



Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

RAPORT EX-POST GRUDZIEŃ 2020



Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

I. KONCEPCJA BADAWCZA	3
1.1 ZAKRES BADANIA	3
CELE BADANIA	3
PYTANIA BADAWCZE	4
1.2 METODOLOGIA BADANIA	4
II. WYNIKI BADANIA	5
2.1 CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW BADANIA	5
2.2 DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z PALENIEM TYTONIU I WYROBÓW POWIĄZANYCH PODEJMOWANE W FIRMACH	7
2.3 STOSUNEK PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW DO KWESTII ZWIĄZANYCH Z PALENIEM PAPIEROSÓW I WYROBÓW POWIĄZANYCH	18
2.4 OSOBISTE DOŚWIADCZENIA Z PALENIEM PAPIEROSÓW I/LUB WYROBÓW POWIĄZANYCH	30
2.5 KORZYŚCI Z KSZTAŁTOWANIA ŚRODOWISKA WOLNEGO OD WYROBÓW TYTONIOWYCH	40
2.6 PROJEKT „NIE PALĘ, BO...”	42



1. Koncepcja badawcza

Przygotowanie metodologii oraz realizacja badania stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu palenia na życie, nastawienia do problemu palenia tytoniu, motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia realizowana jest w ramach Działania 4. „Program zwalczania następstw zdrowotnych używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych” Celu Operacyjnego 2. „Profilaktyka i rozwiązywanie problemów związanych z używaniem substancji psychoaktywnych, uzależnieniami behawioralnymi i innymi zachowaniami ryzykownymi” w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia .

1.1 Zakres badania

Cele badania

Badanie miało na celu:

- Sprawdzenie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu palenia na życie, nastawienia do problemu palenia tytoniu, motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia, których starania w tym zamierzeniu są monitorowane. Z uwzględnieniem nowatorskich form nałogu;
- Analizę sytuacji w firmach w zakresie prowadzenia działań ograniczających problem używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych w zakładach pracy i stworzenie na tej bazie analizy, która będzie wykorzystywana w materiałach edukacyjno-informacyjnych kampanii;
- Porównanie efektów oraz zmierzenie rezultatów kampanii informacyjno-edukacyjno-profilaktyczno-konsultingowej realizowanej przez Zamawiającego .

Zakres podmiotowy badania: badanie zostało przeprowadzone w dwóch grupach badawczych: pracodawców oraz pracowników firm produkcyjnych. Wśród pracowników znajdują się osoby palące tradycyjne wyroby tytoniowe, palące elektroniczne papierosy i osoby niepalące.

Zakres czasowy badania: 01.11.2020 r. – 31.11.2020 r.

Badanie zostało zrealizowane po zakończeniu kampanii informacyjno-edukacyjno-profilaktyczno-konsultingowej „Nie palę, bo...”.



Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

1.2 Metodologia badania

Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu palenia na życie, nastawienia do problemu palenia tytoniu, motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia miało charakter ilościowy, zostało zrealizowane w oparciu o techniki CATI.

Narzędzie badawcze

Narzędzie badawcze zostało opracowane w oparciu o pytania badawcze. Narzędzie umożliwiło realizację badania na obu grupach badawczych, tj. pracodawcach i pracownikach, poprzez zastosowanie reguł przejścia i modułów tematycznych.

Sposób doboru i wielkość próby

Badanie zostało zrealizowane na próbie $N=1000$ respondentów, w tym $N=500$ pracodawców i $N=500$ pracowników. Obejmując co najmniej 60 wywiadów w każdym z województw. W tym przedsiębiorstwa o każdej klasie wielkości: mikro, małe, średnie i duże.

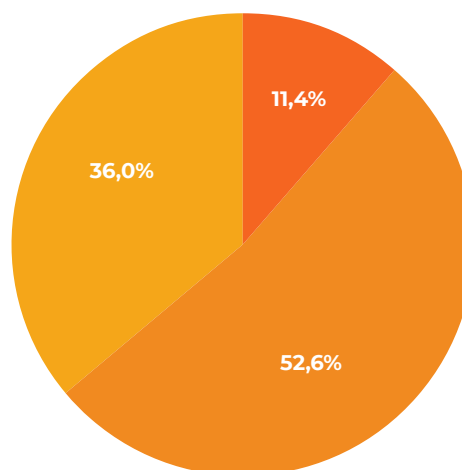
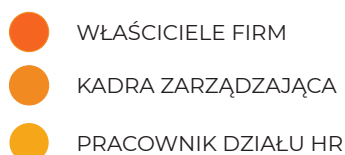


2. Wyniki badania

2.1 Charakterystyka uczestników badania

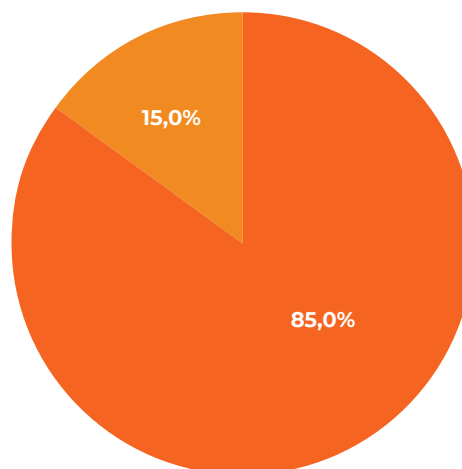
W badaniu uczestniczyło N=1000 respondentów, w tym 500 pracodawców oraz 500 pracowników. Grupę pracodawców stanowili właściciele firmy, przedstawiciele kadry zarządzającej i pracownicy działów HR. Właściciele firm stanowili 11,4% ogółu respondentów zakwalifikowanych do grupy badawczej pracodawców, przedstawiciele kadry zarządzającej 52,6%, a pracownicy działów HR 36,0%.

Wykres 1. Struktura próby badawczej – pracodawcy



Wśród objętych badaniem pracowników 85,0% próby stanowiły osoby pracujące na liniach produkcyjnych, a 15,0% osoby zajmujące inne stanowiska.

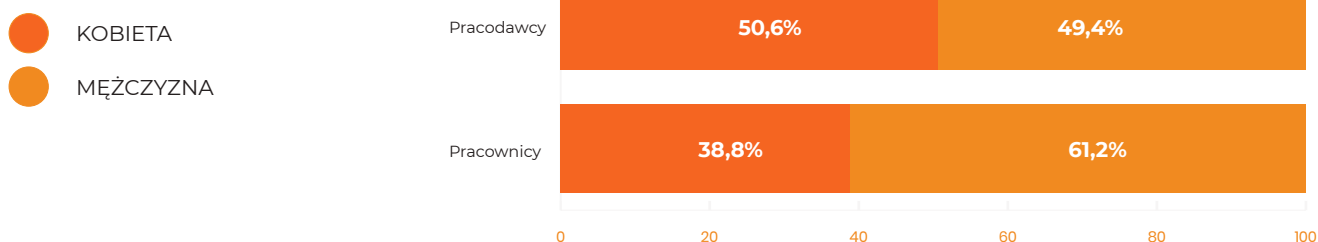
Wykres 2. Struktura próby badawczej – pracownicy





W badaniu 55,3% badanych stanowili mężczyźni, a 44,7% kobiety. Kobiety były nieznacznie dominującą grupą wśród pracodawców (50,6%), zaś wśród pracowników dominowali mężczyźni (61,2%).

Wykres 3. Struktura próby badawczej – płeć



Zgodnie z założeniami metodologicznymi w ramach badania zrealizowano co najmniej 60 wywiadów w każdym województwie. Strukturę próby badawczej w ujęciu terytorialnym obrazuje tabela 1.

WOJEWÓDZTWO	LICZBA ZREALIZOWANYCH WYWIADÓW
Dolnośląskie	69
Kujawsko-pomorskie	60
Lubelskie	60
Lubuskie	60
Łódzkie	64
Małopolskie	65
Mazowieckie	64
Opolskie	66
Podkarpackie	621
Podlaskie	60
Pomorskie	60
Śląskie	65
Świętokrzyskie	60
Warmińsko-mazurskie	61
Wielkopolskie	65
Zachodniopomorskie	60
Łącznie	1000

Tabela 1. Struktura próby badawczej w ujęciu terytorialnym

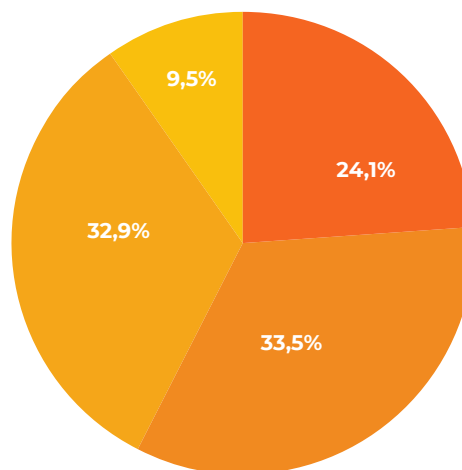
Źródło: badanie CATI/CAWI (N=1000)



Badanie obejmowało przedsiębiorstwa wszystkich klas wielkości. Najwięcej uczestników badania reprezentuje średnie przedsiębiorstwa (33,5%), nieznacznie mniej duże przedsiębiorstwa (32,9%). Natomiast 24,1% badanych to przedstawiciele małych przedsiębiorstw, a najmniej liczną grupę stanowili przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw (9,5%).

Wykres 4. Struktura wielkości przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu

- MIKRO (do 9 osób)
- MAŁE (10-49 osób)
- ŚREDNIE (50-249 osób)
- DUŻE (powyżej 250 osób)

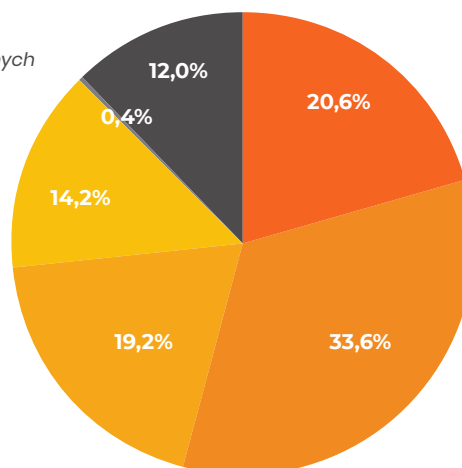


2.2 Działania związane z paleniem tytoniu i wyrobów powiązanych podejmowane w firmach

W opinii ponad 32% badanych w firmie, w której pracują podejście do palenia papierosów jest pozytywne, 1/3 respondentów określa je jako obojętne, a kolejnych 1/3 badanych, jako negatywne. Opinie co do podejścia firmy do palenia papierosów i wyrobów powiązanych są wyrównane i nie sposób wskazać dominującego nurtu.

Wykres 5. Podejście firm do palenia papierosów i wyrobów powiązanych

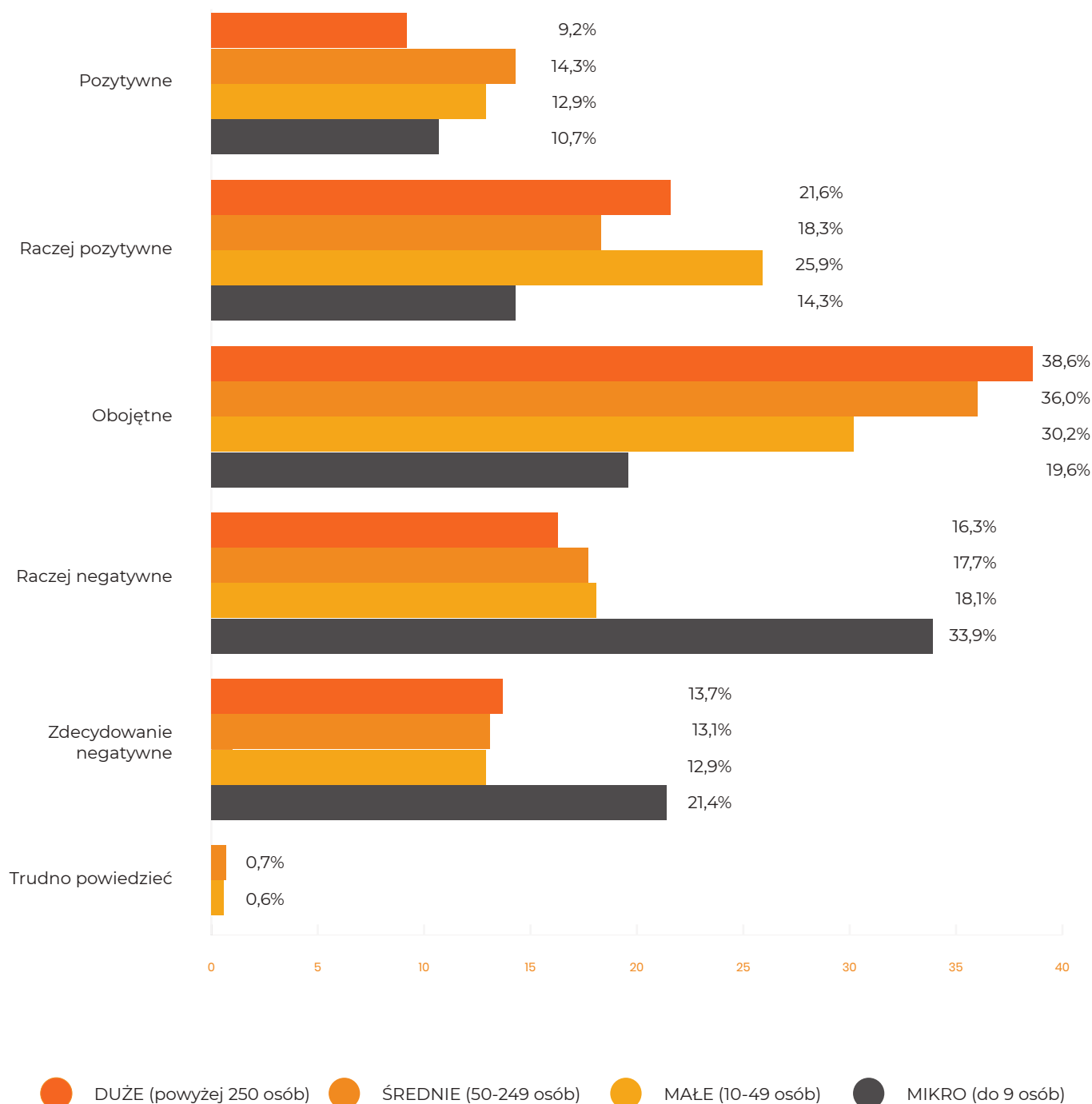
- POZYTYWNE
- RACZEJ POZYTYWNE
- OBOJĘTNE
- RACZEJ NEGATYWNE
- NEGATYWNE
- NIE WIEM / TRUDNO POWIEDZIEĆ





Nie występują istotne statystycznie zależności pomiędzy stosunkiem firmy do palenia papierosów i wyrobów powiązanych a wielkością przedsiębiorstwa. Jednak warto podkreślić, że wśród przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw pojawiło się najwięcej odpowiedzi wskazujących na negatywne podejście do tej kwestii, a wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa zwiększa się odsetek twierdzeń wskazujących na obojętny stosunek do palenia papierosów i wyrobów powiązanych.

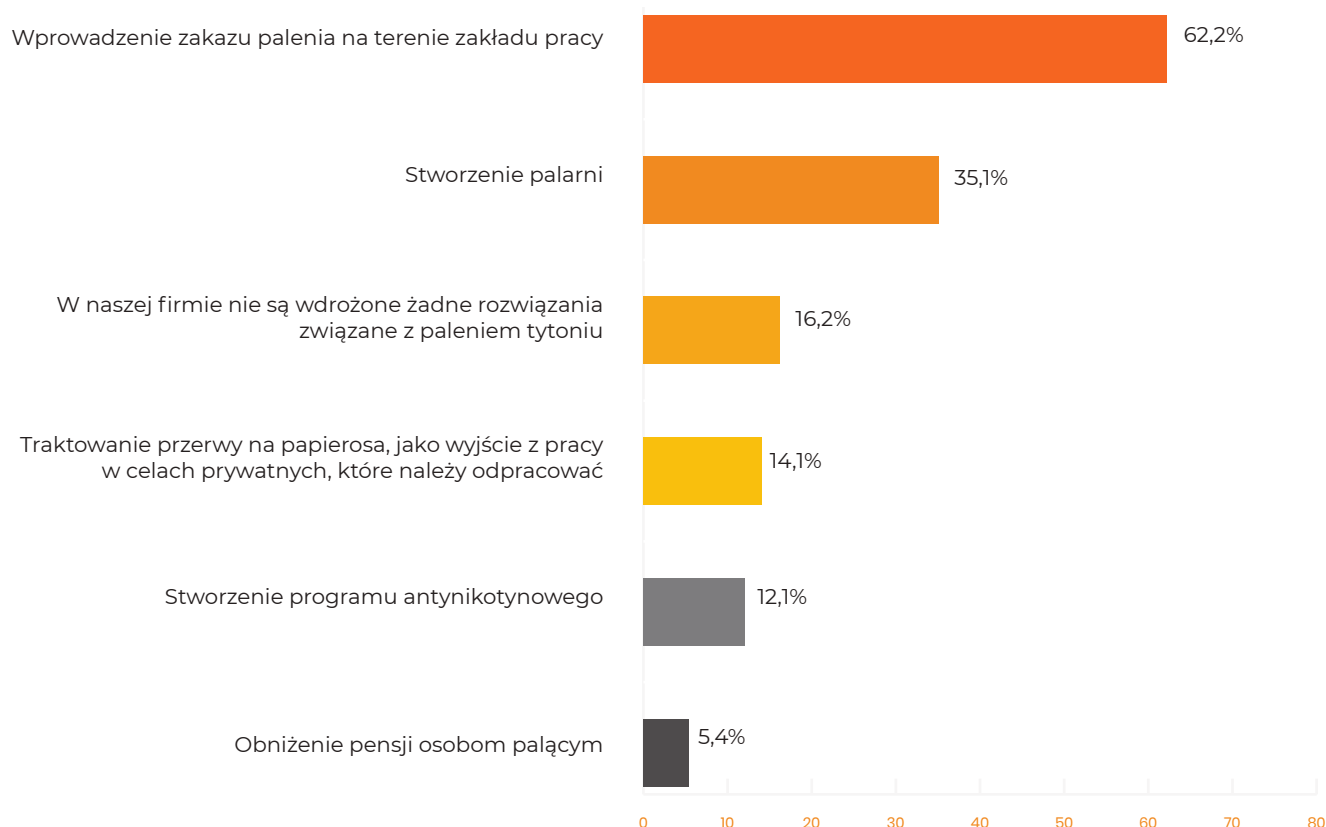
Wykres 6. Podejście firm do palenia papierosów i wyrobów powiązanych – wielkość przedsiębiorstwa





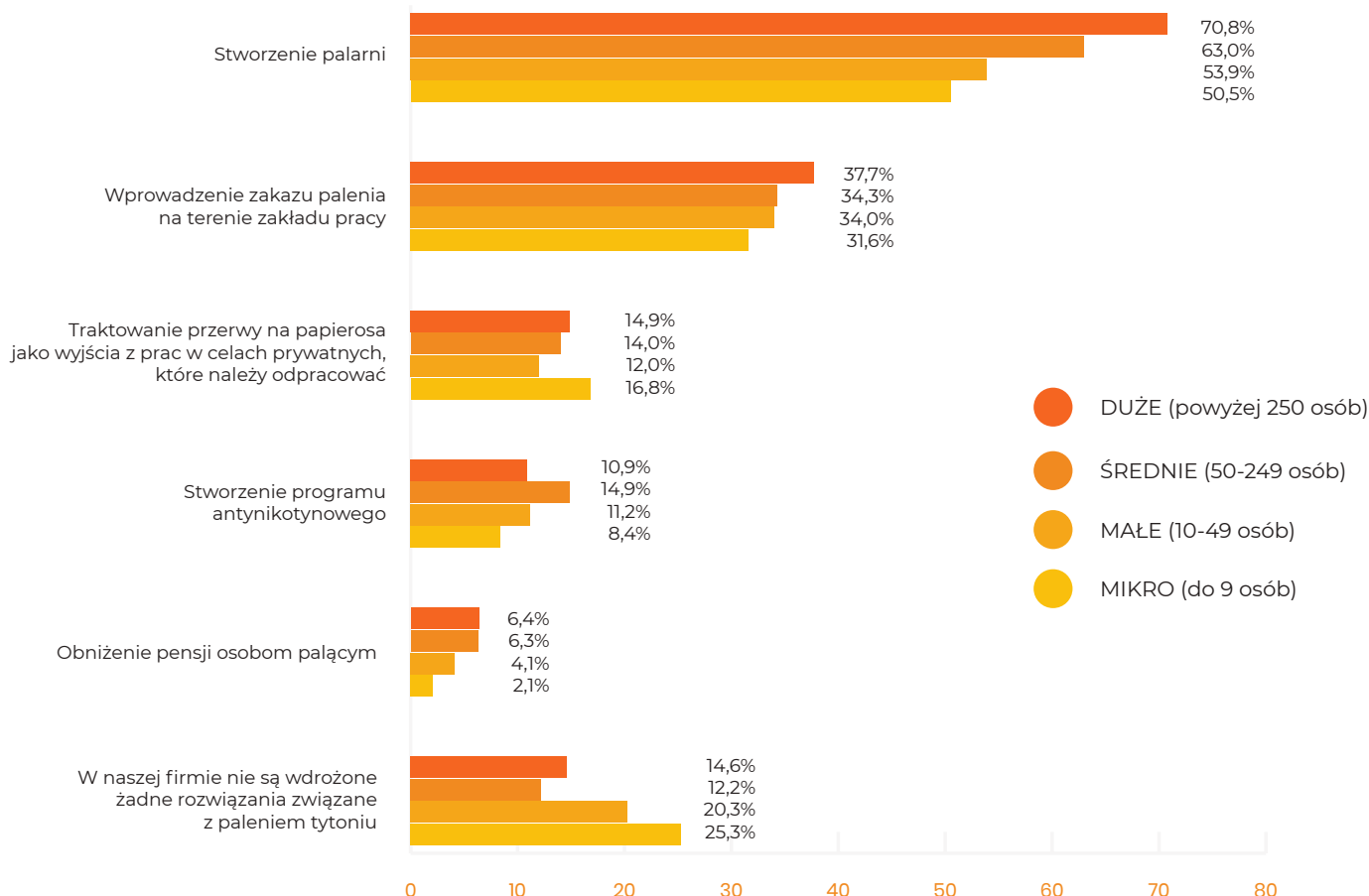
W firmach, w których pracuje 62,2% uczestników badania zostały wydzielone miejsca, wyłącznie w których można palić papierosy i/lub wyroby powiązane. W 35,1% firm wprowadzono zakaz palenia na terenie całego zakładu pracy. Są to dwa główne rodzaje podejmowanych przez pracodawców działań, które regulują kwestie palenia papierosów i/lub wyrobów powiązanych przez pracowników w czasie pracy. W mniejszym zakresie wprowadzane są takie działania, jak traktowanie przerw na papierosa jako wyjście z pracy w celach prywatnych, które należy odpracować (14,1%) czy stworzenia programu antynikotynowego (12,1%). Sporadycznie pracodawcy decydują się na obniżenie pensji pracownikom palącym (5,4%). Analizując dane dotyczące stosowanych form regulowania kwestii palenia przez pracowników w czasie pracy i na terenie zakładu pracy należy zwrócić uwagę, że 16,2% badanych twierdzi, że te kwestie nie są w ich firmie uregulowane w żaden sposób.

Wykres 7. Formy działań regulujących kwestię palenia w firmach





Wykres 8. Formy działań regulujących kwestię palenia w firmach a wielkość przedsiębiorstwa



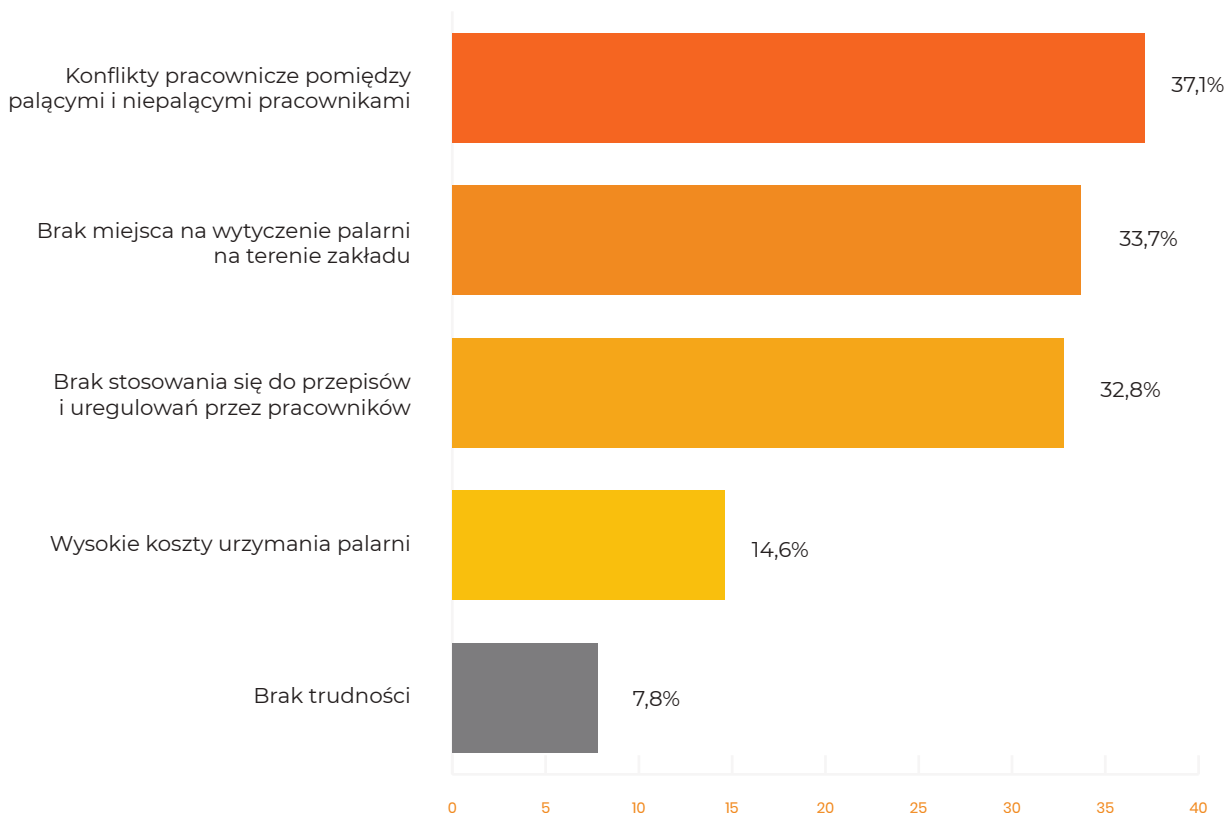
Wg badanych największą trudnością w rozwiązywaniu w firmie kwestii palenia papierosów są rodzące się pomiędzy pracownikami palącymi i niepalącymi konflikty – 37,1%. W nieco mniejszym stopniu jako trudność wskazywani brak miejsca na terenie zakładu pracy na wytyczenie palarni (33,7%) oraz brak stosowania się przez pracowników do przepisów i wytycznych regulujących kwestie palenia papierosów i/lub wyrobów powiązanych w czasie i na terenie zakładu pracy (32,8%). W najmniejszym stopniu za trudność uznawano wysokie koszty utrzymania palarni, na którą to odpowiedź wskazało 14,6% badanych.

Blisko 8% badanych wskazało na brak pojawiających się trudności związanych z wdrażaniem rozwiązań regulujących kwestie palenia papierosów i produktów powiązanych na terenie ich zakładu pracy. Wśród wypowiedzi ankietowanych pojawiały się pojedyncze wskazania na inne problemy, z jakimi borykają się pracodawcy, jak niezachowywanie porządku przez osoby palące, tj. problem rozrzucanych po terenie zakładu pracy niedopałków po papierosach czy zagrożenie biernym paleniem dla pracowników niepalących.



Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

Wykres 9. Trudności związane z wdrażaniem rozwiązań regulujących kwestię palenia papierosów i wyrobów powiązanych przez pracowników



Poza brakiem stosowania się do przepisów i uregulowań dotyczących kwestii palenia papierosów i wyrobów powiązanych przez pracowników na pozostałe trudności w większym stopniu wskazywali pracodawcy.

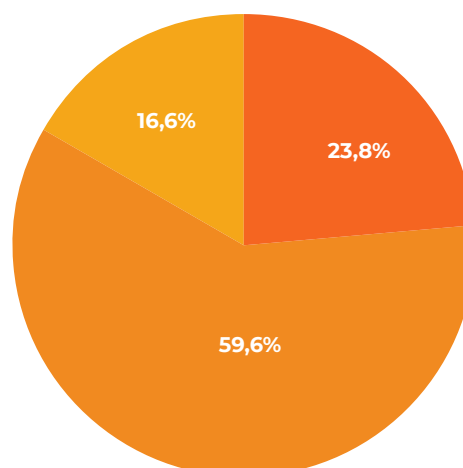
Tabela 2. Trudności związane z wdrażaniem rozwiązań regulujących kwestię palenia papierosów i wyrobów powiązanych przez pracowników a stanowisko

	Pracodawcy	Pracownicy
Wysokie koszty utrzymania palarni	15,2%	14,0%
Brak miejsca na wytyczenie palarni na terenie zakładu	36,4%	31,0%
Konflikty pracownicze pomiędzy palącymi i niepalącymi pracownikami	38,6%	35,6%
Brak stosowania się do przepisów i uregulowań przez pracowników	32,0%	33,6%



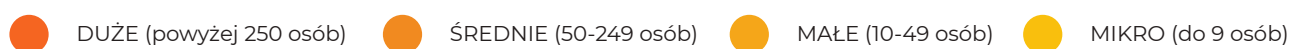
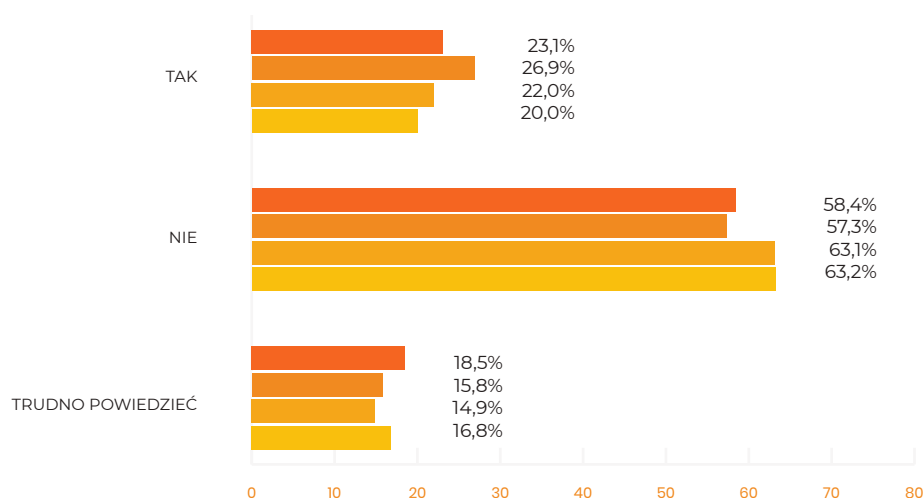
Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

Wykres 10. Prowadzenie działań zachęcających do rzucenia palenia w firmach w ostatnich 2 latach



Najrzadziej na realizowanie w firmach działań zachęcających do rzucenia palenia wskazywały osoby pracujące w mikroprzedsiębiorstwach (63,2%) oraz małych przedsiębiorstwach (63,1%). Brak podejmowania tego typu działań może wynikać z niezachodzenia takiej potrzeby, zwłaszcza jeżeli liczba osób zatrudnionych jest nieduża i wiele kwestii można rozstrzygnąć, czy ustalić z pracownikami indywidualnie bądź w sposób nieformalny.

Wykres 11. Prowadzenie działań zachęcających do rzucenia palenia w firmach w ostatnich 2 latach a wielkość przedsiębiorstwa

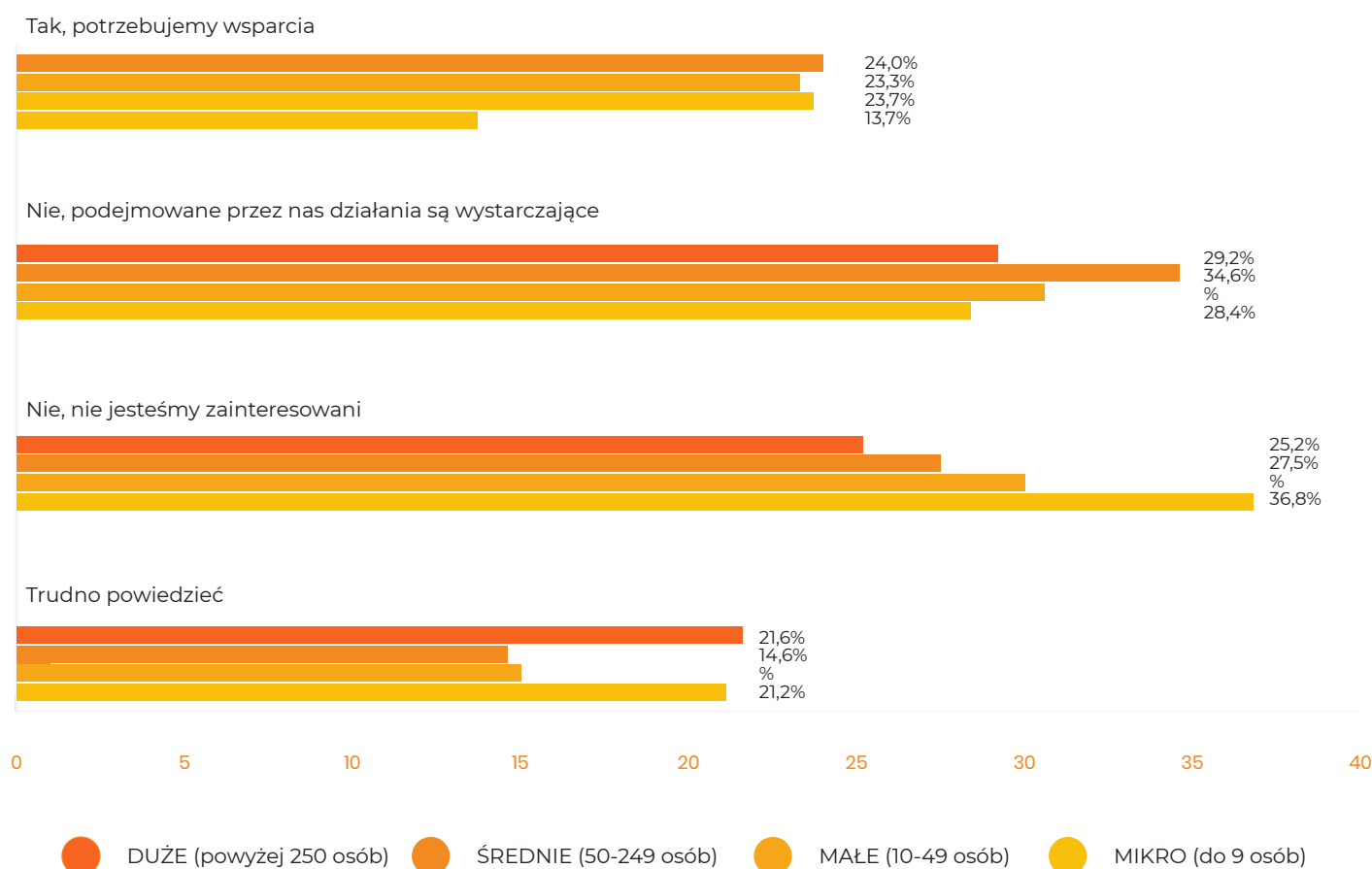


Warto zauważyć, że częściej działania zachęcające pracowników do rzucenia palenia podejmowały firmy, w których podejście do palenia papierosów i wyrobów powiązanych jest oceniane jako pozytywne – 46,0% spośród tych firm wdrażało działania ukierunkowane na motywowanie pracowników do zaprzestania palenia. W przypadku firm, które cechują się obojętnym lub negatywnym stosunkiem do palenia papierosów dominowała bierność w podejmowaniu kroków mogących oddziaływać na pracowników i motywować ich do rzucenia palenia.



Nie występują istotne statystycznie zależności pomiędzy stosunkiem firmy do palenia papierosów i wyrobów powiązanych a wielkością przedsiębiorstwa. Jednak warto podkreślić, że wśród przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw pojawiło się najwięcej odpowiedzi wskazujących na negatywne podejście do tej kwestii, a wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa zwiększa się odsetek twierdzeń wskazujących na obojętny stosunek do palenia papierosów i wyrobów powiązanych.

Wykres 12. Ocena zapotrzebowania na wsparcie działań mających na celu rozwiązanie kwestii palenia papierosów lub wyrobów powiązanych wśród pracowników a wielkość przedsiębiorstwa

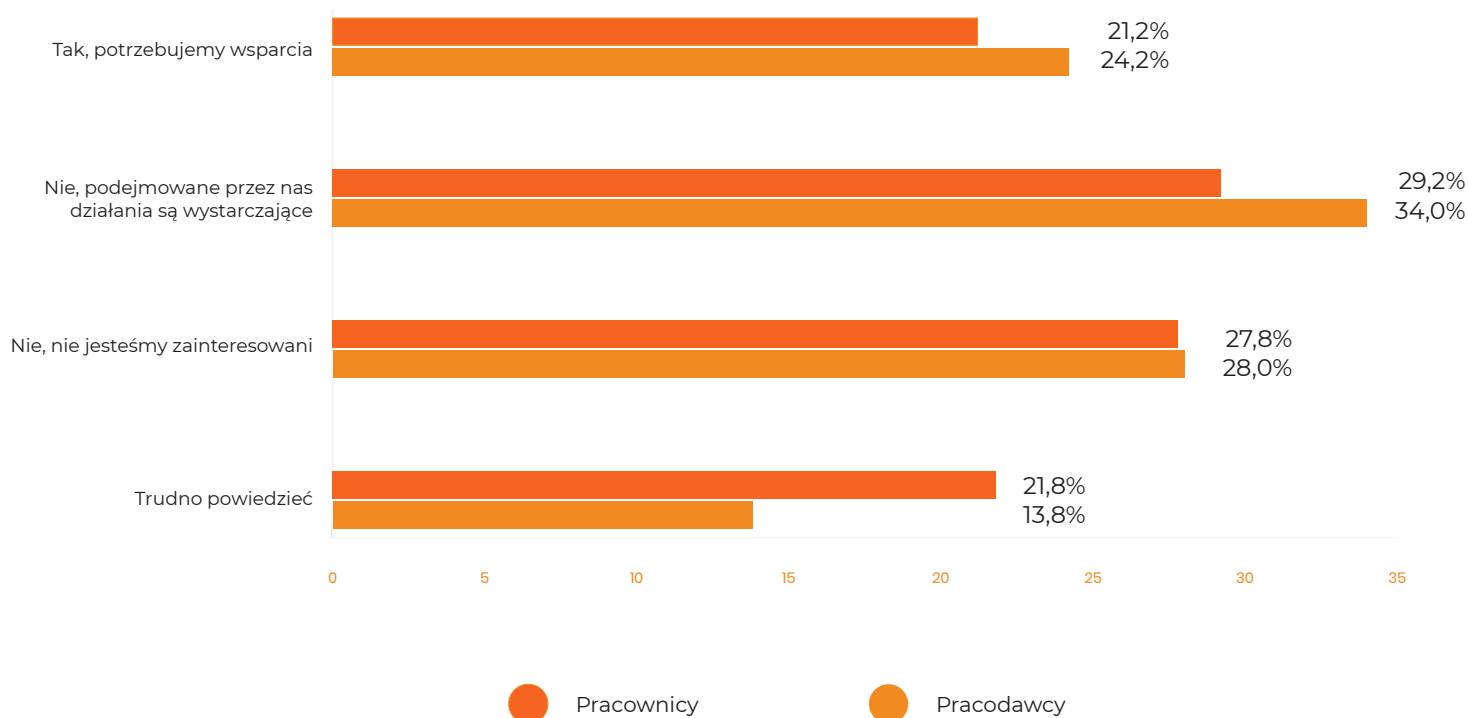


Nieznacznie częściej za potrzebą wsparcia działań mających na celu rozwiązanie kwestii palenia papierosów lub wyrobów powiązanych wśród pracowników opowiadali się pracodawcy (24,2%) niż pracownicy (21,2%). Pracodawcy także w większym stopniu byli przekonani, że podejmowane w ich firmie działania są wystarczające – 34,0% pracodawców i 29,2% pracowników. Wśród osób kategorycznie wykluczających istnienie takiej potrzeby odsetek wskazań wśród pracodawców i pracowników utrzymuje na niemal takim samym poziomie.



Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

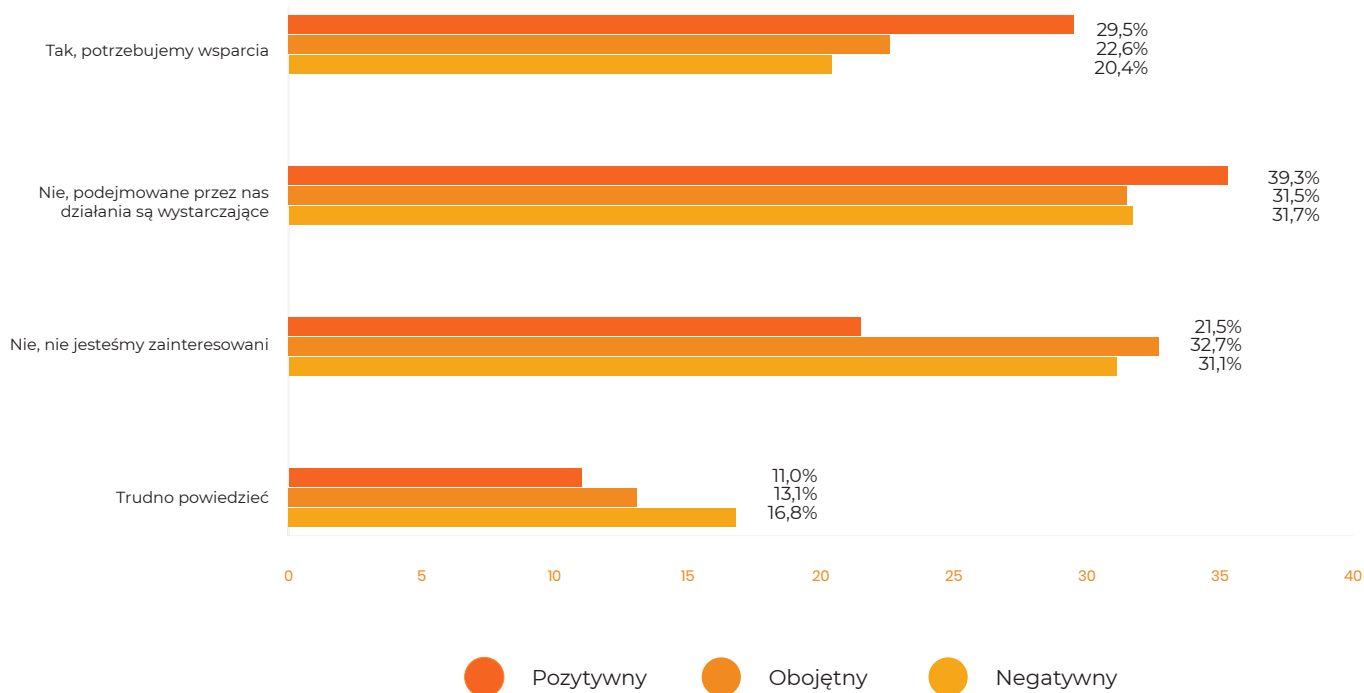
Wykres 13. Ocena zapotrzebowania na wsparcie działań mających na celu rozwiązanie kwestii palenia papierosów lub wyrobów powiązanych wśród pracowników a stanowisko



Warto w tym miejscu zauważyć, że pozytywne podejście do palenia papierosów jawi się jako świadome podejście, a więc charakteryzujące się rozpoznaniem problemu i podejmowaniem stosownych działań mających minimalizować jego wpływ na realizację zadań wynikających ze stosunku pracy.



Wykres 14. Ocena zapotrzebowania na wsparcie działań mających na celu rozwiązanie kwestii palenia papierosów lub wyrobów powiązanych wśród pracowników a stosunek pracodawców do palenia papierosów



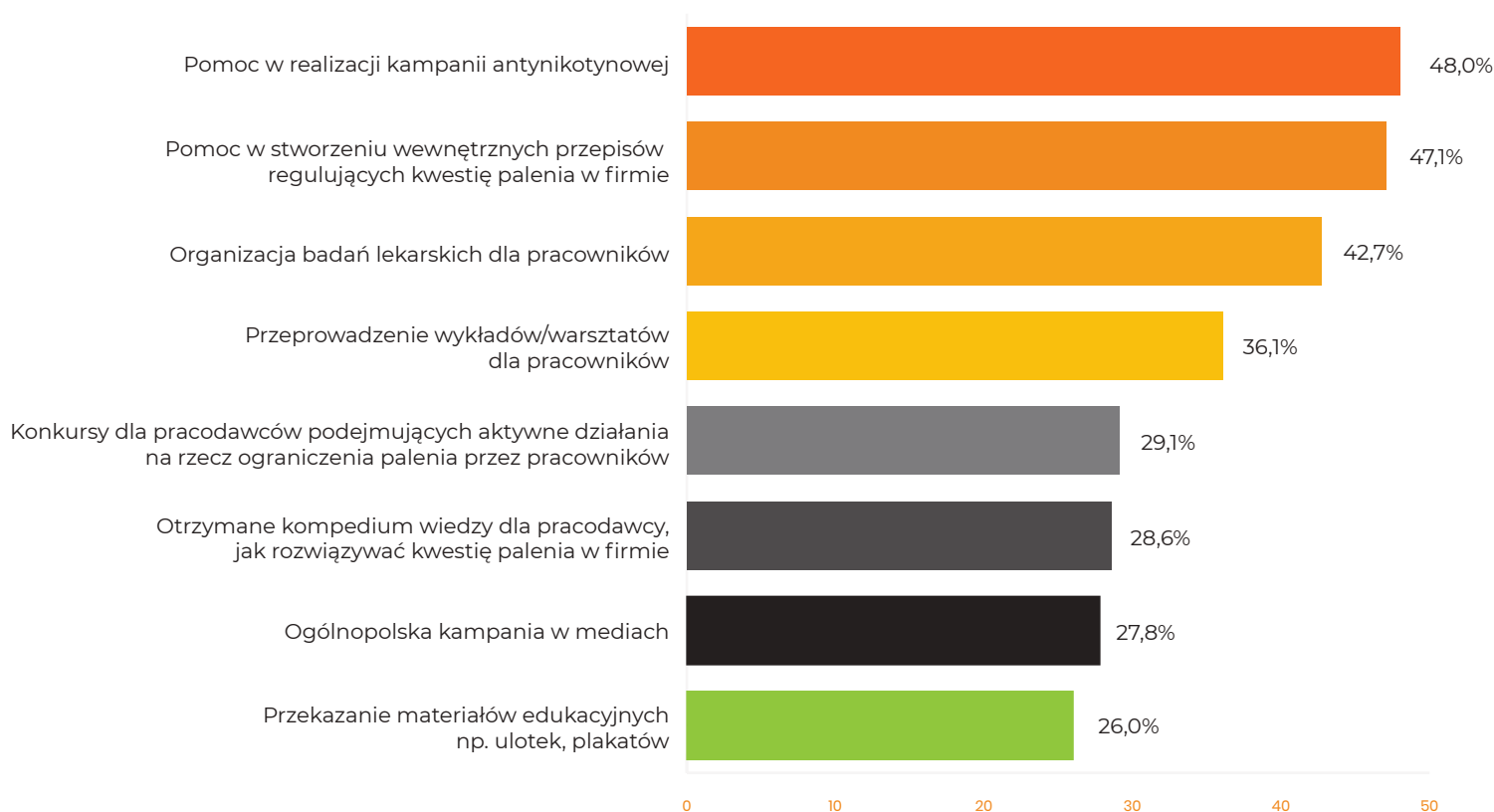
Niemal połowa badanych wskazała, że oczekiwałaby wsparcia w realizacji kampanii antynikotynowej w swojej firmie (48,0%) oraz pomocy w stworzeniu wewnętrznych przepisów regulujących kwestię palenia w firmie (47,1%). Blisko 43% badanych jest zainteresowana organizacją badań lekarskich dla pracowników jako sposobu mobilizowania ich do zaprzestania palenia papierosów i/lub wyrobów powiązanych. Z kolei 36,1% osób deklarujących potrzebę wsparcia chciałaby, aby przybrało ono postać wykładów/warsztatów dla pracowników. Niespełna 30% wskazała na takie rodzaje wsparcia, jak: konkursy dla pracodawców podejmujących aktywne działania na rzecz ograniczenia palenia przez pracowników, kompendium wiedzy dla pracodawców zawierające informacje, jak rozwiązywać kwestie palenia w firmie, ogólnopolską kampanię w mediach oraz materiały edukacyjne w postaci np. plakatów czy ulotek.

Uwidacznia się większe zainteresowanie wsparciem realizowanym w formie indywidualnej, tj. skierowanej bezpośrednio do pracowników określonej firmy i realizowanego na jej terenie z dostosowaniem do specyfiki firmy (wewnętrzna kampania antynikotynowa czy przepisy regulujące kwestie związane z paleniem papierosów przez pracowników, badania lekarskie i warsztaty/wykłady dla pracowników). W mniejszym stopniu pożądane są działania ogólnopolskie, o charakterze ogólnym, jak kompendia wiedzy, materiały edukacyjne czy kampania w mediach.



Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

Wykres 15. Rodzaje wsparcia interesujące dla firm



Pomocy w realizacji kampanii antynikotynowej oczekiwałyby w największym stopniu mikroprzedsiębiorstwa (69,2%), podczas gdy wśród przedsiębiorstw pozostałych klas wielkości na potrzebę takiej formy wsparcia wskazywało od 45,6% (małe i duże przedsiębiorstwa) do 48,7% (średnie przedsiębiorstwa).



Pomocy w stworzeniu wewnętrznych przepisów regulujących kwestię palenia w firmie w większym stopniu oczekują duże (54,4%) i średnie (52,6%) przedsiębiorstwa, niż małe (29,8%). Natomiast organizacja badań lekarskich dla pracowników jest opcją wsparcia oczekiwaną w największej mierze przez duże przedsiębiorstwa (57,0%), w najmniejszym zaś przez małe (26,3%).

Tabela 3. Rodzaje wsparcia interesujące dla firm a wielkość przedsiębiorstwa

	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Pomocy w realizacji kampanii antynikotynowej	69,2%	45,6%	48,7%	45,6%
Pomoc w stworzeniu wewnętrznych przepisów regulujących kwestię palenia w firmie	46,2%	29,8%	52,6%	54,4%
Organizacja badań lekarskich dla pracowników	38,5%	26,3%	41,0%	57,0%
Przeprowadzenie wykładów/warsztatów dla pracowników	46,2%	26,3%	37,2%	40,5%
Konkursy dla pracodawców podejmujących aktywne działania na rzecz ograniczenia palenia przez pracowników	30,8%	19,3%	28,2%	36,7%
Otrzymanie kompendium wiedzy dla pracodawcy, jak rozwiązać kwestię palenia w firmie	30,8%	21,1%	32,1%	30,4%
Ogólnopolska kampania w mediach	23,1%	19,3%	26,9%	35,4%
Przekazanie materiałów edukacyjnych, np. ulotek, plakatów	23,1%	33,3%	24,4%	22,8%

Podsumowując część poświęconą działaniom podejmowanym przez pracodawców w stosunku do pracowników sięgających po papierosy i/lub wyroby powiązane należy podkreślić, że w większości firm funkcjonują przepisy regulujące te kwestie, najczęściej w formie zachowania ustawowego zakazu palenia w miejscu pracy, ale także poprzez wydzielenie miejsc/stref, w których pracownicy mogą palić. Jednak w niewielkim stopniu podejmowane są bardziej angażujące pracodawcę działania na rzecz wspierania pracowników w dążeniu do zaprzestania palenia. Spora część firm twierdzi, że działania jakie podejmują w tym zakresie są wystarczające, ale blisko 30% uważa, że po prostu takich działań nie potrzebują. Wśród wskazywanych form wsparcia w dążeniu do tworzenia firmy wolnej od tytoniu wskazywano przede wszystkim na działania o charakterze zindywidualizowanym, dopasowane do potrzeb i specyfiki każdego zakładu pracy, jak wewnętrzna kampania antynikotynowa, stworzenie wewnętrznych przepisów i uregulowań, badania dla pracowników oraz przeprowadzenie dla nich wykładów/warsztatów.



2.3 Stosunek pracodawców i pracowników do kwestii związanych z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych

W ramach badania respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do 14 zagadnień związanych z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych, których analiza została przedstawiona poniżej.

Zakład pracy powinien zadbać o to, by palący mieli dogodne warunki do palenia tytoniu w czasie pracy.

Aż 65,5% badanych jest zdania, że pracodawca powinien dbać o komfort palaczy w czasie świadczenia stosunku pracy, a przeciwnego zdania jest tylko 26,8% uczestników badania, przy czym jedynie co 10 badany wyraża zdecydowany sprzeciw wobec tej tezy.

Częściej za tym, że zakład pracy nie powinien dbać o to, by palący mieli dogodne warunki do palenia w czasie pracy opowiadają się mężczyźni (66,4%), niż kobiety (64,4%). Jednak różnica ta nie jest znaczna.

Uwzględniając zajmowane stanowisko należy zauważyć, że w większej mierze to pracownicy są zdania, że firma powinna zadbać o komfortowe warunki dla palaczy – 67% spośród nich jest o tym przekonana (ponad 31% wyraża zdecydowaną aprobatę dla tak określonego obowiązku pracodawcy). Wśród pracodawców odsetek osób zgadzających się z przytoczonym twierdzeniem wynosi 64,0% i jest nieznacznie niższy.

Tabela 4. Zakład pracy powinien zadbać o to, by palący mieli dogodne warunki do palenia tytoniu w czasie pracy

ZAKŁAD PRACY POWINIEN ZADBAĆ O TO, BY PALĄCY MIELI DOGODNE WARUNKI DO PALENIA TYTONIU W CZASIE PRACY	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	26,4%	31,2%
Raczej tak	37,6%	35,8%
Raczej nie	18,0%	15,0%
Zdecydowanie nie	11,8%	8,8%
Nie wiem/trudno powiedzieć	6,2%	9,2%



Zakład powinien zmusić palących pracowników, aby całkowicie przestali palić – także po godzinach pracy

Nieco ponad ¼ badanych jest zdania, że zakład pracy powinien zmuszać pracowników do całkowitego zaprzestania palenia papierosów i/lub wyrobów powiązanych także po godzinach pracy. Niemal 70% uczestników badania wyraża dezaprobatę wobec takich działań, przy czym w 44,2% jest to zdecydowanie zanegowanie przedstawionej tezy.

Większa aprobata dla takiego rozwiązania jest wśród pracodawców (26,0%), niż wśród pracowników (19,4%). Aż 47,0% uczestniczących w badaniu pracowników oraz 41,4% pracodawców jest zdecydowanie przeciwna tak głębokiemu ingerowaniu pracodawcy w życie pracowników.

Tabela 5. Zakład powinien zmusić palących pracowników, aby całkowicie przestali palić – także po godzinach pracy

ZAKŁAD POWINIEN ZMUSIĆ PALĄCYCH PRACOWNIKÓW, ABY CAŁKOWICIE PRZESTALI PALIĆ – TAKŻE PO GODZINACH PRACY	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	10,2%	8,4%
Raczej tak	15,8%	11,0%
Raczej nie	25,6%	24,6%
Zdecydowanie nie	41,4%	47,0%
Nie wiem/trudno powiedzieć	7,0%	9,0%

Reakcja na tak postawioną tezę jest wynikiem sugestii zbyt daleko idącej ingerencji pracodawcy w prywatność i samodecydowanie o sobie pracownika. Kwestie związane z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych są sprawą indywidualną każdego człowieka i pracodawca nie może kategorycznie nakazać pracownikom zaprzestania palenia, może jedynie podejmować działania określone prawem, które normują kwestie palenia papierosów i wyrobów tytoniowych w czasie pracy i na terenie zakładu pracy. Jak pokazują wyniki badania zarówno pracownicy, jak i pracodawcy nie ukierunkowują się w stronę radykalizacji kwestii związanych z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych wiążącej się z wkroczeniem w sferę prywatną pracowników.



MOŻLIWOŚĆ SWOBODNEGO PALENIA TYTONIU W ZAKŁADZIE PRACY SPRAWIA, ŻE PALĄCY LEPIEJ PRACUJĄ

Z przywołaną powyżej tezę zgadza się 46,1% badanych, wśród nich 14,0% wyraża zdecydowaną zgodność. Przeciwną postawę wyraża 43,1% badanych. Trudno w przypadku tej tezy mówić o jednoznacznych preferencjach uczestników badania, gdyż odsetki odpowiedzi zgadzających się i niezgadzających się z nią są do siebie bardzo zbliżone.

W większym stopniu przychylni temu twierdzeniu są kobiety (48,5%), niż mężczyźni (44,1%). Wśród osób negujących zasadność przywołanej tezy jest większy odsetek mężczyzn (45,0%) niż kobiet (40,7%).

Za możliwością swobodnego palenia tytoniu jako czynnika wpływającego na wydajność pracy częściej opowiadali się pracownicy (47,8%), niż pracodawcy (44,4%). Oczwistym jest więc, że to pracodawcy w większym stopniu wyrażali sprzeciw wobec tak postawionej tezy (46,6%) niż pracownicy (39,6%).

Tabela 6. Możliwość swobodnego palenia tytoniu w zakładzie pracy sprawia, że palący lepiej pracują

MOŻLIWOŚĆ SWOBODNEGO PALENIA TYTONIU W ZAKŁADZIE PRACY SPRAWIA, ŻE PALĄCY LEPIEJ PRACUJĄ	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	11,8%	16,2%
Raczej tak	32,6%	31,6%
Raczej nie	27,2%	21,0%
Zdecydowanie nie	19,4%	18,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	9,0%	12,6%

Jest oczywistym, że pracodawcy w większym stopniu będą przeciwstawiali się rozwiązaniom, które mogą odciągać pracownika w jakikolwiek sposób od pracy, a to pracownicy będą w większym stopniu dążyć do uzyskania jak największej swobody i jak największej liczby przywilejów.



PALENIE TYTONIU PRZEZ PRACOWNIKÓW PRZYNOSI STRATY EKONOMICZNE DLA ZAKŁADU

Ze stwierdzeniem tym zgadza się niemal 43% badanych. Natomiast przeczy jej 47,7% respondentów, jednak tylko 16,5% zdecydowanie ją neguje.

O tym, że palenie tytoniu przez pracowników nie przynosi strat ekonomicznych przedsiębiorstwu częściej przekonane są kobiety (49,7%), niż mężczyźni (45,6%). Ze stwierdzeniem tym zgadza się więcej pracodawców (45,8%) niż pracowników (39,8%). Wśród pracodawców niemalże 1/3 uważa natomiast, że palenie tytoniu przez pracowników nie przynosi strat ekonomicznych zakładowi pracy i była to najczęściej wskazywana przez tę grupę badanych odpowiedź.

Tabela 7. Palenie tytoniu przez pracowników przynosi straty ekonomiczne dla zakładu

PALENIE TYTONIU PRZEZ PRACOWNIKÓW PRZYNOSI STRATY EKONOMICZNE DLA ZAKŁADU	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	18,8%	11,6%
Raczej tak	27,0%	28,2%
Raczej nie	33,0%	28,8%
Zdecydowanie nie	13,4%	19,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	7,8%	11,8%

Jednak by precyzyjniej określić czy palenie papierosów lub wyrobów powiązanych ma wpływ na sytuację finansową przedsiębiorstwa należałoby zweryfikować odsetek palących pracowników oraz specyfikę firmy, gdyż odejście od stanowiska pracy pracownika np. w celu zapalenia może inaczej przekładać się na pracę zespołu w różnych branżach i w różnych formach pracy. Inaczej będzie to oddziaływało w sytuacji zajmowania stanowiska samodzielnego, a inaczej w pracy zespołowej, gdy jeden pracownik jest w stanie zastąpić drugiego. Istotną kwestią byłoby również to jak częste i jak długie są odejścia od stanowiska pracy w celu zapalenia. Na ocenę wpływu palenia pracowników na kondycję finansową przedsiębiorstwa ma wpływ wiele czynników, które również determinowały odpowiedzi udzielane przez respondentów.



PALENIE W PRACY POWINNO BYĆ DOZWOLONE WSZĘDZIE TAM, GDZIE NIE ZAGRAŻA TO POŻAREM LUB INNYM POWAŻNYM NIEBEZPIECZEŃSTWEM

Dominującą odpowiedzią w odniesieniu do tak postawionej tezy jest zdecydowanie nie, na którą wskazało 28,0% badanych, a kolejnych 24,2% opowiedziało się za opcją raczej nie. Z twierdzeniem tym raczej zgadza się 24,3%, a zdecydowanie zgadza się 17,9% badanych.

Częściej sprzeciw wobec tak postawionej tezy wyrażały nieznacznie częściej kobiety (43,2%) niż mężczyźni (41,4%). Natomiast częściej z tezą, iż palenie w pracy powinno być dozwolone wszędzie tam, gdzie nie zagraża to pożarem lub innym poważnym niebezpieczeństwem zgadzają się pracownicy (45,2%) niż pracodawcy (39,2%).

Tabela 8. Palenie w pracy powinno być dozwolone wszędzie tam, gdzie nie zagraża to pożarem lub innym poważnym niebezpieczeństwem

PALENIE W PRACY POWINNO BYĆ DOZWOLONE WSZĘDZIE TAM, GDZIE NIE ZAGRAŻA TO POŻAREM LUB INNYM POWAŻNYM NIEBEZPIECZEŃSTWEM	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	16,0%	19,8%
Raczej tak	23,2%	25,4%
Raczej nie	25,0%	23,4%
Zdecydowanie nie	31,2%	24,8%
Nie wiem/trudno powiedzieć	4,6%	6,6%

Nieznacznie ponad 42% badanych z obu grup jest zdania, że powinno się dopuścić palenie w zakładach pracy o ile nie zagraża to wybuchem pożaru lub innym niebezpieczeństwem. Warto jednak w tym miejscu nadmienić, że działania takie stoją w sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa. Ale z drugiej strony w pewnym stopniu postulat ten jest realizowany przez pracodawców w formie wydzielenia miejsc przeznaczonych na tzw. palarnie.



GDY PALĄCY PRACOWNICY ROBIĄ PRZERWĘ NA PAPIEROSA NIEPALĄCY MUSZĄ WYKONYWAĆ ZA NICH PRACĘ

Spośród badanych 46,4% uważa, że osoby niepalące są zmuszane do wykonywania obowiązków za palących pracowników, którzy odchodzą od stanowiska pracy w celu zapalenia papierosa lub wyrobu powiązanego. Przeciwnego zdania jest z kolei 47,3% badanych. Nie zachodzi zależność pomiędzy stosunkiem do tego stwierdzenia, a płcią respondentów.

Nie występują istotne zależności pomiędzy pracownikami a pracodawcami w odniesieniu do tezy, że gdy palący pracownicy robią przerwę na papierosa niepalący muszą wykonywać za nich pracę. Zgadza się z tą tezą 47,0% pracodawców i 45,8% pracowników.

Tabela 9. Gdy palący pracownicy robią przerwę na papierosa niepalący muszą wykonywać za nich pracę

GDY PALĄCY PRACOWNICY ROBIĄ PRZERWĘ NA PAPIEROSA NIEPALĄCY MUSZĄ WYKONYWAĆ ZA NICH PRACĘ	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	17,8%	21,2%
Raczej tak	29,2%	24,6%
Raczej nie	23,4%	21,6%
Zdecydowanie nie	24,0%	25,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	5,6%	7,0%

Należy założyć, że w dużej mierze pojawienie się sytuacji, gdy niepalący pracownik zmuszony jest do przejmowania obowiązków pracownika palącego jest zależna od wielu czynników, ale przede wszystkim od zajmowanego stanowiska oraz rodzaju i specyfiki wykonywanej pracy. Trzeba jednak pamiętać, że badanie realizowane było w zakładach produkcyjnych, w których odejście jednego pracownika od linii produkcyjnej może stanowić problem dla pozostałych.



PALENIE TYTONIU TO OSOBISTA SPRAWA KAŻDEGO PRACOWNIKA I ZAKŁADOWI PRACY NIC DO TEGO

Z tak sformułowaną tezę zgadza się 63,6% badanych, z czego 30,5% zdecydowanie ją popiera. Jednak 29,2% badanych już nie jest przekonana co do zakazu interweniowania pracodawców w kwestie związane z paleniem papierosów lub wyrobów powiązanych przez pracowników. Zgodność z tak sformułowaną tezę wyraziło więcej kobiet (68,2%) niż mężczyzn (59,9%).

Zdecydowanie częściej z twierdzeniem tym zgadzają się pracownicy, spośród których 68,8% uważa, że palenia to prywatna sprawa pracownika i zakład pracy nie powinien w te kwestie ingerować. Takiego samego zdania jest 58,4% czyli o 10,4 pp. mniej.

Tabela 10. Palenie tytoniu to osobista sprawa każdego pracownika i zakładowi pracy nic do tego

PALENIE TYTONIU TO OSOBISTA SPRAWA KAŻDEGO PRACOWNIKA I ZAKŁADOWI PRACY NIC DO TEGO	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	25,4%	35,6%
Raczej tak	33,0%	33,2%
Raczej nie	20,4%	14,4%
Zdecydowanie nie	14,8%	8,8%
Nie wiem/trudno powiedzieć	6,4%	8,0%

ZAKŁAD PRACY POWINIEN POMAGAĆ PALĄCYM PRACOWNIKOM W RZUCENIU PALENIA

Niespełna połowa (48,0%) badanych jest zdania, że firma powinna wspierać pracowników w dążeniu do zaprzestania palenia. W większości (34,3%) jednak rozmówcy nie są stuprocentowo przekonani o tej konieczności pracodawcy i wskazują na odpowiedź raczej tak. Jednak 36,6% badanych uważa, że firma raczej nie powinna pomagać w rzuceniu palenia, w tym 13,4% kategorycznie odrzuca taką możliwość.

Zdecydowanie częściej na konieczność zaangażowania się pracodawcy w pomoc w zerwaniu z nałogiem wskazują mężczyźni, spośród których 51,4% wyraża taką opinię, podczas gdy wśród kobiet odsetek deklarujących przychylność tej tezie wynosi 43,8%.



W większym stopniu za koniecznością pomagania pracownikom w rzuceniu palenia opowiadają się pracodawcy (51,0%), niż pracownicy (45,0%). Należy jednak zwrócić uwagę na wysoki odsetek odpowiedzi nie wskazujących konkretnego stanowiska w tej sprawie. Może on świadczyć o trudności w oszacowaniu na ile pracodawca może ingerować w sprawy prywatne pracownika, jakimi bezsprzecznie jest palenie papierosów i/lub wyrobów powiązanych oraz konsekwencje zdrowotne tych działań. Zwłaszcza, że podejmowane przez pracownika czynności i ich konsekwencje (np. zdrowotne) wpływają też na jego życie zawodowe mogąc stwarzać problemy dla pracodawcy, np. takie jak odchodzenie od stanowiska pracy w celu zapalenia papierosa wpływające na zachowanie ciągłości pracy czy nieobecności spowodowane dolegliwościami zdrowotnymi.

Tabela 11. Zakład pracy powinien pomagać palącym pracownikom w rzuceniu palenia

ZAKŁAD PRACY POWINIEN POMAGAĆ PALĄCYM PRACOWNIKOM W RZUCENIU PALENIA	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	14,4%	13,0%
Raczej tak	36,6%	32,0%
Raczej nie	22,2%	24,2%
Zdecydowanie nie	12,8%	14,0%
Nie wiem/trudno powiedzieć	14,0%	16,8%

PALENIE TYTONIU W CZASIE PRACY SPRAWIA, ŻE PSUJE SIĘ DOBRA OPINIA O FIRMIE

Z tak postawioną tezę zgadza się 31,7% badanych. Dominującą odpowiedzią było raczej nie (34,4%), a 23,5% badanych była zdecydowanie przeciwna temu stwierdzeniu. Nie występuje zależność pomiędzy płcią respondentów a stosunkiem do poruszanej kwestii.

Bardziej przychylni twierdzeniu, że palenie papierosów lub wyrobów powiązanych w czasie pracy oddziałuje negatywnie na dobrą opinię o firmie są pracodawcy (36,2%), niż pracownicy (27,2%). Ci drudzy w większym stopniu skłonni byli składać zdecydowanie negujące tę teorię deklaracje (25,4%). Należy zauważyć, że zarówno co dziesiąty przedstawiciel grupy pracodawców, jak i pracowników wskazał zdecydowanie twierdzącą odpowiedź w odniesieniu do psucia wizerunku firmy poprzez palenie tytoniu przez jej pracowników.



Tabela 12. Palenie tytoniu w czasie pracy sprawia, że psuje się dobra opinia o firmie

PALENIE TYTONIU W CZASIE PRACY SPRAWIA, ŻE PSUJE SIĘ DOBRA OPINIA O FIRMIE	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	10,8%	10,8%
Raczej tak	25,4%	16,4%
Raczej nie	35,2%	33,6%
Zdecydowanie nie	21,6%	25,4%
Nie wiem/trudno powiedzieć	7,0%	13,8%

Odnosząc się do zgromadzonych danych można założyć, że kwestia palenia czy niepalenia papierosów i wyrobów powiązanych przez pracowników w czasie pracy czy na terenie zakładu pracy nie jest istotnym czynnikiem kształtującym opinię o firmie.

MÓWIENIE O SZKODLIWOŚCI PALENIA TO ZAMACH NA OSOBISTĄ WOLNOŚĆ PALĄCYCH PRACOWNIKÓW

Spośród badanych 62,7% nie zgadza się z opinią, że mówienie o szkodliwości palenia to zamach na osobistą wolność palących, a w tym 29,2% zdecydowanie się z tym nie zgadza. Na postawę wobec tak postawionej tezy nie ma wpływu płeć respondentów.

Nie można mówić o silnej zależności pomiędzy twierdzeniem, że mówienie o szkodliwości palenia to zamach na osobistą wolność pracowników a zajmowanym stanowiskiem. Zgadzają się z tym twierdzeniem w niemal równym stopniu pracodawcy (27,2%), jak i pracownicy (28,8%). Jednak w przypadku braku zgody z tak sformułowaną tezą dominują pracodawcy (65,2%) przed pracownikami (60,2%).

Tabela 13. Mówienie o szkodliwości palenia to zamach na osobistą wolność palących pracowników

MÓWIENIE O SZKODLIWOŚCI PALENIA TO ZAMACH NA OSOBISTĄ WOLNOŚĆ PALĄCYCH PRACOWNIKÓW	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	8,6%	12,0%
Raczej tak	18,6%	16,8%
Raczej nie	35,2%	31,8%
Zdecydowanie nie	30,0%	28,4%
Nie wiem/trudno powiedzieć	7,6%	11,0%



Szkodliwość palenia jest zagadnieniem powszechnie znanym, dlatego też mówienie o nim nie jest kwestią, która wzbudzałaby duży sprzeciw. Także pracownicy oraz pracodawcy nie uważają tego tematu za temat tabu bądź naruszający dobra osobiste którejś z grup. Jednak to pracodawcy w większym stopniu wykazują dezaprobatę tak sformułowanemu twierdzeniu, co może być związane z większą chęcią wpływania na pracowników w zakresie palenia lub niepalenia papierosów i/lub wyrobów powiązanych, zwłaszcza jeśli miałyby to oddziaływać negatywnie na realizację przez nich zadań zawodowych i zaburzać pracę w firmie.

ZAKŁAD POWINIEN ZROBIĆ WSZYSTKO, BY CHRONIĆ NIEPALĄCYCH PRZED KONIECZNOŚCIĄ WDYCHANIA DYMU TYTONIOWEGO

Uczestniczący w badaniu pracodawcy i pracownicy nie pozostawiają wątpliwości, że ochrona osób niepalących przez biernym paleniem, tj. wdychaniem dymu tytoniowego jest jednym z obowiązków pracodawcy. Aż 79,0% badanych wskazuje na występowanie tego obowiązku, z czego 46,7% jest zdecydowanie przekonana o tej konieczności.

Nieco częściej o konieczności podejmowania przez zakład pracy działań mających na celu ochronę osób niepalących przez wdychaniem dymu tytoniowego wskazują kobiety (81,0%) niż mężczyźni (77,4%).

O tym, że firma powinna chronić niepalących pracowników przed szkodliwością dymu tytoniowego jest jednoznacznie przekonanych 81,0% pracodawców i o 4,0 pp. mniej pracowników. Połowa spośród pracodawców zdecydowanie zgadza się z twierdzeniem, że zakład powinien zrobić wszystko, by chronić niepalących przed koniecznością wdychania dymu tytoniowego i była to najczęściej wskazywana przez tę grupę odpowiedź.

Tabela 14. Zakład powinien zrobić wszystko, by chronić niepalących przed koniecznością wdychania dymu tytoniowego

ZAKŁAD POWINIEN ZROBIĆ WSZYSTKO, BY CHRONIĆ NIEPALĄCYCH PRZED KONIECZNOŚCIĄ WDYCHANIA DYMU TYTONIOWEGO	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	50,0%	43,4%
Raczej tak	31,0%	33,6%
Raczej nie	10,2%	9,6%
Zdecydowanie nie	3,2%	5,2%
Nie wiem/trudno powiedzieć	5,6%	8,2%



WSZELKIE OGRANICZENIA PALENIA W PRACY ŚWIADCZĄ O BRAKU TOLERANCJI WOBEC PALĄCYCH, ICH DYSKRYMINACJI

Z tezą, że wszelkie ograniczenia palenia w pracy świadczą o braku tolerancji wobec palących i ich dyskryminacji zgadza się 36,9% badanych. Niemal 55% badanych nie zgadza się z tym twierdzeniem, a wśród nich zdecydowaną dezaprobatę wyraża 26,1% respondentów. Nie zachodzą znaczące różnice w opiniach pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Z tak sformułowaną tezą nie zgadza się 58,8% pracodawców i 50,4% pracowników. Natomiast o tym, że ograniczenia palenia w pracy świadczą o braku tolerancji wobec palących przekonanych jest 39,8% pracowników i o 5,8 pp. mniej pracodawców.

Tabela 15. Wszelkie ograniczenia palenia w pracy świadczą o braku tolerancji wobec palących, ich dyskryminacji

WSZELKIE OGRANICZENIA PALENIA W PRACY ŚWIADCZĄ O BRAKU TOLERANCJI WOBEC PALĄCYCH, ICH DYSKRYMINACJI	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	10,4%	15,0%
Raczej tak	23,6%	24,8%
Raczej nie	29,2%	27,8%
Zdecydowanie nie	29,6%	22,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	7,2%	9,8%

Odnosząc się do poruszanej kwestii widać, że dla większości badanych kwestia ograniczeń dotyczących palenia, zwłaszcza palenia na terenie zakładu pracy i w czasie świadczenia pracy, bo to jest głównym tematem badania, nie jest traktowana jako objaw dyskryminacji i nietolerancji wobec osób palących.

JEST DUŻO PRZESADY W TYM, CO MÓWI SIĘ O SZKODLIWOŚCI PALENIA DLA ZDROWIA

Z przytoczoną powyżej tezą zgadza się 21,4% badanych. Niemal 45% badanych zdecydowanie nie zgadza się z tym, że przesadnie mówi się o szkodliwości palenia dla zdrowia. Opinie na ten temat nie są zależne od płci respondentów – z tezą nie zgadza się 71,8% kobiet i 69,8% mężczyzn. Także w odniesieniu do zajmowanego stanowiska nie występują istotne statystycznie różnice pomiędzy opiniami pracowników i pracodawców – stwierdzenie neguje 72,4% pracodawców i 69,0% pracowników.



Tabela 16. Jest dużo przesady w tym, co mówi się o szkodliwości palenia dla zdrowia

JEST DUŻO PRZESADY W TYM, CO MÓWI SIĘ O SZKODLIWOŚCI PALENIA DLA ZDROWIA	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	6,6%	8,8%
Raczej tak	14,0%	13,4%
Raczej nie	26,6%	25,6%
Zdecydowanie nie	45,8%	43,4%
Nie wiem/trudno powiedzieć	7,0%	8,8%

NIEPALĄCY PRACOWNICY (NIE WYCHODZĄC NA PAPIEROSA) MAJĄ MNIEJ PRZERW W PRACY

Ze stwierdzeniem, że niepalący pracownicy mają mniej przerw w pracy, gdyż nie robią przerw na papierosa zgadza się 57,6% badanych, z czego aż 28,5% jest o występowaniu takiej zależności całkowicie przekonana. Natomiast 35,5% badanych w mniejszym lub większym stopniu nie zgadza się z tym twierdzeniem.

Ze stwierdzeniem tym częściej zgadzają się kobiety (61,7%) niż mężczyźni (54,2%). Na opinię w odniesieniu do sformułowanej tezy nie ma wpływu zajmowane stanowisko – zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników 57,6% zgadza się z tym, że niepalący pracownicy (nie wychodząc na papierosa) mają mniej przerw w pracy. Z tym, że wśród pracowników odsetek odpowiedzi zdecydowanie tak był o 4,6 pp. wyższy niż wśród pracodawców.

Tabela 17. Niepalący pracownicy (nie wychodząc na papierosa) mają mniej przerw w pracy

NIEPALĄCY PRACOWNICY (NIE WYCHODZĄC NA PAPIEROSA) MAJĄ MNIEJ PRZERW W PRACY	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	26,2%	30,8%
Raczej tak	31,4%	26,8%
Raczej nie	21,8%	20,2%
Zdecydowanie nie	13,6%	15,4%
Nie wiem/trudno powiedzieć	7,0%	6,8%

Należy zauważyć, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy dostrzegają zależność pomiędzy paleniem papierosów lub wyrobów powiązanych a ilością przerw w czasie pełnienia obowiązków zawodowych. Warto jednak podkreślić, że jak wskazują wyniki niniejszego badania pracodawcy podejmują kroki, aby zapewnić jednakowe warunki i zasady pracy wszystkim pracownikom. Działania jakie mają do tego prowadzić to organizacja stałych godzin i długości przerw w czasie pracy, które pracownicy wykorzystują w sposób dla nich najkorzystniejszy (także na palenie) i wiążący się z tym brak możliwości odbywania dodatkowych przerw poza wyznaczonym czasem.

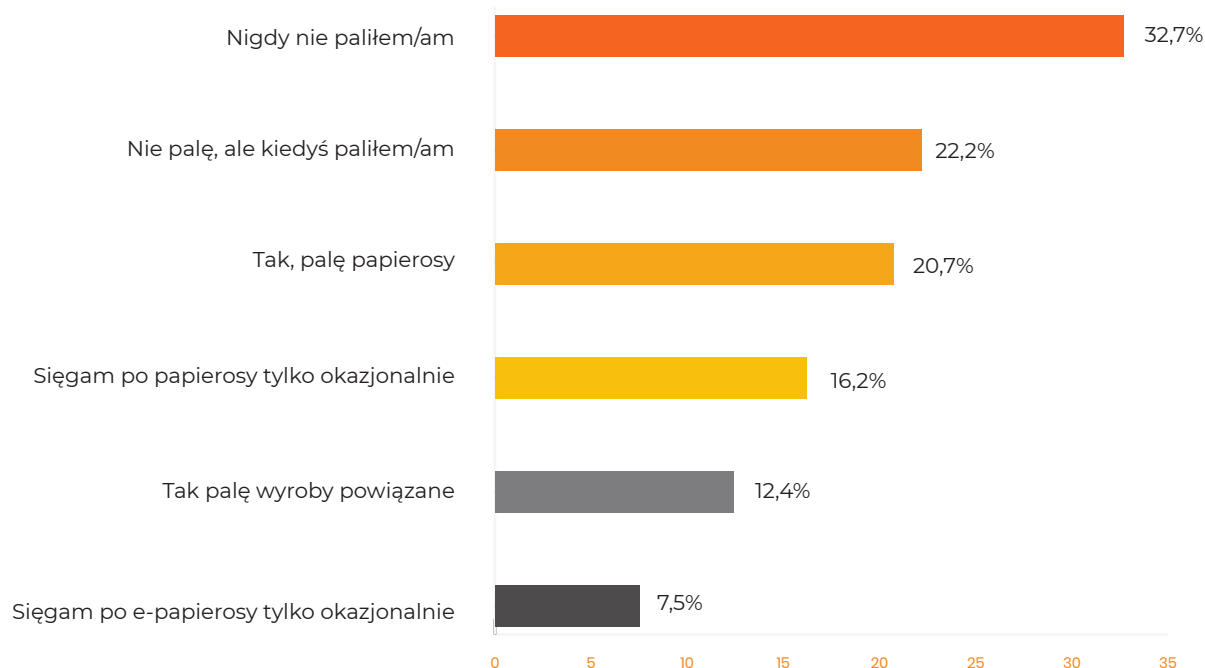


2.4 Osobiste doświadczenia z paleniem papierosów i/lub wyrobów powiązanych

Dla oceny zasadności i potrzeby wprowadzania działań regulujących kwestię palenia papierosów i wyrobów powiązanych w firmach istotnym jest poznanie skali tego zjawiska wśród pracowników, ale także wśród pracodawców.

Spośród badanych 32,7% jest aktywnymi palaczami. Natomiast 22,2% nigdy nie paliło papierosów ani nie korzystało z wyrobów powiązanych. Z kolei 20,7% respondentów w przeszłości paliło papierosy, ale obecnie już nie palą. Okazjonalnie po papierosy sięga 16,2% badanych, a 12,4% sięga regularnie po wyroby powiązane. Tylko 7,5% uczestników badania okazjonalnie korzysta z wyrobów powiązanych.

Wykres 16. Osobiste doświadczenia z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych



Wśród osób palących papierosy regularnie przeważają pracownicy (35,2%). Ta grupa częściej sięga również po papierosy okazjonalnie, ale także nieznacznie większy odsetek pracowników nigdy nie palił papierosów. Pracodawcy w większym stopniu niż pracownicy sięgają natomiast po wyroby powiązane, zwłaszcza w sposób regularny, ale także wśród tej grupy jest więcej byłych palaczy (24,2% – o 7,0 pp. więcej niż wśród pracowników).



Tabela 18. Osobiste doświadczenia z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych a stanowisko

	Pracodawcy	Pracownicy
Tak, palę papierosy	30,2%	35,2%
Tak, palę wyroby powiązane	14,0%	10,8%
Sięgam po papierosy tylko okazjonalnie	15,4%	17,0%
Sięgam po e-papierosy tylko okazjonalnie	7,6%	7,4%
Nie palę, ale kiedyś paliłam/em	24,2%	17,2%
Nigdy nie paliłam/am	21,4%	23,0%

Wśród osób, które sięgają po papierosy i wyroby powiązane regularnie więcej jest mężczyzn niż kobiety. Kobiety nieznacznie dominują wśród okazjonalnych palaczy, ale przede wszystkim wśród osób, które nigdy nie paliły.

Tabela 19. Osobiste doświadczenia z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych a płeć

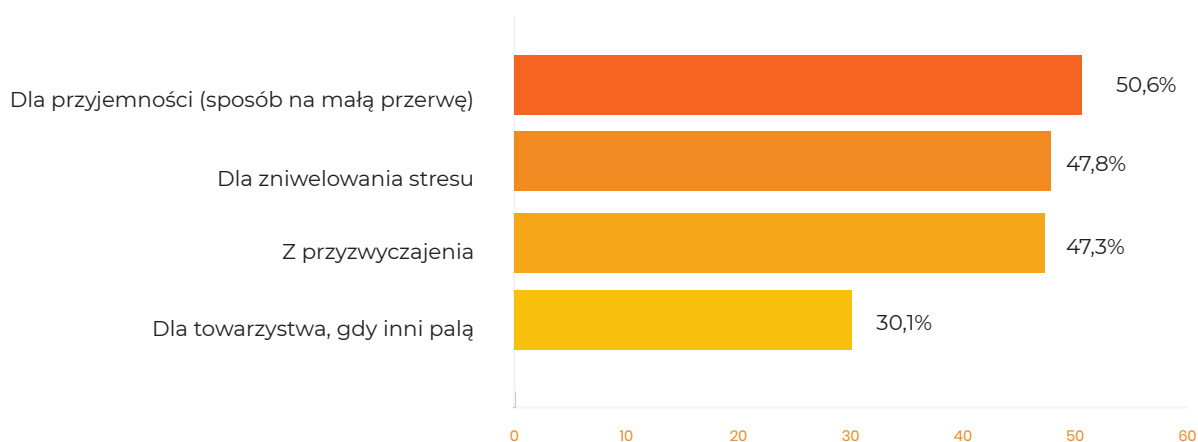
	Kobieta	Mężczyzna
Tak, palę papierosy	30,2%	34,7%
Tak, palę wyroby powiązane	11,2%	13,4%
Sięgam po papierosy tylko okazjonalnie	18,3%	14,5%
Sięgam po e-papierosy tylko okazjonalnie	7,6%	7,4%
Nie palę, ale kiedyś paliłam/em	19,0%	22,1%
Nigdy nie paliłam/am	25,7%	19,3%

Jako główny, dominujący powód sięgania po papierosy lub wyroby powiązane wskazywano przyjemność, czyli sposób na małą przerwę (50,6%). Nieco poniżej połowy palących badanych wskazało na chęć zniwelowania stresu (47,8%) oraz przyzwyczajenie (47,3%), które można utożsamiać z nałogiem tytoniowym. Najrzadziej, ale w 30,1% przypadków wskazywano na chęć dostosowania się do palącego towarzystwa.



Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

Wykres 17. Powody sięgania po papierosa lub wyroby powiązane



Mężczyźni częściej niż kobiety sięgają po papierosa lub wyroby powiązane dla przyjemności i z przyzwyczajenia, kobiety zaś częściej niż mężczyźni palą dla towarzystwa i dla zniwelowania stresu.

Tabela 20. Powody sięgania po papierosa lub wyroby powiązane a płeć

	Kobieta	Mężczyzna
Dla przyjemności (sposób na małą przerwę)	49,8%	51,2%
Dla niwelowania stresu	50,6%	45,7%
Z przyzwyczajenia	42,1%	50,0%
Dla towarzystwa, gdy inni palą	36,0%	25,6%

Blisko 40% palących uczestników badania najczęściej sięga po papierosy w pracy, 1/3 badanych w domu, a 26,1% na spotkaniach towarzyskich. Palenie papierosów i wyrobów powiązanych może być powiązane z powodem sięgania po nie jakim jest chęć zniwelowania stresu.

Wykres 18. Sytuacje, w których osoby sięgają po papierosy





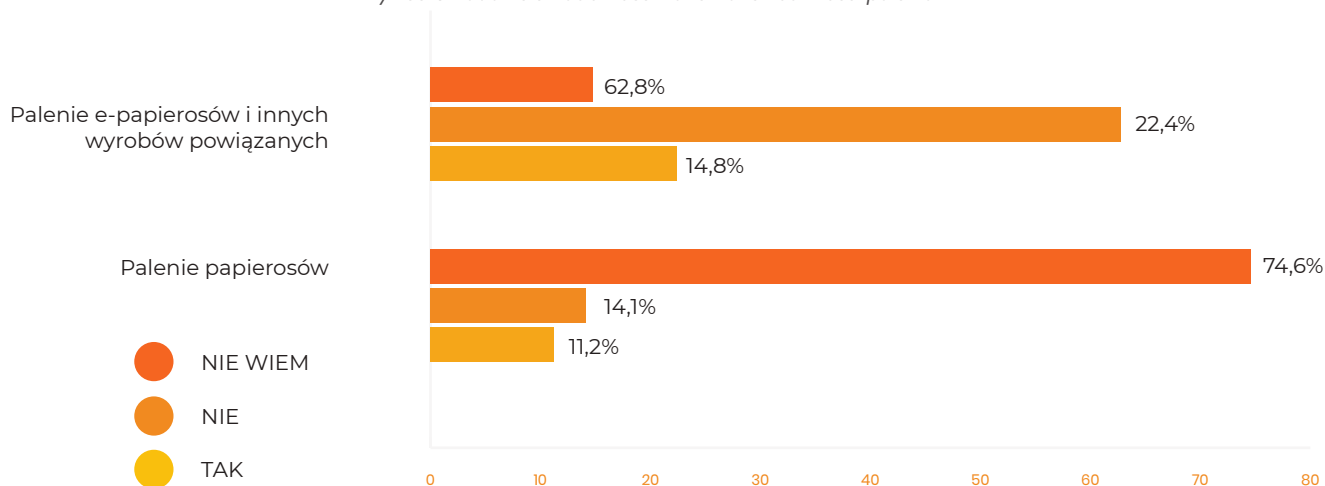
W pracy po papierosy i/lub wyroby powiązane częściej sięgają mężczyźni (44,8%) niż kobiety (33,6%) i w zakresie tych wskazań różnica jest dość znaczna, bo wynosi 11,2 pp. Kobiety z kolei sięgają częściej po papierosy i/lub wyroby powiązane w domu (więcej wskazań w stosunku do mężczyzn o 4,9 pp.) oraz w sytuacjach towarzyskich (różnica 6,1 pp. w stosunku do mężczyzn).

Tabela 21. Sytuacje, w których osoby sięgają po papierosy a płeć

SYTUACJE, W KTÓRYCH OSOBY SIĘGAJĄ PO PAPIEROSY	Kobiety	Mężczyźni
Na spotkaniu towarzyskim	29,6%	23,5%
W domu	36,4%	31,5%
W pracy	33,6%	44,8%
Inne sytuacje	0,4%	0,3%

Zdecydowana większość badanych ma świadomość, że palenie papierosów i wyrobów powiązanych powoduje poważne choroby. Jest o tym przekonanych 74,6% palaczy papierosów oraz 62,8% osób sięgających po e-papierosy i inne wyroby powiązane.

Wykres 19. Badanie świadomości na temat szkodliwości palenia



W większym stopniu o szkodliwości papierosów przekonane są kobiety (76,1% w przypadku papierosów i 67,1% w przypadku wyrobów powiązanych) niż mężczyźni (73,5% w przypadku papierosów i 59,6% w przypadku wyrobów powiązanych). Za tym, że papierosy nie szkodzą opowiada się zbliżony odsetek kobiet i mężczyzn. Różnica widoczna jest w przypadku przekonania o braku szkodliwości wyrobów powiązanych, o którym przekonanych jest 17,7% kobiet i o 8,3 pp. więcej mężczyzn.



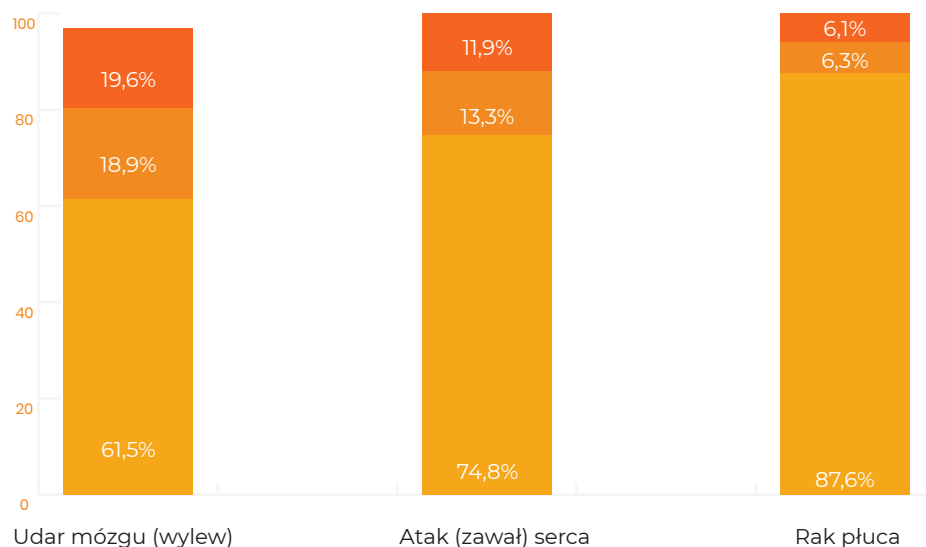
Tabela 22. Ocena szkodliwości papierosów i wyrobów powiązanych a płęć

POWODOWANIE POWAŻNYCH CHOROÓB	Kobiety	Męczyźni
Papierosy powodują poważne choroby	76,1%	73,5%
Papierosy nie powodują poważnych chorób	13,6%	14,6%
Wyroby powiązane powodują poważne choroby	67,1%	59,6%
Wyroby powiązane nie powodują poważnych chorób	17,7%	26,0%

Niemal 90% palaczy jest świadoma, że palenie powoduje raka płuca, ok. 75% uświadamia sobie zagrożenie atakiem serca przez palenie papierosów i wyrobów powiązanych, a nieco ponad 61,5% zdaje sobie sprawę, że sięganie po tego rodzaju używki może doprowadzić do udaru mózgu (wylewu). Świadomość o zagrożeniach zdrowotnych, jakie niesie sięganie po papierosy i wyroby powiązane jest bardzo wysoka wśród palących uczestników badania.

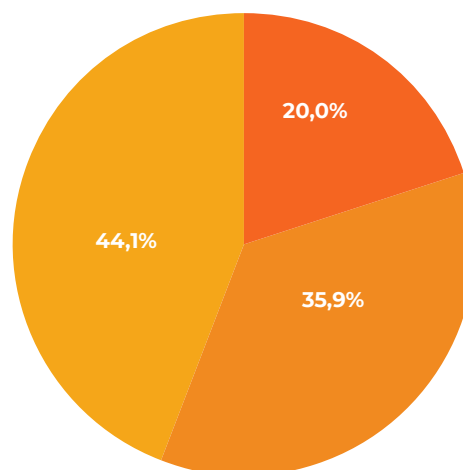
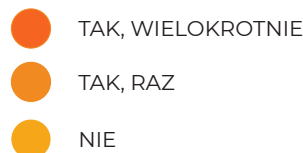
Wykres 20. Badanie świadomości chorób powodowanych przez palenie papierosów

Wykres 16.
Choroby powodowane
przez palenie



Mimo tak wysokiej świadomości zagrożenia, jakie dla zdrowia i życia niesie palenie papierosów i wyrobów powiązanych 44,1% palących respondentów nie podejmowało w ciągu minionego roku próby rzucenia palenia. Osoby, które podjęły taką próbę stanowiły 55,9% badanych. Wśród nich 20,0% podejmowała te próby wielokrotnie.

Wykres 21. Próby rzucenia palenia



Do podejmowania prób rzucenia palenia częściej przyznają się kobiety (59,1%) niż mężczyźni (53,4%). Ponadto kobiety podejmowały próby zaprzestania palenia papierosów i/lub wyrobów powiązanych częściej – do wielokrotnych prób rzucenia palenia w 2020 r. przyznało się 23,1% kobiet i o 5,5 pp. mniej mężczyzn.

Tabela 23. Próby rzucenia palenia a płeć

PRÓBY RZUCENIA PALENIA	Kobiety	Mężczyźni
Tak, wielokrotnie	23,1%	17,6%
Tak, raz	36,0%	35,8%
Nie	40,9%	46,6%

Próby zaprzestania palenia częściej podejmowali pracodawcy (60,7%) niż pracownicy (51,5%). Spośród pracodawców 22,1% podejmowało próbę rzucenia palenia wielokrotnie (o 4,0 pp. więcej niż wśród pracowników). Wśród palących pracowników niemal połowa nie podjęła w 2020 r. żadnej próby zerwania z nałogiem, natomiast wśród pracodawców nie podjęto jej niespełna 40%.

Tabela 24. Próby rzucenia palenia a stanowisko

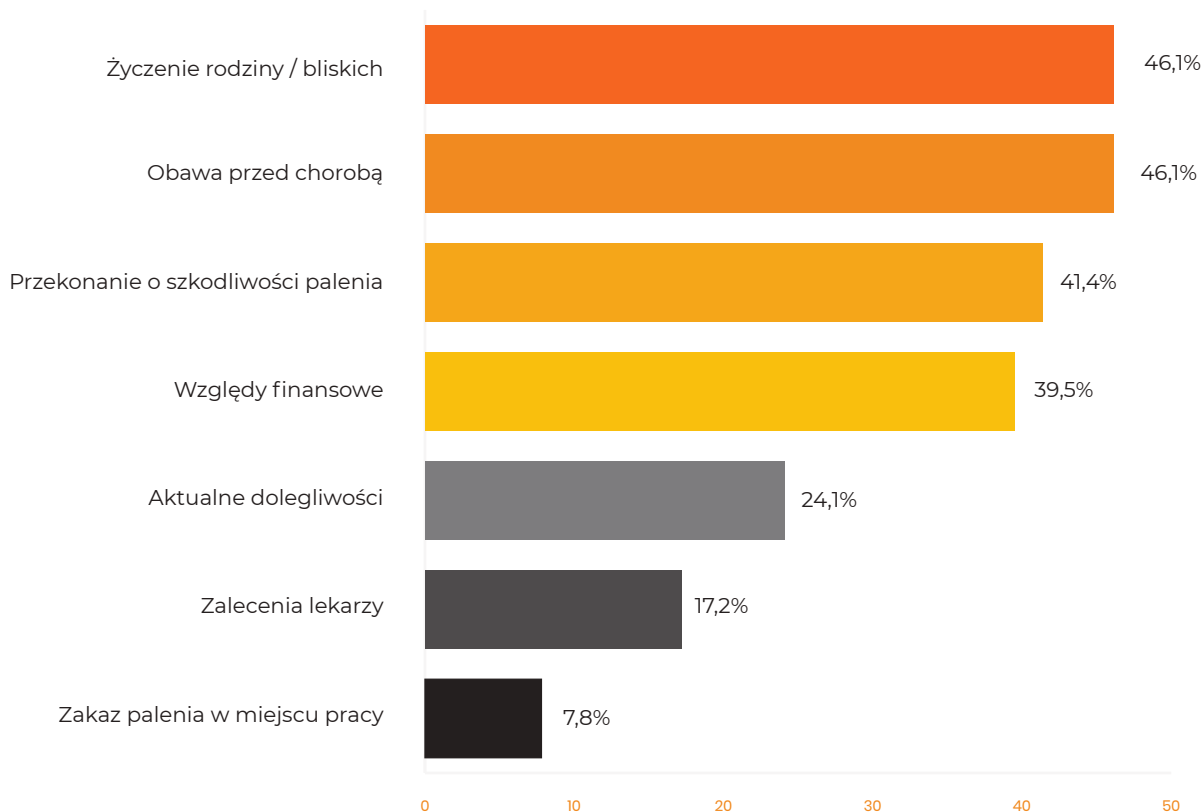
PRÓBY RZUCENIA PALENIA	Pracodawcy	Pracownicy
Tak, wielokrotnie	22,1%	18,1%
Tak, raz	38,6%	33,4%
Nie	39,3%	48,5%

Jako czynniki wpływające na podjęcie przez osoby palące decyzji o podjęciu próby rzucenia palenia najczęściej i w równym stopniu wskazywane jest życzenie rodziny/bliskich oraz obawa przed chorobą (po 46,1% wskazań). Trzecim w kolejności najczęściej wskazywanym czynnikiem jest przekonanie o szkodliwości palenia (41,4%). Ponadto dla nieco poniżej 40% podejmujących próbę zaprzestania palenia istotne były względy finansowe, a więc wpływ kosztów ponoszonych na papierosy i/lub wyroby powiązane obciążające domowy budżet. W dużo mniejszym stopniu wskazywano na takie czynniki, jak: zalecenia lekarzy czy aktualne dolegliwości. Najmniejsze znaczenie w podjęciu decyzji o próbie rzucenia palenia ma zakaz palenia w miejscu pracy (7,8%).

Dane te pokazują, że kluczowymi czynnikami mającymi wpływ na chęć zaprzestania palenia jest rodzina, zdrowie i finanse.



Wykres 22. Czynniki podejmowania prób rzucenia palenia



Obawa przed chorobą i zakaz palenia w miejscu pracy są czynnikami, które determinują kobiety i mężczyzn w równym stopniu do zaprzestania palenia. Natomiast w przypadku pozostałych wskazanych czynników w większym stopniu wskazywały na nie kobiety. Życzenie rodziny/bliskich wpływa na podjęcie decyzji o zaprzestaniu palenia u 51,4% palących kobiet i aż o 9,8 pp. mniejszego odsetka mężczyzn.

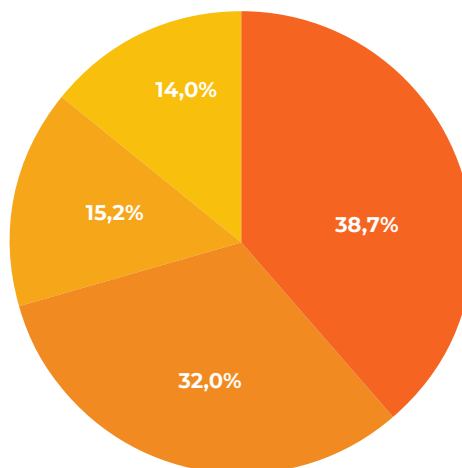
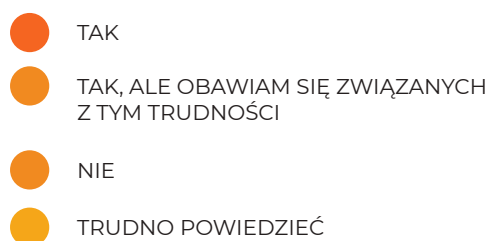
Tabela 25. Czynniki podejmowania prób rzucenia palenia a płeć

	Kobieta	Mężczyzna
Życzenie rodziny/bliskich	51,4%	41,6%
Obawa przed chorobą	46,6%	45,7%
Przekonanie o szkodliwości palenia	43,2%	39,9%
Względy finansowe	43,2%	36,4%
Zalecenia lekarzy	20,5%	27,2%
Aktualne dolegliwości	21,9%	13,3%
Zakaz palenia w miejscu pracy	8,2%	7,5%



Niemal 71% uczestników badania, którzy sięgają po papierosy i/lub wyroby powiązane chciałoby rzucić palenie, jednak 32,0% spośród nich wskazuje jednak na pojawianie się obaw związanych z trudnościami wynikającymi z podejmowania prób zaprzestania palenia. Wyłącznie 15,2% nie ma zamiaru rzucać palenia, a 14,0% badanych nie ma jednoznacznie określonego zdania w tym względzie.

Wykres 23. Chęć rzucenia palenia



Wśród osób, które nie planują rzucać palenia większą część stanowią mężczyźni (17,2% - o 3,0 pp. więcej niż kobiet). Kobiety nieznacznie przeważają wśród osób, które deklarują, że chcą podjąć próbę zaprzestania palenia papierosów i/lub wyrobów powiązanych, także wśród osób, które chcą rzucić palenie, ale obawiają się związanych z tym trudności.

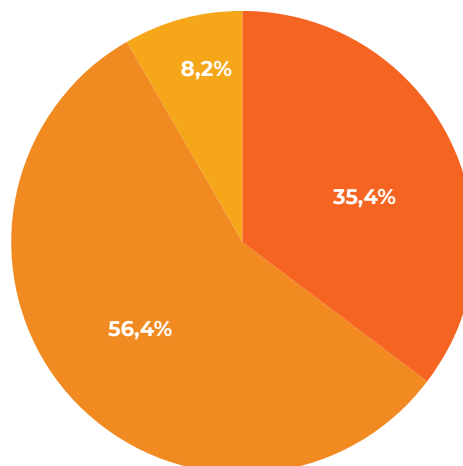
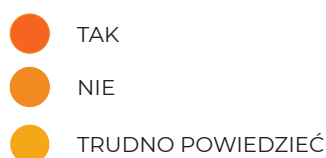
Tabela 26. Chęć rzucenia palenia a płeć

CHĘĆ RZUCENIA PALENIA	Kobiety	Mężczyźni
Tak	37,7%	39,5%
Tak, ale obawiam się związanych z tym trudności	34,4%	30,2%
Nie	14,2%	17,2%
Trudno powiedzieć	13,8%	14,2%



Bierne palenie jest udziałem 35,4% uczestników badania, którzy nie palą papierosów ani wyrobów powiązanych. Na to, że nie doświadczają biernego palenia wskazuje 56,4% badanych. Oznacza to, że mimo ustawowo wprowadzonych zakazów palenia w zakładach pracy wciąż istnieją w nich problemy wdychania dymu tytoniowego przez osoby niepalące.

Wykres 24. Bierne palenie w zakładach pracy



W nieznacznie większym stopniu na bierne palenie narażeni są mężczyźni, spośród których 36,7% potwierdziło, że w ich miejscu pracy dochodzi do takich sytuacji, a wśród kobiet wskazało na to 34,0% badanych. Sytuacje takie zdarzają się najczęściej w małych (38,6%) i dużych (36,9%) przedsiębiorstwach. W mniejszym stopniu ta sytuacja dotyczy mikroprzedsiębiorstw (30,2%). Na bierne palenie w większym stopniu narażeni są pracownicy (40,8%), niż pracodawcy (30,7%).

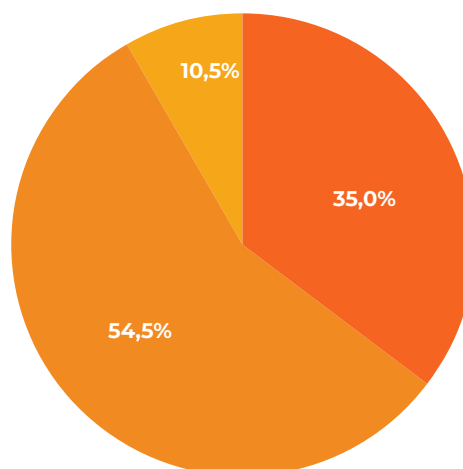
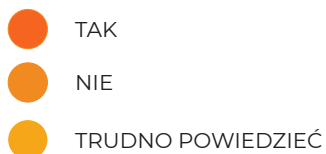
Ryzyko biernego palenia w zakładzie pracy jest w dużej mierze minimalizowane poprzez wprowadzenie zakazów palenia na terenie przedsiębiorstw oraz wytyczanie specjalnych stref przeznaczonych do palenia (zarówno wewnątrz budynków, jak i poza ich obrębem).

Poczucie pokrzywdzenia faktem, że palący pracownicy mają dodatkowe przerwy na papierosa odczuwa 35,0% niepalących pracowników. Odmienne zdanie wyraża z kolei 54,5% badanych, którzy nie sięgają po papierosy i wyroby powiązane.



Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

Wykres 25. Poczucie poszkodowania z powodu braku przerwy na papierosa



Nieznacznie częściej wspomniane poczucie niesprawiedliwości odczuwają mężczyźni (35,8%), niż kobiety (34,0%). O poczuciu pokrzywdzenia brakiem przerwy na papierosa wypowiedali się częściej przedstawiciele małych (36,6%), średnich (39,0%) i dużych (35,6%) przedsiębiorstw, niż mikroprzedsiębiorstw (16,3%).



2.5 Korzyści z kształtowania środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych

Pracodawcy odnosząc się do kwestii kształtowania środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych w swojej firmie w znacznej większości wskazywali, że to rozwiązanie niesie za sobą pozytywne efekty. Jedynie 0,8% badanych uważało, że to rozwiązanie nie ma żadnych pozytywnych efektów.

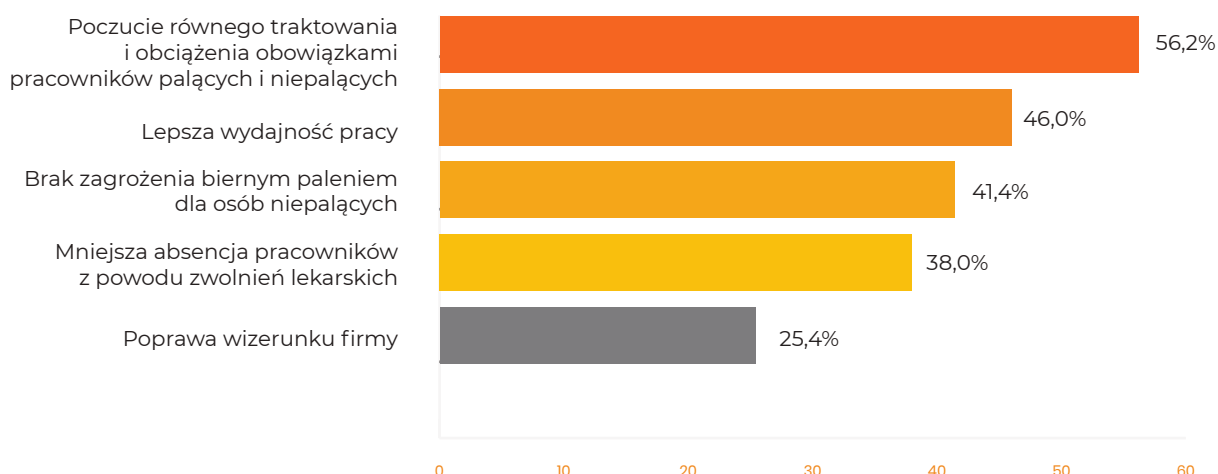
Pracodawcy określając korzyści płynące z kształtowania środowiska wolnego od tytoniu przede wszystkim wskazywali na poczucie równego traktowania i obciążenia obowiązkami pracowników palących i niepalących (56,2%), a więc zapobieganie konfliktom pracowniczym wynikającym z nierównej ilości przerwy, odczucia wykonywania za kogoś obowiązków służbowych w czasie jego wyjścia na papierosa. Wskazanie na tę korzyść nie jest zaskakujące w kontekście najczęściej wskazywanej przez pracodawców trudności związanej z wprowadzaniem uregulowań dotyczących palenia papierosów i wyrobów powiązanych – 37,1% wskazań.

Jako drugą najczęściej wskazywaną korzyścią jest lepsza wydajność pracy pracowników (46,0%) wynikająca ze zmniejszonego rozpraszania się pracowników skupiających się na doczekaniu do przerwy, aby móc zapalić papierosa lub wyrób powiązany, bądź zaprzestania przerywania wykonywanych zadań w celu udania się na przerwę, aby zapalić.

Ponad 41% pracodawców wskazało brak ponoszenia kosztów związanych z utrzymaniem palarni jako korzyść z tworzenia środowiska wolnego od tytoniu. Wskazanie na tę korzyść nie jest zaskakujące uwzględniając fakt, że 62,2% firm ponosi koszty związane z utworzeniem i utrzymaniem palarni.

Równy 38,0% pracodawców jako korzyść określiło mniejszą liczbę absencji pracowników z powodu zwolnień lekarskich, a nieco ponad ¼ uznała za korzyść poprawę wizerunku firmy.

Wykres 26. Korzyści z kształtowania środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych dla pracowników





Skupienie pracodawców na poczuciu równego traktowania i obciążenia obowiązkami pracowników palących i niepalących przekłada się na dobrą atmosferę pracy, mniejszą ilość konfliktów pracowniczych i przeciążenia niepalących pracowników obowiązkami, gdy muszą wykonywać swoje zadania i współpracowników przebywających na przerwie na papierosa. Z kolei dostrzeganie korzyści związanych z lepszą wydajnością pracy w firmie wolnej od tytoniu wiąże się z brakiem dodatkowych przerw na papierosa czy mniejszym rozproszeniem uwagi pracowników poprzez częstsze odchodzenie od stanowiska pracy. Są to czynniki, które realnie mogą wpływać na wydajność i jakość wykonywanej przez pracowników pracy, które przenoszą się na korzyści dla przedsiębiorstwa.

2.5.2 Korzyści dla pracowników

Za kluczową korzyść ze środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych w firmach uznano brak zagrożenia biernym paleniem dla osób niepalących (52,6%). Jest to znacząca korzyść zwłaszcza w kontekście danych, które wskazują, że 35,4% niepalących pracowników doświadcza w miejscu pracy biernego palenia.

Jako drugą w kolejności korzyścią wskazaną przez uczestników badania jest poczucie równego traktowania i obciążenia obowiązkami pracowników palących i niepalących (48,8%). Jest to korzyść, która jest istotna w równym stopniu dla pracowników i pracodawców. Pozytywne skutki takiej atmosfery odczuwają obie strony – pracodawcy i pracownicy.

Na trzecim miejscu wśród korzyści dla pracowników, tak jak i wśród korzyści dla pracodawców, wskazywany jest brak konieczności ponoszenia kosztów związanych z utrzymaniem palarni. Choć może wydawać się, że jest to korzyść finansowa wyłącznie dla pracodawców, to należy mieć na uwadze, że oszczędności poczynione przez nich mogą być przeznaczone na inne działania ukierunkowane np. na wsparcie pracowników, ich doszkalanie, doposażenia miejsc pracy itp.

Niemal 40% badanych jako korzyść wskazało polepszenie się wydajności pracy w firmie wolnej od tytoniu. Blisko 30% wskazało na mniejszą absencję pracowników z powodu zwolnień lekarskich, a więc ich ogólnie lepszą sytuację zdrowotną. Dotyczy to zarówno osób palących papierosy i/lub wyroby powiązane, jak i osób narażonych na wdychanie dymu tytoniowego.

Tak, jak w przypadku korzyści dla pracodawców, tak i wskazując korzyści dla pracowników w najmniejszym stopniu wskazywano na poprawę wizerunku firmy (24,6%).

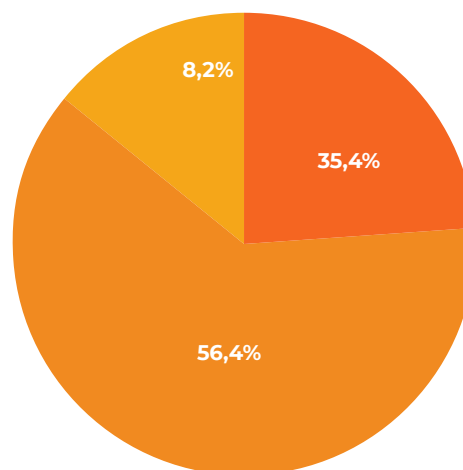
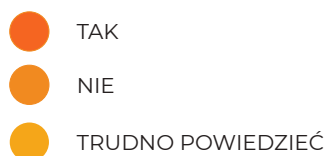


Poza kluczową korzyścią dla pracowników, jaką jest uniknięcie ryzyka konieczności wdychania dymu tytoniowego w miejscu pracy, pozostałe pokrywają się ze wskazaniem pracodawców. Pracownicy również w dużym stopniu zwracają uwagę na możliwość poprawy wydajności pracy, lepszą atmosferę pracy i niższe koszty prowadzenia firmy, gdy nie będzie potrzeby utrzymywania palarni.

2.6 Projekt „Nie palę, bo...”

Wśród badanych 23,9% miało styczność z projektem „Nie palę, bo...”. Wśród osób, do których dotarła akcja dominowali mieszkańcy województwa: pomorskiego (31,7%), podlaskiego (28,3%), dolnośląskiego (27,5%), mazowieckiego (26,6%) i podkarpackiego (26,2%).

Wykres 27. Znajomość projektu „Nie palę, bo...”



Wśród osób, które spotkały się z akcją najwięcej pracuje w średnich (27,8%) i małych (27,4%) przedsiębiorstwach. Nieco ponad 21% przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw oraz 18,2% przedstawicieli dużych przedsiębiorstw rozpoznaje projekt „Nie palę, bo...”.

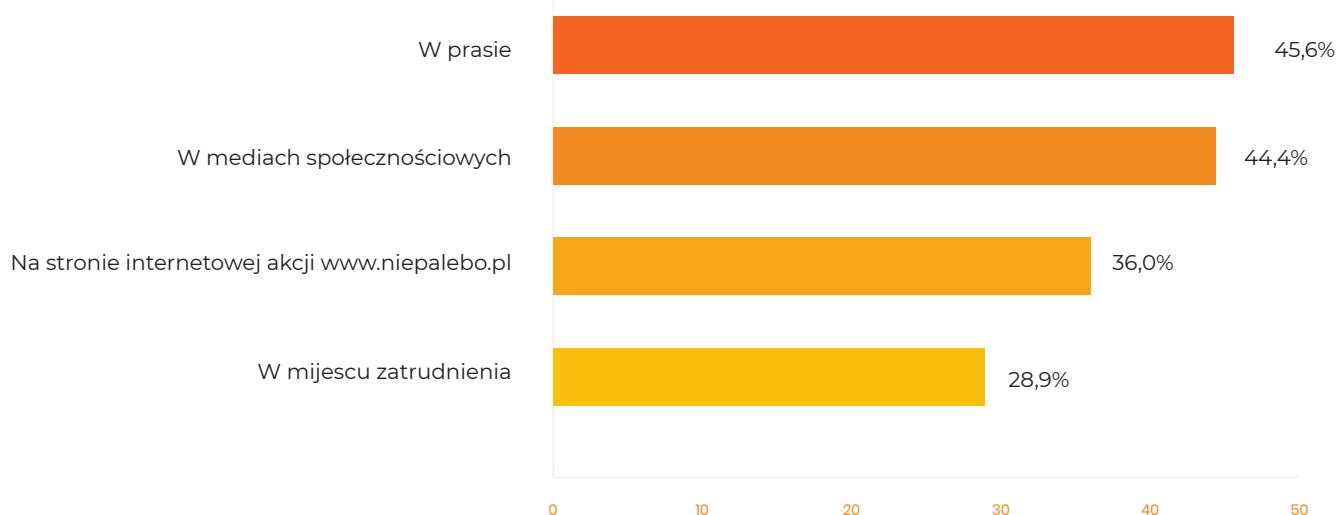
Tabela 27. Znajomość projektu „Nie palę, bo...” a klasa wielkości przedsiębiorstwa

ZNAJOMOŚĆ KAMPANII „NIE PALĘ, BO...”	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Tak	21,1%	27,4%	27,8%	18,2%
Nie	62,1%	57,3%	58,8%	69,3%



Wskazując na miejsce zetknięcia się z przekazami projektu „Nie palę, bo...” najczęściej wskazywano prasę (45,6%) i media społecznościowe (44,4%). Ze strony www.niepalebo.pl wiedzę o programie posiadało 36,0% uczestników, a niespełna 30% zetknęła się z nią w swoim miejscu pracy.

Wykres 28. Miejsce kontaktu z przekazami projektu „Nie palę, bo...”

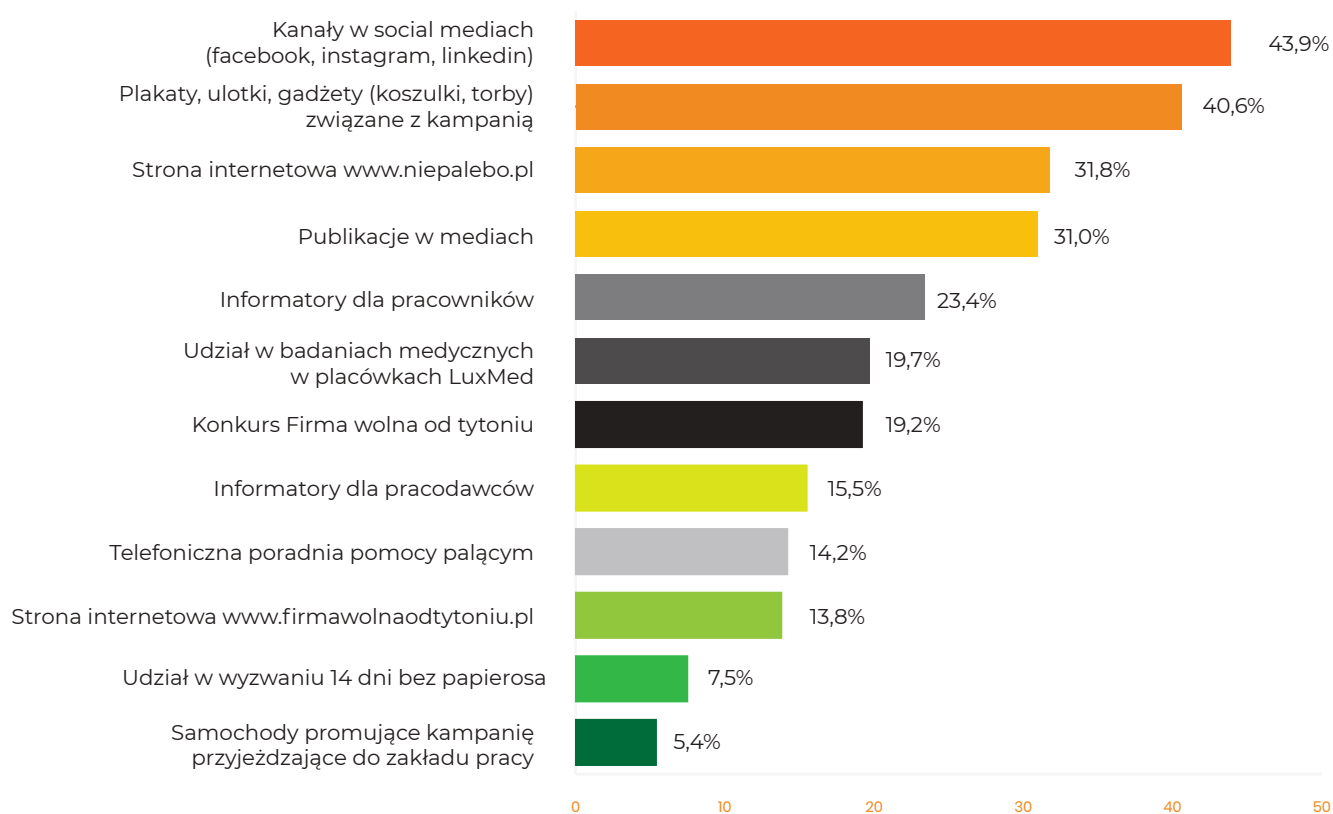


Największy odsetek badanych spotkał się z działaniami programu „Nie palę, bo...” realizowanymi w kanałach w social mediach (43,9%) oraz z plakatami, ulotkami, gadżetami (koszulki, torby) związanymi z akcjami (40,6%). Ponad 30% respondentów wskazało na znajomość strony internetowej www.niepalebo.pl oraz publikacji w mediach związanych z kampanią. Z informatorami dla pracowników spotkało się 23,4% uczestników badania. Blisko 20% spośród nich uczestniczyło w badaniach medycznych w placówkach LuxMed i konkursie „Firma wolna od tytoniu”. W znacznie mniejszym stopniu osoby biorące udział w badaniu znają takie działania projektu „Nie palę, bo...”, jak informatory dla pracodawców, Telefoniczną Poradnię Pomocy Palącym czy strona www.firmawolnaodtytoniu.pl. W bardzo małym stopniu rozpoznawane są takie działania, jak udział w wyzwanie 14 dni bez papierosa oraz samochodach promujących kampanię, odwiedzających zakłady pracy (roadshow).



Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

Wykres 29. Znajomość działań projektu „Nie palę, bo...”



Osoby, które spotkały się z poszczególnymi rodzajami działań realizowanych w ramach „Nie palę, bo...” zostały poproszone o ich ocenę. W ocenie zastosowano 5-stopniową skalę, gdzie 1 oznaczała zdecydowanie negatywną ocenę działania, a 5 zdecydowanie pozytywną. W oparciu o zgromadzone dane wyliczona została średnia dla poszczególnych działań, która pokazuje, że wszystkie one są wysoko oceniane przez odbiorców.

W pięciopunktowej skali najwyższą ocenianą formą działania w projekcie „Nie palę, bo...” było wyzwanie „14 dni bez papierosa” (4,24 pkt). Na więcej niż 4 pkt ocenione zostały także takie działania, jak: strona internetowa www.niepalebo.pl i publikacje w mediach, a na równie 4 pkt oceniono Samochody promujące akcję przyjeżdżające do zakładów pracy (Roadshow). Nieznacznie niższą ocenę (3,91 pkt) przyznano plakaty, ulotki i gadżety. Niemal 3,9 pkt uzyskali takie działania, jak: kanały w social mediach, udział w badaniach medycznych w placówkach LuxMed i strona internetowa www.firmawolnaodtytoniu.pl. Z kolei Telefoniczna Poradnia Pomocy Palącym, konkurs „firma wolna od tytoniu” i informatory dla pracodawców otrzymały najniższe noty od osób, które się z nimi zetknęły w ramach prowadzonych działań.



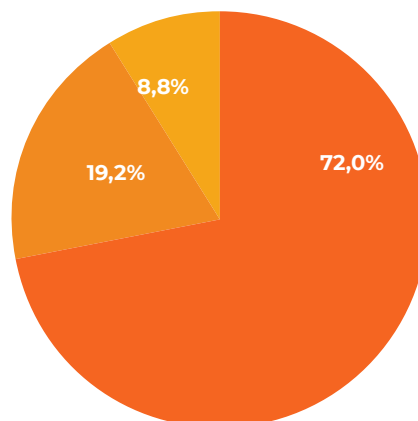
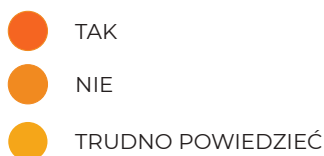
Tabela 28. Ocena podjętych działań w ramach projektu „Nie palę, bo...”

DZIAŁANIA	Średnia ocena / na 5 punktów
Udział w wyzwaniu „14 dni bez papierosa”	4,24
Strona internetowa www.niepalebo.pl	4,12
Publikacje w mediach	4,01
Samochody promujące kampanię przyjeżdżające do zakładów pracy (Roadshow)	4,00
Plakaty, ulotki, gadżety	3,91
Kanały w social mediach (Facebook, Instagram, LinkedIn)	3,88
Udział w badaniach medycznych w placówkach LuxMed	3,87
Informatory dla pracowników	3,87
Strona internetowa www.firmawolnaodtytoniu.pl	3,84
Konkurs „Firma wolna od tytoniu”	3,76
Informatory dla pracodawców	3,76
Telefoniczna Poradnia Pomocy Palącym	3,59

Odnosząc się do oceny podejmowanych w projekcie działań dokonanej przez jej odbiorców należy podkreślić, że każde ze wskazanych działań otrzymało jedynie pojedyncze negatywne oceny.

Jednym z celów programu było zwiększenie świadomości na temat szkodliwości palenia tytoniu i wyrobów powiązanych. Wśród uczestników badania, którzy zetknęli się z omawianą projektem 72,0% jest zdania, że wpłynęła na zwiększenie ich świadomości w tym zakresie. Nieco ponad 19% uczestników badania znających przekazy „Nie palę, bo...” uznaje, że nie zwiększyła w wyniku kontaktu z nimi świadomości o szkodliwości palenia.

Wykres 30. Poziom zwiększenia świadomości na temat szkodliwości palenia papierosów i wyrobów powiązanych w wyniku zetknięcia się z projektem „Nie palę, bo...”





W większym stopniu na wzrost świadomości o szkodliwości palenia jako następstwie wpływu „Nie palę, bo...” wskazywały kobiety (78,4%) niż mężczyźni (64,9%). W największym stopniu świadomość zwiększyli przedstawiciele dużych przedsiębiorstw (83,3%), w najmniejszym zaś przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw (55,0%).

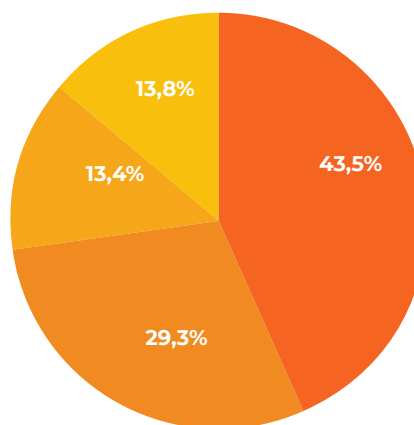
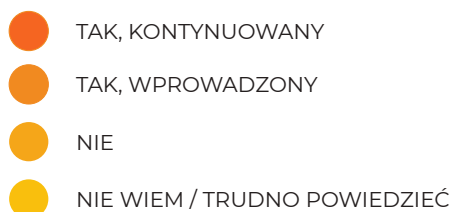
Tabela 29. Poziom zwiększenia świadomości na temat szkodliwości palenia papierosów i wyrobów powiązanych w wyniku zetknięcia się z projektem „Nie palę, bo...” a wielkość przedsiębiorstwa

	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Tak	55,0%	66,7%	72,0%	83,3%
Nie	35,0%	19,7%	19,4%	13,3%
Trudno powiedzieć	10,0%	13,6%	8,6%	3,3%

Zwiększenie świadomości o szkodliwości palenia deklarują w większym stopniu pracodawcy (77,0%) niż pracownicy (65,0%).

Spośród osób znających projekt „Nie palę, bo...” 72,8% wyraża chęć realizowania w przyszłości kampanii w swojej firmie, w tym 43,5% pragnie jej kontynuacji, a niemal 30% chciałoby, aby została ona wdrożona w ich przedsiębiorstwie.

Wykres 31. Chęć kontynuowania projektu „Nie palę, bo...”



Zainteresowanie kontynuowaniem projektu najwyższe jest wśród dużych firm (48,3%), w niewiele mniejszym stopniu dostrzegane jest w małych (43,9%) i średnich (41,9%) firmach, najmniejsze zaś w mikroprzedsiębiorstwach (35,0%).



Tabela 30. Chęć kontynuowania projektu „Nie palę, bo...” a wielkość przedsiębiorstwa

	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Tak, kontynuowany	35,0%	43,9%	41,9%	48,3%
Tak, wprowadzony	5,0%	28,8%	35,5%	28,3%
Nie	30,0%	15,2%	7,5%	15,0%
Trudno powiedzieć	30,0%	12,1%	15,1%	8,3%

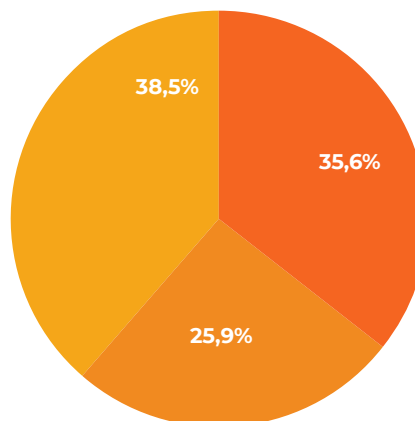
Większe zainteresowanie kontynuowaniem projektu „Nie palę, bo...” w firmie wyrażają pracodawcy (46,8%) niż pracownicy (39,0%). Z kolei pracownicy częściej niż pracodawcy wskazują na chęć wprowadzenia kampanii w firmie (różnica 4,7 pp.), ale również wśród osób niezainteresowanych nieznacznie dominują pracownicy (różnica 4,5 pp.).

Tabela 31. Chęć kontynuowania projektu „Nie palę, bo...” a stanowisko

	Pracodawcy	Pracownicy
Tak, kontynuowany	46,8%	39,0%
Tak, wprowadzony	27,3%	32,0%
Nie	11,5%	16,0%
Trudno powiedzieć	14,4%	13,0%

Spośród osób, które nie znają projektu „Nie palę, bo...” 35,6% chciałoby, aby jej realizacja objęła także ich zakład pracy. Przeciwnego zdania jest 25,9% badanych. Jednak największy odsetek uczestników badania nie był w stanie odnieść się do postawionego pytania. Są to przedstawiciele firm, które po zapoznaniu się z celami, założeniami i rodzajami działań mogą podjąć o chęci wzięcia w niej udziału.

Wykres 32. Chęć wdrożenia projektu „Nie palę, bo...” w firmie





Największa chęć wdrożenia projektu dostrzegana jest w średnich (40,1%) i dużych (37,9%) przedsiębiorstwach, najmniejsza zaś w mikroprzedsiębiorstwach (18,7%). Mikroprzedsiębiorstwa w największym stopniu są niezdecydowane.

Tabela 32. Chęć wdrożenia projektu „Nie palę, bo...” w firmie a wielkość firmy

	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Tak	18,7%	33,1%	40,1%	37,9%
Nie	33,3%	27,4%	25,2%	23,4%
Trudno powiedzieć	48,0%	39,4%	34,7%	38,7%

W większym stopniu zainteresowani wprowadzeniem projektu w swoim przedsiębiorstwie są osoby reprezentujące grupę badawczą pracodawców (39,0%) niż pracownicy (32,5%).

Tabela 33. Chęć wdrożenia projektu „Nie palę, bo...” w firmie a stanowisko

	Pracodawcy	Pracownicy
Tak	39,0%	32,5%
Nie	23,3%	28,3%
Trudno powiedzieć	37,7%	39,2%



Znajdziesz nas na:



www.firmawolnaodtytoniu.pl



www.niepalebo.pl



facebook.com/niepalebo



instagram.com/niepalebo



linkedin.com/company/firmawolnaodtytoniu