdalnych. Być może wynika to z większej niepewności i braku stałych rytuałów w trybie hybrydowym, co powoduje potrzebę silniejszego oparcia w organizacji.

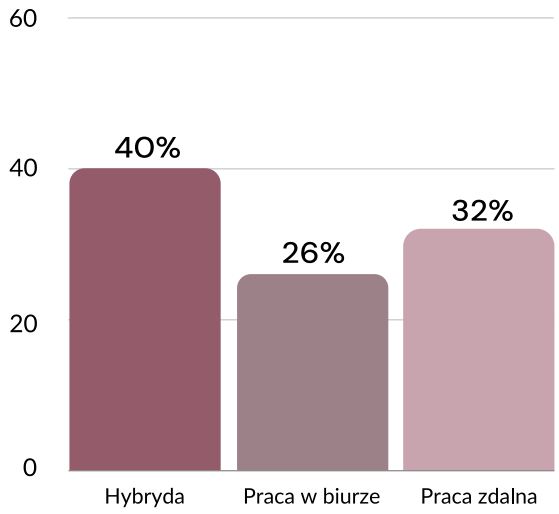
Jest dla mnie ważne by pracodawca ułatwiał zdrowe odżywianie



17. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

To właśnie pracownicy hybrydowi również najchętniej skorzystają z przeróżnych eventów dotyczących zdrowia organizowanych w miejscu pracy.

Lubię brać udział w eventach dotyczących zdrowia, np. odżywiania, aktywności fizycznej, organizowanych w firmie



2. Presja otoczenia – siła nawyków w grupie

Nawyki żywieniowe kształtują się nie tylko na poziomie indywidualnym, lecz także pod silnym wpływem otoczenia społecznego. W pracy, gdzie spędzamy znaczną część dnia, zachowania współpracowników i znajomych mogą wzmacniać zarówno zdrowe, jak i niezdrowe nawyki.

Z danych wynika, że **28% badanych deklaruje, iż ich znajomi w pracy często zachęcają ich do obfitego lub niezdrowego jedzenia.** Jednocześnie 45% respondentów przyznaje, że osoby, z którymi najczęściej przebywają, nie dbają o zdrowe odżywianie. W praktyce oznacza to, że niemal co druga osoba funkcjonuje w środowisku, w którym normą jest niekontrolowane jedzenie lub brak troski o jakość posiłków.

18. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Wpływ otoczenia nie jest jednakowy dla wszystkich grup pracowników. Analiza szczegółowych danych pokazuje istotne zależności:

- płeć: mężczyźni o 13 pp. częściej niż kobiety doświadczają presji ze strony znajomych, by jeść obficie lub sięgać po mniej zdrowe produkty,
- wiek: najbardziej narażoną grupą są osoby najmłodsze (18–25 lat) – ich znajomi najczęściej zachęcają do niezdrowego jedzenia, a skala zjawiska jest dwukrotnie wyższa niż wśród najstarszych pracowników; w grupie wiekowej 26–35 lat zjawisko występuje najrzadziej;
- masa ciała: presja ze strony otoczenia jest szczególnie widoczna wśród osób otyłych - w tej grupie niemal 3 na 4 badanych posiadających znajomych, którzy nie dbają o zdrowe jedzenie, odczuwa silne zachęty do obfitego i niezdrowego jedzenia.

Interesującym paradoksem jest to, że presja społeczna nie dotyczy wyłącznie namawiania do jedzenia większych porcji czy produktów wysokokalorycznych, lecz działa także w przeciwnym kierunku - 27% respondentów deklaruje, że ich znajomi w pracy często zwracają uwagę, iż powinni zdrowiej się odżywiać:

- u mężczyzn, którzy o 4 pp. częściej słyszą podobne komentarze,
- u osób otyłych, znacznie częściej krytykowanych przez osoby z najbliższego otoczenia,
- wśród najmłodszych pracowników (18–25 lat) – aż co drugi deklaruje, że otoczenie sugeruje im potrzebę zmiany diety.

Oznacza to, że młodzi pracownicy doświadczają najsilniejszej presji dwustronnej: z jednej strony częściej są zachęcani do jedzenia niezdrowych przekąsek, a z drugiej częściej słyszą komentarze o konieczności zdrowszego stylu życia.

19. Inne czynniki wpływające na nawyki żywieniowe

Środowisko pracy jest jednym z kluczowych czynników kształtujących codzienne nawyki żywieniowe. Niekorzystne wzorce – np. swobodne sięganie po niezdrowe przekąski czy wspólne, wysokokaloryczne posiłki – mogą utrwalać złe przyzwyczajenia i utrudniać dbanie o zdrowie.

Dlatego organizacje powinny aktywnie wspierać edukację żywieniową oraz kreować środowisko, które promuje dobre wzorce. Skuteczne strategie mogą obejmować:

- zapewnienie dostępu do zdrowych produktów w stołówkach, automatach i bufetach,
- programy edukacyjne zwiększające świadomość pracowników na temat wpływu diety na zdrowie i efektywność pracy,
- budowanie kultury pracy, w której wspiera się regularne przerwy na posiłki i zachęca do dokonywania zdrowszych wyborów,
- kampanie społeczne integrujące zespoły wokół wspólnych celów, np. promowania zdrowego stylu życia.

Wprowadzenie takich rozwiązań jest szczególnie istotne w przypadku osób młodych i otyłych, które – jak pokazują dane – są najbardziej podatne na presję otoczenia. Odpowiednie działania pracodawców mogą nie tylko **poprawić zdrowie pracowników, ale także wpłynąć pozytywnie na ich produktywność, satysfakcję i poczucie dobrostanu.**

1. Konsekwencje złych wyborów żywieniowych w pracy

Współczesne środowisko pracy wymaga od pracowników wysokiej koncentracji, zdolności podejmowania szybkich decyzji i odporności na stres. Jednak rytm dnia, tempo realizacji zadań i zdrowe nawyki żywieniowe często pozostają ze sobą w konflikcie. **Brak regularnych posiłków, jedzenie w pośpiechu lub sięganie po wysokokaloryczne przekąski mają swoje konsekwencje – zarówno dla zdrowia, jak i efektywności pracy.**

Decyzje dotyczące jedzenia w pracy nie są jedynie kwestią indywidualną – **wpływają na cały zespół, rytm działania firmy, a nawet kulturę organizacyjną.**

Wpływ głodu na efektywność pracy

Wielu pracowników doświadcza na własnej skórze, że uczucie głodu znacząco obniża zdolność koncentracji i tempo pracy. 68% respondentów przyznaje, że kiedy są głodni, trudno im wykonywać swoje obowiązki. **Widać tu jednak wyraźne różnice między grupami:**

- kobiety deklarują ten problem częściej niż mężczyźni (71% vs 64%),
- młodsi pracownicy są zdecydowanie bardziej wrażliwi – aż 76% osób w wieku 18–25 lat zgłasza, że głód utrudnia im skupienie,
- wraz z wiekiem wskaźnik ten stopniowo spada, a starsze osoby nieco rzadziej doświadczają trudności w pracy z powodu głodu

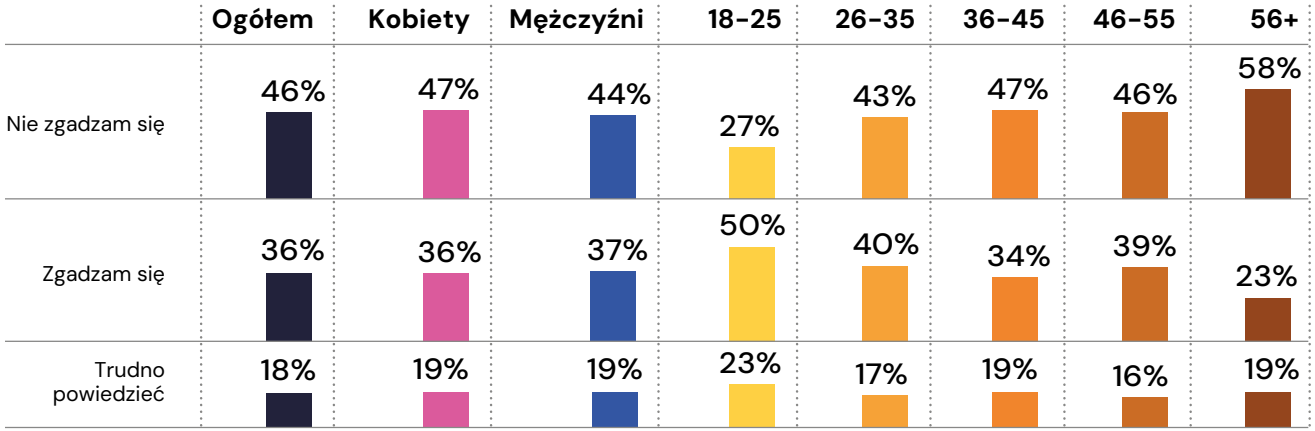
Gdy jestem głodny/a to trudno mi się pracuje

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nie zgadzam się	17%	13%	20%	10%	20%	17%	18%	19%
Zgadzam się	68%	71%	64%	76%	65%	72%	64%	62%
Trudno powiedzieć	15%	15%	15%	15%	15%	11%	19%	19%

2. Konsekwencje złych wyborów żywieniowych w pracy

36% badanych wskazuje, że często pracuje z uczuciem głodu, a w grupie 18-25 lat problem dotyczy już co drugiej osoby. W przypadku osób powyżej 56. r.ż. ten odsetek spada do 23%, **co może wynikać zarówno z bardziej uporządkowanego trybu dnia, jak i większej świadomości zdrowotnej.**

Często pracuję z uczuciem głodu



Brak regularnych, dobrze zbilansowanych, trwale sycących posiłków staje się więc jednym z głównych czynników ryzyka obniżonej efektywności, zwłaszcza wśród młodszych pracowników, dla których naturalny rytm dnia jest bardziej rozchwiany.

3. Konsekwencje złych wyborów żywieniowych w pracy

Rytm pracy a jedzenie

Przerwy na posiłek w pracy powinny wspierać regenerację i przywracać energię. Jednak dane pokazują, że nie zawsze tak się dzieje. Ponad 1/3 badanych (36%) przyznaje, że po zjedzeniu posiłku w pracy potrzebuje odpoczynku, zanim wróci do swoich obowiązków.

- Mężczyźni wskazują na ten problem częściej niż kobiety (38% vs 34%), co może sugerować tendencję do spożywania obfitszych porcji.
- Najmłodsi pracownicy (48% w wieku 18–25 lat) deklarują potrzebę przerwy częściej niż inne grupy wiekowe, co może być konsekwencją nieregularności w spożywaniu posiłków i zaburzonego poczucia energii w ciągu dnia.
- W grupie 56+ problem jest rzadszy (28%), co wskazuje na większą umiejętność dostosowywania posiłków do zapotrzebowania organizmu

Gdy zjem posiłek w pracy to potrzebuję odpocząć, zanim wrócę do swoich zadań

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nie zgadzam się	48%	51%	44%	34%	47%	49%	47%	57%
Zgadzam się	36%	34%	38%	48%	38%	36%	34%	28%
Trudno powiedzieć	16%	15%	18%	18%	15%	15%	19%	16%

4. Konsekwencje złych wyborów żywieniowych w pracy

„Posiłek ma mi dodać energii, a nie ją odbierać. Z wiekiem człowiek uczy się, żeby nakładać sobie tyle, ile naprawdę potrzebuje i wybierać jedzenie, po którym nie czuje się ciężko. Dlatego rzadko mam potrzebę dodatkowego odpoczynku po obiedzie – wystarczy spokojnie zjeść, zrobić kilka kroków i można wracać do obowiązków."

Zwykła pracowniczka

Zjawisko to jest również częstsze u osób z otyłością. W ich przypadku przyczyny mogą być złożone - od większej objętości posiłków po **zaburzenia gospodarki węglowodanowej, które prowadzą do gwałtownych spadków energii,** a które wśród osób z nadwagą i otyłością występują częściej.

Zmęczenie, spadek energii i obniżona efektywność

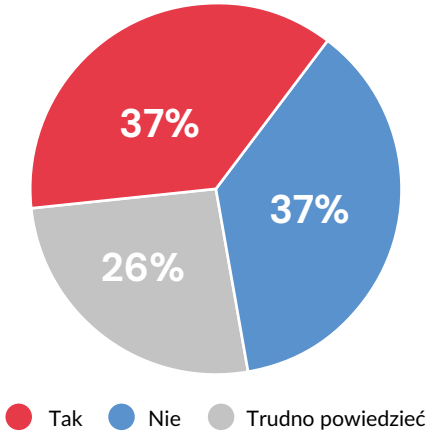
Złe wybory żywieniowe mają swoje konsekwencje także w dłuższej perspektywie – wpływają na samopoczucie i tempo pracy. Ponad 37% pracowników deklaruje, że z powodu dolegliwości lub obniżonego nastroju zdarza im się pracować wolniej.

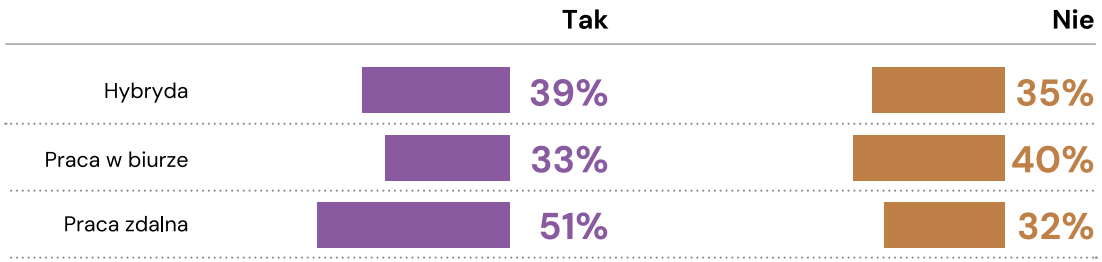
Tryb pracy odgrywa tu kluczową rolę:

- 51% pracowników zdalnych wskazuje, że częściej niż inni doświadczają zjawiska prezentyzmu,
- wśród osób pracujących głównie w biurze odsetek ten spada do 33%.

5. Konsekwencje złych wyborów żywieniowych w pracy

Z powodu dolegliwości lub złego samopoczucia zdarza mi się pracować na zwolnionych obrotach (doświadczanie zjawiska prezentyzmu):



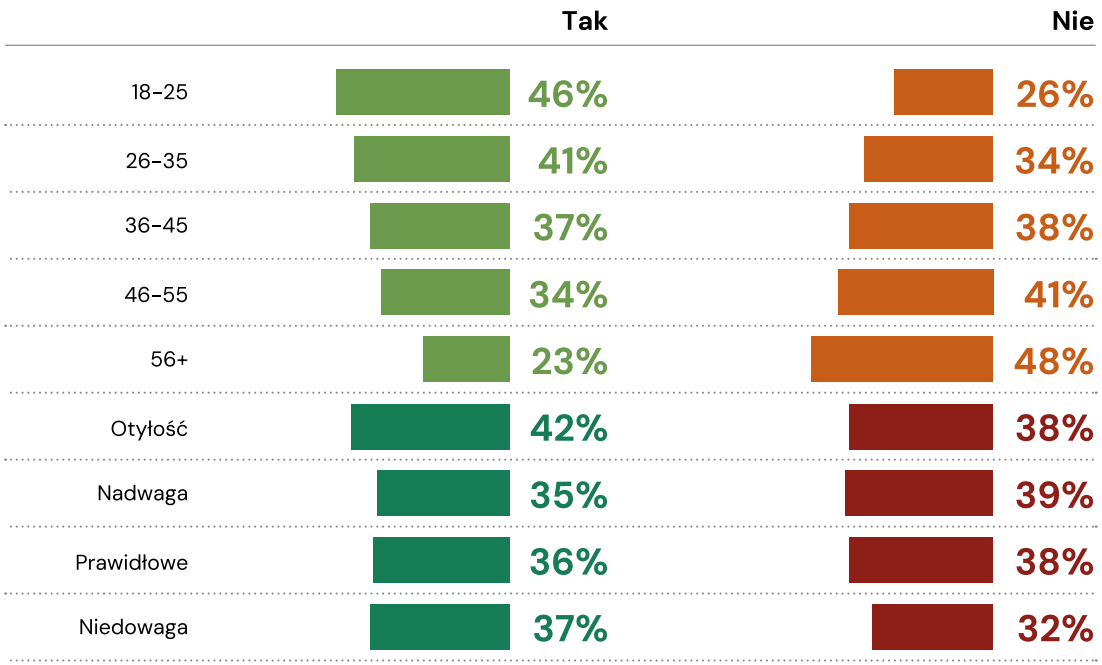


6. Konsekwencje złych wyborów żywieniowych w pracy

Na tempo pracy wpływa także wiek – w grupie 18–25 lat aż 46% respondentów deklaruje problemy z utrzymaniem odpowiedniej dynamiki pracy, podczas gdy wśród osób 56+ ten odsetek spada do 23%. **To może wskazywać na mniejszą odporność młodszych pracowników na skutki nieprawidłowej diety.**

Równie istotnym czynnikiem jest masa ciała. **Dane pokazują, że osoby z otyłością częściej niż pozostali zgłaszają spadek tempa pracy z powodu dolegliwości i złego samopoczucia (42%).** Widać więc wyraźnie, że nadmierna masa ciała zwiększa ryzyko obniżonej produktywności w pracy, a mechanizmy te mogą być związane zarówno z wyższym poziomem zmęczenia, jak i większą podatnością na dolegliwości somatyczne.

Z powodu dolegliwości lub złego samopoczucia zdarza mi się pracować na zwolnionych obrotach



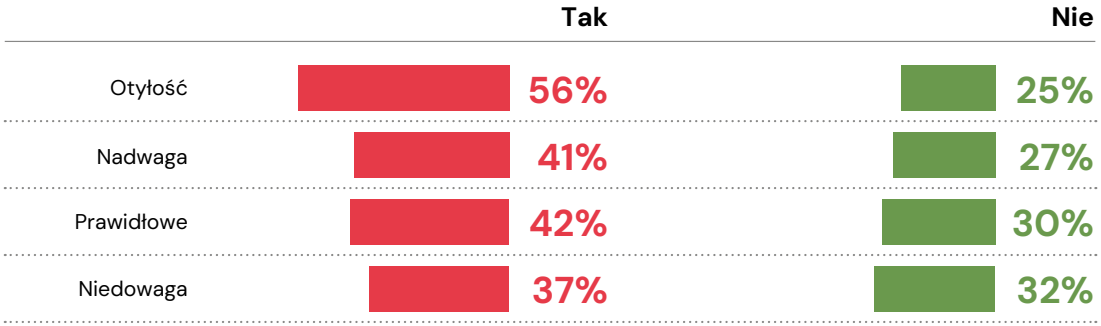
7. Konsekwencje złych wyborów żywieniowych w pracy

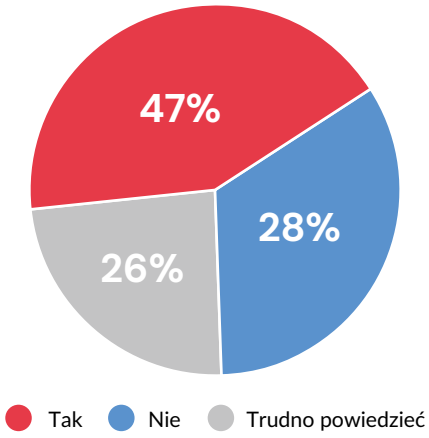
Silne zmęczenie w trakcie dnia pracy to kolejna konsekwencja niezdrowych nawyków: 47% badanych przyznaje, że doświadcza intensywnego wyczerpania – zarówno fizycznego, jak i psychicznego:

- w grupie osób z otyłością problem ten dotyczy aż 56% pracowników,
- wśród osób o prawidłowej masie ciała – 42%,
- w przypadku osób z niedowagą – 37%.

Te dane potwierdzają, że zaburzenia energetyczne związane z dietą mogą mieć charakter systemowy – **oddziałują zarówno na sprawność poznawczą, jak i na ogólną kondycję psychofizyczną.**

Często w ciągu dnia pracy (mojej zmiany) odczuwam silne zmęczenie - fizyczne lub psychiczne





8. Konsekwencje złych wyborów żywieniowych w pracy

Dane z badania pokazują jednoznacznie: złe nawyki żywieniowe przekładają się na spadek efektywności pracy, gorsze samopoczucie i zwiększone poczucie zmęczenia. Problem dotyczy w szczególności młodszych pracowników oraz osób pracujących zdalnie, które częściej niż inni borykają się z rozregulowanym rytmem dnia i brakiem wyraźnych przerw.

Dla pracodawców oznacza to konieczność wdrażania działań wspierających zdrowe nawyki:

- zapewnienia dostępu do wartościowych posiłków,
- promowania regularnych przerw,
- prowadzenia programów edukacji żywieniowej

Świadome budowanie kultury organizacyjnej opartej na dobrych wzorcach zdrowotnych to inwestycja w wydajność, zdrowie i dobrostan pracowników.

1. Społeczny aspekt posiłków w pracy – wspólne posiłki w pracy jako element integracji i wsparcia w radzeniu sobie ze stresem

Znacząca część pracowników ceni sobie możliwość spożywania posiłków wspólnie ze współpracownikami. W badaniu 43% respondentów zgadza się ze stwierdzeniem „W pracy lubię jeść posiłki wspólnie ze współpracownikami". Największe zainteresowanie wspólnymi posiłkami wykazują osoby w wieku 18–25 lat oraz 36–45 lat (odpowiednio 48% i 49%), co sugeruje, że **potrzeba kontaktu społecznego w pracy może być szczególnie istotna w tych grupach wiekowych.**

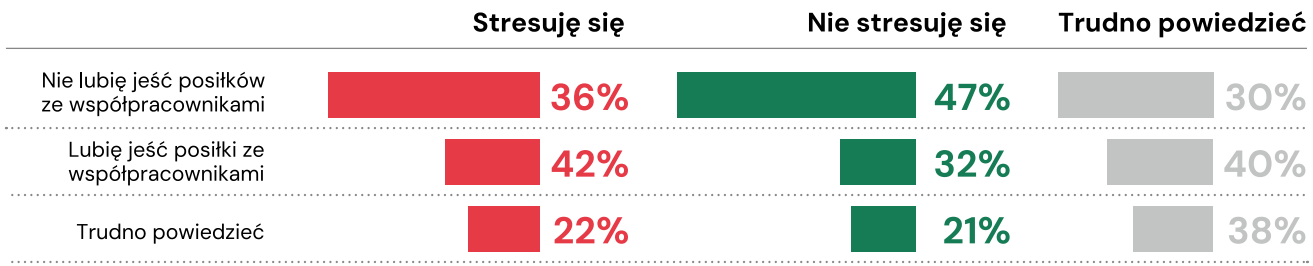
W pracy lubię jeść posiłki wspólnie ze współpracownikami

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nie zgadzam się	35%	37%	34%	29%	39%	34%	38%	30%
Zgadzam się	43%	43%	43%	48%	38%	49%	41%	39%
Trudno powiedzieć	22%	20%	23%	23%	23%	16%	21%	31%

2. Społeczny aspekt posiłków w pracy – wspólne posiłki w pracy jako element integracji i wsparcia w radzeniu sobie ze stresem

Kolejny istotny wymiar dotyczy stresu w pracy. Dane pokazują, że osoby częściej doświadczające stresu przywiązują większą wagę do wspólnych posiłków – 42% z nich deklaruje, że ważne jest dla nich jedzenie w towarzystwie współpracowników, podczas gdy w grupie osób, które nie odczuwają stresu, wartość ta wynosi 32%. **To wyraźnie wskazuje, że wspólne posiłki pełnią funkcję w strategii radzenia sobie ze stresem, dostarczając wsparcia społecznego i poczucia przynależności w środowisku pracy.**

Stres w pracy a potrzeba wspólnego jedzenia posiłków ze współpracownikami



CZĘŚĆ III

Pracodawca jako katalizator zmiany

1. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Zdrowe odżywianie w środowisku pracy staje się coraz ważniejszym aspektem zarządzania dobrostanem pracowników. Istnieją dowody na to, że środowisko pracy może skłaniać pracowników do przyjmowania zdrowszych nawyków żywieniowych, np. poprzez obserwowanie innych i zjawisko modelowania[5], a także poprzez wdrażanie polityk ukierunkowanych na zdrowie[6]. Analiza danych wskazuje, że **wpływ pracodawcy na nawyki żywieniowe pracowników nie jest jednoznaczny – istnieje wyraźna luka między oczekiwaniami a rzeczywistym wsparciem.**

Analiza postrzeganego wsparcia może ujawnić istotne różnice w oczekiwaniach i potrzebach pracowników, a to z kolei może mieć wpływ na poziom satysfakcji z inicjatyw pracodawcy[7]. Zrozumienie tych różnic jest kluczowe dla opracowania bardziej zindywidualizowanych programów, dostosowanych do potrzeb różnych grup w organizacji.

5 Van der Put, A.; Ellwardt, L. Employees' healthy eating and physical activity: *The role of colleague encouragement and behaviour.* BMC Public Health 2022,22, 2004.

6 Khalafehnilsaz, M.; Ramezankhani, A.; Rahnama, R. Challenges and barriers to healthy eating behaviors in the workplace: *A pragmatic approach to promoting healthy aging.* J. Educ. Health Promot. 2024,13, 320

7 Mazurek-Kusiak, A.K.; Soroka, A.; Godlewska, A. Nutritional Education in Polish Companies: *Employee Needs and the Role of Employers in Health Promotion.* Nutrients 2024,16, 3376.

2. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Znaczenie zdrowego odżywiania dla pracowników

Ponad połowa badanych pracowników (54%) deklaruje, że ułatwienia ze strony pracodawcy w zakresie zdrowego odżywiania są dla nich istotne. Zauważalna jest wyraźna różnica w podejściu kobiet i mężczyzn: 67% kobiet przywiązuje wagę do tego aspektu w porównaniu z 52% mężczyzn. Z wiekiem potrzeba wsparcia spada, co sugeruje, że młodsze grupy są bardziej wrażliwe na działania pracodawcy w tym zakresie.

Jest dla mnie ważne by pracodawca ułatwiał zdrowe odżywianie

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nie zgadzam się	18%	17%	20%	17%	21%	17%	16%	21%
Zgadzam się	54%	67%	52%	57%	57%	57%	52%	45%
Trudno powiedzieć	28%	27%	28%	26%	22%	26%	32%	35%

3. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

„Może z wiekiem człowiek uczy się sam dbać o swoje zdrowie i nie potrzebuje aż takiego wsparcia, ale nadal doceniam, gdy firma daje coś ekstra – czy to zdrową przekąskę, czy możliwość wyboru lepszego posiłku. To sygnał, że ktoś myśli o pracowniku nie tylko jako o trybiku w maszynie. Dla mnie takie ułatwienia od pracodawcy to naprawdę wartość, choć wiem, że młodsi oczekują ich jeszcze bardziej."

Zwykła pracowniczka

"Dokładnie! Moim zdaniem w dzisiejszych czasach takie wsparcie powinno być standardem, a nie miłym dodatkiem. Firmy dużo mówią o wellbeingu, ale jeśli nie idzie za tym realna pomoc w codziennych wyborach, to zostaje tylko ładne hasło w prezentacji. Skoro spędzamy w pracy tyle czasu, dobrze byłoby, żeby pracodawca ułatwiał nam dbanie o zdrowie – to działa przecież w obie strony."

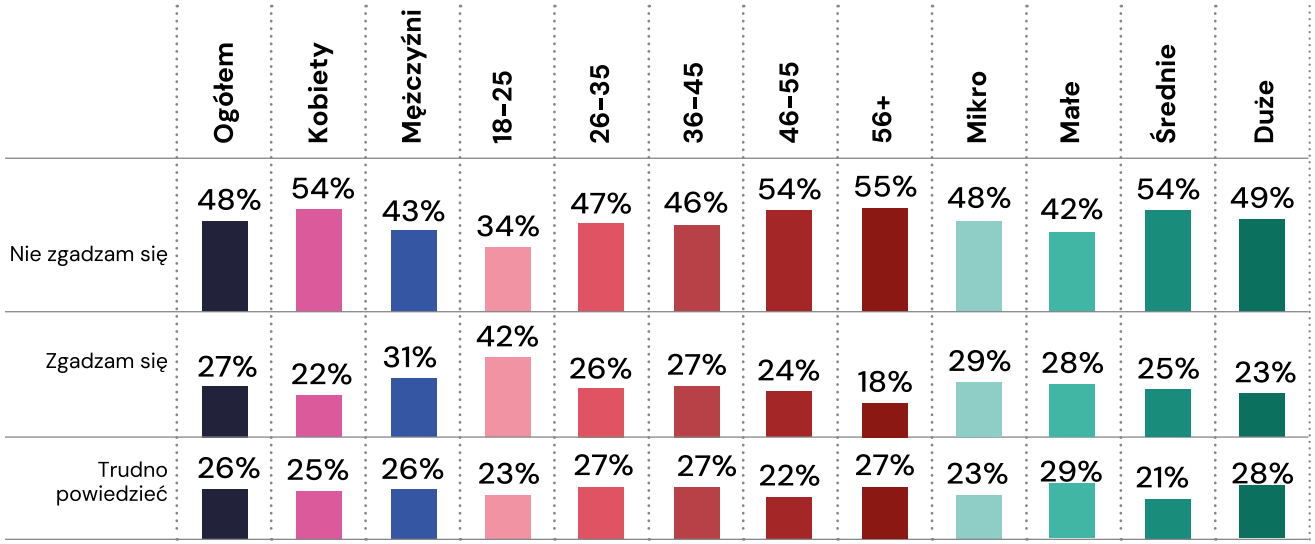
Juniorka

4. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Tylko 27% respondentów uważa, że ich firma dba o to, by mogli zdrowo się odżywiać. Częściej z tym twierdzeniem zgadzają się mężczyźni (różnica 9 pp. względem kobiet) oraz najmłodsi (różnica 15 pp. względem ogółu). Wraz z wiekiem odczucie dbałości firmy o to, by pracownik mógł zdrowo się odżywiać, maleje. Różnica to aż 24 pp. między najmłodszą i najstarszą grupą. Do tego **im większa firma, tym mniej pracowników czuje, że firma dba o ich zdrowe odżywianie.**

Widzimy, że skoro dla 67% kobiet ważne jest, by pracodawca ułatwiał zdrowe odżywianie, a tylko 22% z nich twierdzi, że firma dba o to, by mogły zdrowo się odżywiać, to 30% kobiet pracuje w takim środowisku, które realizuje ich potrzebę wsparcia zdrowych nawyków żywieniowych. **Oczekiwania każdej analizowanej grupy spełniane są w co najwyżej 50%.**

Firma dba o to, bym mógł/a zdrowo się odżywiać



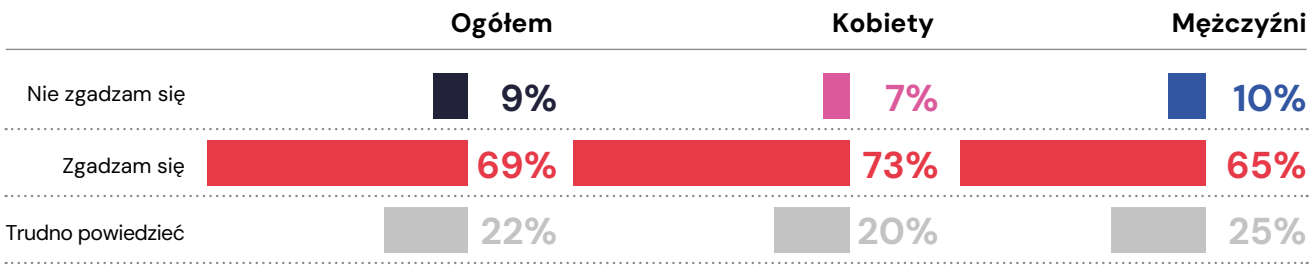
5. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Wpływ zdrowego odżywiania na funkcjonowanie w pracy

Osoby odżywiające się zdrowo wiedzą o tym, że wpływa to pozytywnie na ich samopoczucie i wyższą wydajność w pracy – taką opinię wyraziło 69% badanych. Różnica w deklaracji tej świadomości między kobietami a mężczyznami wynosi 8 pp., a osoby doświadczające stresu i zmęczenia częściej wskazują na pozytywny wpływ zdrowego odżywiania (72%).

Wyniki te sugerują wyraźny związek przyczynowo-skutkowy: odpowiednia dieta wpływa na funkcjonowanie poznawcze i fizyczne pracowników, a brak wsparcia w tym zakresie może obniżać efektywność pracy.

Jedząc zdrowsze produkty, posiłki, przekąski mogę poprawić swoje funkcjonowanie w pracy, wydajność, samopoczucie



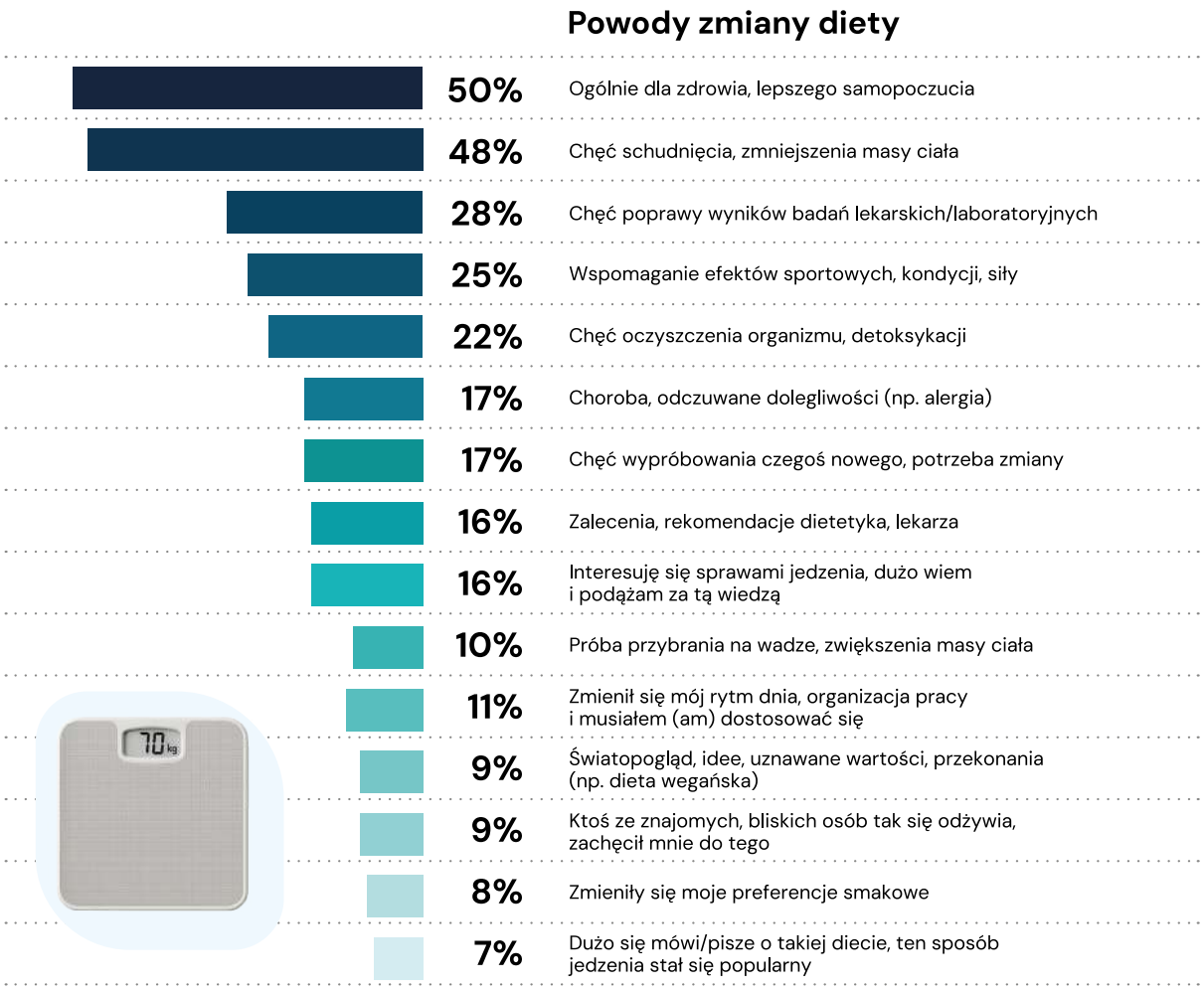
6. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Współpraca z dietetykiem

W ciągu ostatnich dwóch lat 37% polskich pracowników biurowych korzystało z konsultacji dietetyka.

Główne motywacje obejmowały: poprawę zdrowia i samopoczucia (50%), redukcję masy ciała (48%) oraz poprawę wyników badań (28

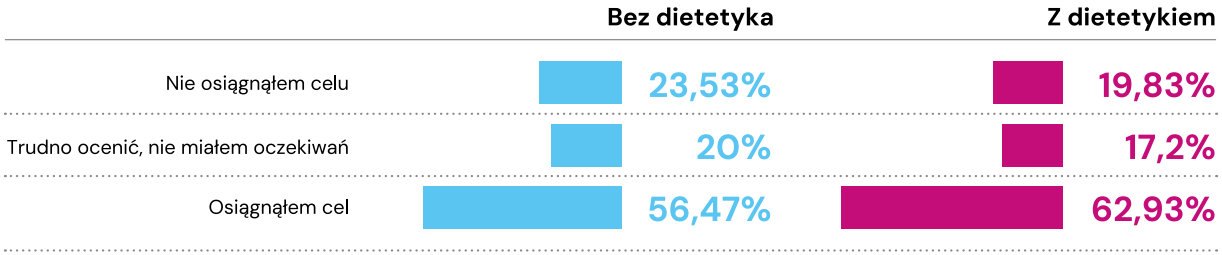
Istotne jest, że współpraca z dietetykiem zwiększyła skuteczność zmian żywieniowych – 63% osób korzystających z porad dietetyka osiągnęło swoje cele, w porównaniu do 56% próbujących samodzielnie.%).



7. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Jak wspominaliśmy w poprzednich rozdziałach, ponad połowa pracowników (55%) próbowała zmienić sposób odżywiania na zdrowszy, w tym 61% kobiet i 51% mężczyzn. Osoby, które wielokrotnie podejmowały próby, wykazują większe zapotrzebowanie na wsparcie dietetyczne. Dokładając do tego fakt, że tylko co 2 (54%) osoba twierdziła, że jeżeli postanowi, by zdrowo się odżywiać, to robi to wytrwale, konsekwentnie, widzimy, że kształtowanie okoliczności wspierających wytrwanie w dążeniu do celu, będą szczególnie potrzebne.

Osiągnięcie celu samodzielnie i pod okiem dietetyka

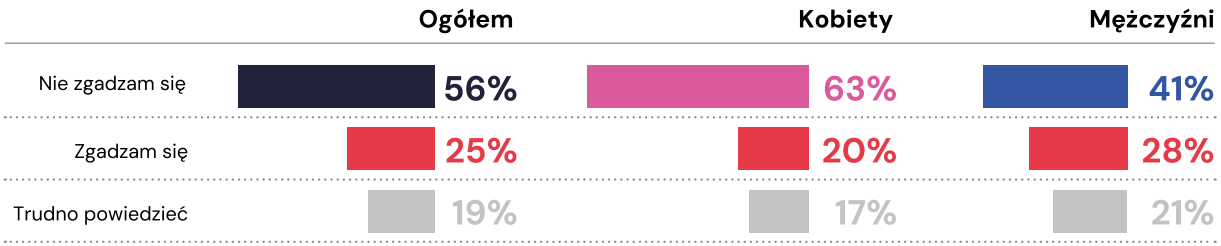


Analiza wskazuje, że wśród osób deklarujących, iż w sprawach zdrowego żywienia polegają głównie na sobie, aż 45% skorzystało w ciągu ostatnich dwóch lat z porad dietetyka. Wynik ten podkreśla istotną rolę dietetyka jako wsparcia w procesie samodzielnej zmiany nawyków żywieniowych – jego wiedza i rekomendacje pełnią funkcję przewodnika, który umożliwia skuteczniejsze osiąganie celów zdrowotnych, nawet jeśli jednostka deklaruje dużą autonomię. **Można zatem wnioskować, że profesjonalne doradztwo dietetyczne wzmacnia proces samodzielnego podejmowania decyzji żywieniowych, zwiększając szanse na konsekwentne i trwałe wdrażanie zmian.** Istotny jest również odpowiedni dobór specjalistów, posiadających odpowiednie kwalifikacje (studia kierunkowe w dziedzinie dietetyki w zakresie żywienia, bądź zdrowia publicznego w zakresie ogólnej profilaktyki zdrowotnej) do tego, by realizować programy zdrowotne w środowisku wymagającym wsparcia.

8. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Wykazano istotne różnice w postawach wobec profesjonalnych porad żywieniowych. Spośród wszystkich respondentów, **56% nie zgadza się ze stwierdzeniem „mało interesuje mnie, co o jedzeniu mówią lekarze i dietetycy, unikam takich informacji”.** Wśród kobiet odsetek ten jest wyższy (63%) niż wśród mężczyzn (41%), co pokazuje, że kobiety częściej deklarują większe zainteresowanie tym, co mówią profesjonaliści.

Mało interesuje mnie, co o jedzeniu mówią lekarze i dietetycy, unikam takich informacji



Wzrost zainteresowania przekazem od dietetyków i lekarzy obserwuje się wraz z wiekiem. Najmłodsza grupa wiekowa deklaruje brak zainteresowania o 15 pp. częściej niż najstarsza. Jednocześnie wraz ze wzrostem masy ciała zainteresowanie profesjonalnymi wskazówkami maleje. Może to wynikać z większej trudności podjęcia tematu przez osoby z nadwagą lub otyłością, poczucia presji czy niedopasowania zaleceń dietetycznych do indywidualnych potrzeb. Dodatkowym czynnikiem jest dezinformacja dietetyczna w social mediach, która może utrudniać odbiór rzetelnych porad. **Ponownie – wykorzystanie wykwalifikowanych dietetyków bazujących na wiedzy zgodnej z EBM (ang. Evidence Based Medicine), powinno być jednym z najważniejszych kryteriów w doborze kadry realizującej programy żywieniowe w miejscu pracy.**

9. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Równocześnie 55% wszystkich respondentów deklaruje, że w przeszłości próbowało zmienić swój sposób odżywiania na zdrowszy – w tym 61% kobiet i 51% mężczyzn. Najmłodsza grupa deklaruje takie próby rzadziej (43%), natomiast wśród osób z otyłością aż 77% wielokrotnie podejmowało próby zmiany.

Analiza osób, które wielokrotnie w przeszłości próbowały zmienić swoje nawyki żywieniowe, ujawnia różne potrzeby wsparcia dietetycznego:

- **53% deklaruje, że jeśli postanowią zdrowo się odżywiać, robią to konsekwentnie.** Chociaż są w stanie samodzielnie wdrażać zmiany, wsparcie dietetyka może pomóc w optymalizacji planu żywieniowego, utrzymaniu motywacji, ukierunkowania działań naprawczych i zwiększeniu trwałości efektów.
- **26% przyznaje, że mało interesuje ich opinia dietetyków i lekarzy – mimo wcześniejszych wielokrotnych prób zmiany nawyków żywieniowych na zdrowsze.** W tym przypadku rola dietetyka jest kluczowa: specjalista może dopasować zalecenia do indywidualnych preferencji, pomóc w przezwyciężeniu psychologicznych barier oraz zwiększyć skuteczność podejmowanych działań.
- **68% osób nie chce rezygnować z ulubionych smaków obecnych w niezdrowych potrawach.** Wsparcie dietetyka w połączeniu z warsztatami kulinarnymi umożliwia tworzenie zdrowszych alternatyw, pozwalając zachować przyjemność z jedzenia.

10. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Brak zainteresowania opinią dietetyków i lekarzy może prowadzić do trudności w skutecznej zmianie nawyków żywieniowych, szczególnie w grupach młodszych i z wyższą masą ciała. Profesjonalne wsparcie jest szczególnie ważne dla osób, które:

- wielokrotnie próbowały zmienić sposób odżywiania,
- mają trudności w konsekwentnym wdrażaniu zdrowych nawyków,
- nie chcą rezygnować z ulubionych smaków,
- osób z już istniejącymi problemami z nadmierną masą ciała lub chorobami dietozależnymi.

Odpowiednio dostosowane porady dietetyczne w formie wykładów czy konsultacji indywidualnych oraz warsztaty kulinarne mogą zmniejszyć bariery psychologiczne i praktyczne, zwiększając skuteczność i trwałość zmian w odżywianiu. O skuteczności takich działań wspominają autorzy badania "Building Healthier Communities in the Workplace: The Impact of a Year-Long Lifestyle Intervention on Food Access", analizującego sposoby na budowanie zdrowszych społeczności w miejscu pracy. Autorzy sugerują potencjał programu interwencji prowadzonego przez dietetyka, angażującego społeczność w miejscu pracy, w celu promocji zdrowia i poprawy nawyków żywieniowych, wyników zdrowotnych oraz samopoczucia pracowników. Rozszerzenie tego podejścia poprzez **wprowadzenie roli dietetyka nawet na pełnoetatową skalę, mogłoby przynieść jeszcze większe korzyści dzięki konsekwentnemu uwzględnianiu kwestii związanych z otyłością.** Według autorów dietetyk mógłby udzielać bieżących wskazówek dotyczących lepszego planowania menu z dostawcami żywności, oferować zdrowe opcje pracownikom przynoszącym posiłki z domu oraz zapewniać dostępność pożywnych napojów podczas imprez pracowniczych. Stałe zaangażowanie pracowników sprzyjałoby również przyswajaniu informacji na temat zdrowia, promowało kulturę świadomości zdrowotnej i podtrzymywało długofalową zmianę zachowań[8]

8 Yona, O.A.; Boaz, M.; Ben-Yaish, S.; Kaufman-Shriqui, V. Building Healthier Communities in the Workplace: The Impact of a Year-Long Lifestyle Intervention on Food Access, Quality of Life, and Health Metrics. *Nutrients* 2025, 17, 637. https://doi.org/10.3390/nu17040637

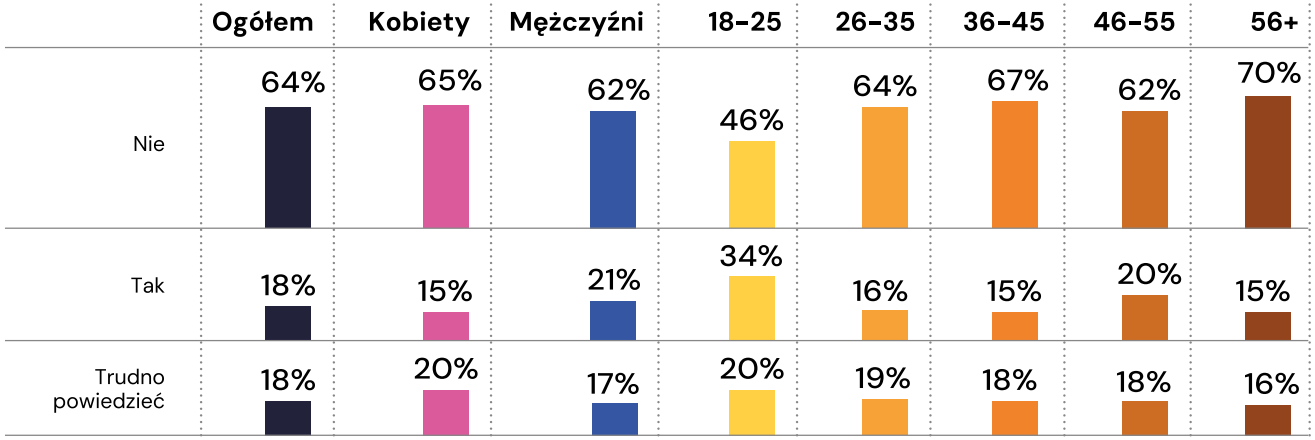
11. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Wsparcie pracodawcy w miejscu pracy

Zainteresowanie i zaangażowanie pracodawców w promocję zdrowego odżywiania w miejscu pracy jest na bardzo niskim poziomie. Jak wspomniano, tylko 27% pracowników uważa, że firma dba o zdrowe odżywianie. Najgorzej oceniają to mieszkańcy dużych miast i pracownicy większych przedsiębiorstw.

Widać również nierówności w zakresie skuteczności przekazu i równomiernego docierania do wszystkich grup pracowników. Mężczyźni o 6 pp. częściej zauważają promowanie przez pracodawców posiłków o pozytywnym wpływie na zdrowie. Najmłodsi nawet ponad dwukrotnie częściej (w porównaniu z innymi grupami wiekowymi) zauważają komunikaty wysyłane przez pracodawcę na ten temat.

Mój pracodawca oznacza, eksponuje w firmowej stołówce/ bufecie te produkty, które dobrze wpływają na zdrowie



12. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Zdecydowana większość respondentów nie zauważa inicjatyw i działań pracodawców w zakresie zdrowego odżywiania. 66% uważa, że nie interesują się oni oczekiwaniami pracowników w sprawach dotyczących jedzenia, przy czym wśród kobiet odsetek ten wynosi 71%, a wśród mężczyzn 61%. Pozytywną odpowiedź wskazało tylko 16% badanych, przy czym mężczyźni częściej dostrzegają takie zainteresowanie (19% wobec 13% kobiet). Odpowiedzi „trudno powiedzieć" wybrało 18% osób.

Analiza według grup wiekowych wskazuje, że **najmłodsze osoby (18–25 lat) około dwukrotnie częściej niż starsze grupy wiekowe (28% wobec 12–18%) zauważają zainteresowanie pracodawców oczekiwaniami pracowników w zakresie odżywiania.** Starsze grupy wiekowe – 26–35 lat (14%), 36–45 lat (18%), 46–55 lat (13%) i 56+ (12%) – rzadziej deklarują obserwację takich działań.

Mój pracodawca interesuje się, pyta pracowników, czego oczekują w sprawach dotyczących jedzenia w firmie

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nie zgadzam się	66%	71%	61%	51%	66%	65%	71%	72%
Zgadzam się	16%	13%	19%	28%	14%	18%	13%	12%
Trudno powiedzieć	18%	16%	20%	21%	21%	17%	16%	17%

13. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

Percepcja działań firm w zakresie odżywiania jest zróżnicowana pod względem płci i wieku. Wyraźna przewaga mężczyzn w dostrzeganiu zainteresowania pracodawców może wynikać z różnych oczekiwań wobec komunikacji w firmie lub różnic w sposobie odbioru inicjatyw prozdrowotnych. Z kolei większa wrażliwość najmłodszych pracowników na działania pracodawców może być skutkiem wyższej świadomości zdrowotnej tej grupy lub większej aktywności w zgłaszaniu swoich potrzeb.

Trudności w zdrowym odżywianiu w miejscu pracy

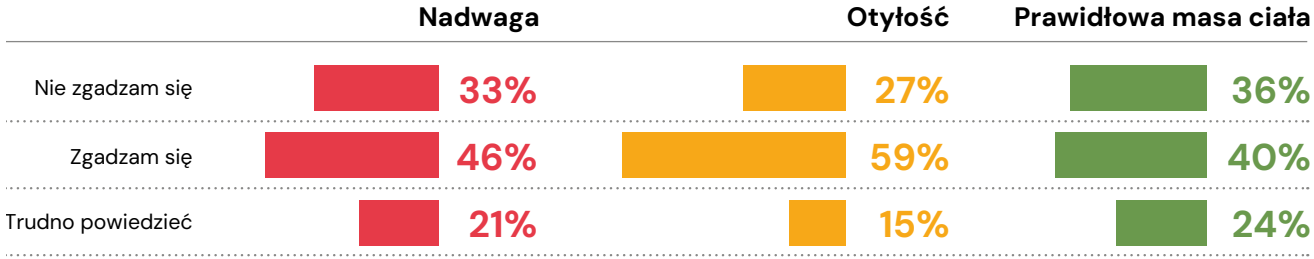
Respondenci wskazali główne trudności w zdrowym odżywianiu się w pracy: 44% zgadza się, że trudno im się odżywiać zdrowo, przy czym częściej mężczyźni (47%) niż kobiety (41%).

W pracy trudno mi zdrowo się odżywiać

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	18-25	26-35	36-45	46-55	56+
Nie zgadzam się	34%	35%	33%	24%	33%	40%	29%	37%
Zgadzam się	44%	41%	47%	48%	48%	39%	49%	41%
Trudno powiedzieć	22%	24%	20%	28%	19%	21%	22%	22%

14. Rola pracodawcy w kształtowaniu nawyków żywieniowych – dane i teoria

W pracy trudno mi zdrowo się odżywiać



Trudności rosną wraz z masą ciała i czasem pracy powyżej 40 godzin tygodniowo (57%). 66% respondentów wskazało łatwiejszy dostęp do słodyczy niż do zdrowych posiłków.

Działania pracodawców w zakresie wspierania zdrowego odżywiania pracowników są wciąż ograniczone. Tylko 21% pracodawców zapewnia pracownikom bezpłatny posiłek lub przekąskę, a jedynie 13% organizuje konsultacje z dietetykiem.

Wciąż niewielu pracodawców organizuje szersze działania prozdrowotne. Jedynie 18% respondentów badania deklaruje, że w ich firmach organizowane są eventy związane ze zdrowiem, obejmujących zarówno zdrowe odżywianie, aktywność fizyczną, jak i profilaktykę chorób.

Pomimo rosnącej świadomości zdrowotnej wśród pracowników, szczególnie młodszych i z nadmierną masą ciała, inicjatywy pracodawców w zakresie wspierania zdrowego odżywiania są niewystarczające. Zróżnicowana percepcja programów – w zależności od płci, wieku i masy ciała – sugeruje potrzebę bardziej spersonalizowanego podejścia w projektowaniu działań prozdrowotnych w firmach tak, aby były zauważone i dobrze wykorzystane, co wpłynie na ich skuteczność i efektywne wykorzystanie przez pracowników. Tylko w takiej sytuacji pracodawcy będą mogli odczuwać realny zwrot inwestycji, jakim jest zdrowsza, efektywniejsza załoga, której dobre samopoczucie przełoży się na jakość pracy oraz zwiększy lojalność wobec pracodawcy.

KOMENTARZ:

1. Od owoców po edukację – kompleksowe podejście PwC do kształtowania nawyków żywieniowych

Małgorzata Grochowska

Starszy Specjalista ds. Administracyjnych w PwC

Nie ulega wątpliwości, że pracodawcy mają znaczący wpływ na kształtowanie nawyków żywieniowych swoich pracowników. Współczesne miejsca pracy stają przed wyzwaniem stworzenia środowisk sprzyjających zdrowym wyborom żywieniowym, a PwC zdecydowanie podejmuje w tym zakresie aktywne działania.

W ramach naszych inicjatyw stawiamy na dostępność świeżych owoców. Choć dla niektórych może to być banalny benefit, dla nas jest to skuteczny sposób na propagowanie zdrowego stylu życia. Owoce, obecne w każdej pracowniczej kuchni, zachęcają do sięgania po naturalne słodkości zamiast tych mniej zdrowych – dobrze przecież znamy tę chwilową pokusę uciechy z batonika.

Z myślą o edukacji i inspirowaniu do zdrowych wyborów, organizujemy obfitujące w wiedzę webinary i dyskusje z uznaną dietetyczką, Magdaleną Kartasińską. Jej wystąpienia nie tylko wprowadziły nas w świat odpowiedniego odżywiania, ale też skutecznie rozwiały wiele mitów. Spotkania przyciągnęły ogromne zainteresowanie, a sesje pytań zdawały się nie mieć końca.

PwC angażuje pracowników również poprzez różnorodne akcje integracyjne. „Dzień Arbuza" pozwolił nam na wspólne przygotowywanie orzeźwiających lemoniad, a „Dzień Herbaty Zimowej" z mieszanką suszonych owoców stał się okazją nie tylko do poprawy zdrowia, ale i wzmocnienia więzi zespołowych.

Nie zapominamy również, że budowanie zdrowych nawyków żywieniowych nie musi oznaczać rezygnacji z przyjemności. Dlatego okazjonalnie, z okazji zakończenia roku finansowego czy powitania lata, pozwalamy sobie na wspólne świętowanie przy lodach. Chcemy pokazać, że zdrowe odżywianie to nie tylko restrykcje, ale także umiejętność zachowania równowagi i czerpania radości z jedzenia, zarówno tego pełnego witamin, jak i małych, słodkich wyjątków, które wspólnie celebrujemy. Takie podejście pozwala budować pozytywną relację z jedzeniem i sprawia, że zdrowe wybory stają się naturalną częścią codzienności.

1. Rola pracodawcy w kształtowaniu WŁASNYCH nawyków żywieniowych – czyli jak kadra zarządzająca skorzysta na zmianach wdrażanych w firmach

Nieco ponad 1/3 respondentów badania deklarowała, że zarządza w pracy innymi ludźmi. Poddaliśmy analizie ich nawyki żywieniowe oraz okoliczności związane z pracą i jedzeniem. Okazało się, że menedżerowie doświadczają specyficznych wyzwań w zakresie odżywiania, wynikających z charakteru pracy i jej wymagań. Odpowiednio zaplanowane działania wsparcia w miejscu pracy mogą przynieść wymierne korzyści nie tylko szeregowym pracownikom, ale i im samym.

Obciążenia związane z pracą kadry zarządzającej

62% menedżerów pracuje więcej niż 40 godzin tygodniowo, co jest wartością wyższą niż w populacji ogólnej. 49% odczuwa silny stres w pracy, a 46% doświadcza znaczącego zmęczenia psychicznego i fizycznego. 40% często pracuje na „zwolnionych obrotach" z powodu dolegliwości lub złego samopoczucia, a więc doświadcza zjawiska prezentyzmu.

Pod tym względem menedżerowie są grupą szczególnie wrażliwą – odpowiedzialność za innych w połączeniu z intensywnym rytmem pracy zwiększa ryzyko niewłaściwego odżywiania, niedoboru snu i zmniejszonej aktywności fizycznej.

2. Rola pracodawcy w kształtowaniu WŁASNYCH nawyków żywieniowych – czyli jak kadra zarządzająca skorzysta na zmianach wdrażanych w firmach

Trudności w stylu życia kadry zarządzającej

Menadżerom trudno zadbać o regularne, zbilansowane posiłki w pracy, co wyraźnie widać w ich odpowiedziach:

- 52% przyznaje, że w pracy trudno im się odżywiać;
- 46% deklaruje brak czasu na zjedzenie posiłku;
- 40% przyznaje, że często pracuje z uczuciem głodu.

Dodatkowo menedżerowie są mniej aktywni fizycznie - 51% spędza przerwy siedząc, a tylko 46% poświęca przynajmniej pół godziny na lekki ruch dziennie; co trzeci ćwiczy ponad godzinę tygodniowo – mniej niż ogół badanych.

Ich zdrowie fizyczne również przyciąga uwagę - 52% ma nadmierną masę ciała, a tylko 11% określa stan zdrowia jako bardzo dobry. W kontekście stresu i długiego czasu pracy, spożycie alkoholu staje się dodatkowym czynnikiem obciążającym. 24% pije alkohol kilka razy w tygodniu, a praktycznie co dziesiąta osoba zarządzająca w pracy innymi ludźmi codziennie spożywa alkohol.

Częstotliwość spożycia alkoholu wśród grupy zarządzającej innymi ludźmi:

- 21% osób pije alkohol raz w tygodniu
- 24% kilka razy w tygodniu
- 9 % codziennie
- 2% kilka razy w ciągu dnia

3. Rola pracodawcy w kształtowaniu WŁASNYCH nawyków żywieniowych – czyli jak kadra zarządzająca skorzysta na zmianach wdrażanych w firmach

"Kierownicze stanowisko to ciągły stres i odpowiedzialność, a każdy ma jakiś sposób na rozładowanie napięcia. Dla jednych to sport, dla innych właśnie kieliszek wina czy szklanka whisky wieczorem. Łatwiej jest mi łatwiej nalać sobie drinka niż wskoczyć w dres i iść pobiegać. Statystyki pokazują, że nie jestem w tym odosobniony, więc chyba można powiedzieć, że to taka nasza menedżerska forma sportu. Nie traktuję tego jak problemu, raczej jak element równowagi w tym całym maratonie."

Pan Nadgodzina

Znaczenie wsparcia żywieniowego dla menedżerów

Wyraźnie widać, że osoby zarządzające innymi potrzebują wsparcia w kształtowaniu zdrowych nawyków żywieniowych. Menedżerowie, mimo że mają wpływ na wdrażanie zmian w organizacji, sami potrzebują wsparcia w zakresie zdrowego odżywiania. Ich codzienne decyzje i styl pracy często ograniczają możliwość regularnych posiłków, a wysoki poziom stresu dodatkowo utrudnia podejmowanie świadomych wyborów żywieniowych.

4. Rola pracodawcy w kształtowaniu WŁASNYCH nawyków żywieniowych – czyli jak kadra zarządzająca skorzysta na zmianach wdrażanych w firmach

Przemyślane wdrożenie praktyk wspierających zdrowe odżywianie, takich jak:

- owoce i warzywa w zasięgu ręki,
- zapewnienie możliwości spożywania pełnowartościowych posiłków tj. kanapki, sałatki w pracy,
- konsultacje z dietetykiem,
- śniadania firmowe.

mogłoby znacząco poprawić zdrowie i samopoczucie menedżerów. Co więcej, osoby decyzyjne mają wyjątkową możliwość przekucia wsparcia w realne działania w organizacji – **zdrowe nawyki przez nie wdrażane mogą stać się częścią kultury firmy, a równocześnie bezpośrednio wspierać ich własne potrzeby zdrowotne.**

Wnioski są jednoznaczne: menedżerowie są grupą szczególnie narażoną na negatywne skutki niewłaściwego odżywiania, stresu i pracy ponad swoje możliwości. Inwestowanie w zdrowe nawyki żywieniowe wśród osób decyzyjnych ma podwójny efekt – poprawia ich samopoczucie i zdrowie, a jednocześnie tworzy warunki, w których całe środowisko pracy może lepiej funkcjonować. Nie bez przyczyny mówi się przecież, że przykład idzie z góry.

1. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Miejsca pracy, według WHOm stanowią idealne miejsce realizacji działań prozdrowotnych, w którym realizacja programów zdrowotnych przynosi najlepsze efekty [IMP, 2019 + [9]**.** Wynika to głównie z organizacyjnych uwarunkowań — pracownicy zazwyczaj przebywają w tym samym czasie w jednym miejscu i mają podobne warunki socjoekonomiczne, wykształcenie czy styl życia, co sprawia, że działania prozdrowotne są stosunkowo łatwe do wdrożenia i możliwe do precyzyjnego sprofilowania pod kątem tematyki czy użyteczności. [Virtanen, J, przypis 5]. Wśród realizowanych w firmach programów zdrowotnych wyróżnia się te obejmujące zarówno kwestie fizyczne, jak i psychiczne. **Najczęściej spotykanymi formami działania są wykłady, warsztaty oraz konsultacje ze specjalistami. W zakresie odżywiania stosuje się m.in. dostęp do świeżych owoców i warzyw, dostawy kanapek, sałatek, stołówki firmowe, dopłaty do zdrowych posiłków czy modyfikację środowiska pracy,** które sprzyja dokonywaniu zdrowych wyborów[10]. Programy zdrowotne organizowane w miejscu pracy sprzyjają też integracji i wymianie doświadczeń, co ułatwia kształtowanie i utrwalanie zdrowych nawyków żywieniowych [Top Employers Institute. HR Trends Report 2021 + IMP 2019, [11]].

9 World Health Organisation. Available online: https://www.who.int/occupational_health/activities/healthy_workplaces/en/ (accessed on 18.08.2025)

10 Rantala, E.; Vanhatalo, S.; Perez-Cueto, F.J.; Pihlajamäki, J.; Poutanen, K.; Karhunen, L.; Absetz, P. Acceptability of workplace choice architecture modification for healthy behaviours. BMC Public Health 2023,23, 2451.

11 Mark C. Pachucki, Chen-Shuo Hong, A. James O'Malley, Douglas E. Levy, Anne N. Thorndike, Network spillover effects associated with the ChooseWell 365 workplace randomized controlled trial to promote healthy food choices, Social Science & Medicine, Volume 355, 2024, 117033

2. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Zakres i liczba inicjatyw różnią się w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, kwoty przeznaczanej na ten cel oraz przyjętej polityki [IMP 2019, IMP 2020,[12]**.** Efektywność tych działań jest zwykle oceniana na podstawie zmian w zachowaniach pracowników lub wskaźników biochemicznych, tj.: poziom glukozy czy profil lipidowy[13] [14] [15]. Rzadziej analizuje się opinie samych uczestników, choć ich głos jest kluczowy - **samo wprowadzenie programu nie zapewnia jego skuteczności, jeśli nie odpowiada on na faktyczne potrzeby pracowników.** W zależności od charakteru firmy, jej struktury demograficznej, branży czy lokalizacji, oczekiwania wobec wsparcia mogą się znacznie różnić. Dobór odpowiednich form działań wpływa również na to, jak środowisko pracy jest postrzegane w kontekście promowania zdrowego odżywiania.

Promocja zdrowia w miejscu pracy przynosi pracodawcom wiele wymiernych korzyści zarówno biznesowych, jak i wizerunkowych. Wdrażanie programów prozdrowotnych pozwala znacząco ograniczyć absencję chorobową, co przekłada się na mniejsze koszty związane ze zwolnieniami lekarskimi, zastępstwami i spadkiem produktywności. **Zdrowsi pracownicy są bardziej efektywni, lepiej skoncentrowani i rzadziej wymagają długotrwałej opieki medycznej,** co obniża koszty świadczeń zdrowotnych ponoszonych przez firmę. Dodatkowo działania te pozytywnie wpływają na zaangażowanie zespołu – pracownicy czują się bardziej docenieni i identyfikują się z organizacją, co wzmacnia ich motywację i chęć pozostania w firmie.

12 ICAN Institute. Raport "Benefity Przyszło´sci"; ICAN Institute: Albuquerque, NM, USA, 2023.

13 Gea Cabrera, A.; Caballero, P.; Wanden-Berghe, C.; Sanz-Lorente, M.; López-Pintor, E. Effectiveness of Workplace-Based Diet and Lifestyle Interventions on Risk Factors in Workers with Metabolic Syndrome: A Systematic Review, Meta-Analysis and Meta-Regression. Nutrients 2021,13, 4560

14 Rachmah, Q.; Martiana, T.; Mulyono; Paskarini, I.; Dwiyanti, E.; Widajati, N.; Ernawati, M.; Ardyanto, Y.D.; Tualeka, A.R.; Haqi, D.N.; et al. The effectiveness of nutrition and health intervention in workplace setting: A systematic review. J. Public Health Res. 2021,11, 2312

15 https://journals.sagepub.com/doi/full/10.4081/jphr.2021.2312

3. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Korzyści te obejmują także aspekt wizerunkowy i strategiczny. **Pracodawca, który dba o zdrowie swojego zespołu, jest postrzegany jako atrakcyjny i odpowiedzialny, co ułatwia rekrutację nowych talentów oraz zwiększa lojalność obecnych pracowników.** Programy prozdrowotne poprawiają atmosferę w miejscu pracy, sprzyjają lepszej komunikacji i budują kulturę organizacyjną opartą na trosce o dobrostan.

W dłuższej perspektywie przekłada się to na stabilność zespołu, wyższą produktywność oraz przewagę konkurencyjną na rynku. [IMP Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników].

Zrozumienie potrzeb i braków (w rozumieniu obszarów wymagających wsparcia) pracowników pozwala tworzyć programy, które będą skuteczne zarówno w sferze ekonomicznej, jak i zdrowotnej.

Programy Żywieniowe realizowane przez Better Workplace promują weryfikowanie potrzeb pracowników oraz zbierania opinii na temat realizowanych działań. Pozwala to na bardziej precyzyjne zrozumienie roli ich wprowadzania w postrzeganiu miejsca pracy jako środowiska sprzyjającego zdrowemu odżywianiu oraz ocenę efektów samych działań, a więc i **możliwości ich dywersyfikacji i bardziej indywidualnego podejścia do oferowanych pracownikom rodzajów wsparcia.**

4. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Programy złożone są trudniejsze do realizacji z powodu wyższych kosztów, większych wymagań organizacyjnych i braku natychmiastowych efektów. W efekcie w różnych krajach i sektorach obserwuje się zarówno pojedyncze działania, jak i kompleksowe programy zdrowotne. Istnieje jednak szereg narzędzi, które można wykorzystać w zależności od potrzeby przedsiębiorstwa i grupy docelowej [16]. Ważne jest by podkreślać, że wdrażając kompleksowe programy zdrowotne nie ma potrzeby jednoczesnego uruchamiania wszystkich planowanych modułów. **Warto opracować proces nastawiony na stopniowe dodawanie elementów, co na przestrzeni określonego czasu doprowadzi do kompleksowego programu obejmującego wszystkie niezbędne do zaopiekowania obszary.** Pracownicy biurowi są jedną z głównych grup docelowych działań prozdrowotnych [Medicover 2019]. Wynika to z powtarzalnego trybu pracy, braku pracy zmianowej (ważnego dla rytmu dobowego i nawyków żywieniowych) oraz wyższego poziomu kompetencji zdrowotnych. Dzięki temu łatwiej tworzyć jednorodne grupy badane do oceny skuteczności programów [Medicover 2019, IMP 2019, IMP

2020]. Nasze doświadczenia pokazują jednak, że przy odpowiednim przygotowaniu i zaangażowaniu projektantów programów zdrowotnych w miejscu pracy, można tworzyć skuteczne Programy Żywieniowe dedykowane nie tylko pracownikom biurowym, ale również fizycznym, nawet jeśli - a może szczególnie wtedy - gdy są pracownikami tej samej organizacji. **Na takie działanie zdecydowało się np. Volvo Trucks Polska.**

16 Rosin M, Mackay S, Ni Mhurchu C. Tools and resources used to support implementation of workplace healthy food and drink policies: A scoping review of grey literature. Nutrition & Dietetics. 2023; 80(5): 452-462. doi:10.1111/1747-0080.12844

5. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Od skrzynki z owocami do strategii zdrowia w Volvo Trucks Polska. Zaczęło się od jabłka

Dobrostan pracowników to nie pusty slogan – to realne działania w miejscu, w którym spędzamy większość dnia.

Firma Volvo Trucks Polska zaczęła od prostego działania: w 2017 r. do biur trafiła skrzynka z owocami od Dailyfruits S.C. by Better Workplace. **To był pierwszy krok do stworzenia jednej z najbardziej kompleksowych strategii prozdrowotnych w Polsce.** Volvo Trucks Polska realizuje ją obecnie w 12 lokalizacjach w całym kraju, wspierając wszystkich pracowników – i tych w biurze, i w warsztacie. A owoce wciąż są – jako symbol troski i codziennego rytuału dla zdrowia.

„Owoce w biurze są symbolem troski o dobre samopoczucie zespołu, a dodatkowe elementy programu – takie jak konsultacje z dietetykiem czy analiza składu ciała – to odpowiedź na potrzeby naszych pracowników zdrowym stylem życia."

Monika Ślęzak, General Services & Wellbeing Manager, X

6. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

To nie benefity. To opieka

W firmie Volvo Trucks Polska promocja zdrowia w miejscu pracy nie jest jednorazowym projektem, lecz długoterminową i przemyślaną strategią opartą na współpracy z zespołem wykwalifikowanych specjalistów.

Co obejmuje program:

- **Indywidualne konsultacje 1:1 z dietetykami klinicznymi** – pomiary składu ciała, omówienie wyników, zalecenia żywieniowe, plan działania, sugestie badań lekarskich, monitorowanie postępów.
- **Regularne wykłady online i na żywo** – praktyczne porady o czytaniu etykiet, planowaniu posiłków, mądrym jedzeniu słodyczy czy radzeniu sobie ze stresem.
- **Sesje Q&A z ekspertami** – pracownicy mogą zadawać pytania dotyczące zdrowia i diety.
- **Akcje edukacyjne i eventy** – pikniki rodzinne, firmowe śniadania, promowanie kuchni śródziemnomorskiej i potraw sezonowych o wysokim potencjale antyoksydacyjnym.
- **Zmiany w automatach z przekąskami** – wprowadzenie orzechów, suszonych owoców i batonów o dobrym składzie.
- **Kampanie profilaktyczne** – USG piersi, jąder, tarczycy, cytologia, badania PSA, akcje promujące korzystanie ze szczepień.

7. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Dane twarde jak dobre jabłka

W 2022 r. Volvo Trucks Polska wzięło udział w **II edycji badania „Żywieniowe nawyki pracujących Polaków"** przygotowanym przez Dailyfruits S.C. by Better Workplace we współpracy z Instytutem Medycyny Pracy. **Na tej podstawie realnie zidentyfikowanych potrzeb pracowników zaprojektowano konkretne działania:**

- **„Dzień Arbuza"** – promujący zdrowe nawyki i zwiększenie spożycia owoców,
- **analiza menu stołówki** – wprowadzenie celem eksponowania dań o większym potencjale antyoksydacyjnym, jako element kampanii przeciwnowotworowej

- **„Dzień Czekolady"** – edukacja, jak jeść słodycze świadomie,
- **"Dieta dla urody"** - temat jako pretekst do rozmowy o zdrowiu kobiet, połączony z cyklem konsultacji indywidualnych z dietetykami oraz profilaktyką nowotworów kobiecych
- **kampania Movember** – wykłady i konsultacje z dietetykami na temat zdrowia mężczyzn, połączony z promocją profilaktyki nowotworu prostaty i jądra

8. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Działania na osi czasu

1 **2017**
OWOCE

- Regularne dostawy świeżych owoców – początek działań i punkt wyjścia do szerszych działań na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników

2 **2020**
EDUKACJA

- Piknik rodzinny z edukacją dla rodziców („Podaruj dziecku porcję zdrowej energii") w siedzibie Volvo Polska sp. Z o.o. we Wrocławiu
- Hybrydowe wykłady dietetyczne: „Żywieniowe wspomaganie mózgu", „Fakty i mity" dla pracowników biurowych i warsztatowych

3 **2021**
KONSULTACJE, EVENTY

- Start indywidualnych konsultacji dietetycznych - pierwsze akcje z analizą składu ciała dla pracowników biura i załóg warsztatowych, m.in. mechaników samochodowych, pracowników biura obsługi klienta itd.
- Event sokowy i akcja śniadaniowa w firmie

9. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

4

2022

STRATEGIA DIETETYCZNA

- Udział w II edycji badania „Żywieniowe nawyki pracujących Polaków"
- Wspólna analiza wyników z zespołem dietetycznym i opracowanie strategii opartej na danych
- Dzień Arbuza i promowanie zdrowych nawyków
- Akcja Movember: wykłady i konsultacje męskie, analiza menu stołówki z promowaniem dań mających pozytywny wpływ na zdrowie

5

2023

WYKŁADY, ZMIANY W BIURZE

- 4 wykłady dietetyczne w roku: nauka budowania zdrowych posiłków, dieta dla urody, fakty i mity, nauka czytania etykiet produktów spożywczych
- Promocja żywienia kobiet – plakaty, wydarzenia, konsultacje
- Analiza i korekta asortymentu automatu z przekąskami

6

2024

WYKŁADY, AKCJE, DIETY

- Grupowe rozmowy z dietetykiem: insulinooporność i gospodarka węglowodanowa
- Dzień Czekolady – jak jeść słodycze mądrze
- Akcja Movember 2.0 – 12 lokalizacji w całej Polsce, 600 konsultacji przeprowadzanych przez 7 dietetyków klinicznych
- Wykład: „Prawdziwy facet musi dobrze zjeść" o wyzwaniach żywieniowych mężczyzn

10. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Strategia, która działa

Program prozdrowotny w Volvo Trucks Polska objął już ponad 2 tysiące osób. **Wykłady dietetyków Betterworkplace osiągają rekordowe frekwencje, listy konsultacji z dietetykami 1:1 zapełniają się w kilka minut,** a pracownicy chętnie korzystają ze zdrowych rozwiązań w biurach i w warsztacie.

Dlaczego to działa

1. **Treści skrojone na potrzeby pracowników,** poprzedzone analizami potrzeb i problemów pracowników, modyfikowane na podstawie opinii o realizowanych działaniach wśród pracowników.
2. **Praktyczne wskazówki,** od razu możliwe do zastosowania przekazywane zarówno większej grupie pracowników podczas wykładów, jak i skrojone do potrzeb poszczególnych pracowników na konsultacjach indywidualnych.
3. **Kompleksowe wsparcie dietetyków klinicznych,** w tym rekomendacje badań i proponowanie planu działania dostosowanego do możliwości jednostki.
4. **Przemyślany program,** a nie jednorazowe akcje.
5. **Niezmienne od lat żywieniowe wsparcie w postaci otaczania zdrową żywnością w miejscu pracy** – od dostępu do owoców i warzyw w miejscu pracy, przez korygowanie asortymentu automatu ze słodyczami po modyfikacje menu stołówki pracowniczej.

11. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Opinie pracowników

Pracownicy Volvo Trucks Polska zaobserwowali zmiany oraz zdobyli kompetencje w następujących obszarach:

- **pozbyli się niektórych objawów m.in. reedukacją poziomu cholesterolu,** poprawą w obszarach gospodarki węglowodanowej, samopoczucia w ciągu dnia
- **odzyskali energię i motywację** - w zakresie codziennego zarządzania jedzeniem i poczucia sensu działań małymi krokami; pracownicy fizycznie nauczyli się zarządzać jedzeniem podczas pracy zmianowej
- **zaczęli ćwiczyć i dbać o siebie** – wielu uświadomiło sobie konsekwencje ówczesnej sytuacji sylwetkowej, podjęło skuteczne interwencje w obszarze masy ciała, które opracowywane były z dietetykami na bieżąco
- **nauczyli się czytać etykiety,** a więc stali się bardziej świadomymi konsumentami
- **usystematyzowali wiedzę w obszarach żywienia codziennego** jak i bardziej specjalistycznych obszarów związanych z żywieniem w chorobach

„ Pierwsza konsultacja i analiza składu ciała otworzyła mi oczy i zmotywowała do działania. Dieta połączona z ćwiczeniami przyniosła efekty i na kolejnej konsultacji, po roku było mnie już mniej o ponad 20 kg. Teraz nie mam problemu z utrzymaniem wagi na odpowiednim poziomie"

Sławek

„ Od jakiegoś czasu borykałam się z problemem zdrowotnym, na który lekarze mieli prostą, ale niedziałającą odpowiedź. Pani Magda jako jedyna wniknęła w temat i zasugerowała zrobienie konkretnych badań, które pomogły mi odnaleźć i zrozumieć przyczynę"

Agnieszka

12. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

„Na konsultacji u Pani Magdy okazało się, że mój wiek metaboliczny niemal uprawnia mnie do przejścia na emeryturę, a jestem ledwo po czterdziestce. Przejąłem się, nie powiem... Zacząłem lepiej jeść, zmusiłem się (pierwszy raz w życiu!) do biegania Pozbyłem się kilogramów, a sport już ze mną został"

M.Ś.

„Wykłady są prowadzone w sympatycznej, luźnej atmosferze, z uśmiechem i humorem, lecz z pełnym profesjonalizmem. Był czas na pytania i zawsze konkretna odpowiedź. Rzetelna wiedza bez marketingowej ściemy czy zachwalania określonych produktów"

Agnieszka

Historia współpracy Volvo Trucks Polska z Better Workplace pokazuje, że wbrew stereotypom ludzie chcą dbać o swoje zdrowie, lepiej się odżywiać i prowadzić bardziej zrównoważony styl życia. Ale **potrzebują w tym wsparcia na co dzień oraz prostych i skutecznych rozwiązań, które po prostu działają.** Dzięki temu dbanie o zdrowie nie jest wielkim projektem odłożonym na „święte nigdy", ale **odbywa się metodą małych kroków i „przy okazji" – w pracowniczej stołówce, we własnej kuchni, w codziennych małych wyborach.**

13. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Badanie Hyży. A. Employer Actions in Office Settings and Women's Perception of the Workplace as Supportive of Healthy Eating: A Cross-Sectional Pilot Study

Promocja zdrowego odżywiania w miejscu pracy - doświadczenia kobiet w biurach [17].

Badanie przeprowadzono w Polsce w 2024 r. wśród 230 kobiet pracujących w różnych biurach (administracja, edukacja, usługi społeczne, służba zdrowia). Jego celem było sprawdzenie, j**akie działania podejmują pracodawcy, by wspierać zdrowe nawyki żywieniowe, oraz jak pracownice oceniają ich skuteczność.**

17 Hy˙zy, A.; Cie´slak, I.; Gotlib-Małkowska, J.; Panczyk, M.; Kucharska, A.; Jaworski, M. Employer Actions in Office Settings and Women's Perception of the Workplace as Supportive of Healthy Eating: A Cross-Sectional Pilot Study. Nutrients 2024,16, 3766

Działania podejmowane przez pracodawców

W badanych biurach stosowano różne formy promocji zdrowego odżywiania, które miały charakter doraźny lub ciągły:

Stałe działania:

- zapewnienie dostępu do świeżych owoców i warzyw (np. codzienna lub cotygodniowa dostawa produktów),
- udostępnienie kuchni lub aneksów do przygotowywania posiłków.

Okresowe działania edukacyjne:

- warsztaty kulinarne – pojedyncze lub cykliczne spotkania praktyczne,
- wykłady o zdrowym odżywianiu prowadzone przez specjalistów,
- indywidualne konsultacje dietetyczne dostępne dla chętnych.

14. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Czas trwania inicjatyw był zróżnicowany – od jednorazowych wydarzeń, tj.: warsztaty, po stałe benefity, np. regularne dostawy owoców. Promowanie zdrowego odżywiania w miejscu pracy nie było powszechne w analizowanej grupie. Prawie połowa respondentek wskazała na brak takich działań. Gdy były wdrażane, najczęściej miały charakter pojedynczych inicjatyw, np. wykładów dotyczących żywienia czy zapewnienia dostępu do owoców i warzyw. Rzadziej były to programy kompleksowe.

Analiza wyników pokazała, że największy wpływ na pozytywną ocenę miejsca pracy miały:

1. **Dostęp do świeżych owoców i warzyw**
   a. Wśród osób, które miały taki dostęp, częściej pojawiało się poczucie, że pracodawca realnie wspiera zdrowe nawyki.
   b. W grupie kobiet, które generalnie nie czuły dużego wsparcia, był to jedyny istotny czynnik poprawiający ocenę pracodawcy.

2. **Warsztaty kulinarne**
   a. Najsilniej wpływały na kobiety, które już wcześniej postrzegały swoje miejsce pracy jako prozdrowotne.
   b. Warsztaty zwiększały motywację do zdrowego odżywiania i poprawiały umiejętności kulinarne uczestniczek.

15. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

W miejscach pracy, w których łączono kilka inicjatyw (np. owoce + warsztaty + konsultacje), pracownice częściej oceniały środowisko biurowe jako sprzyjające zdrowemu stylowi życia.

Badanie przeprowadzono metodą CAWI – anonimowej ankiety internetowej.

- **Pracownice oceniały m.in.:**
  - dostępność działań prozdrowotnych,
  - ich użyteczność,
  - oraz to, czy dzięki nim miejsce pracy sprzyja zdrowemu odżywianiu.
- **Użyto specjalnie opracowanej Workplace Healthy Eating Scale – narzędzia z 10 pytaniami w skali Likerta.**
- **Wyniki pozwoliły podzielić uczestniczki na dwie grupy:**
  - Grupa 1 – niskie poczucie wsparcia,
  - Grupa 2 – wysokie poczucie wsparcia.

Dzięki temu badanie pokazało nie tylko, jakie działania były wdrażane, ale też jak różnie były odbierane przez pracownice.

Najważniejsze wnioski z badania:

- **Stały dostęp do świeżych produktów jest najskuteczniejszym i najprostszym sposobem poprawy wizerunku pracodawcy jako promującego zdrowie.** Jednocześnie w obu badanych grupach był najczęściej spotykaną formą działań prozdrowotnych. Rozwiązanie to jest tanie, uniwersalne i możliwe do wdrożenia zarówno w małych jak i większych firmach. Dostęp do owoców i warzyw kształtuje środowisko pracy sprzyjające budowaniu zdrowych postaw m.in. przez zjawisko modelowania.
- **Łączenie praktycznych działań (warsztaty, konsultacje) z codziennym wsparciem (owoce, kuchnie pracownicze) daje najlepsze efekty.** Mogą one zwiększać motywację do zdrowego odżywiania, poprawiać umiejętności kulinarne i integrować pracowników. Wymagają jednak większych nakładów finansowych i organizacyjnych, dlatego częściej są realizowane w większych firmach. Ich skuteczność zależy zarówno od jakości organizacji, jak i zaangażowania pracowników.
- **Opinie pracowników można skutecznie pozyskiwać poprzez anonimowe ankiety,** które pozwalają na ocenę subiektywnego poczucia wsparcia.

16. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Istnieje kilka rodzajów interwencji żywieniowych, które można realizować i wdrażać w miejscu pracy [18].

1. **Poznawcze** – zwiększanie wiedzy i świadomości poprzez edukację, szkolenia, wykłady [19] [20]. Część badań sugeruje, że interwencje poznawcze wymagają wsparcia elementami zmiany zachowań, podczas gdy inne pokazują skuteczność samych wykładów, zwłaszcza jeśli są spersonalizowane. Największą skuteczność obserwowano w przypadku interwencji spersonalizowanych, dopasowanych do potrzeb określonej grupy pracowników, np. kobiet, osób z nadwagą czy osób zagrożonych cukrzycą typu II. [Umbrella Review od Oli].
2. **Behawioralne** – rozwijanie umiejętności i wprowadzanie zmian w zachowaniach żywieniowych, np. dostarczanie owoców do biura, ograniczenie słodyczy w automatach, oznaczanie zdrowych posiłków, zachęty finansowe [Allan J., Geaney F., [21]]. Do najskuteczniejszych działań należało zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do świeżych owoców i warzyw, wprowadzenie zdrowych przekąsek w automatach oraz zmian w menu stołówek zakładowych – zarówno pod względem składu posiłków, jak i wielkości porcji. Tego rodzaju interwencje okazały się efektywne w poprawie nawyków żywieniowych, zwiększeniu spożycia warzyw i owoców oraz ograniczeniu produktów wysokotłuszczowych. W niektórych przypadkach obserwowano także korzystne zmiany w masie ciała i niektórych markerach biochemicznych, takich jak poziom glukozy czy profil lipidowy. [Umbrella Review od Oli].

18 (PDF) Improving Eating Habits at the Office: An Umbrella Review of Nutritional Interventions

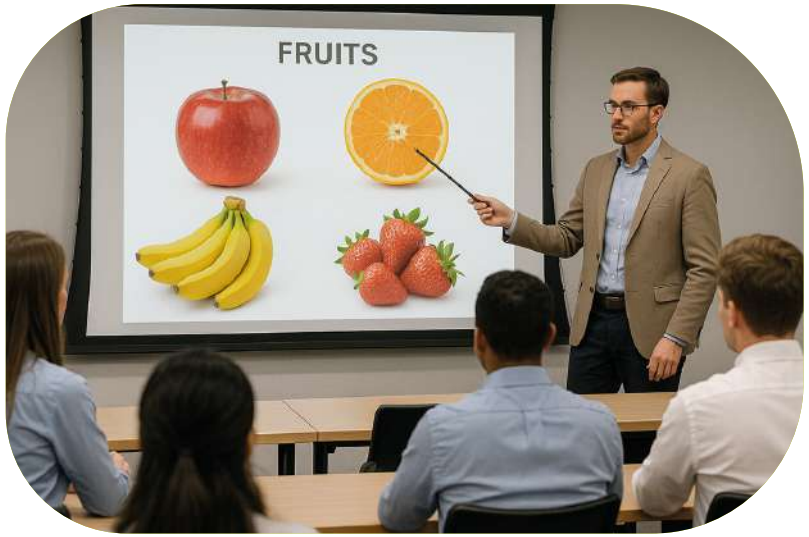
19 Allan, J.; Querstret, D.; Banas, K.; de Bruin, M. Environmental interventions for altering eating behaviours of employees in the workplace: a systematic review. Obes Rev 2017, 18, 214-226

20 Geaney, F.; Kelly, C.; Greiner, B.A.; Harrington, J.M.; Perry, I.J.; Beirne, P. The effectiveness of workplace dietary modification interventions: a systematic review. Prev Med 2013, 57, 438-447

21 Sawada, K.; Wada, K.; Shahrook, S.; Ota, E.; Takemi, Y.; Mori, R. Social marketing including financial incentive programs at worksite cafeterias for preventing obesity: a systematic review. Sys Rev 2019, 8, 66

17. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

3. **Mieszane** – łączące elementy obu podejść, np. warsztaty ze specjalistą, programy dobrostanu łączące edukację, ćwiczenia i zmianę diety, programy prewencji chorób [22] [23] [24]. Takie programy, obejmujące zarówno wykłady i konsultacje, jak i zmiany w stołówce czy oznakowanie produktów, pozwalają jednocześnie zwiększyć świadomość żywieniową pracowników i realnie wpływać na ich codzienne wybory. Szczególną rolę odgrywa tu personalizacja działań, uwzględniająca specyfikę grupy docelowej, jej potrzeby zdrowotne oraz uwarunkowania kulturowe. Równie istotne jest zapewnienie odpowiedniego okresu obserwacji po wdrożeniu interwencji, ponieważ krótkie follow-upy mogą nie ujawniać pełnych efektów zmian. [[25], Umbrella Review od Oli]



22 Gea Cabrera, A.; Caballero, P.; Wanden-Berghe, C.; Sanz-Lorente, M.; López-Pintor, E. Effectiveness of Workplace-Based Diet and Lifestyle Interventions on Risk Factors in Workers with Metabolic Syndrome: A Systematic Review, Meta-Analysis and Meta-Regression. Nutrients 2021, 13

23 Hendren S, L.J. Impact of worksite cafeteria interventions on fruit and vegetable consumption in adults: A systematic review. Int J Workplace Health Manag 2017, 10, 134-152

24 Lee, Y.; Lee, N.Y.; Lim, H.J.; Sung, S. Weight Reduction Interventions Using Digital Health for Employees with Obesity: A Systematic Review. Diabetes Metab Syndr Obes 2022

25 Gambles, Ellen-Alyssa, Jones, Robyn, Graham, Yitka and Taylor, Gerry (2025) Weight-friendly Workplaces in Sunderland: "Healthy food environments". In: 32nd European Congress on Obesity, 11-14 May 2025, Malaga, Spain.

18. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Przegląd systematyczny z 2022 r. [26] przedstawiający analizę jedenastu badań, zauważa, że odnotowano pozytywne rezultaty wszystkich interwencji w miejscu pracy, w tym wzrost wiedzy na temat żywienia, poczucie własnej skuteczności, ograniczenie ryzykownych zachowań, a także poprawę wskaźnika masy ciała (BMI) i biomarkerów we krwi. Interwencje w zakresie żywienia i zdrowia w miejscu pracy okazały się skutecznym sposobem na poprawę zbilansowanych zachowań żywieniowych i stanu zdrowia.

Wśród opisywanych badań zastosowano następujące metody:

1. indywidualne konsultacje i wizyty edukacyjne w zakładzie pracy;
2. sesje wykładowe, prezentacje i warsztaty;
3. spotkania grupowe połączone z dyskusją, pytaniami i odpowiedziami;
4. dystrybucja materiałów edukacyjnych i zdrowej żywności (np. broszury, pakiety zdrowych przekąsek);
5. regularne wysyłanie wiadomości e-mail z treściami edukacyjnymi;
6. łączenie porad żywieniowych z promocją aktywności fizycznej;
7. szkolenie menedżerów stołówek i personelu odpowiedzialnego za żywienie pracowników;
8. modyfikacja dostępności zdrowych produktów w kantynach i kuchniach pracowniczych (np. więcej owoców i warzyw, kanapki, sałatki);
9. ograniczenie porcji, poprawa etykietowania i strategiczne rozmieszczanie zdrowych produktów;
10. połączenie edukacji żywieniowej, aktywności fizycznej i modyfikacji środowiska pracy;
11. szkolenia grupowe, indywidualne konsultacje, warsztaty, wiadomości e-mail oraz praktyczne działania;

26 1. Rachmah Q, Martiana T, Mulyono i in. Skuteczność żywienia i interwencji zdrowotnej w miejscu pracy: przegląd systematyczny. Journal of Public Health Research . 2022;11(1). doi: 10.4081/jphr.2021.2312

19. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

Przykłady działań ze świata:

- **Kim et al. (2012)** – indywidualne wizyty edukacyjne (2 spotkania po 20 minut), ocena stanu odżywienia, konsultacje dietetyczne poskutkowała poprawą BMI, glikemii i cholesterolu wśród uczestników [27];
- **Hassani et al. (2013)** – pięć sesji szkoleniowych na temat ograniczenia tłuszczów trans, cukrów prostych i zwiększenia spożycia warzyw i owoców; metoda wykładów, dyskusji i pracy grupowej, które doprowadziły do poprawy wiedzy żywieniowej i nawyków [28];
- **Gómez-Recasens et al. (2016)** – 5-godzinne szkolenie pracowników na temat ograniczenia alkoholu i narkotyków, które doprowadziło do redukcji ryzykownych zachowań [29];
- **Geaney et al. (2016)** – połączenie edukacji pracowników z modyfikacją środowiska (np. ograniczenie soli i tłuszczów, zniżki na owoce, promowanie zdrowych przekąsek), co przyczyniło się do poprawy wiedzy żywieniowej, lepszych wyborów dietetycznych i redukcji BMI. Najlepsze wyniki osiągnięto w grupach, w których edukację połączono z modyfikacją środowiska pracy [30].

27 Kim HJ, Hong JI, Mok HJ, Lee KM. Effect of workplace-visiting nutrition education on anthropometric and clinical measures in male workers. *Clin Nutr Res* 2012;1:49–57.

28 Hassani B, Amani R, Haghighizadeh MH, Araban M. A priority oriented nutrition education program to improve nutritional and cardiometabolic status in the workplace: a randomized field trial. *J Occup Med Toxicol* 2020;15:1–9.

29 Gómez-Recasens M, Alfaro-Barrio S, Tarro Let al. Workplace intervention to reduce alcohol and drug consumption: a nonrandomized single-group study. *BMC Public Health* 2018;18:1281.

30 Geaney F, Kelly C, Di Marrazzo JSet al. The effect of complex workplace dietary interventions on employees' dietary intakes, nutrition knowledge and health status: a cluster-controlled trial. *Prev Med* 2016;89:76–83.

20. Zbiór dobrych praktyk – case studies z firm, które dbają o nawyki żywieniowe pracowników

- **Peters et al. (2017)** – program All the Right Moves (ARM): edukacja o ergonomii, zdrowiu, diecie i aktywności fizycznej, która doprowadziła do wzrostu spożycia warzyw i owoców oraz lepszej kondycji fizycznej [31].
- **Shrestha et al. (2024)** - program, w którym przez sześć miesięcy zachęcano do spożywania zdrowej żywności i zniechęcano do spożywania niezdrowej żywności. Zaobserwowano spadek spożycia rafinowanych zbóż i wzrost spożycia pełnych ziaren, tłuszczów nienasyconych, owoców i orzechów, a także niewielką redukcję ciśnienia krwi i cholesterolu LDL.

Dobre praktyki zaprezentowane w tym rozdziale pokazują, że **troska o zdrowe nawyki żywieniowe pracowników to nie chwilowy trend, lecz długofalowa inwestycja** – zarówno w ludzi, jak i w rozwój organizacji. Firmy, które zdecydowały się wdrożyć kompleksowe działania, zyskały nie tylko zdrowszych, bardziej zaangażowanych pracowników, ale również realne korzyści biznesowe: mniejszą absencję, wyższą efektywność i lepszy wizerunek pracodawcy. To dowód na to, że nawet **niewielkie zmiany – od edukacji żywieniowej, przez zapewnienie dostępu do zdrowych produktów, aż po dofinansowanie posiłków – mogą mieć ogromny wpływ na dobrostan zespołów.** Warto czerpać inspirację z przedstawionych przykładów i szukać własnych rozwiązań dopasowanych do specyfiki organizacji. Zdrowe nawyki nie kształtują się w jeden dzień, ale to właśnie **konsekwentne, przemyślane działania pracodawców tworzą środowisko, w którym troska o dobre samopoczucie staje się naturalnym elementem kultury organizacji.**

31 Peters SE, Grant MP, Rodgers Jet i in. Badanie z randomizacją klastrową interwencji Total Worker Health® na komercyjnych placach budowy. *Int J Environ Res Public Health* 2018;15:2354.

Better Workplace – benefity pozapłacowe, które działają

Wszystko, czego potrzebuje Twój zespół – w jednej dostawie

Owoce | kawa | kanapki | zdrowe przekąski | eventy zdrowotne | opieka dietetyczna | prezenty świąteczne – jak chcesz, kiedy chcesz.

- ☑ **Jedna faktura na koniec miesiąca.**
- ☑ **Elastyczny abonament dopasowany do Twoich potrzeb.**
- ☑ **Promocje i oferty specjalne za regularne zamówienia.**
- ☑ **Najlepsze ceny przy łączeniu różnych produktów.**
- ☑ **9 centrów logistycznych w całej Polsce.**

Nasi konsultanci pomogą Ci zacząć – bez zobowiązań.
Zwróć się do nas!

zapytania@betterworkplace.pl (22) 868 04 99 betterworkplace.pl