

Od twórców MultiSport – wspieramy w dbaniu o zdrowie miliony Polaków.

RAPORT DLA HR 2026



Profilaktyka, która się opłaca

Odporny zespół buduje przewagę firmy, a absencje oznaczają realne straty. Dowiedz się, jak dbać o zdrowie pracowników, zanim dopadnie ich wypalenie i trafią na L4.

30,3 mln

dni absencji
z powodu zaburzeń
psychicznych rocznie
(ZUS, 2024)

86,5%

pracowników
chce, by
pracodawca
działał proaktywnie
(Olearczyk et.al., 2026)

4:1

zwrot z każdej
złotówki
zainwestowanej
w zdrowie psychiczne
(The Lancet Global Health,
2020)

Co znajdziesz w *tym raporcie*

-
- | | | |
|---|---------------------------------|------------------------------------|
| 1 | L4 to nie przyczyna. To sygnał. | Dane absencji ZUS 2025, prezentyzm |
|---|---------------------------------|------------------------------------|
-
- | | | |
|---|---|------------------------------|
| 2 | Ile naprawdę kosztuje jedno zwolnienie? | Koszty bezpośrednie i ukryte |
|---|---|------------------------------|
-
- | | | |
|---|---------------------------------|---|
| 3 | Styl życia decyduje w ponad 50% | Determinanty zdrowia, zespół metaboliczny |
|---|---------------------------------|---|
-
- | | | |
|---|------------------------------------|--|
| 4 | Jaka profilaktyka naprawdę działa? | Dowody naukowe, 4 poziomy profilaktyki |
|---|------------------------------------|--|
-
- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 5 | Pracownicy tego oczekują | Badanie 2025/2026, priorytety pracowników |
|---|--------------------------|---|
-
- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| 6 | Dlaczego większość programów wellbeingowych nie działa? | EAP, patchwork, jednorazowe akcje |
|---|---|-----------------------------------|
-
- | | | |
|---|--|-----------------------------------|
| 7 | Profilaktyka jako strategia, nie jednorazowy projekt | 3 kroki do systemu wellbeingowego |
|---|--|-----------------------------------|
-
- | | | |
|---|---|---|
| 8 | Jeden benefit. Realne korzyści dla całej organizacji. | Multi.Life — co wyróżnia, korzyści, wdrożenie |
|---|---|---|

Ile z tych sygnałów rozpoznajesz w swojej firmie?

Mini-autodiagnoza dla HR. Zaznacz, co dotyczy Twojej organizacji.

Skan organizacji

Zaznacz te, które brzmią znajomo:

- ☐ Mamy EAP lub pakiet benefitowy, ale nie wiem, ile osób z niego korzysta
- ☐ Absencja rośnie, ale nie mam danych, z jakiego powodu
- ☐ Nie mam danych wellbeingowych na rozmowę z zarządem ani CFO
- ☐ Nasz benefit nie był zmieniany od 2–3 lat
- ☐ Liderzy nie wiedzą, jak pomóc przeciążonym osobom w zespołach lub sami są przeciążeni
- ☐ Pracownicy nie korzystają z dostępnych benefitów, bo o nich nie wiedzą lub jest to zbyt skomplikowane
- ☐ Mamy różnych dostawców rozwiązań dla różnych obszarów – i żadnego jednego miejsca, które je spina
- ☐ Profilaktyka chorób w naszej firmie to głównie "zabierz się na badania raz w roku"



Im więcej zaznaczeń, tym większa szansa, że tracisz pieniądze, zanim pracownik trafi na L4.

Ten ebook pokaże Ci, co z tym zrobić.

L4 to nie przyczyna. *To sygnał.*

Kiedy pracownik bierze zwolnienie, problem istnieje już od tygodni.

Koszty zaczynają się znacznie wcześniej niż od wystawienia zaświadczenia lekarskiego.

Dane ZUS

Z danych ZUS za 2025 rok wynika, że choroby układu mięśniowo-szkieletowego generują **17,5% wszystkich dni absencji** – ponad 42 miliony dni rocznie. Na drugim miejscu są zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania – **14,1% dni**. W 2025 roku odnotowano wzrost absencji z powodu wypalenia o **38,8%** i zaburzeń snu o **15,1%** rok do roku.



17,5%

Choroby mięśniowo-szkieletowe -
największy powód
absencji w Polsce

14,1%

Zaburzenia psychiczne
i zaburzenia
zachowania - rosnący
trend

+38,8%

Wzrost absencji
w 2025 z powodu
trudności życiowych,
w tym wypalenia,
vs. 2024

+15,1%

Wzrost absencji
z powodu zaburzeń
snu vs. rok wcześniej

27%

Chorych pracowników
odmówiło L4
- generując prezenteizm

Prezenteizm

Prezenteizm – bycie w pracy, ale bez efektywności – generuje od 1,5 do 6-krotnie wyższe koszty niż absencja chorobowa. To cicha epidemia, której nie widać w raportach HR.

Co równie ważne: krótkie, powtarzające się zwolnienia (do 5 dni) są często pierwszym czytelnym sygnałem przeciążenia. Pracownicy nie biorą ich „z lenistwa” – to organizm, który domaga się regeneracji, której nie dostał na co dzień. Kolejny krok to już długie L4.

Ile *naprawdę* kosztuje jedno zwolnienie?

Bezpośredni koszt wynagrodzenia to zaledwie wierzchołek góry lodowej.
Ukryte koszty operacyjne często go kilkukrotnie przewyższają.

Pierwsze 33 dni w roku – koszt po stronie pracodawcy

PRACOWNIK (7 000 ZŁ BRUTTO)

Koszt bezpośredni ~ 4 850 zł / mies.

Ukryte koszty operacyjne +20-50%

Realna suma
miesięczna ~ 5 800-7 300 zł

Po 33 dniach → płaci ZUS,
ale koszty operacyjne zostają

MANAGER (25 000 ZŁ BRUTTO)

Koszt bezpośredni ~ 17 300 zł / mies.

Ukryte koszty operacyjne +50-200%

Realna suma
miesięczna ~ 25 950-34 600 zł

Po 33 dniach → płaci ZUS,
wpływ biznesowy może
znacznie przekroczyć pensję

To są koszty jednego pracownika. Przy 10-osobowym zespole, koszty rosną znacząco.

Źródło: dane szacunkowe dla umowy o pracę (PL) osoby poniżej 50 roku życia,
80% wynagrodzenie chorobowe bez składek pracodawcy.

„Zanim pracownik dostanie zwolnienie, przez kilka tygodni funkcjonuje gorzej – podejmuje gorsze decyzje, gubi się w priorytetach. Te koszty już trwają.”



Andrzej Silczuk, Head of Mental Care, Benefit Systems

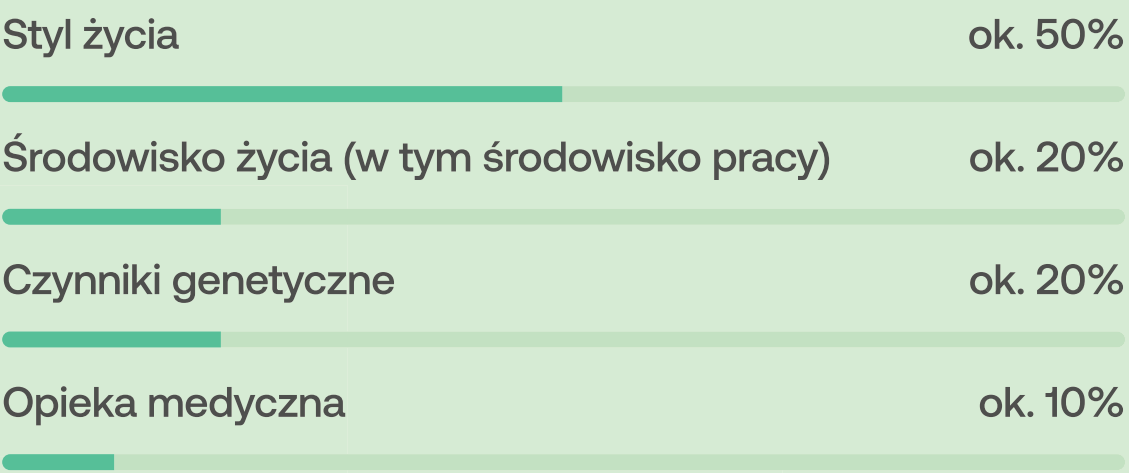
Do tego dochodzi jeszcze jeden kluczowy wymiar: gdy czteroosobowy zespół traci jedną osobę na miesiąc, pozostałe trzy przejmują jej obowiązki – to automatyczny wzrost obciążenia o 33%, bez żadnej rekompensaty. Ryzyko kolejnych absencji kaskadowo rośnie.

Sprawdź ile kosztuje Twoją organizację absencja i umów bezpłatną rozmowę z naszym ekspertem.

[Sprawdź, ile kosztuje absencja w Twojej firmie](#)

Styl życia decyduje w *ponad 50%*

Model determinantów zdrowia Lalonde'a, potwierdzany przez kolejne dekady badań: człowiek może wpłynąć na swoje zdrowie przede wszystkim poprzez swój styl życia.



Źródło: Ministerstwo Zdrowia, Narodowy Program Zdrowia 2007–2015, Warszawa 2007. Koncepcja: Lalonde M., 1974.

Styl życia i środowisko razem dają **ponad 70% wpływu na zdrowie** – i to właśnie na nie pracodawca ma realny wpływ. Kultura organizacyjna, ergonomia, dostęp do wsparcia psychologicznego i edukacja zdrowotna to nie „soft benefit” – to zmiana czynników determinujących zdrowie pracownika.

Brak aktywności fizycznej generuje 5–7 utraconych lat życia. Siedzący tryb pracy to 2–4 dodatkowe lata. Każdy czynnik ryzyka (otyłość, nadciśnienie, brak ruchu) oznacza 1–2 dodatkowe dni absencji rocznie. Przy 4+ czynnikach ryzyka pracownik choruje 3× częściej.

Choroby cywilizacyjne odpowiadają za 80% zgonów w krajach rozwiniętych. Dobra wiadomość: dzięki zdrowemu stylowi życia można uniknąć 60,7% tych zgonów. Część tej odpowiedzialności może – i powinna – wziąć na siebie organizacja.

Cichy czynnik ryzyka: zespół metaboliczny

Zespół metaboliczny – kombinacja otyłości brzusznej, podwyższonego ciśnienia, dyslipidemii i zaburzeń glikemii – **dotyka nawet 23–30% populacji pracowniczej.**

Większość tych osób nie ma jeszcze żadnej formalnej diagnozy, a mimo to ich funkcjonowanie w pracy już jest obniżone. Szacunki wskazują, że ponad 60% dorosłych Polaków ma nadmierną masę ciała, a otyłość brzuszna jest najczęstszą nieprawidłowością metaboliczną w populacji.

23-30%

pracowników spełnia kryteria zespołu metabolicznego, często bez żadnej diagnozy

Schultz & Edington, J Occup Environ Med, 2009; PMC 2024

+58%

wzrost ryzyka cukrzycy typu 2 po 20+ latach pracy zmianowej (efekt dawka–odpowiedź)

Harvard Nurses Study / Pan et al., Am J Epidemiol, 2007; NIOSH/CDC

wyższe

koszty absencji, opieki zdrowotnej i prezenteizmu u pracowników z zespołem metabolicznym vs. bez

Schultz & Edington, Metab Syndr Relat Disord, 2009

Zmęczenie po południu, spadki koncentracji, częstsze krótkie L4 – to mogą być sygnały funkcjonalne zaburzeń metabolicznych, które narastają latami bez formalnej diagnozy. Zdrowie metaboliczne to nie tylko cukrzyca. Zaczyna się od insulinooporności, wzrostu obwodu pasa i dyslipidemii – na kilka lat przed pierwszą diagnozą.

Szczególnie narażeni są pracownicy zmianowi: już po 3–9 latach pracy zmianowej ryzyko cukrzycy typu 2 rośnie o 20%, po 10–19 latach o 40%, a po 20+ latach o 58%. Mechanizm jest biologicznie spójny – dezorganizacja rytmu dobowego zaburza gospodarkę insulinową, sprzyja wzrostowi masy ciała i nasila stan zapalny. Dla firm z produkcją wielozmianową to jeden z kluczowych obszarów profilaktyki.

Jak profilaktyka *naprawdę* działa?

Nauka jest zgodna: pojedyncze działania przynoszą marginalny efekt. Liczy się podejście systemowe – wiele komponentów, kilka warstw, długi horyzont.

Zdrowie psychiczne

Mindfulness i interwencje antystresowe przynoszą korzystne efekty. Każdy \$1 zainwestowany w zdrowie psychiczne zwraca się 4-krotnie (WHO, 2020).

Sen i regeneracja

Program edukacji na temat snu w połączeniu z aplikacją mobilną przyniósł w badaniu dodatkowe 21 minut snu/dobę i redukcję kosztów prezenteizmu o 231 USD/os. miesięcznie (RCT, 1355 pracowników).

Interwencje łączone

Przegląd Lancet (2025) wskazuje, że działania wielokomponentowe przynoszą mierzalne efekty. Skuteczna profilaktyka łączy wiele elementów i poziomów.

Aktywność i ergonomia

Interwencje łączące ruch z przekonaniami zdrowotnymi skutkują obniżeniem ciśnienia krwi, poprawą poziomu trójglicerydów i glukozy oraz wyraźną redukcją absencji. (Kuoppala, 2008)

Zdrowie metaboliczne

Programy łączące edukację żywieniową, badania diagnostyczne i dostęp do diety przynoszą mierzalne poprawy parametrów metabolicznych i redukują ryzyko chorób przewlekłych. Aktywność fizyczna zmniejsza ryzyko cukrzycy o 25–40% (meta-analiza, CDC/ACOEM 2020).

4 poziomy profilaktyki chorób w organizacji

0 Profilaktyka wczesna – kultura i edukacja zdrowotna

Budowanie prozdrowotnych postaw i kultury organizacyjnej, która wspiera promowanie zdrowia w pracy zanim pojawią się jakiegokolwiek problemy. Webinary, szkolenia liderów, polityki dotyczące przerw.

1 Profilaktyka pierwotna – eliminacja czynników ryzyka

Aktywność fizyczna, zdrowe odżywianie, sen, zarządzanie stresem, ergonomia, mindfulness, szczepienia, wsparcie dla liderów.

2 Profilaktyka wtórna – wczesne wykrycie

Badania przesiewowe, diagnostyka, wsparcie psychologiczne, szkolenia z rozpoznawania wypalenia, szybkie interwencje przy pierwszych sygnałach.

3 Profilaktyka trzeciorzędowa – powrót do zdrowia

Rehabilitacja, zarządzanie chorobami przewlekłymi, program powrotu do pracy, dostosowanie stanowisk.



Pracownicy tego oczekują

Promocja zdrowia w pracy to już nie „miły dodatek” – dla pracowników stała się realnym kryterium oceny pracodawcy, często równoważnym wynagrodzeniu.

86,5%

pracowników chce, aby pracodawca realizował promocję zdrowia w miejscu pracy

71,1%

oczekuje aktywnego wsparcia zdrowia psychicznego przez firmę

Tematy, którymi pracownicy są najbardziej zainteresowani (badanie ogólnopolskie, 2025/2026):

Profilaktyka wypalenia zawodowego	35,7%
Profilaktyka chorób kręgosłupa i układu ruchu	34,6%
Radzenie sobie ze stresem	34,0%
Wsparcie aktywności fizycznej	29,7%
Zdrowe odżywianie	27,4%

Źródło: Olearczyk et al., Frontiers in Public Health, 2026

- Pracownicy nie chcą, żeby pracodawca kontrolował ich zdrowie. Chcą dostępu – do narzędzi, do specjalistów, do wiedzy. Najlepiej bez zbędnych formalności, kiedy oni tego potrzebują, a nie kiedy HR o tym pamięta.

Dlaczego większość programów wellbeingowych *nie działa*?

Zanim przejdziemy do rozwiązania – krótka analiza typowych podejść i ich słabości.



Telefoniczny EAP

to narzędzie na moment kryzysu – i jako takie może być wartościowe. Problem pojawia się wtedy, gdy jest jedyną formą wsparcia psychologicznego w organizacji. Brakuje ciągłości relacji z pracownikiem, możliwości dopasowania specjalisty do problemu i wejścia w realny proces terapeutyczny. Dla HR: zero danych o tym, co się dzieje i co działa.



Patchwork dostawców

to trzy faktury, trzy wdrożenia i trzy różne aplikacje, których pracownicy nie pamiętają. HR nie wie, co faktycznie przynosi efekty, bo dane są rozproszone i nieporównywalne. Zamiast strategii – administracja.



Jednorazowe akcje

wellbeing event w październiku nie zmienia nawyków w marcu. Bez ciągłości, bez planu komunikacji i bez zakorzenienia w kulturze firmy efekt znika po kilku tygodniach.



Brak wdrożenia i wsparcia dla HR

nawet najlepszy benefit nie zadziała, jeśli pracownicy nie wiedzą, że istnieje, a HR nie ma czasu ani narzędzi, żeby go skutecznie zakomunikować. Wdrożenie benefitu to projekt – i często właśnie tu pada.

Skuteczny program wellbeingowy to nie zakup dostępu do platformy. To proces – z audytem potrzeb, planem komunikacji, onboardingiem pracowników i ciągłym wsparciem przez cały rok. Multi.Life jest partnerem HR na każdym z tych etapów.

Profilaktyka jako strategia, nie *jednorazowy projekt*

Najlepiej działające programy zdrowotne mają jedną cechę wspólną: są długoterminowe, wielopoziomowe i zakorzenione w kulturze firmy.



Nie powstają z dnia na dzień i nie kończą się po pierwszym e-mailu do pracowników. To nie projekt z datą zamknięcia – to sposób działania organizacji. Żeby tak działać, potrzebny jest start od właściwego fundamentu.

Twój plan działania – *3 kroki do systemu wellbeingowego*

1

Zdiagnozuj stan wyjściowy

Dobra strategia zdrowotna zaczyna się od pytań, nie od rozwiązań. Jakie są główne przyczyny absencji w Twojej firmie? Które grupy pracowników są najbardziej narażone na wypalenie, przeciążenie, problemy zdrowotne? Jakie benefity już masz i czy ktoś faktycznie z nich korzysta? Co jest najważniejsze w tym momencie?

Multi.Life: bezpłatna konsultacja z analizą profilu firmy i benchmarkiem branżowym – dobry punkt startowy, żeby zobaczyć, gdzie jesteś i co ma sens w Twoim kontekście.

2

Dobierz działania do ludzi i ich potrzeb

Nie istnieje jeden program, który pasuje do każdej organizacji. Skuteczny program łączy różne rodzaje interwencji – proaktywne i reaktywne, grupowe i indywidualne. Obejmuje zmiany na poziomie strategii, kultury i codziennych zachowań. I nie musi być wdrożony w całości od razu. Dla IT dobrym punktem wejścia bywa zdrowie psychiczne i jakość snu. Dla produkcji – ergonomia, odżywianie, aktywność fizyczna. Dla liderów – psychoedukacja i coaching.

Multi.Life: modułowa struktura pozwala startować od tego, co w tej chwili najważniejsze, i rozbudowywać program w miarę potrzeb – od 5 zł/os./mies.

3

Uruchom z planem komunikacji – i nie milcz po premierze

Wdrożenie benefitu bez planu komunikacji to przepis na niskie wykorzystanie. Pracownicy muszą wiedzieć, co mają do dyspozycji, jak z tego korzystać i – co równie ważne – że kultura firmy rzeczywiście im na to pozwala. Dlatego komunikacja musi być ciągła – nie tylko przy wdrożeniu, ale przez cały rok.

Multi.Life: materiały onboardingowe, eventy stacjonarne (pracownicy logują się do aplikacji od razu na miejscu), gotowe materiały dla liderów i ambasadorów zdrowia

Kiedy wszystkie te elementy się łączą, program wellbeingowy przestaje być pozycją w raporcie HR, a staje się częścią tego, jak firma funkcjonuje na co dzień – i staje się jej strategią.

Jeden benefit. *Realne korzyści* dla całej organizacji.

Multi.Life to platforma, która łączy zdrowie psychiczne, fizyczne i rozwój pracowników w jednym ekosystemie – jeden benefit zamiast pięciu dostawców, z mierzalnymi efektami.

350+

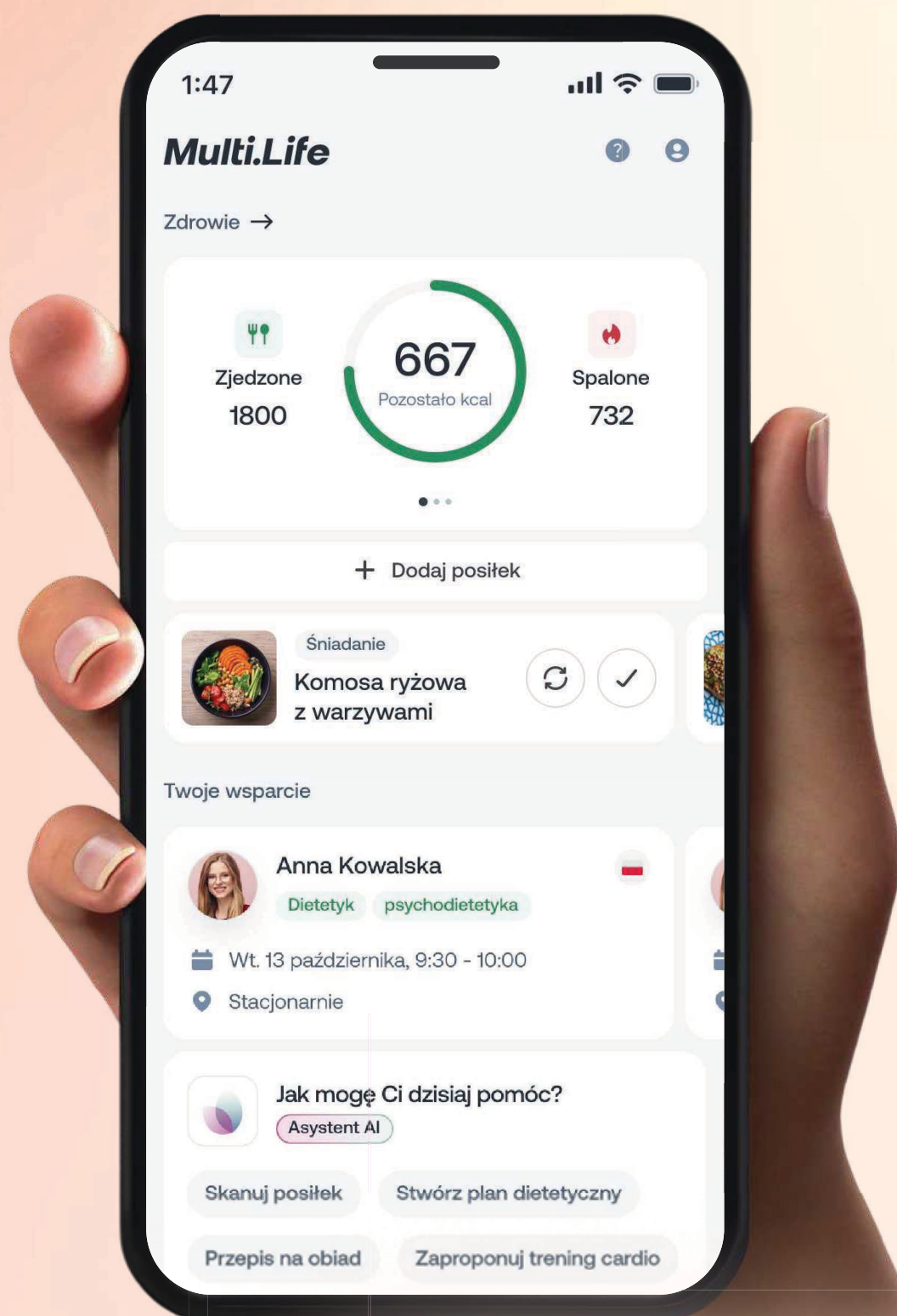
specjalistów online –
psycholodzy, dietetycy,
trenerzy, coachowie

3500+

materiałów edukacyjnych,
600+ kursów i webinarów
dostępnych 24/7

300 000+

zrealizowanych
konsultacji zdrowotnych
i wizyt psychologicznych



Twój cel, Twoja ścieżka.

Pracownik ustawia osobisty cel zdrowotny – aplikacja dobiera spersonalizowane treści, ekspertów i plan działania. Zero zbędnych kroków, zero barier wejścia.

Co wyróżnia Multi.Life?

350+ specjalistów online

Psycholodzy, dietetycy, trenerzy, coachowie i lektorzy – konsultacje i czat bez kolejek, tego samego dnia.

Biblioteka treści

3 500+ materiałów, 600+ kursów i webinarów oraz ścieżki rozwojowe od czołowych ekspertów dostępne 24/7.

Wellbeing Score i analityka

Autorski wskaźnik dobrostanu zespołu z anonimowymi danymi. Gotowe dane do raportów ESG i CSRD.

Integracje partnerów

Badania z Diagnostyką, kursy językowe Berlitz, e-booki Empik Go, konsultacje Telemedi – w jednym ekosystemie.

Technologia AI

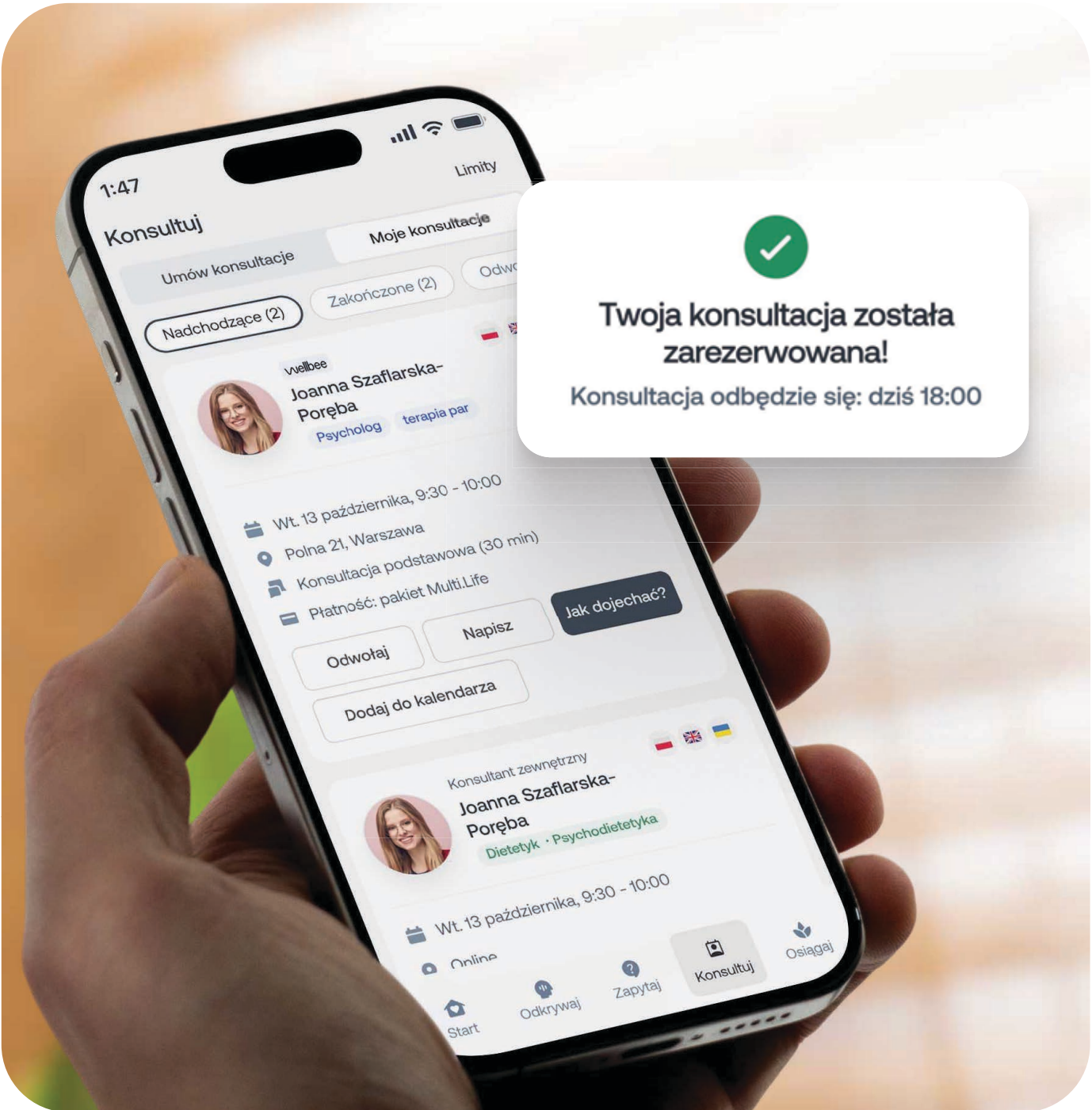
Kreator diety, skaner posiłków i Asystent AI ze spersonalizowanymi rekomendacjami zdrowotnymi.

Ciągłość wsparcia

Nie jednorazowe akcje, nie reaktywna infolinia. Stały dostęp do specjalistów, ścieżki rozwojowe i monitoring dobrostanu przez cały rok – dla każdego pracownika, w jego tempie.

Cele i nawyki

Pracownicy ustawiają osobiste cele zdrowotne i rozwojowe, śledzą postępy i budują trwałe nawyki z pomocą ekspertów.



Specjalista tego samego dnia.

Psycholog, dietetyk, trener – rezerwacja wizyty w kilku kliknięciach, online lub stacjonarnie. Bez kolejek, bez tłumaczenia się w HR. Dostępne 24/7.

Korzyści dla każdego w organizacji

Pracownik

- Wsparcie zdrowia i rozwoju dopasowane do indywidualnych potrzeb
- Spersonalizowana ścieżka – każdy wybiera to, co dla niego ważne
- Poczucie, że firma realnie dba o jego dobrostan

Dział HR

- Jeden dostawca – jedna umowa, jeden dashboard, jeden opiekun
- Gotowe pakiety komunikacyjne i kampanie angażujące pracowników
- Dane Wellbeing Score gotowe do raportowania ESG i CSRD

Lider zespołu

- Skalowalne rozwiązanie dla zespołu każdej wielkości
- Mniejsza absencja i wyższa produktywność w zespole
- Silniejsza kultura organizacyjna i lojalność pracowników

Właściciel / Zarząd

- Realna redukcja kosztów absencji i rotacji – policzalny ROI
- Konsolidacja kursów, języków i coachingu w jednym budżecie
- Wzrost produktywności zespołu przekładający się na wyniki firmy

Dlaczego to inwestycja, a nie koszt



Redukcja absencji

Program łączący wsparcie psychologiczne i żywieniowe redukuje absencję o mierzalny odsetek. Rotacja pracownika kosztuje 6–9 miesięcy jego wynagrodzenia – benefit zdrowotny wprost wpływa na retencję.



Wzrost produktywności

Inwestycja w dobrostan psychiczny przynosi blisko 5-krotny ROI (Deloitte, 2024). Zdrowszy, bardziej zaangażowany zespół przekłada się na wyższą efektywność i realne wyniki biznesowe.



Konsolidacja kosztów

600+ kursów, ścieżki rozwojowe, kursy językowe Berlitz i coaching w jednej subskrypcji. Zastępuje minimum 3–4 osobne umowy, redukując całkowity koszt i czas administracji HR.

WELLBEING SCORE

HELICOPTER VIEW NA ZDROWIE ORGANIZACJI

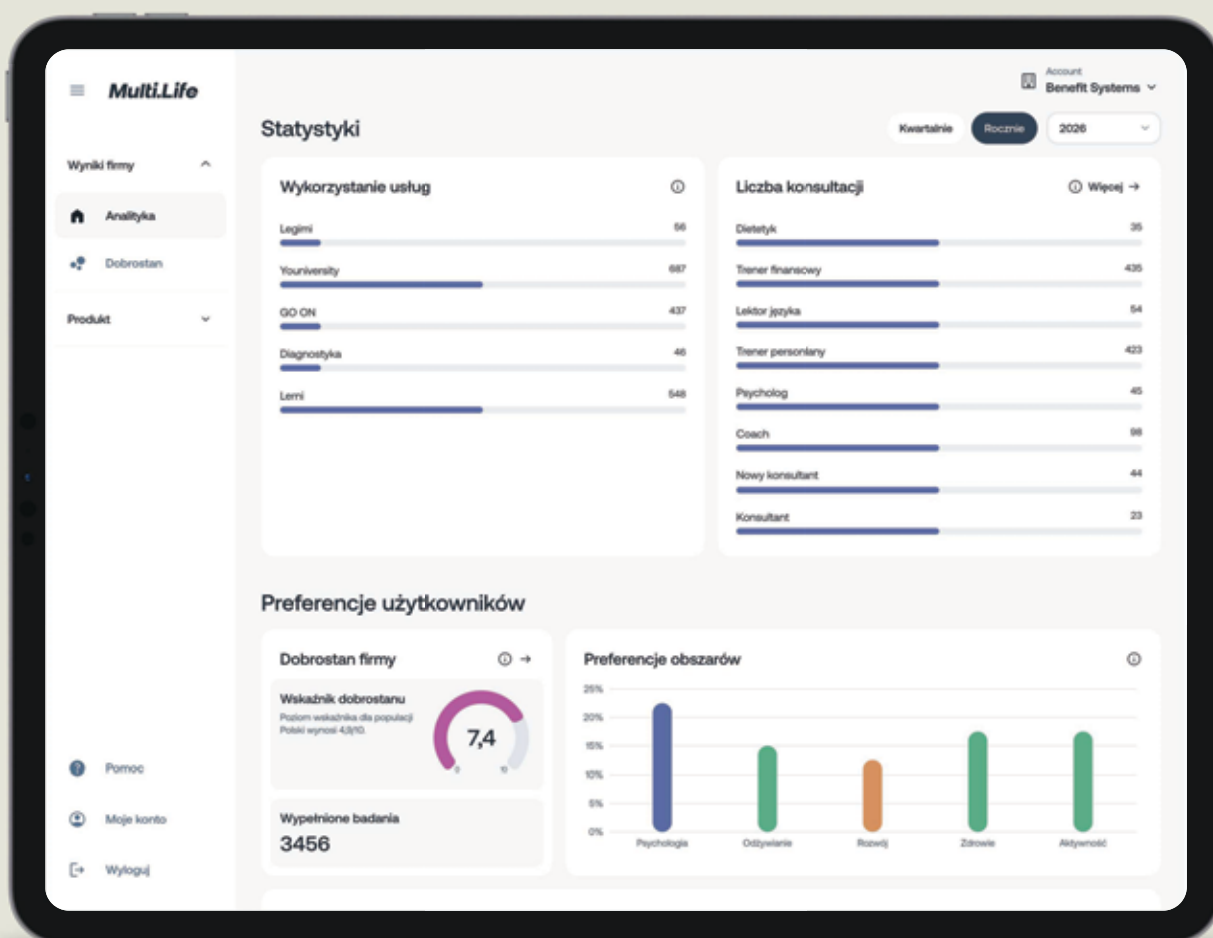
Wellbeing Score to autorskie badanie dobrostanu organizacji Multi.Life, które daje działom HR informacje o tym, które obszary wymagają zaopiekowania i podjęcia interwencji. To całościowy obraz kondycji zespołu – dzięki temu HR planuje właściwe interwencje, oparte o realne wyzwania i potrzeby pracowników.

Co HR z nim robi

- Identyfikuje obszary, najbardziej wpływające na dobrostan zespołu. Planuje interwencje dopasowane do realnych wyzwań pracowników, zamiast działać intuicyjnie.

Co CFO z nim robi

- Monitoruje efekty inwestycji w wellbeing w czasie. Koreluje dobrostan z absencją i produktywnością. Raportuje w ramach ESG/CSRD.



„Wskaźnik dobrostanu dostępny w Multi.Life to unikatowe narzędzie na rynku pod kątem zaawansowania, integracji i możliwości praktycznego wykorzystania. HR widzi Wellbeing Score dla całej organizacji i poszczególnych obszarów – wie, gdzie działać, zanim pojawią się pierwsze L4. Gotowe do raportowania ESG/CSRD.”

Wdrożenie i wsparcie HR

1

Diagnostyka

Mapujemy wyzwania organizacji – absencja, rotacja, luki kompetencyjne. Dopasowujemy konfigurację platformy do profilu firmy i potrzeb pracowników.

2

Wdrożenie

Konfiguracja dostępów i uruchomienie partnerów. Dashboard z Wellbeing Score i analityką dostępny od pierwszego dnia.

3

Launch

Gotowe pakiety komunikacyjne do natychmiastowego użycia. Kampanie problemowe zamiast ogólnego komunikatu o platformie.

4

Monitoring i ciągłe wsparcie

Stały dostęp do raportów dobrostanu z rekomendacjami. Dedykowany opiekun po stronie Multi.Life. Wspólna optymalizacja przez cały okres współpracy – nie tylko przy starcie.

KOSZT ABSENCJI

nawet do 34 600 zł

miesięcznie w przypadku
nieobecności managera
(z kosztami ukrytymi)

VS

INWESTYCJA W MULTI.LIFE

od 5 zł

miesięcznie na pracownika
- mniej niż kawa na mieście

Sprawdź ile kosztuje Twoją organizację absencja i umów bezpłatną rozmowę z naszym ekspertem.

[Policz koszty absencji w swojej firmie](#)

GOTOWY NA NASTĘPNY KROK?

Zaczniij działać, zanim przyjdzie *pierwsze L4*

Multi.Life dopasowuje się do każdej organizacji – niezależnie
od jej rozmiaru, struktury i branży.

Umów konsultację

Sprawdź ile kosztuje Twoją organizację absencja >

Multi.Life

Bibliografia

1. Raport ZUS. Absencja chorobowa 2025. Zakład Ubezpieczeń Społecznych. zus.pl
2. Kertay L, Caruso GM, Baker NA, et al. Work disability prevention and management. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2025.
3. Juszczak G, et al. Refusal to take a sick leave as an estimate of the phenomenon of presenteeism in Poland. *Oncotarget*, 2018.
4. Pęciło M. Szacowanie ukrytych kosztów absencji chorobowej. CIOP-PIB. ciop.pl
5. Carnethon M, Whitsel LP, Franklin BA, et al. Worksite Wellness programs for cardiovascular disease prevention. *Circulation*, 2009.
6. Garmany A, Terzic A. Global healthspan-lifespan gaps among 183 WHO member states. *JAMA Network Open*, 2024.
7. Sidossis A, et al. Healthy lifestyle interventions across diverse workplaces. *Current Opinion in Clinical Nutrition and Metabolic Care*, 2021.
8. Śledzik K, et al. Civilization Diseases and COVID-19 Perspective. *Int J Environ Res Public Health*, 2023.
9. WHO. Depression – Fact Sheet. who.int
10. Tsai SP, et al. Converting health risks into loss of life years. *Aging*, 2021.
11. Li D, et al. Adherence to a Healthy Lifestyle – The ARIC Study. *Frontiers in Nutrition*, 2021.
12. Lalonde M. A New Perspective on the Health of Canadians. Government of Canada, 1974. (Health Field Concept – koncepcja 4 determinantów zdrowia)
13. Ministerstwo Zdrowia. Narodowy Program Zdrowia 2007–2015. Warszawa, 2007. (podział procentowy determinantów zdrowia; dostępny: archiwum.mz.gov.pl)
14. Lalonde M. A New Perspective on the Health of Canadians. Government of Canada, 1974. (konceptcja Health Field Concept)
15. McGinnis JM, Williams-Russo P, Knickman JR. The case for more active policy attention to health promotion. *Health Affairs*, 2002. DOI: 10.1377/hlthaff.21.2.78