

PATRON RAPORTU



# WELLBEING W FIRMIE



## Spokój po pracy ważniejszy od podwyżek

**Aż 63,05 proc. Polaków w wieku 18-24 uważa, że wypłata jest dla nich najmniej istotna w pracy – wynika z raportu ADP „People at Work 2022: A Global Workforce View”. Jakie jest tak naprawdę pokolenie Z, budzące na rynku pracy tak wiele kontrowersji? Są to osoby, którym nie zależy już na etatach jak ich starszym kolegom. Wolą work-life balance od wysokich stanowisk i spokój po pracy od podwyżek.**

Anna **Barbachowska**  
dyrektorka HR, ADP Polska

Pokolenie Z wkroczyło na rynek pracy dość niezauważenie, jednak po czasie – zaczęło być o nich głośno. Wszystko to za sprawą podważania dotychczasowego, od lat niezmiennego porządku. Począwszy od częstych zmian pracy w poszukiwaniu dobrej atmosfery, bez zwracania uwagi na to, jak ich kariera będzie prezentowała się w CV, kończąc na stawianiu swojego zdrowia psychicznego ponad etatem.

**Zdrowie psychiczne priorytetem**  
Dorastali w czasach przemian, w których Internet był powszechnie dostępny, a świat stał przed nimi otworem. Wchodząc w doro-

ślność z nieograniczonym dostępem do informacji byli, bardziej niż starsze pokolenia, świadomi istoty dobrostanu psychicznego. Z tego też względu „zetki” oczekują od swoich pracodawców dbania i mówienia o zdrowiu psychicznym w pracy. Jak jednak wynika z raportu ADP „People at Work 2022: A Global Workforce View”, aż 21,46 proc. przedstawicieli pokolenia Z przyznaje, że nie czuje wsparcia swojego managera w obszarze zdrowia psychicznego. Co więcej, co piąta osoba (20,8 proc.) w wieku 18-24 uważa, że ich pracodawca nie robi nic na rzecz dobrego samopoczucia w miejscu pracy. Co jednak istotne, 1/3 młodych pracowników zauważa drobne działania firm na rzecz promocji zdrowia psychicznego – 29,42 proc. z nich potwierdza, że ich pracodawca wspiera prawo do

„wylączenia się” po godzinach pracy. Pokolenie Z wywołało swoistą rewolucję na rynku pracy, twardo rozgraniczając życie zawodowe od prywatnego. Postępują odważnie, mówiąc swoim pracodawcom, czego od nich oczekują i zmieniając pracę, gdy tego nie otrzymają. Jednym z istotnych dla nich aspektów jest zdrowie psychiczne i promowanie go w miejscu pracy. Pracodawcy muszą uwzględnić te potrzeby i na nowo zdefiniować benefity pozapłacowe. Co również istotne, jednocześnie dla młodych w miejscu zatrudnienia i możliwość budowania kultury organizacyjnej. Jak wynika z raportu ADP „People at Work 2022: A Global Workforce View”, powodem niezadowolenia z pracy u co trzeciej osoby (36,23 proc.) w wieku 18-24 jest brak progresu.

**Główne grzechy pracodawców**  
Przedstawiciele młodego pokolenia, mimo że rozważnie dobierają miejsce pracy, stosunkowo często bywają w nim niezadowoleni. Za główne powody można uznać zwiększanie zakresu obowiązków, niepołączonych ze wzrostem wynagrodzenia (39,13 proc.), brak wsparcia ze strony przełożonych (28,99 proc.) oraz brak wyzwań na

swoim stanowisku (24,64 proc.). Jednak to nie koniec czynników utrudniających pokoleniu Z pracę. Wśród najczęściej wymienianych stresorów w miejscu zatrudnienia wskazują długość dnia pracy (27,06 proc.), problemy natury technicznej (22,82 proc.) i codzienne przychodzenie do biura (16 proc.).

### Pieniądze za wolność

Dla przedstawicieli pokolenia Z również ważna jest elastyczność godzin pracy, za którą aż 35,18 proc. ankietowanych z tej grupy wiekowej jest gotowych zmniejszyć wysokość swojej pensji, byle by móc pracować w wybranym przez nich czasie. Co więcej, żadne inne pokolenie aż tak bardzo, jak „zetki” nie wskazuje na potrzebę wdrożenia takiego rozwiązania. Dorastając w dobie Internetu, elastyczności i skupieniu na samorealizacji młodzi przyzwyczaili się, że pewne aktywności mogą wykonywać w dogodnym dla siebie czasie. Tym samym ich preferowany rytm dobowy różni się od tego, który utrzymują starsze pokolenia. Innymi słowy, „zetki” przyzwyczajone są do dysponowania swoimi zasobami według własnego uznania. Nie do końca odnajdują się w modelu pracy, jaki znamy i jaki jest w Polsce powszechny.

Według danych ADP, aż 62,39 proc. młodych oczekuje elastycznych godzin pracy, które mogłyby przenosić wedle uznania. Wiele wątpliwości budzi kwestia elastyczności godzin pracy wśród pracodawców. Po pierwsze – czy pozwalając niedoświadczonym jeszcze pracownikom wykonywać obowiązki zawodowe, mogą liczyć na ich sumiennosc i obowiązkowość. Po drugie, czy będą oni dotrzymywać ustalonych deadline'ów oraz chętnie korzystać z porad starszych kolegów. Pokolenie Z dopiero uczy się kultury pracy, terminowości i dopełniania swoich obowiązków, dlatego szczególnie ważna jest komunikacja i ustalenie przejrzystych zasad dotyczących elastycznej pracy.

Wymiar godzin pracy to nie jedyne wyzwanie, przed jakim stoją „zetki”. W obliczu nadchodzących regulacji pracy zdalnej, które wejdą w życie z dniem 7 kwietnia br., będą musieli odnaleźć się w sytuacji możliwych masowych powrotów do biur, co według danych z raportu może być dla nich wyzwaniem. Jak wynika z badania ADP „People at Work 2022: A Global Workforce View”, aż 42,48 proc. „zetek” na pytanie, czy szukaliby innego miejsca pracy, gdyby ich pracodawca nalegał na powrót do biura, odpowiedział twierdząco.

➔ **Od wellbeingu jednostki do wellbeingu organizacji.**

# Wellbeing jako ważny proces zarządczy w organizacji

**Zacznijmy od początku. Czym jest wellbeing? Ilu ludzi, tyle definicji. Co do zasady różne teorie naukowe zgadzają się co do tego, że wellbeing (dobrostan) to stan zdrowia fizycznego i psychicznego, poczucie ogólnego spełnienia i satysfakcji ze swojego życia. Jak łączy się to z biznesem? Jak włączyć ten temat w kontekst pracy i zarządzania?**

Wellbeing to rezultat wszystkich naszych codziennych nawyków. To, czy mamy dobry stan zdrowia i poczucie spełnienia zależy od naszych wyborów, poczynając od tych żywieniowych, aktywności fizycznej, przez relacje międzyludzkie, realizację swoich pasji, wybór drogi zawodowej, stylu pracy, jak i stylu myślenia, naszych przekonań na temat życia i świata.

## Rezultat codziennych nawyków i doświadczeń

Wellbeing pracownika zatrudnionego w danej firmie to również rezultat jego codziennych nawyków i doświadczeń. To jak pracujemy, jak długo, jaki mamy rodzaj zadań, jasność roli, poczucie bezpieczeństwa, relacje w pracy, wpływ menedżerów, efektywność i skuteczność, to wszystko razem składa się na nasze doświadczenia i wpływa na nas pozytywnie lub negatywnie. Pracownicy są bowiem zapraszani do działania według zasad obowiązujących w firmie. Dlatego świadome kształtowanie ich doświadczeń oraz kultury organizacyjnej firmy pozwala na wpływanie na poziom wellbeingu ludzi i ich efektywne działania.

Oczywiście nie jest tak, że pracownik jest tylko biernym odbiorcą kultury i stylu funkcjonowania firmy. Jest jej bardzo aktywnym uczestnikiem, który współtworzy jakość doświad-

czeń. Na rynku jest już wiele organizacji, które wspólnie z pracownikami zarządzają kulturą firmy, jej wewnętrznymi zasadami i weszły na drogę budowania organizacji dbających o wellbeing. Jest jednak jeszcze sporo takich, których nie interesuje ten temat lub nie wiedzą, w jaki sposób się za to zabrać.

## Wellbeing to proces

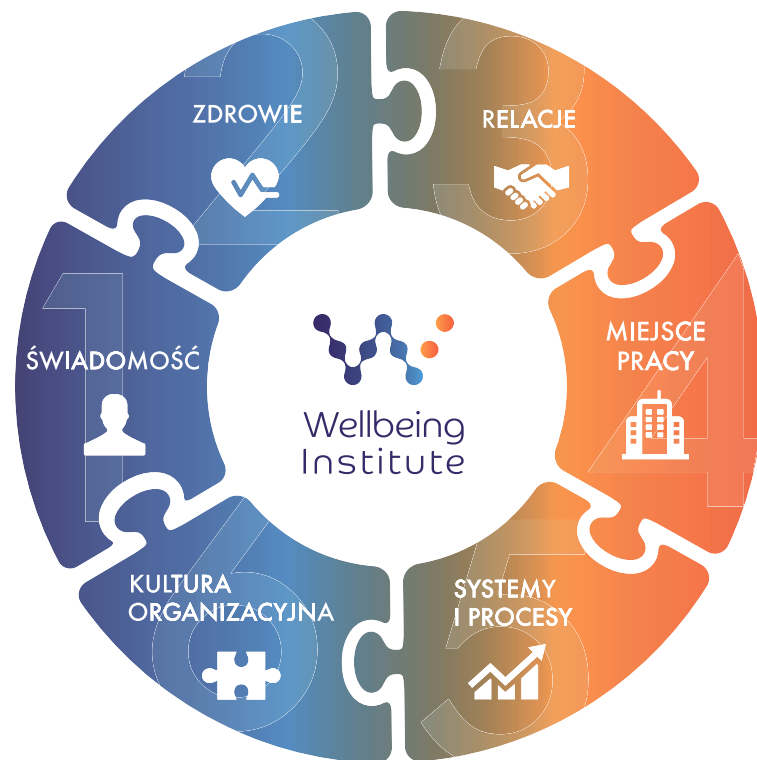
I tu dochodzimy do sedna sprawy. Aby wellbeing ludzi zaistniał w organizacji, potrzeba podejść do niego jak do procesu zarządczego. Musi mieć swój cel i drogę dojścia do tego celu poprzez określone działania. Musimy też uwzględnić, że proces ten powinien stać się równoprawny lub nawet kluczowym procesem. Jak podaje AON & IPSOS w Global Wellbeing Survey w 2022 r. już 41 proc. firm na świecie w pełni uwzględnia wellbeing w swojej strategii biznesowej, a 83 proc. firm ma strategię wellbeing. Warto zaznaczyć, że to wzrost z 24 proc. (strategia biznesowa) i z 55 proc. (posiadanie strategii wellbeing) w roku 2021. Co oznacza, że firmy jasną widzą konieczność i korzyści wynikające z takiego podejścia. Działania związane z wellbeingiem powinny adresować potrzeby pracowników, jako ludzi, ale i potrzeby pracowników związane z tą rolą, czyli narzędzia pracy, styl zarządzania, miejsce pracy, systemy, przy-

dział zadań, rozwój itp.

Działania związane z wellbeingiem powinny również przybierać formę procesów, które kształtują umiejętności i umożliwiają uczenie się innych, bardziej nakierowanych na dobrostan sposobów działania.

Nie osiągniemy pożądanego efektu, jeśli krok po kroku nie zadamy o kluczowe nawyki pracowników. Nie damy rady stworzyć wellbeingowego miejsca pracy, jeśli nie stworzymy wellbeingowych zasad, którymi będziemy się kierować. Wellbeing to cel, który jesteśmy w stanie osiągnąć określonymi działaniami. I nie piszę tu tylko o nawykach typu picie wody i ćwiczenia fizyczne (choć to zawsze pomaga), ale o nawykach takich jak wyrażanie szacunku, zaufanie, uśmiech, pozytywne spojrzenie na trudności, higiena spotkań, wsparcie, umiejętność rozwiązania konfliktów, docenianie itp. Trzeba poszukać kluczowych dla nas nawyków, stylów myślenia, zasad, działań, które warto powtarzać i takich, których warto się nauczyć, czy po prostu wygasic.

Wellbeing składa się z wielu elementów – to nie tylko zdrowie fizyczne, czy psychiczne. Nie damy rady webinarom z zarządzania stresem rozwiązać problemów organizacji – przemęczenia, nieadekwatnych procesów, za długich spotkań, przeciążenia zadaniami. Zatem wellbeing musi docelowo dotknąć wszystkich obszarów firmy m.in.: relacji, środowiska pracy, stylu zarządzania, atmosfery, higieny pracy, wynagrodzeń i przeniknąć kulturę organizacyjną. Wpływ na wellbeing mamy wszędzie w organizacji, co pokazuje model 6 obszarów wellbeingu w firmie Wellbeing Institute (rysunek).



## MODELU 6 OBSZARÓW WELLBEING W FIRMIE

### Przeprowadzić ludzi przez zmianę

Wellbeing to proces, który wymaga również przeprowadzenia ludzi przez zmianę. Krok po kroku, wytrwale. Z punktu widzenia procesów operacyjnych: od badania potrzeb ludzi, zmapowania procesów, przez dobrą diagnozę, wyciągnięcie wniosków, i działania – choć planowane, to bardzo elastyczne w ścisłej relacji z pracownikami. Z punktu widzenia ludzi: od budowania świadomości, poprzez budowanie nawyków i zaangażowanie w proces zmiany, działania aż do efektów. Kluczowi w tym procesie są menedżerowie, którzy są i podmiotem działań, jako ludzie, i jednocześnie mają kluczo-

wy wpływ na funkcjonowanie innych ludzi w firmie. To ich postawa, działania, słowa, styl działania sprawiają, że cel, jakim jest wellbeing może lub nie zostać osiągnięty. Fundamentem myślenia o wellbeingu w biznesie jest stawianie człowieka na pierwszym miejscu. Nie sloganowe – „ważni są dla nas ludzie” – tylko podejście do tematów przez pryzmat człowieczeństwa. To widzenie ludzi w pracownikach i zamieniania deklarowanych wartości na codzienne, widoczne zachowania, które potwierdzają wartości. Wellbeing w organizacji ma szansę zaistnieć, gdy zadamy o równowagę w zaspokajaniu potrzeb ludzi i biznesu celem ich rozkwitania.

# Rozwiązania, które podwyższają komfort pracy

**Dbanie o dobrostan pracowników i umożliwienie im odpowiedniego balansu między życiem zawodowym a prywatnym staje się normą. Pracodawcy wiedzą, że zaburzona równowaga pomiędzy dwoma tak ważnymi obszarami i pomijanie dobrostanu, to droga donikąd.**

Zadowolony, zmotywowany pracownik, o którego wellbeing dbamy, odwdzięcza się zaangażowaniem, efektywnością i jakością pracy. Czy istnieją proste rozwiązania podwyższające komfort pracy, które to pracodawcy są w stanie szybko wdrożyć? Oczywiście! Oto kilka z nich.

## Przyjazne warunki pracy

Troszcząc się wellbeing pracowników w miejscu pracy, musimy przywiązywać szczególną wagę do

dwóch czynników: powietrza i światła. W ramach poprawy jakości powietrza możemy wyposażyć biuro we właściwą roślinność, która to pozytywnie wpłynie na korzystną filtrację powietrza. A propozycji cechujących się zdolnościami do neutralizowania toksycznych substancji nie brakuje. Swoiste oczyszczenie powietrza i zwiększenie jego wilgotności zapewnią np. popularna paproć, *Monstera deliciosa*, zielistka czy zamioculkas. Pamiętajmy, że otaczanie się roślinnością po-

zytywnie wpływa na poziom stresu u pracowników oraz stymuluje kreatywność! Zielone ściany to też dodatkowy bonus w postaci lepszej akustyki i tłumienia zbędnego gwaru. Uwzględnienie roślin w kontekście zadbania o dobrostan pracowników to jedno, jednak równie istotnym aspektem bezpośrednio wpływającym na komfort pracy jest światło. To właśnie dostęp do naturalnego źródła światła poprawia ogólne samopoczucie, korzystnie działając na produktywność zespołu. – Stworzenie czy przekształcenie miejsc pracy, aby były inspirującym i produktywnym środowiskiem dla pracowników nie jest możliwe bez uwzględnienia roli światła dziennego i świeżego powietrza – mówi Karol Józwiak, prezes zarządu VELUX Commercial Polska. – Zastosowanie

np. prefabrykowanych modułowych świetlików, które wprowadzą do wnętrza naturalne światło, powietrze przez dach, to zdrowie, lepsze samopoczucie i wyższa wydajność pracowników. Takie innowacyjne rozwiązanie pozwala dowolnie łączyć świetliki w różne konfiguracje, tworząc realne możliwości do powstania wewnętrznych dziedzińców, wąskich korytarzy czy innych różnego rodzaju projektów – dodaje.

## Dobrostan w każdym wymiarze

Istnieje liczne grono pracowników, którzy poza czynnikiem finansowym, zapewniającym bezpieczeństwo i dobrobyt w tym obszarze, ogromną rolę przywiązują do świadczeń dodatkowych. Do pozapłacowych benefitów, odnoszących się do dobrostanu członków zespo-

łu, należy obszar zwany corporate wellness. Idea dbania o zdrowie pracowników obejmuje np. gimnastykę w miejscu pracy, dostawy świeżych owoców czy umożliwienie udziału w szkoleniach związanych z kontrolowaniem emocji. Innymi działaniami z zakresu corporate wellness może być stworzenie przestrzeni do rozrywki tzw. chillout roomy czy też troska o zapewnienie ergonomicznego, wygodnego miejsca do pracy. Kluczem jest holistyczne podejście pracodawcy, dostrzeżenie różnorodności pracowników i ich potrzeb. Zwłaszcza okres po pandemii pokazał, jak ważnym jest włączenie do podstawowego pakietu świadczeń pozapłacowych oraz działań służących poprawie zdrowia psychicznego osób zatrudnionych w firmie.



# LIDER ZMIANY W WELLBEINGU

**Wellbeing w firmie może przynieść wiele korzyści zarówno dla pracowników, jak i dla samej organizacji. Do najważniejszych korzyści należą zwiększenie zaangażowania pracowników, poprawa ich zdrowia, zmniejszenie poziomu stresu, zwiększenie efektywności i wydajności oraz poprawa wizerunku firmy. Nie jest tajemnicą, że dobrze zaprojektowane programy wellbeingowe mogą pomóc w budowaniu poczucia przynależności do firmy oraz wzmocnić zaangażowanie pracowników w swoją pracę.**



O złotej receptce na dobry plan wellbeingowy, korzyściach dla pracowników i pracodawców pisze **Paweł Holnicki-Szulc**, członek zespołu zarządzającego oraz Chief Operation Officer w ING Hubs Poland

W pracy spędzamy jedną trzecią doby. Dla naszego zdrowia psychicznego i fizycznego dobrze by było, aby otoczenie, w którym codziennie funkcjonujemy było przyjazne. Zdrowi i zadowoleni pracownicy są bardziej skłonni do poświęcenia czasu i energii na rzecz firmy. Innymi słowy – zmęczony człowiek jest bardziej podatny na choroby, a długotrwały stres potrafi poważnie nadszarpnąć siły psychiczne. Lepiej temu zapobiegać niż eliminować skutki, ponieważ w najgorszym przypadku może się to skończyć większą absencją. Dzisiejsze czasy są wystarczająco obciążające dla każdego z nas. Dobry pracodawca to taki, który w umiejętny sposób zadba o to, aby warunki w firmie wspierały nie tylko rozwój zawodowy pracowników, ale także ich dobre samopoczucie w każdym aspekcie.

## Wellbeing w nowoczesnej firmie

Doskonale zdajemy sobie sprawę z faktu, że owocowe środy, ubezpieczenie grupowe, pakiet medyczny i karta sportowa to w dzisiejszych czasach standard. Firmy muszą mieć świadomość, że konkurując o pracownika na rynku pracy, a następnie starając się utrzymać go w organizacji trzeba oferować coś więcej. Nie mogą to też być działania chaotyczne, podążające za modą i niezwiązane z prawdziwymi potrzebami pracowników. Ostatnie lata pokazały w wy-

rażny sposób jak niezbędnym elementem jest znalezienie rozwiązań skupiających się na zadbaniu o nasze zdrowie i kondycję. Długotrwała izolacja, ograniczenie interakcji, trudna sytuacja gospodarcza, odcisnęły piętno na kondycji jednostek i organizacji.

## Jak to się robi w ING Hubs Poland

Elementem rozwoju naszej organizacji było przejście od podążania za rynkiem pracy i oferowania benefitów „takich, jak inni” do skoordynowania działań i określenia jasnych celów strategicznych oraz filarów wewnętrznej strategii wellbeingowej. Pracownicy są zawsze w centrum naszych działań, więc relacje z nimi są dla nas kluczowe. Zrozumienie ich potrzeb i oczekiwań jest jednym z podstawowych celów ING Hubs Poland od samego początku istnienia firmy.



Pracownicy są zawsze w centrum naszych działań, więc relacje z nimi są dla nas kluczowe. Zrozumienie ich potrzeb i oczekiwań jest jednym z podstawowych celów ING Hubs Poland od samego początku istnienia firmy.

Filary wspomnianej strategii oparliśmy na dostarczeniu realnych rozwiązań i wiedzy w trzech kluczowych z naszej perspektywy obszarach: zdrowia fizycznego, równowagi emocjonalnej i odporności psychicznej oraz budowaniu kultury zrównoważonego życia zawodowego i prywatnego. Można śmiało twierdzić, że właściwy, zrównoważony miks działań jest receptą na sukces. Ważnym elementem budowy spójnej, koherentnej strategii było ogłoszenie przez zarząd ING Hubs Poland manifestu wellbeingowego, który wysłał jasny i czytelny sygnał dotyczący naszych oczekiwań i aspiracji w kwestii roli i celów programu. Był to impuls wysłany do wszystkich poziomów organizacji do zaangażowania się w budowę strategii wellbeingowej.

## Troska o ciało...

Stworzyliśmy dedykowaną pracownikom ING Hubs Polska platformę BeWell, będącą źródłem cennej wiedzy o dobrostanie i narzędziem pozwalającym na znalezienie najlepszego sposobu na zadbanie o swoje potrzeby. To rozwiązanie ma holistyczny wymiar, dzięki któremu nasi pracownicy mają nieprzerwany dostęp do m.in. aktywnych przerw na zdrowie, webinarów dotyczących tematów psychologicznych i finansowych, podcastów dla rodziców, spotkań z dietetykiem, trenerem, ergonomem, masażystą. Jako odpowiedzialny i świadomy pracodawca wychodzimy naprzeciw potrzebom naszych zespołów wprowadzając dodatkowe benefity pracownicze (rozszerzony pakiet badań profilaktycznych, sprzęt ochrony osobistej, ubezpieczenia grupowe, dodatkowe – wykraczające poza kodeks pracy – dni wolne na pracę charytatywną lub po szczepieniu), angażując się w wydarzenia charytatywne takie, jak Poland Business Run, Biegnij Warszawo, Zdążyć przed rakiem, czy Healthy City Challenge. Nasi pracownicy mogą startować w tych zawodach, w których każdy zyskuje zdrowie i kondycję. Dofinansujemy także ini-

cyjatywy sportowe, w ramach naszego programu StayFit, który wspiera uprawianie sportów zespołowych, takich jak siatkówka, piłka nożna, czy zespołowe jeżdżenie na rowerach. Po naszej stronie jest comiesięczne dofinansowanie, a po stronie pracowników organizowanie sobie treningów. Sytuacja win-win.

## ...i umysł

Dbanie o dobre samopoczucie pracowników jest kluczowe dla zapewnienia efektywności i wydajności pracy. Zadowoleni i zmotywowani pracownicy są bardziej skłonni do zaangażowania się w swoją pracę i osiągnięcia lepszych wyników. Ale przede wszystkim to szereg korzyści dla samych pracowników – poprawa zdrowia psychicznego i samopoczucia, zwiększenie samoświadomości i samoakceptacji, poprawa komunikacji potrzeb, relacji i atmosfery w miejscu pracy, motywacja do rozwoju osobistego i zawodowego. Lista korzyści dla pracowników jest naprawdę długa... Z działań, które zainicjowaliśmy w ubiegłym roku warto wspomnieć o infolinii zapewniającej naszym pracownikom dostęp do specjalistów z zakresu zdrowia psychicznego. Linia wsparcia umożliwia pracownikom uzyskanie pomocy w sytuacjach, gdy czują się przytłoczeni lub mają problemy emocjonalne. Dzięki temu, mogą szybciej poradzić sobie z trudnościami i skutecznie radzić sobie z problemami, co przyczynia się do poprawy ich samopoczucia i zdrowia psychicznego. Skorzystanie z linii wsparcia może pomóc pracownikom w radzeniu sobie z trudnościami emocjonalnymi lub psychicznymi. Dzięki temu, pracownicy są bardziej skłonni do otwartego rozmawiania o swoich problemach, co w mojej ocenie ma bezpośredni wpływ na poprawę komunikacji w miejscu pracy i atmosfery. Trzeba podkreślić, że specjalistów z infolinii pomagają pracownikom, którzy mają różne problemy natury psychicznej wynikające nie tylko z przyczyn zawodowych, ale także (a może przede wszystkim) z sytuacji prywatnych.

## Nie tylko pomysły pracodawcy

W tym roku w ramach działań wellbeingowych stawiamy w dużym stopniu na aktywności oddolne. Liczymy na naszych pracowników, którzy dostrzegają realne potrzeby i jednocześnie są w stanie

wskazać sugestie co do poprawy jakości ich życia w miejscu pracy. Liczymy, że ich realizacja przyczyni się do poprawy atmosfery w pracy, zwiększenia poczucia wspólnoty i integracji w zespołach. Z drugiej strony oddolne inicjatywy wellbeingowe dają pracownikom swobodę w realizacji swoich pomysłów i pomagają im rozwijać umiejętności organizacyjne i kreatywność. To z kolei może przyczynić się do zwiększenia innowacyjności i kreatywności w firmie.



W tym roku w ramach działań wellbeingowych stawiamy w dużym stopniu na aktywności oddolne. Liczymy na naszych pracowników, którzy dostrzegają realne potrzeby i jednocześnie są w stanie wskazać sugestie co do poprawy jakości ich życia w miejscu pracy. Liczymy, że ich realizacja przyczyni się do poprawy atmosfery w pracy, zwiększenia poczucia wspólnoty i integracji w zespołach.

## Wizerunek firmy także zyskuje

Wellbeing to także korzystny wpływ na wizerunek samej firmy. Widać, że w tym wypadku obie strony – pracownicy i pracodawcy – wymiennie zyskują. ING Hubs Poland jest liderem zmiany również w obszarze wellbeingu. Tym bardziej jest nam miło, że nasze wysiłki i działania doceniają inni. Jesteśmy bardzo dumni z faktu, że zostaliśmy zwycięzcą trzeciej edycji konkursu „The best of wellbeing 2022” organizowanego przez Wellbeing Institute. Podsumowując, programy wellbeingowe w firmie przynoszą wiele korzyści zarówno dla pracowników, jak i dla organizacji. Oferując swoim pracownikom narzędzia i wsparcie w zakresie zdrowia i dobrego samopoczucia, firmy mogą zwiększyć zaangażowanie pracowników, poprawić ich zdrowie i zredukować poziom stresu, co przekłada się na większą produktywność i wydajność, a także korzystnie wpływa na wizerunek firmy.



# ZADBAĆ ZARÓWNO O POZIOM ZADOWOLENIA PRACOWNIKÓW, JAK I UMIEJĘTNOŚCI LIDERÓW

**Ponad 1/3 Polaków zamierza zmienić zatrudnienie w ciągu najbliższego roku. Tak wynika z „Ogólnopolskiego Badania Satysfakcji z Pracy” przeprowadzonego na zlecenie Youniversity – streamingowego serwisu rozwojowego. Aby przeciwdziałać odpływowi wykwalifikowanej kadry, pracodawcy powinni zadbać zarówno o poziom zadowolenia pracowników, jak i umiejętności liderów.**

Radosław Drzewiecki

założyciel Youniversity oraz autor wielu seriali rozwojowych, w tym serialu „Skuteczny lider”

Wśród najważniejszych czynników wpływających na satysfakcję z pracy na pierwszym miejscu znalazło się satysfakcjonujące zarządzanie pracownikami przez przełożonych. Kolejne miejsca zajęły zrozumienie misji i wizji firmy oraz zgłaszanie i rozwiązywanie problemów.

Rotacja pracowników w firmie to zjawisko naturalne, a czasem nawet pożądane. Jednak zbyt duża fluktuacja wśród wykwalifikowanej kadry wiąże się z wieloma – bezpośrednimi i ukrytymi – kosztami. Aby przeciwdziałać temu zjawisku, ważne jest odpowiednie zarządzanie satysfakcją pracowników oraz zrozumienie ich potrzeb. Odpowiedzi na pytanie „Czego potrzebują podwładni?” dostarcza badanie przeprowadzone na zlecenie streamingowego serwisu rozwojowego Youniversity.

**Top 7 czynników wpływających na satysfakcję z pracy**

Głównym celem Ogólnopolskiego Badania Satysfakcji z Pracy to sprawdzenie metodą NPS (Net Promoter Score) oraz korelacjami Pearsona czy Polacy polecają swoich pracodawców, jakie czynniki wpływają na

satysfakcję z pracy, ilu pracowników planuje zmienić swoją pracę w ciągu najbliższych 12 miesięcy i co jest tego najczęstszym powodem, oraz – co niezwykle istotne – jakie są oczekiwania pracowników względem ich lidera, czyli bezpośredniego przełożonego. Najnowsze badanie z 2022 r. po raz pierwszy uwzględniło perspektywę generacji X, Y i Z na polskim rynku pracy.

Kluczowym czynnikiem związanym z satysfakcją z pracy w 2022 r. jest satysfakcjonujące zarządzanie pracownikami przez przełożonych (nr 1). Ludzie chcą mieć lidera, który świadomie przewodzi i skutecznie zarządza, który koncentruje się na pracownikach i nie improwizuje w pracy.

Pracownicy chcą znać i rozumieć misję firmy (nr 2), w której pracują. Chcą wiedzieć, dlaczego firma istnieje i do czego dąży – to nadaje sens ich pracy i buduje poczucie przynależności do firmy. Chcą mieć możliwość zgłaszania problemów (nr 3), tego, co przeszkadza im w pracy i ją dezorganizuje. Oczekują również wsparcia ze strony lidera w ich rozwiązywaniu.

**Lider, za którym warto podążać**

Lider i jego postawa, a także atmosfera, którą tworzy, mają istotny wpływ na satysfakcję z pracy oraz motywację do działania. W badaniu

pojawia się pytanie o oczekiwania pracowników względem swojego bezpośredniego przełożonego. Jest ono o tyle ważne, że daje bardzo dobry wgląd w kompetencje, które każdy lider w dzisiejszych czasach powinien rozwijać. Co ciekawe, ankietowani rok do roku wskazują, że 10 na 10 najważniejszych oczekiwań względem lidera dotyczy jego postawy, jak na przykład szacunek do innych ludzi, a nie ściśle aspektów merytorycznych na zajmowanym stanowisku.

W byciu liderem nie chodzi o to, by ludzie szli za nami. Chodzi raczej o to, by szli razem z nami. Jeśli lider potrafi stworzyć takie środowisko pracy, w którym wszyscy mają wspólne cele, nikt niczego nie musi się domyślać, każdy rozumie swoją rolę w strategii firmy, to chce się pracować. Z kolei, jeśli on improwizuje w pracy albo zarządza przez „trzymanie kciuków”, to ludzie się frustrują i odchodzą.

**Adekwatne finanse i możliwość rozwoju**

Z oczywistych względów Polacy przywiązują również wagę do gra-

tyfikacji finansowej (nr 4). Dzięki wynagrodzeniu, które uważamy za adekwatne do naszego poziomu doświadczenia i zaangażowania w pracę, czujemy się docenieni i szczęśliwi. W ocenie adekwatności i sprawiedliwości wynagrodzenia do wnoszonego wkładu w firmę widać znaczące różnice między szczególnymi pokoleniami. Aż 66 proc. osób z pokolenia Z deklaruje, że ich wynagrodzenie jest nieadekwatne do wkładu wnoszonego do firmy. W pokoleniu Y jest to 60 proc. badanych, a tylko 51 proc. w pokoleniu X.<sup>[1]</sup> Przyszłość należy do tych, którzy przygotowują się do niej już dziś. Firmy, które chcą odnieść sukces w biznesie, muszą być przygotowane lepiej niż konkurenci. Muszą być wyraziste, elastyczne, a przede wszystkim osiąść ponadprzeciętną zdolność do adaptacji. Istotną rolę odgrywa tu edukacja liderów, bezpośrednich przełożonych pracowników i pracowników – aby pozyskiwali nowe umiejętności, rozwijali i doskonalili swoje zdolności tak, by były zawsze aktualne w stosunku do tego, czego oczeku-

je zmieniający się świat. Dodatkowo – możliwość rozwoju jest jednym z elementów wyboru pracy i pozostania w niej.

Badani wskazują możliwość rozwoju i nauki (nr 5) jako istotny czynnik związany z satysfakcją z pracy. Pracownicy rozumieją potrzebę ciągłego rozwoju i to nie tylko w kwestii podnoszenia kwalifikacji domenowych, czy podążania za aktualnymi potrzebami rynku, ale również chcą się kształcić w kierunku wyzwań, które niosą za sobą kompetencje przyszłości. Dodatkowo zazwyczaj dokładnie wiedzą czego, kiedy i jak chcą się uczyć.

Dzisiejsze czasy wymagają od nas wszystkich stałego podnoszenia kwalifikacji, a jak wynika z badań Youniversity, pracownicy przede wszystkim sami chcą się szkolić. Aby mogli skutecznie to robić, potrzebują odpowiednich warunków – spokojnego miejsca, czasu, dobrej formy psychofizycznej. Wszystkie te czynniki wpływają na efektywne przyjmowanie i zapamiętywanie informacji.

Ostatnie dwa z top 7 czynników mających związek z satysfakcją z pracy to przyjazna atmosfera (nr 6) i godzenie pracy z życiem towarzyskim (nr 7).

Te siedem aspektów mających wpływ na satysfakcję z pracy powinno być drogowskazem dla zarządzających. Dlaczego warto motywować pracowników do rozwoju? Naszym zdaniem motywacja jest ważnym aspektem świadomego rozwoju zawodowego. To siła, która napędza ludzi do robienia tego, co robią i sprawia, że są szczęśliwi. A szczęśliwi ludzie, to dobrze prosperująca organizacja.

[1] Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy 2022, Youniversity



## Sejmowa komisja poparła work-life balance

**Komisja Polityki Społecznej i Rodziny pozytywnie zaopiniowała projekt nowelizacji Kodeksu pracy. Zmiany mają na celu wdrożenie dwóch unijnych dyrektyw dotyczących tzw. work-life balance. Nowe regulacje, wiążące się między innymi z koniecznością wprowadzenia do polskiego prawa przepisów dotyczących uprawnień rodziców i elastycznej organizacji pracy, zakładają m.in. zmiany w urloпах rodzicielskich.**



Joanna Torbé-Jacko

adwokat, ekspert Business Centre Club ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Bieżący rok, zgodnie z wcześniejszymi zapowiedziami BCC, będzie przebiegał pod znakiem zmian w prawie pracy. Po nowych regulacjach dotyczących pracy zdalnej przychodzi czas na wdrożenie przepisów wspólnotowych. Te ostatnie wychodzą naprzeciw pracownikom nie tylko w aspektach macierzyństwa, ale również w obszarach związanych z czasem

pracy. Pracownicy zyskają dodatkowe dni wolne, inaczej będą też rozlokowane przerwy w pracy. Wdrażane zmiany współgrają ze zmieniającym się popandemicznym rynkiem pracy, na którym oczekiwania pracowników bardzo się zmieniły. Przepisy te zapewne będą przyjmowane w trybie przyspieszonym, bo czas na ich implementację już minął.

**Planowane zmiany**

Projekt przewiduje prawo do urlopu rodzicielskiego zarówno dla matki, jak i dla ojca. Rodzicom przysługiwać ma osobno po 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, którym nie będą mogli się dzielić, a także możliwość zwolnienia z pracy „z powodu działania siły wyższej”. Zwolnienie takie, możliwe do wykorzystania między innymi w pilnych sprawach

rodziny, będzie przysługiwać w wymiarze 2 dni (lub 16 godzin) w roku kalendarzowym.

Nowelizacja traktuje także o możliwości skorzystania z bezpłatnego urlopu opiekuńczego (5 dni w roku kalendarzowym).



**Wdrażane zmiany współgrają ze zmieniającym się popandemicznym rynkiem pracy, na którym oczekiwania pracowników bardzo się zmieniły.**

Zgodnie z projektem wprowadzone zostanie szersze stosowanie elastycznej organizacji pracy, w tym pracy zdalnej oraz pracy w niepełnym wymiarze czasu.

Wprowadzone zostaną także nowe regulacje dotyczące umów o pracę. Pracownik, zatrudniony przez co najmniej 6 miesięcy, będzie miał prawo wystąpić o zmianę rodzaju umowy, w tym na umowę o pracę na czas nieokreślony, a także o bardziej bezpieczne i przewidywalne warunki pracy.

Ponadto wprowadzony zostanie 70-proc. zasiłek macierzyński za cały okres urlopu rodzicielskiego dla obojga rodziców. Obecnie zasiłek macierzyński wypłacany jest w wysokości 100 proc. podstawy zasiłku za pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego i 60 proc. podstawy wymiaru zasiłku za pozostałą część tego urlopu.



# Wspieramy pracowników holistycznie



**Z Anną Durzyńską, członkiem zarządu i dyrektorem HR w Nestlé Polska, rozmawiała Katarzyna Mazur.**

sukcesji i dążyć do realizacji tych planów. Trzeba na bieżąco weryfikować, czy w poszczególnych działach firmy jest odpowiednia liczba kobiet, które już są gotowe do objęcia określonych ról, sprawdzać, czy nie występują one nieustannie w roli kandydata. Warto też praktycznie wspierać kobiety w ich rolach społecznych, np. w roli mamy. Chodzi o to, żeby dzięki wsparciu pracodawcy kobiety mogły godzić swoje różne role, żeby przełamywały bariery w swoich głowach, wychodziły poza stereotypy.

**Jeżeli chodzi o te męskie i niemęskie stanowiska. Co wnoszą kobiety do rozwoju branży, w której państwo funkcjonujecie?**  
Odejdźmy od myślenia kategorią męskie i niemęskie. Uważam, że bez względu na płeć, wnosimy do organizacji dokładnie te same kompetencje, te same kwalifikacje. I można pewnie mówić o tym, że kobiety mają trochę inny styl przywództwa niż mężczyźni, może trochę lepiej słuchają, są trochę bardziej empatyczne, ale wszystko to tak naprawdę bardziej zależy od konkretnego człowieka, a nie od płci.

**Od ubiegłego roku działa w Polsce Akademia Techniczna dla Kobiet, która ma wspierać przyszłe i obecne inżynierki w ich rozwoju kompetencji technicznych. Skąd ten pomysł i jak on się dzisiaj sprawdza?**  
Pomysł zrodził się w naszej fabryce w Nałęczowie i w pierwszej, zeszlórocznej, edycji udział wzięło prawie sto kobiet. To pierwsza taka inicjatywa w branży FMCG. Jednak nie postrzegamy tego wyłącznie jako programu dla kobiet, które chcą wzmocnić swoje kompetencje techniczne. To jest też program

rozwoju dla nas w Nestlé. Uczymy się od tych młodych kobiet m.in. innego postrzegania biznesu. Jest to więc obopólna korzyść.

**Zaczęliśmy od kobiet, ale powoli standardem w firmach staje się w ogóle polityka różnorodności, czyli angażowanie osób z różnych pokoleń, różnych kultur, różnej płci. Co różnorodność daje z punktu widzenia budowania zespołów ich funkcjonowania?**

Na pewno więcej innowacyjności, kreatywności, pomysłów, różne spojrzenia, a dzięki temu po pełniejsze rozwiązania różnych wyzwań. W ten sposób rozwijamy się jako organizacja i jako ludzie. Pracując z osobami, które mają różne poglądy, które są nie tylko różne od siebie pod względem płci, ale też wieku, doświadczenia i wszelkich innych możliwych aspektów różnorodności, bo ich jest nieskończenie wiele, dostajemy inną perspektywę.

**Co współczesny menadżer musi umieć, wiedzieć, żeby sobie radzić z tak różnorodnymi zespołami?**  
Musi przede wszystkim zdać sobie sprawę z tego, że pracując z ludźmi, nie może szukać dróg na skróty. Różnorodność rodzi wyzwania – takie, których w jednorodnym środowisku nie dostrzegamy. Jeśli menadżer ma tego świadomość, to ma już bardzo dobry punkt startowy. Kolejny etap to mądra edukacja na temat tego, jak pracować z osobami z różnych kultur, w różnym wieku, różnej płci i tak dalej.

**Różnorodność zespołów powoduje, że pracodawca staje przed zadaniem kompleksowego wspierania dobrego samopoczucia pracowników w firmie. Jakich programów oczekują dzisiaj**

pracownicy?

Od ponad trzech lat budujemy program wsparcia zdrowia psychicznego dla naszych pracowników. Zauważyliśmy, że pogarsza się dobrostan w tym obszarze, więc postanowiliśmy zareagować. Nie jest tak, że my mówimy naszym pracownikom: zobaczcie, jaką mamy dla was fajną ofertę, może byćcie z czegoś skorzystali, tylko spotykamy się z nimi i wspólnie definiujemy te obszary, które najbardziej mogą się przyczynić do poprawy ich dobrego samopoczucia. Nie mówimy wyłącznie o zdrowiu psychicznym, ale mówimy też o zdrowiu fizycznym, o zdrowej diecie. Staramy się naszych pracowników wspierać holistycznie. To, z czego jesteśmy bardzo dumni, to fakt, że po trzech latach funkcjonowania programu 44 proc. pracowników powiedziało, że dzięki tym naszym programom zmieniło w swoim życiu coś na lepsze. Mogę bez przesady powiedzieć, że jesteśmy taką firmą, która dba o ludzi i w której

można otwarcie rozmawiać nawet na trudne tematy i nazywać je po imieniu. Na przykład nie mówimy o kondycji psychicznej, tylko mówimy wprost o zdrowiu psychicznym. Mówimy o depresji, o wypaleniu zawodowym. Bardzo otwarcie rozmawiamy na różne tematy i widzimy, że to przynosi pozytywne efekty. I do tego też staramy się być na bieżąco z potrzebami naszych pracowników, nie tylko przez regularne z góry zaplanowane na cały rok aktywności, ale też tak bardziej ad hoc, na przykład zaraz po wybuchu wojny w Ukrainie zorganizowaliśmy dla pracowników webinar o tym, jak rozmawiać z dziećmi o wojnie dlatego, że wówczas to było bardzo potrzebne.

**Jak przełamywaliście Państwo opór przed rozmawianiem na tematy związane z lękami, stresem, depresją? Z wielu moich rozmów z przedsiębiorcami wynika, że mimo iż proponowali rozwiązania dotyczące zdrowia psychicznego w swoich firmach, pracownicy podchodzili do nich z dużą rezerwą. Faktycznie zdrowie psychiczne to jest tabu w Polsce. Zaczęliśmy więc od zrobienia ankiety wśród naszych pracowników, żeby ich spytać, do jakiego momentu oni chcieliby, żebyśmy o zdrowiu psychicznym rozmawiali, jakie tematy ich interesują i na co jak pracodawca sobie możemy pozwolić, mówiąc o zdrowiu psychicznym. Później zbudowaliśmy grupy fokusowe. Przedstawiciele różnych działów naszej firmy dyskutowali na temat tego, jakie tematy powinniśmy poruszać. Pojawily się kwestie związane z wypaleniem zawodowym, z depresją, z regeneracją, z sytuacjami kryzysowymi, z radzeniem sobie z bardzo dużym stresem. Na bazie tego feedbacku od pracowników, zbudowaliśmy nasz program. I jesteśmy z niego bardzo dumni, bo widzimy, że w wielu aktywnościach bierze udział po kilkaset osób i że to naprawdę działa.**

”

Odejdźmy od myślenia kategorią męskie i niemęskie. Uważam, że bez względu na płeć, wnosimy do organizacji dokładnie te same kompetencje, te same kwalifikacje. I można pewnie mówić o tym, że kobiety mają trochę inny styl przywództwa niż mężczyźni, może trochę lepiej słuchają, są trochę bardziej empatyczne, ale wszystko to tak naprawdę bardziej zależy od konkretnego człowieka, a nie od płci.

REKLAMA




## Konferencja Hybrydowa

# Wellbeing w praktyce



DOŚWIADCZENIA I WNIOSKI LIDERÓW WELLBEINGU W POLSCE

**10 maja 2023 r.** Czas trwania: 9:30 – 16:30

**Miejsce:** Sound Garden Hotel  
Żwirki i Wigury 18, Warszawa

**Transmisja Online**

**Bilety:** <https://wellbeinginstitute.com.pl/konferencja-wellbeing-w-praktyce/>























## Zmiany w prawie pomogą docenić pracownika

**Ponad 58 proc. ankietyowanych pracowników w Polsce czuje się docenianych przez swojego pracodawcę, jak wynika z raportu firmy ADP „People at Work 2021: A Global Workforce View”. Choć metod pozapłacowego wynagradzania zespołów jest dużo – nowa dyrektywa work-life balance otwiera przed pracodawcami nowe możliwości.**

### Premia, podwyżka, awans

Do pozapłacowych metod wynagradzania pracowników, które spotykają się z najlepszym odbiorem, są dodatkowe świadczenia pieniężne. Nic nie motywuje tak jak sprawiedliwa podwyżka czy zasłużona premia. Niestety, z uwagi na rekordową inflację, podwyżkę płacy minimalnej i co za tym idzie, rosnące koszty utrzymania etatów, coraz więcej pracodawców poszukuje alternatyw. Często decydują się na pozapłacowe metody wynagradzania pracowników.

Karty prezentowe na zakupy w popularnych sieciówkach, rozszerzone pakiety medyczne, zajęcia rekreacyjno-sportowe, dodatkowe ubezpieczenia, dofinansowanie studiów – to tylko kilka z często wykorzystywanych form dodatkowego docenienia zatrudnionych.

– Choć na pierwszy rzut oka nie wydaje się to oczywiste, jedną z metod docenienia pracowników może być udostępnienie im nowoczesnych narzędzi, które odciążą ich w codziennych obowiązkach. Automatyzacja pracy

i usprawnienie znużonych, czasochłonnych i powtarzalnych procesów poprawią komfort pracy, co może też pozytywnie wpłynąć na samopoczucie zatrudnionych. To rozwiązanie typu win-win. Pracodawca zyskuje na szybszym wykonywaniu zadań, które przekłada się na rentowność przedsiębiorstwa. Pracownik natomiast ma więcej czasu na rozwój i podejmowanie nowych wyzwań, dzięki czemu jego praca staje się ciekawsza i bardziej motywująca – mówi Krzysztof Wojtas, prezes zarządu BrainSHARE IT.

### Dyrektywa work-life balance – duże zmiany w trybie pracy

9 marca 2023 r. Sejm uchwalił przepisy nowelizujące Kodeks pracy w związku z tzw. dyrektywą work-life balance, a także dyrektywą w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków zatrudnienia. Dla pracowników oznaczają one jasne oddzielenie dwóch sfer życia – zawodowej i prywatnej oraz więcej czasu dla bliskich. Na zmianach najbardziej skorzystają opiekunowie dzieci.

Modyfikacje obejmują wydłużenie całkowitego wymiaru urlopu macierzyńskiego z 32-34 tygodni do 41-43 (opiekunom bliźniąt przysługują 2 tygodnie urlopu rodzicielskiego więcej), zwiększenie wysokości zasiłku rodzicielskiego, dodatkowe 5 dni urlopu opiekuńczego nad chorym dzieckiem, a także umożliwienie opiekunom małych dzieci wykonywania pracy zdalnej (kiedy obowiązki zawodowe to umożliwiają).

– W Polsce od lat mówiło się o tym, że kobiety chętniej wracałyby do wykonywania służbowych obowiązków po urodzeniu dziecka, gdyby warunki pracy były bardziej łaskawe dla ich podwójnej roli. Wydaje się, że nowe zmiany w prawie rzeczywiście ulżą osobom, które wychowują dzieci. To dobry kierunek, a pracodawca, który będzie chętnie przystawał na dodatkowe dni urlopu, na pewno zyska w oczach swoich pracowników. Taka otwartość na potrzeby i kobiet, i mężczyzn zaangażowanych w opiekę nad dziećmi, jest dziś cenionym benefitem – komentuje Edyta Wojtas,

założycielka i wiceprezes zarządu firmy BrainSHARE IT.

### Stabilne warunki zatrudnienia w cenie

Z uwagi na niepewne czasy – wzrost cen żywności, paliw, energii elektrycznej, rat kredytów i pozostałych kosztów życia – pracownicy coraz bardziej cenią stabilizację finansową. Stawiają ją ponad pozapłacowe benefity, takie jak karty na zakupy, pakiety medyczne czy bilety do kina.

Według publikacji „Raport trendów 2023. Wynagrodzenia i rynek pracy”, przygotowanej przez Manpower Group, jednym z głównych czynników motywujących pracownika do zmiany miejsca zatrudnienia są warunki finansowe. Taką odpowiedź wskazało aż 41 proc. ankietyowanych. To uświadamia, jak ważne jest poczucie satysfakcji z zarobków. Co więcej, mimo rosnących kosztów utrzymania jedynie 38 proc. ankietyowanych otrzymało w 2022 r. podwyżkę.

Czy faktyczne potrzeby pracowników idą w parze z działaniem pracodawców? Jak wynika z badania przeprowadzonego przez HAYS Poland „Raport płacowy 2023”, w styczniu 2023 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy wymieniali średnio po 6,4 benefitów, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej. Najczęściej zaliczały się do nich szkolenia, pakiety medyczne i pakiety sportowe. Z kolei wysokie wynagrodzenie wymieniano w 52 proc. ofert pracy, co stanowi 5 proc. wzrost względem grudnia 2022 r.



Z uwagi na niepewne czasy – wzrost cen żywności, paliw, energii elektrycznej, rat kredytów i pozostałych kosztów życia – pracownicy coraz bardziej cenią stabilizację finansową. Stawiają ją ponad pozapłacowe benefity, takie jak karty na zakupy, pakiety medyczne czy bilety do kina.

### W czym może pomóc pracodawcy większa kontrola nad budżetem firmy?

Przedsiębiorcy wciąż poszukują oszczędności, które mogłyby wpłynąć na amortyzację rosnących kosztów utrzymania etatów. Jednym z lepszych kroków do osiągnięcia tego celu jest automatyzacja procesów w firmie. Elektroniczny obieg dokumentów, cyfryzacja księgowości, a także umożliwienie wykonywania pracy zdalnie wpływa na rentowność firmy i może przynieść dodatkowe oszczędności. Można je przeznaczyć na rozwój firmy lub właśnie – finansowe docenienie pracujących w niej osób.

– Pełna kontrola nad budżetem, czyli na przykład łatwiejsze planowanie wydatków i szybsze rozliczanie faktur, jest kluczowa dla utrzymania rentowności firmy. Cyfryzacja procesów księgowych może przyczynić się do oszczędności przedsiębiorstwa. Szybszy zwrot VAT, możliwość optymalizacji etatów, automatyzacja procesu monitoringu należności – to tylko kilka zalet płynących z wyboru dostępnych narzędzi cyfrowych – wyjaśnia Kamila Cieszkowska, współwłaściciel biura rachunkowego Podatnik P&K Cieszkowscy. – Żaden przedsiębiorca nie chce być zaskakiwany wysokością podatków przesyłaną mailem od księgowej każdego miesiąca. Może więc wdrożyć rozwiązanie, które da mu stały wgląd w przewidywane wysokości składek. Dzięki temu łatwiej mu będzie zaplanować np. zakupy, zarządzać budżetem. Warto wykorzystać ten potencjał w codziennej pracy, bo to po prostu się oplaca – dodaje.

Przywileje jak np. dostęp do wartościowych szkoleń, programów rozwojowych, elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej, dodatkowe dni wolne, a także zwiększenie wynagrodzenia. To jedne z najbardziej skutecznych sposobów na uznaniowe docenienie pracy zatrudnionych. Wiele z nich wynika z wprowadzonych ostatnio zmian w prawie. Regulacja pracy zdalnej oraz dyrektywa work-life balance mogą wpłynąć na poprawę satysfakcji z pracy. Kwestie finansowe – podwyżki, premie i nagrody pieniężne pozostają jednak w gestii uznania pracodawców.



Mimo rosnących kosztów utrzymania jedynie 38 proc. ankietyowanych otrzymało w 2022 r. podwyżkę.