

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 30 czerwca 2022 r.

**Wakacje – czas odpoczynku i równowagi dla pracowników!**

**Tylko jak ich tego nauczyć?**

**Choć koncepcja wellbeing jest dobrze znana już od drugiej połowy XX wieku, a związek pomiędzy dobrostanem pracownika a wynikami, które osiąga on w pracy jest niezaprzeczalny, dopiero pandemia sprawiła, że temat ten znalazł się w centrum zainteresowania większości organizacji. Zarówno sami zatrudnieni jak i specjaliści odpowiedzialni za zasoby ludzkie wydają się być zgodni – w przyszłości wellbeing ma szansę stać się jedną z najważniejszych kompetencji miękkich. Jednocześnie jak wynika z badania „Kompetencje miękkie i potrzeba ich rozwoju – jak uczą się obecnie pracownicy?”, przeprowadzonego przez Nowe Motywacje we współpracy z Mobile Institute, zaledwie 7% zatrudnionych wskazuje wellbeing jako swoją mocną stronę. Jak więc z sukcesem zarządzać dobrostanem i wynikającym z niego komfortem oraz satysfakcją pracownika? Jakie korzyści może przynieść dostarczanie zatrudnionym odpowiedniej wiedzy i umiejętności z obszaru wellbeingu oraz oferowanie dedykowanych programów rozwojowych w tym obszarze?**

**Pandemiczny spadek formy**

Wellbeing to odczuwanie satysfakcji z fizycznych, psychicznych i społecznych aspektów swojego życia. Nigdy jednak jego popularność nie była tak duża jak przez ostatnie kilkadziesiąt miesięcy, kiedy w częściowej lub całkowitej izolacji wywołanej pandemią zdecydowana większość pracowników zmagała się z gwałtownym obniżeniem zadowolenia z codzienności. Gdy wszystkie środki masowego przekazu nieustannie przypominały o śmiertelnym zagrożeniu, mającym wpływ na niemal każdy obszar ludzkiej aktywności, wywołały pełne spektrum obaw i lęków u większości społeczeństwa. Pandemia wytrąciła świat z równowagi, a jej zdrowotne skutki coraz wyraźniej wypływają na powierzchnię obecnej rzeczywistości.

Przedłużająca się izolacja, niepewność i stres sprawiły, że ludzie znacznie częściej sięgali po alkohol i inne używki oraz niezdrowe jedzenie. Kolejne ograniczenia, w szczególności te zakazujące korzystania z obiektów sportowych oraz terenów zielonych, uniemożliwiały prowadzenie aktywnego stylu życia, co przyczyniło się nie tylko do ogólnej utraty sprawności, a nierzadko pojawiania się nadmiarowych kilogramów, ale przede wszystkim do pogłębiającego się negatywnego nastawienia, niezadowolenia, a nawet kumulującej się i poszukującej jakiegokolwiek ujścia agresji. Zła kondycja psychofizyczna i często powiązane z nią problemy ze snem oraz koncentracją spowodowały powszechny spadek dobrostanu wśród pracowników, co przełożyło się nie tylko na niezadowolenia po stronie zatrudnionych, ale też spadek ich efektywności.

**Dobry pracownik to zadowolony pracownik**

Według ankiety „[The Future Workplace 2021 HR Sentiment](https://futureworkplace.com/ebooks/2021-hr-sentiment-survey/)” blisko 70% starszych specjalistów ds. HR uznaje wellbeing i zdrowie psychiczne pracownika za najwyższy priorytet. Udowodniono bowiem, że dobrostan pracownika, jego komfort fizyczny, psychiczny i społeczny, ma bezpośredni wpływ na jego zaangażowanie w realizację powierzonych zadań oraz osiągane rezultaty. Już w opracowaniu z 2019 roku „Employee wellbeing, productivity and firm performance” przeanalizowano wyniki 339 niezależnych badań, w których udział wzięło blisko 2 mln pracowników oraz 82 tysięcy przedsiębiorstw i zaobserwowano wyraźną pozytywną korelację pomiędzy satysfakcją z pracy a wydajnością pracowników, lojalnością klientów, a ostatecznie także rentownością biznesu. Umiejętne zarządzanie komfortem i satysfakcją zatrudnionych oraz szkolenie ich w zakresie wellbeingu i zarządzania stresem w dłuższej perspektywie przynosi wymierne korzyści, które mogą stanowić o przewadze konkurencyjnej przedsiębiorstwa.

*Dbałość o zdrowie - fizyczne i psychiczne - oraz o życie pracowników to podstawowy element społecznej odpowiedzialności biznesu - nie tylko organizacji, w której są oni zatrudnieni, ale również menedżerów i przełożonych, ponieważ to w zakresie ich obowiązków leży ten najważniejszy dla firmy obszar. Bez pracowników bowiem nie może funkcjonować żadna organizacja, a bez „bycia człowiekiem”, żaden menedżer nie zjedna sobie pracowników, a już tym bardziej zespołu, szczególnie zmęczonego coraz większym tempem zmian* – **przekonuje Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje**.

**Szkolenia z wellbeing i zarządzania stresem**

Z perspektywy firmy optymalnym rozwiązaniem jest wykorzystanie form rozwojowych do kształcenia pracowników w zakresie samodzielnego radzenia sobie z obniżonym nastrojem, utartą równowagi psychicznej lub stresem. Mogą to być zarówno stacjonarne warsztaty oddechowe, rozbudowane programy szkoleniowe obejmujące wiele aspektów prozdrowotnych, tych związanych z koniecznością radzenia sobie ze stresem czy w trudnych sytuacjach, jak i konsultacje z wirtualnym trenerem personalnym, które mają na celu zachowanie odpowiedniej diety oraz kondycji fizycznej. Pracodawca może także prowadzić wśród pracowników kampanie uświadamiające znaczenie dobrych nawyków: regularnego uprawiania sportu, zrównoważonej diety, odpoczynku po dniu pracy czy też efektywnego korzystania z dni wolnych od codziennych obowiązków zawodowych.

Obecnie znaczna część pracowników odczuwa w pracy dyskomfort i stres, które przyczyniają się do obniżenia efektywności i spadku wyników. Niezadowalające rezultaty prowadzą do pogłębiającego się dyskomfortu i jeszcze większego stresu i tak koło się zamyka. Szkolenie pracowników w obszarach wellbeingu i zarządzania stresem wydaje się więc koniecznością. Czy umiejętności z tych obszarów staną się „talentami” przyszłości? Według 24% specjalistów ds. HR biorących udział w badaniu „Kompetencje miękkie i potrzeba ich rozwoju – jak uczą się obecnie pracownicy?” wellbeing jest najbardziej interesującą kluczową kompetencją, kolejne 15% z nich uważa, że wiedza z tego obszaru jest też najbardziej potrzebna. W przypadku zarządzania stresem jest to odpowiednio 15% i 28%.

*Pandemia i wszystkie jej konsekwencje bezpośrednio oddziałujące na pracę ludzi podkreśliły znaczenie miękkich kompetencji. Podczas kolejnych lockdownów oraz perturbacji kolejnych sektorów gospodarki niezwykle ważne okazały się umiejętności radzenia sobie ze stresem, rozumienia emocji, asertywność oraz kompetencje organizacji czasu i miejsca pracy. Są to kompetencje, które wzmacniają odporność psychiczną i ułatwiają radzenie sobie w trudnych okolicznościach* – **mówi Aleksandra Kajkowska, Kierownik ds. Wdrożeń i Rozwoju w Gaspol**.

Czy programy wellbeingowe są więc dobrym uzupełnieniem postpandemicznych strategii odbudowy firm i rozwoju pracowników?

**Programy wellbeingowe**

Aktualnie oferty wellbeingowe oferują kompleksowe, projektowane na miarę programy, które mają podnosić satysfakcję pracownika w trzech aspektach jego życia: fizycznym, psychicznym i społecznym.

*Standardem są już strefy odpoczynku, chill room’y, czy możliwość pracy z domu w przypadku gorszego samopoczucia. Warto wymienić również oferowany przez wybrane organizacje dodatkowy dzień wolny w miesiącu lub pracę zdalną w dniach bolesnych menstruacji, które docenia już spore grono zatrudnionych kobiet, a który ustawowo jako pierwszy kraj planuje wprowadzić Hiszpania. Coraz częściej spotykana jest również możliwość pracy na świeżym powietrzu, czy nawet z innego kraju, nie wspominając już o pozwoleniu na przyprowadzenie do biura zwierząt domowych, których obecność bardzo pozytywnie wpływa nie tylko na ich właścicieli, ale także innych współpracowników* – **dodaje Grzegorz Święch**.

**Lato w służbie dobrego nastroju**

Jak wykorzystać słoneczną pogodę i wakacyjną aurę do poprawy samopoczucia pracowników? Przede wszystkim zachęcając ich do aktywności na świeżym powietrzu. Pracodawca, w zależności od potrzeb i możliwości, może zorganizować turniej sportowy (np. siatkówki plażowej), ognisko lub piknik, spływ kajakowy, a nawet zajęcia z medytacji (w parku lub na tarasie czy dachu firmy). To znacznie bardziej efektywny sposób integracji zespołu i wyrównywania wiedzy, niż kolejny zdecydowanie za długi „call” czy spotkanie, na które wielu pracowników się spóźni, a inni opuszczą je wcześniej. Do aktywnego wypoczynku pracowników może zachęcić dofinansowanie zakupu sprzętu sportowego (roweru, hulajnogi, rolek) i turystycznego (hamaka, namiotu, plecaka) oraz dodatkowe ubezpieczenie wakacyjne. Niezwykle ważną kwestią jest również nauka efektywnego wykorzystywania urlopu oraz uświadamianie pracowników jak długi powinien być ich urlop by skutecznie „ładował” ich baterie oraz jak odciąć się w tym czasie od zawodowych obowiązków i czerpać przyjemność z obcowania z naturą lub podążania szlakami zabytków. I choć nie da się zmusić zatrudnionych do odpoczywania można próbować uwrażliwiać ich na to jak ważnym aspektem ich dobrostanu jest dobrze spożytkowany czas wolny, który nie bez powodu powinien być wykorzystywany w każdym przepracowanym przez nich roku.

**Letnie obowiązki pracodawcy i przywileje pracowników**

Latem pracodawca powinien szczególnie dbać o potrzeby pracowników związane z występowaniem wysokich temperatur. To świetna okazja do wprowadzenia okresowego, bardziej swobodnego dress codu, szczególnie jeśli w biurze nie ma zainstalowanej klimatyzacji. Poza obowiązkową świeżą wodą, w ogólnodostępnym miejscu mogą znaleźć się sezonowe warzywa i owoce oraz orzeźwiające, zdrowe napoje. Trzeba przypominać pracownikom o konieczności robienia regularnych przerw oraz prostych ćwiczeniach rozciągających i oddechowych, które można wykonywać nawet siedząc za biurkiem. W utrzymaniu właściwej formy psychofizycznej na pewno pomogą także karnety na siłownię, basen lub SPA oraz konsultacje z dietetykiem i psychologiem, a czasem, jeśli to możliwe, krótszy dzień pracy.

**Raport z wyników badania „Kompetencje miękkie i potrzeba ich rozwoju – jak uczą się obecnie pracownicy?” oraz opracowane persony rozwoju można pobrać poprzez wypełnienie formularza na stronie badania:** https://nowemotywacje.pl/kompetencje-miekkie-i-potrzeba-ich-rozwoju-jak-ucza-sie-obecnie-pracownicy/

\*\*\*

Badanie „Kompetencje miękkie i potrzeba ich rozwoju – jak uczą się obecnie pracownicy?” zostało zrealizowane na przełomie roku 2021/2022 roku przez [Mobile Institute](https://mobileinstitute.eu/) z wykorzystaniem metody CAWI (Computer-Assisted Web Interview) – responsywnych ankiet elektronicznych emitowanych na stronach oraz w wysyłce mailowej. W badaniu wykorzystany został system ankietowy opinie.mobi oraz widgety instapps.io. Badanie przeprowadzono na dwóch grupach respondentów w wieku 18+:

•pracownicy korporacji (z naciskiem na pracowników dużych korporacji) oraz

•pracownicy działu HR.

W badaniu udział wzięło 2275 respondentów, Pod uwagę wzięte zostały tylko kompletnie wypełnione ankiety. W badanej grupie kobiety stanowiły 47%, mężczyźni 51%, a 2% osób określiło swoją płeć jako inne. Respondenci byli w wieku od 18 do powyżej 54 lat, z czego największy udział stanowili pracownicy między 25 a 44 rokiem życia, łącznie 73% ankietowanych.

Raport z wyników badania oraz opracowane persony rozwoju można pobrać poprzez wypełnienie formularza na stronie badania: <https://nowemotywacje.pl/kompetencje-miekkie-i-potrzeba-ich-rozwoju-jak-ucza-sie-obecnie-pracownicy/>

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa, która od niemal 25 lat projektuje i dostarcza rozwiązania rozwojowe w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Firma posiada doświadczenie w realizacji kompleksowych projektów rozwojowych z wykorzystaniem zaplecza informatycznego oraz form zdalnych. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy.

Od lipca 2020 Nowe Motywację są też przedstawicielem platformy Cross Knowledge w Polsce.

Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Anna Skłucka

Grupa Nowe Motywacje

e-mail: anna.sklucka@nm.com.pl

tel. +48 606 323 804