Informacja prasowa

Warszawa,02.07.2020r.

**Wellbeing w małych przedsiębiorstwach – od czego zacząć?**

**Wellbeing zyskuje na coraz większym znaczeniu w miejscu pracy. Managerowie zdali sobie sprawę,
że umowa o pracę i dobre wynagrodzenie często już nie wystarczają, aby zatrzymać w firmie cennego pracownika. Małe przedsiębiorstwa dopiero zaczynają wprowadzać pierwsze rozwiązania, a dobrą inspirację może stanowić m.in. szwedzka fika.**

Pracodawcy szukają rozwiązań, które pozwolą im zatrzymać na dłużej najcenniejszych pracowników oraz zwiększą atrakcyjność przedsiębiorstwa w oczach przyszłych kandydatów. Jednym z działań zyskującym na popularności jest dbanie o wellbeing pracowników. To długofalowa strategia, mająca na celu trwałą zmianę stylu życia wszystkich pracowników, w tym managerów, na zdrowszy i bardziej świadomy. Jego sukces zależy od motywacji pracowników, ich zaangażowania w korzystanie
z oferowanych propozycji, a przede wszystkim od gotowości na zmianę.

**Pierwsze kroki ku wellbeing – to proste**

Wellbeing w dosłownym tłumaczeniu oznacza dobrostan, czyli stan, w którym czujemy się po prostu dobrze
i komfortowo. Obejmuje on całościowe spojrzenie na pracownika i jego potrzeby. Człowiek, który potrafi radzić sobie z sytuacjami stresowymi i nie wyprowadzają one go z równowagi, który realizuje swój potencjał i spełnia się w pracy, przenosi te zadowolenie na płaszczyznę życia osobistego. Dzięki temu postrzega siebie jako osobę wartościową, a pracę i swoje życie jako pełne interesujących szans do wykorzystania.

*- Dzięki wellbeing pracownicy czują się częścią danej firmy, ponieważ szefowie dają im odczuć, że są dla nich ważni. Mając świadomość jej współtworzenia, czerpią zdecydowanie większą satysfakcję i radość
z wykonywanych zadań. Identyfikują się z firmą, dzięki czemu bardziej przykładają się do powierzanej im pracy. Każdy pracownik powinien mieć poczucie, że jego działania mają realny wpływ na funkcjonowanie firmy
i kultury organizacyjnej oraz, że ma w niej szansę na rozwój zawodowy.* – podkreśla Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z obszaru HR i komunikacji międzykulturowej.

Wellbeing zaczyna się już na poziomie urządzania biura. W miejscu pracy istotny jest wpływ maszyn
i oświetlenia na zdrowie, zastosowane kolory w pomieszczeniach, a nawet zapach unoszący się w biurze. Równie ważne są strefy relaksu, kantyna pracownicza, taras lub ogród oraz rozmieszczenie roślin wewnątrz. Wprowadzając pierwsze zmiany warto rozważyć świadczenia medyczne i sportowe, darmowe owoce, konsultacje z psychologiem, wizyty masażystów oraz elastyczne godziny pracy, dające szansę pracownikom
na realizację swoich pasji i innych obowiązków wciągu dnia. Przykład idzie z góry, dlatego pomocne okazać się mogą również szkolenia dla kadry managerskiej oparte o immerse experience, takie, jak „cyfrowy detox”, które rozwijają umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz pozwalają skutecznie przeciwdziałać wyczerpaniu zawodowemu kadry zarządzającej.

**Work-life balance rosnącym trendem**

Coraz więcej pracowników dostrzega trudność w zachowaniu równowagi pomiędzy życiem osobistym,
a zawodowym. Na przełomie ostatnich lat zmieniły się oczekiwania wobec pracy, jej roli i miejsca w życiu – zaczęła ona być tylko jego częścią. Pracownicy chcą mieć czas dla przyjaciół i rodziny, pogłębiać swoje kompetencje, a coraz częściej – wykonywać też zadania z innej branży (z ang. gig economy). Dlatego szukają miejsca, w którym będą mogli dążyć do osiągnięcia równowagi (work-life balance).

Co zaskakujące, rozdzielenie sfery zawodowej od prywatnej i rezygnacja z pracy po godzinach prowadzi
do zwiększenia wydajności pracowników, ich lojalności wobec danej organizacji oraz wzrostu zaangażowania
w wykonywane obowiązki. Okazało się, że komfort i dobre samopoczucie w miejscu pracy jest równie ważny jak rozwój zawodowy i pogłębianie kwalifikacji.

**Szwedzka fika kluczem do wellbeing w pracy?**

Fika to szwedzki obyczaj oznaczający przerwę w pracy, podczas której pijemy kawę lub inny napój i jemy różne przekąski w towarzystwie znajomych, przyjaciół czy rodziny. Najczęściej do kawy serwowane są słodkości,
a najpopularniejszym dodatkiem są bułeczki cynamonowe.

*- Fika to okazja, by zwolnić. Aby zrobić sobie prawdziwą przerwę i połączyć się z innymi ludźmi. Większość szwedzkich zakładów pracy ma wpisane w ich kulturę organizacyjną przed- i popołudniowe przerwy na kawę, które są nie tyle odpoczynkiem od pracy, ale doskonałą okazją do nieformalnych spotkań i dyskusji.
20 minutowe przerwy nie zastępują przerwy na lunch, są jej dopełnieniem i minimalizują ryzyko wypalenia zawodowego. Wielu międzynarodowych pracodawców decyduje się na jej wprowadzanie w swojej firmie* – podsumowuje Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z zakresu HR i komunikacji międzykulturowej.

Wdrożenie strategii wellbeingowej w małych przedsiębiorstwach może rozpoczynać się stopniowo,
od niewielkich działań, pozytywnie wpływających na atmosferę w miejscu pracy. Ale najważniejsze by słuchać swoich pracowników i dostrzegać ich potrzeby. Pracownik, który odczuwa satysfakcję z wykonywanych obowiązków i zauważa możliwości rozwoju zawodowego nie zaczyna myśleć o zmianie pracy.

…………………………

**Katarzyna Richter –** międzynarodowy specjalista w zakresie HR i komunikacji międzykulturowej z ponad z 10-letnim stażem. Pracowała
z przedstawicielami ponad 100 narodowości, doradzając w zakresie komunikacji międzykulturowej oraz rekrutacji.
W swojej karierze zrekrutowała blisko 1000 specjalistów. Doświadczenie w zakresie najwyższych standardów obsługi klienta, rekrutacji
i employer brandingu zdobywała pracując dla światowych potentatów lotniczych takich jak: Emirates, Etihad czy Qatar Airways. Autorka przewodnika kariery "Life After Flying". Katarzyna Richter doradza również w sektorze MSP, pomagając im w budowaniu silnej pozycji poprzez employer branding. Wspiera ich swoim wieloletnim doświadczeniem oraz organizuje szkolenia online z obszaru psychologii pozytywnej i zarządzania stresem w wyjątkowych sytuacjach. Jest również wykładowcą i autorką licznych publikacji o tematyce podróży, HR
i komunikacji międzykulturowej w biznesie, a także założycielką firmy szkoleniowo – doradczej Deal with Culture.