

Kontakt dla mediów:
e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa
Warszawa, 26 stycznia 2024 r.

Wellbeing w firmie – jeszcze przywilej czy już konieczność?

Wellbeing w miejscu pracy, czyli tzw. dobrostan pracowników, współcześnie stanowi jeden z filarów innowacyjnej i odpowiedzialnej kultury organizacji. W ostatnich latach to pojęcie staje się coraz popularniejsze, ponieważ stale rośnie świadomość pracodawców, że fizyczny i emocjonalny stan pracownika ma ogromny wpływ na jego samopoczucie i odbija się na jakości realizowanych zadań. Rodzi się pytanie, czy i kiedy wellbeing stanie się powszechną praktyką stosowaną w firmach? Czy to kurs, który będą chcieli i musieli obrać pracodawcy, by utrzymać się na powierzchni?

Coraz więcej organizacji inwestuje w dobrostan pracowników, co przynosi korzyści nie tylko im samym, lecz także firmie. Zadowolony pracownik jest bardziej produktywny i zmotywowany do pracy. Pandemia rzuciła nowe światło na problematykę wellbeing i pokazała przepaść między ogromem potrzeb a przygotowaniem organizacji. Jednocześnie obserwujemy tutaj największe rozbieżności. 80% firm deklaruje, że dobre samopoczucie pracowników jest ważne dla osiągnięcia sukcesu w kolejnym roku, jednak tylko 12% firm wyraża pełną gotowość do wdrożenia modelu pracy ukierunkowanego na dobre samopoczucie pracowników¹.

Projektowanie pozytywnych doświadczeń pracownika

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości opublikowała raport pn. „[Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości. Perspektywa 17 branż](#)”, w którym opisano silny trend projektowania pozytywnych doświadczeń pracownika. Przejawia się on w dbaniu o dobre warunki dla pracowników, w tym pracowników starszych.

Wynika to m.in. z dokonujących się zmian demograficznych na rynku oraz sytuacji gospodarczej. Niski poziom bezrobocia, presja płacowa wywołana wysoką inflacją wymusza na pracodawcach zwiększenie rywalizacji o najbardziej wartościowych pracowników. W efekcie analizowanie i projektowanie pozytywnych doświadczeń staje się niezwykle istotne. Przyciągnięcie i utrzymanie w ten sposób kluczowych osób w jest wyzwaniem dla menedżerów przyszłości na całym rynku pracy.

Zmiana struktury wiekowej grup pracowników będzie z całą pewnością wymuszała na pracodawcach dostosowanie warunków pracy do starszych pracowników. Jednocześnie analiza raportów branżowych wskazuje, że to wyzwanie nie jest jeszcze powszechnie

¹ Global Human Capital Trends 2020: Firmy odpowiedzialne w praktyce, Deloitte 2020, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raport-trendy-hr-2020.html>

dostrzegane w branżach. Podkreślano je np. w nowoczesnych usługach biznesowych czy finansach, wskazując na potencjał umiętnego i efektywnego włączenia tej grupy pracowników w procesy ukierunkowane na rozwijanie młodszych kadr i przekazywanie specjalistycznego know-how.

Elastyczna organizacja pracy nie do zahamowania

Praca zdalna to jeden z najsilniejszych magnesów przyciągających nowych kandydatów do firmy. Z badania Pracuj.pl z 2023 roku wynika, że aż 38% badanych poszukuje tylko takich ofert, a 23 proc. mniej chętnie zaaplikuje do firmy, która nie przewiduje możliwości pracy z domu. W czasie pandemii wielu ludzi dostrzegło, że nie trzeba tracić czasu i pieniędzy na dojazdy do miejsca pracy, toteż tylko 8% respondentów zadeklarowało gotowość do pełnego powrotu do biura.

Kwestie związane z upowszechnianiem się pracy zdalnej i hybrydowej, a także doświadczane kryzysy zdrowia psychicznego bardziej motywują pracodawców do dbania o dobrostan kluczowych pracowników oraz dopasowanie środowiska pracy i atmosfery do ich specyficznych potrzeb. Takie podejście w wybranych branżach stanowi dla pracodawców źródło przewagi konkurencyjnej o większym znaczeniu niż tradycyjne formy motywacyjne w postaci premii finansowych i innych benefitów.

Wellbeing szansą na zatrudnienie pracowników niewykwalifikowanych?

Z raportu PARP wynika, że dbanie o dobrostan i dopasowanie środowiska pracy do specyficznych potrzeb pracowników stanowi także szansę dla branż zatrudniających pracowników niewykwalifikowanych (np. branże odzysku materiałowego surowców, handlu, żywności, budowlana, a częściowo także turystyki).

Nieatrakcyjne warunki zatrudnienia są jedną z głównych bolączek w tych branżach (niższe zarobki, trudna, fizyczna praca, zmianowość). W rezultacie pracodawcy doświadczają problemów z niedoborem pracowników i wysoką rotacją w firmach, co jest nieefektywne ekonomicznie. Do tego dochodzi niski poziom bezrobocia i słabnące przywiązanie pracowników do miejsca pracy. Wnioski płynące z raportu pokazują, że dotychczas stosowane motywatory (premie, zorganizowanie stanowiska pracy, relacje w firmie) stają się coraz mniej skutecznym narzędziem obniżania rotacji. Kluczowe jest zatem budowanie lojalności pracowników z wykorzystaniem procesu projektowania ich pozytywnych doświadczeń.

Sytuacja w omawianych branżach potwierdza, że pracodawcy jeszcze niewystarczająco wykorzystują ten potencjał i nowe sposoby zarządzania zespołem (w tym dbanie o rozwój pracowników, zapewnienie elastyczności pracy, dążenie równowagi między pracą a życiem prywatnym).

To się po prostu opłaca!

Dzięki inwestycjom w swoich pracowników i rozwijaniu programów wellbeing firmy są w stanie zadbać zarówno o swój zespół, poprawić wizerunek oraz... wyniki finansowe! W jaki

sposób? Otóż wspieranie działań z zakresu wellbeing przekłada się na kilka istotnych obszarów. Wśród nich można wymienić m.in. ograniczenie zachorowań i rzadsze korzystanie ze zwolnień lekarskich przez pracowników, zmniejszenie kosztów związanych z leczeniem oraz wzmocnienie ogólnej produktywności.

Można zauważyć, że w ostatnich latach wśród polskich firm dominuje trend dbania o zdrowie fizyczne pracowników. Kadra zarządzająca stawia głównie na benefity pozapłacowe skupione wokół m.in. sportu. Pracownicy najczęściej otrzymują bonusy w postaci kart sportowych, zajęć jogi czy prywatnej opieki medycznej.

Warto jednak pamiętać, że efektywny wellbeing opiera się na dopasowaniu do potrzeb zespołu, które powinno stanowić równowagę pomiędzy zdrowiem fizycznym a psychicznym. Stąd dla niektórych osób ważniejsze niż zajęcia sportowe będą narzędzia przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu. Coraz częściej poza standardowymi „motywatorami” przedsiębiorstwa oferują wsparcie psychologiczne dla chętnych oraz elastyczny czas pracy. Nie można pominąć faktu, że dobre zdrowie psychiczne to również przyjazna atmosfera w miejscu zatrudnienia, poczucie stabilności oraz perspektywa rozwoju i awansu. Wszystkie te elementy przekładają się na sukces firmy, do którego będzie dążył zmotywowany i zaangażowany zespół ludzi.