

# ZDROWIE MENERDŻERA



## Zadbać o psychikę

**Nasza psychika, samopoczucie, dobry nastrój od zawsze były spychane na dalszy plan. Najważniejsza była wykonana praca, zadania, obowiązki. Na szczęście to się zmienia. Od pewnego czasu zwracamy uwagę na zdrowie całego organizmu, co jest bardzo pozytywnym zjawiskiem. Jak jednak poradzić sobie z tym, co niewidoczne gołym okiem? Naszym umysłem, psychiką?**



**JAKUB B. BĄCZEK**

twórca Akademii Trenerów Mentalnych™ i popularnych projektów szkoleniowych w Polsce i za granicą

### Kondycja psychiczna Polaków

W ciągu ostatnich lat kładziony jest nacisk na zdrowie psychiczne, zwłaszcza młodzieży, na którą czeka teraz wiele zagrożeń w sieci. Nie wolno jednak zapominać o dorosłych. Istnienie od 1992 r. specjalnego dnia w kalendarzu na pewno pomaga, ale pamiętajmy, że jest to niezwykle istotny temat, o którym należy mówić bez przerwy. WHO (Światowa Organizacja Zdrowia) szacuje, że do 2030 r. depresja będzie najczęściej występującą chorobą. Perspektywy te są zatrważające. Liczba osób, które już teraz przeżywają epizody depresyjne, cierpią na stany lękowe oraz inne zaburzenia psychiczne, rośnie z roku na rok. Z badań przeprowadzonych przez Instytut Psychiatrii i Neurologii wynika, że co czwarty Polak cierpi w swoim życiu na jakiegoś rodzaju

zaburzenia psychiczne. Niestety, wielu z nich nie sięga po pomoc.

### Co nas niszczy i jak sobie pomóc

Niedawno pisałem o wellbeingu, czyli szeroko rozumianej równowadze w życiu. To właśnie jej brak sprawia, że jakaś sfera życia zaczyna być przeciążona, a w konsekwencji cierpimy my. Niestety dzisiejsze czasy nie wpływają na ciało i umysł dobrze. Wszehobecny pęd, olbrzymia liczba godzin spędzona w sieci, brak czasu dla rodziny i przyjaciół, używki, alkohol, leki... To jest łatwe, dostępne, na wyciągnięcie ręki. Wielkiego wysiłku wymaga od nas to, co kiedyś było najprostsze – pójście na spacer, wycieczka do lasu, umówienie się na obiad z bliskimi. Urlopy trzeba zaplanować w kalendarzu i się tego trzymać. Wypoczynek musi być wpisany w nasz plan tygodnia. Podobnie czas bez ekranów. Uzależnionym od telefonu radzę, aby radykalnie podeszli do tematu – zamknij telefon w innym pokoju i sięgnij po niego dopiero rano.

Jeśli czujemy, że coś jest nie tak i potrzebujemy pomocy, nie bójmy się o nią prosić. Nie ukrywajmy bólu przed partnerem życiowym. Zdrowie psychiczne musi być traktowane jak zdrowie fizyczne.

Kiedy jesteśmy chorzy, idziemy do lekarza. Depresja to choroba, która zabija, jeśli nie podejmiemy odpowiedniego leczenia. W depresji nie chodzi tylko o obniżenie nastroju, które można naprawić powyższymi poradami. Jest to autentyczne cierpienie, często wynikające z biochemii w mózgu. Wówczas nie należy bać się sięgać po farmakologię, która może być jedynym skutecznym rozwiązaniem.

Zdecydowanie widać ogromną poprawę w świadomości ludzi. Chętniej udajemy się na terapię, nie jest to już temat tabu czy drwin, jak jeszcze 20 lat temu. Trzeba to wykorzystać i zaznaczać bardzo wyraźnie, że uzyskanie pomocy i leczenia może uratować nasze życie lub życie bliskiej nam osoby, a to jest najwyższa wartość. Bardzo cieszy to, że coraz więcej osób publicznych, gwiazd, influencerów otwarcie przyznaje się do depresji. Jest to dobry sygnał dla wszystkich fanów, bo wiadomo wtedy, że pieniądze, sława, popularność to nie wszystko i choroba psychiczna może osiągnąć każdego.

### Dbanie o psychikę w pracy

Tegoroczna myśl przewodnia Światowego Dnia Zdrowia Psychicznego skupia się na dbaniu o psychikę w pracy. To dobrze, że zwracamy na to uwagę. W pracy spędzamy przecież tak dużą część życia, że nie sposób oddzielić jej od reszty naszej codzienności. To, co dzieje się w biurze, z kim pracujemy, czy lubimy to, co robimy zawodowo, ma bezpośrednie przełożenie na naszą kondycję psychiczną oraz na to, jak reagujemy na bliskich. Bo emocji z pracy nie da się tak łatwo wyłączyć, gdy wrócimy do domu.

Temat pracoholizmu jest mi bardzo bliski. Staram się też uczyć (po tym, jak sam oczywiście wyzwoliłem się z okowów pracoholizmu), w jaki sposób sprawić, aby praca nie była najważniejsza w życiu. Jest ważna, bardzo. Świetnie, gdy sprawia nam satysfakcję, przyjemność, rozwija nas, nie powinna jednak przesłaniać rodziny, ludzi, bliskich, odpoczynku. A gdy tak się dzieje? Wtedy potrzebujemy pomocy. Kultura zapier\*\*\*\* już nie jest w trendzie i bardzo dobrze, że tak się stało. Przepracowywanie się niszczy nasze zdrowie i życie. Pracoholizm trzeba leczyć jak każdy inny „holizm”. Wypalenie zawodowe dotyka nas coraz częściej. Jest to realny problem.

Na zdrowie psychiczne w pracy wpływa wiele czynników. Są to atmosfera, traktowanie przez przełożonych, współpracowników, klientów, zakres obowiązków i wiele innych mniejszych zależności. Idealnie, gdy to wszystko jest na plus. Wiemy jednak, że przeważnie zawsze są pewnego rodzaju problemy, nerwy, terminy do nadgonienia, normy do wyrobienia. Jeśli do tego wszystkiego dochodzi mobbing i trudność w zmianie zawodu, prędzej czy później odbije się to negatywnie na naszej psychice. Faktem jest, że ostatnio w mediach coraz częściej na jaw wychodzą różne patologiczne zachowania w miejscach pracy. Piętnujemy je, staramy się wyjaśnić, co poszło nie tak. Działy HR wprowadzają ankiety i inne narzędzia do monitorowania zadowolenia pracowników. Mam jednak wrażenie, że dbanie o psychikę w miejscu pracy to wciąż niezagospodarowane pole, które, mam nadzieję, wkrótce zo-

stanie mądrze opracowane.

Niektóre firmy wprowadzają miejsca relaksu, gier, pokoje wyciszeń. To wszystko jest bardzo OK. Nie zastąpi jednak dobrej higieny pracy, czyli choćby pilnowania godzin, w których wykonujemy obowiązki. Ważne jest też rozgraniczenie życia rodzinnego i zawodowego, ten sławny work-life balance. To, co istotne, to zwracanie uwagi na współpracowników. Nawet jeśli nie przyjaźnimy się, ale widzimy, że z kimś może dziać się coś złego, warto czasami zapytać... To może być ten impuls, zainteresowanie, którego ktoś bardzo potrzebuje...

### Nie zostawiamy innych samych

Podsumowując ten bardzo szeroki i ważny temat, jakim jest zdrowie psychiczne, warto też wyraźnie zaznaczyć, że ogromną częścią zarówno wszelkich zaburzeń psychicznych, jak i oczywiście depresji, jest samotność. Niby jesteśmy „in touch”, ale to złudne. Kontakty w internecie nie zastępują prawdziwej relacji. Gdy ktoś cierpi, robi to zazwyczaj w samotności, odsuwa się od innych. Obserwujemy rodzinę, przyjaciół. Rodzice, interesujecie się dziećmi. Temat samotności poruszyliśmy szeroko z prezydentową Jolantą Kwaśniewską w naszej książce „Tacy sami”. Nawet nie zdajemy sobie sprawy, w jaki sposób pozostanie samemu wpływa na naszą psychikę. Dlatego bądźmy przy naszych bliskich. Gdy intuicja podpowiada nam, że kolega z pracy może nie być w najlepszej formie psychicznej, reagujmy. Nie zostawiamy nikogo samego, niezależnie od stopnia znajomości.

# Przyczynić się do wzrostu zaangażowania i satysfakcji z pracy

**W nowoczesnych firmach motywacja i integracja zespołu to fundamenty, które nierzadko decydują o sukcesie i stabilności całej organizacji. Warto jednak spojrzeć na te zagadnienia z nowej perspektywy – co jeśli pracownikom można zaoferować coś więcej niż standardowe szkolenia i premie? Na świecie rośnie liczba firm, które wypróbują nieszablonowe formy motywacji, dostosowując je do potrzeb, osobowości i zainteresowań zespołu. Czy innowacyjne podejście do motywacji sprawdzi się w polskich realiach?**

**ANDRZEJ OFMAN**

założyciel firmy OFMAN TECH

## Motywacja i integracja

### – fundamenty efektywnego zespołu

W nowoczesnym miejscu pracy motywacja i integracja zespołu to nie tylko modne słowa, ale także realny czynnik wpływający na wyniki i atmosferę. Zmieniający się rynek, w którym umiejętność adaptacji i zaangażowanie stały się kluczowe, wymaga od firm nieszablonowych rozwiązań. Dlatego niektóre przedsiębiorstwa stawiają na metody zaskakujące: od programów wspinaczkowych po „tygodnie przetrwania”, prowadzone przez byłych komandosów. Wszystko po to, by zbudować zespół, który potrafi wyjść poza swoje ograniczenia i działać wspólnie, niezależnie od wyzwań.

Według raportu Gallup, firmy

o wysokim poziomie zaangażowania pracowników notują aż 43 proc. wyższą produktywność i istotnie wyższe przychody niż te, w których poziom satysfakcji jest niski. Dla wielu pracowników odgrywa rolę nie tylko kwestia finansowa, ale także perspektywa rozwoju i wsparcie mentalne. Aż 87 proc. osób oczekuje od pracodawcy pomocy w utrzymaniu równowagi między pracą a życiem osobistym, co potwierdza rosnącą wartość programów wellness i wsparcia zdrowotnego w miejscu pracy, szczególnie docenianych przez młodsze pokolenia.

Równie istotny jest wpływ kultury doceniania – badania wskazują, że pracownicy, którzy czują się zauważeni i regularnie wyróżniani, są cztery-sześć razy bardziej skłonni do działania na pełen potencjał. Brak tego rodzaju wsparcia bywa powodem odejść – ok. 75 proc. pracow-

ników zmienia pracę z powodu złych relacji z bezpośrednim przełożonym, a 33 proc. z powodu braku wyzwań i nudy.

Wprowadzenie programów motywacyjnych ma duże znaczenie dla zatrzymania pracowników, przy czym aż 66 proc. z nich deklaruje, że obecność takiego programu pozytywnie wpływa na ich decyzję o pozostaniu w firmie. Statystyki te wskazują, jak dużą rolę w utrzymaniu talentów odgrywa nie tylko atrakcyjność warunków finansowych, ale także odpowiednio zaplanowane działania motywacyjne i kultura pracy dostosowana do potrzeb zespołu.

## Nowe metody motywacji w miejscu pracy

Zwiększenie zaangażowania pracowników wymaga nie tylko atrakcyjnego wynagrodzenia, ale także nowatorskich rozwiązań, które odpowiadają na ich potrzeby. Jednym z podejść, które zyskuje na popularności, jest wprowadzenie programów

motywacyjnych opartych na integracji. Firmy coraz częściej decydują się na organizację weekendowych wyjazdów czy sesji team-buildingowych, które mają na celu wzmocnienie relacji w zespole i rozwijanie umiejętności interpersonalnych. Coraz więcej firm decyduje się na coraz bardziej nieszablonowe metody integracji, które mogą być zarówno zabawne, jak i nieco straszne. Niektórzy pracodawcy organizują wydarzenia takie jak „Escape room” z motywem horroru, gdzie zespoły muszą wspólnie rozwiązywać zagadki, by wydostać się z przerażającego pomieszczenia. Inne pomysły obejmują nocne wędrówki po opuszczonych miejscach, które łączą elementy strachu z budowaniem zaufania w zespole. Niektóre firmy eksperymentują z tematyką survivalu, organizując weekendowe wyjazdy w stylu „hell week”, podczas których uczestnicy muszą zmierzyć się z różnymi wyzwaniami, co nie tylko wzmacnia ich relacje, ale także dostarcza solidnej dawki adrenaliny. Takie aktywności nie tylko integrują zespół, ale także pozwalają na odkrywanie ukrytych talentów i rozwijanie umiejętności, które są trudne do nabycia w tradycyjnych biurowych realiach.

Dla mnie forma fizyczna była kluczem do przetrwania trudnych momentów w życiu. Organizując „hell weekend” z pomocą

„  
W nowoczesnym miejscu pracy motywacja i integracja zespołu to nie tylko modne słowa, ale realny czynnik wpływający na wyniki i atmosferę.

„  
Aż 87 proc. osób oczekuje od pracodawcy pomocy w utrzymaniu równowagi między pracą a życiem osobistym, co potwierdza rosnącą wartość programów wellness i wsparcia zdrowotnego w miejscu pracy, szczególnie docenianych przez młodsze pokolenia.

byłych komandosów, chcieliśmy stworzyć unikalne doświadczenie, które nie tylko przetestuje nasze umiejętności, ale także zbliży zespół. To, co przeżyliśmy, pokazało, jak ważne jest dbanie o swoją formę – zarówno fizyczną, jak i mentalną. Chcę, aby nasi pracownicy zrozumieli, że pokonywanie wyzwań razem umacnia nasze relacje i buduje zaufanie w zespole.

Również uznawanie osiągnięć pracowników odgrywa kluczową rolę w budowaniu kultury doceniania. Jak wynika z badań, osoby, które czują się doceniane, są cztery-sześć razy bardziej skłonne do działania na pełen potencjał. Regularne wyróżnianie pracowników nie tylko zwiększa ich motywację, ale także wpływa pozytywnie na atmosferę w firmie, co przekłada się na lepszą współpracę i osiągnięcie wyższych wyników.

Warto zatem rozważyć różnorodne metody motywacyjne, które mogą przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i organizacji. Oprócz integracyjnych wyjazdów wiele firm inwestuje w elastyczne godziny pracy, co pozwala pracownikom lepiej dostosować życie zawodowe do prywatnego. Programy rozwoju osobistego, takie jak mentoring czy coaching, zyskują na popularności, umożliwiając pracownikom rozwijanie umiejętności i ścieżki kariery. Inwestycja w zdrowie psychiczne poprzez dostęp do psychologów czy programów wellness staje się równie istotna, zwłaszcza w kontekście rosnących wymagań i stresu w miejscu pracy. Uznawanie osiągnięć za pomocą nagród i certyfikatów oraz wprowadzenie systemu feedbacku, który pozwala pracownikom na bieżąco oceniać swoje postępy, to kolejne skuteczne metody, które mogą przyczynić się do wzrostu zaangażowania i satysfakcji z pracy.



# Przedsiębiorcy w stanie zagrożenia

**Mikroprzedsiębiorcy to istotna pod względem rozwoju gospodarki grupa zawodowa, która jednocześnie płaci wysoką cenę emocjonalną i zdrowotną za prowadzenie własnego biznesu.**

Z okazji miesiąca zdrowia psychicznego w październiku tego roku Nest Bank opublikował raport „Przedsiębiorcy w stanie zagrożenia”. Zwrócił w nim uwagę opinii publicznej i samych właścicieli małych i średnich firm na potrzebę zadbania o zdrowie emocjonalne. Działania są realizowane razem z partnerami merytorycznymi: platformą Helping Hand oraz firmą badawczą Synergion.

## W obliczu problemów

Mikroprzedsiębiorcy, mimo kluczowego wkładu w rozwój gospodarki, na co dzień zmagają się z wieloma problemami, zarówno zawodowymi, jak i osobistymi. Wyniki raportu pokazały, że przedsiębiorcy są świadomi swojej ważnej roli – potwierdza to aż 88 proc. badanych. Warto podkreślić, że tę opinię podziela aż 80 proc. pracowników etatowych, którzy uważają, że małe i średnie firmy napędzają gospodarkę. Mogłoby się wydawać, że tak świadoma własnej wartości i doceniana grupa w Polsce ma się świetnie. Nic bardziej mylnego. Przedsiębiorcy w Pol-

sce czują się niedoceniani i przeciążeni. Co więcej – przeważająca większość osób pracujących na etacie zgadza się z ich odczuciami. Aż 84 proc. badanych przedsiębiorców uważa, że w Polsce nie szanuje się osób, które prowadzą własny biznes i z tym poglądem zgadza się 74 proc. osób pracujących na etacie.

Najbardziej charakterystyczną cechą współczesnych mikroprzedsiębiorców jest wysokie obciążenie pracą oraz brak work-life balance. To sprawia, że przedsiębiorcy niemal nie odpoczywają. Brak im takiej przestrzeni, w której mogłyby się zregenerować, naładować baterie i nabrać dystansu – mówi Magdalena Zajkowska, wicepreze-

ska Nest Bank. Dlatego zainicjowaliśmy kampanię społeczną „Przedsiębiorcy w stanie zagrożenia”, by pokazać, że zdrowie psychiczne tej grupy jest bardzo ważne – dla nich samych, ich bliskich, ale też dla nas jako społeczeństwa – dodaje.

## Mikroprzedsiębiorcy – zagrożeni i przeciążeni

Wyniki raportu pokazały, że prowadzenia własnej firmy nie da się zamknąć w sztywnych ramach ośmiu godzin i 96 proc. mikroprzedsiębiorców czuje się przeciążonych pracą, w tym 31 proc. w wysokim stopniu. Objawia się to m.in. brakiem czasu na odpoczynek i regenerację: aż sześciu na to przedsiębiorców nie idzie na zwolnienie lekarskie w przypadku choroby, 56 proc. nie bierze urlopow dłużej niż tydzień z obawy o sytuację w pracy, a blisko połowa z nich jest „pod telefonem” całą dobę. Do

tego dochodzi rezygnacja ze snu oraz niezdrowe odżywianie.

– Segment mikroprzedsiębiorstw w Polsce jest jak Wielka Rafa Koralowa. Z daleka wygląda potężnie i kolorowo, ale z bliska widać, że składa się z delikatnych organizmów, które mimo dobrego przygotowania są bardzo wrażliwe na zewnętrzne czynniki – komentuje Michał Kociankowski, General Manager w Synergion. – Przedsiębiorcy czują się osamotnieni, przeciążeni pracą i niedoceniani, co wywiera ogromny wpływ na ich kondycję psychiczną. Przeciążenie pracą, poczucie wypalenia zawodowego, brak oddzielenia życia zawodowego od sfery prywatnej czy ciągle poczucie zagrożenia przekładają się na kondycję psychiczną polskich przedsiębiorców. 68 proc. mikroprzedsiębiorców doświadczyło oznak kryzysu psychicznego w ciągu ostatnich trzech lat, a prawie sześciu na 10 z nich (57 proc.) przeżywa długotrwały lęk. Z analizowanych wskaźników wynika także, że co trzeci przedsiębiorca (32 proc.) jest zagrożony depresją lub już wykazuje jej objawy. Prawie co trzeci przedsiębiorca ma obniżony nastrój, a co piąty jest obciążony nadmiernym stresem.

– Badanie wskazuje, że wśród mikroprzedsiębiorców nie ma czegoś takiego jak spokojne prowadzenie

firmy. W ciągu ostatnich trzech lat niemal wszyscy przedsiębiorcy doświadczyli różnych symptomów, które świadczyły o napięciu, lęku i obniżonym nastroju. Trudne stany psychiczne nie przemijają bez śladu, a tym śladem jest przede wszystkim stale odczuwany lęk. Niestety, stanowią one duże obciążenie dla organizmu i jeśli utrzymują się dłuższy czas, to wyniszczają ciało i psychikę – dodaje Aleksandra Tokarewicz, CEO Helping Hand.

## Kobiety przedsiębiorczynie szczególnie zagrożone

Raport pokazuje, że kobiety przedsiębiorczynie są w jeszcze trudniejszej sytuacji niż ich mężczy odpowiednicy. 54 proc. kobiet odkłada wszelkie przyjemności na później, a 38 proc. jest zagrożonych depresją w porównaniu do 28 proc. mężczyzn. Kobiety częściej doświadczają symptomów kryzysu zdrowia psychicznego – prowadzenie własnej firmy jest dla nich zdecydowanie bardziej obciążające niż dla mężczyzn. Aż siedem na 10 przedsiębiorczyń doświadcza problemów ze snem w porównaniu z ponad pięćmiu na 10 przedsiębiorców. Kobiety również częściej odczuwają powracający strach o swoją przyszłość (66 proc. kobiet vs. 52 proc. mężczyzn).



# Kompleksowe rozwiązania zdrowotne dla firm i ich pracowników



**Z Łukaszem Banasiewiczem, dyrektorem pionu handlowego w Grupie Kapitałowej Centrum Medyczne CMP, rozmawia Justyna Szymańska.**

**Firmy coraz częściej poszukują dla swoich pracowników rozwiązań kompleksowych – nie tylko dostępu do badań czy lekarzy specjalistów, ale też wsparcia psychologicznego czy narzędzi pozwalających utrzymać ciało w dobrej formie. Czy na taką ofertę mogą liczyć u Państwa?**

Tak, Centrum Medyczne CMP oferuje kompleksowe rozwiązania zdrowotne dla firm i ich pracowników. Nasza oferta wykracza poza standardowy dostęp do lekarzy specjalistów czy badań diagnostycznych. Zdajemy sobie sprawę, jak ważne jest holistyczne podejście do zdrowia – dlatego proponujemy także szerokie wsparcie psychologiczne oraz narzędzia sprzyjające utrzymaniu dobrej kondycji fizycznej.

W ramach wsparcia psychologicznego oferujemy dostęp do wykwalifikowanych psychologów i terapeutów, którzy pomagają w radzeniu sobie ze stresem, problemami emocjonalnymi oraz w budowaniu zdrowych nawy-

ków. Nasze rozwiązania obejmują także sesje coachingowe, warsztaty i szkolenia z zakresu wellbeing. Dodatkowo, by wspierać pracowników w dbaniu o ciało, oferujemy m.in. dostęp do spersonalizowanych programów dietetyczno-treningowych.

**Stres to jedno z najczęstszych wyzwań, z jakimi mierzą się menedżerowie – tak w obrębie własnych, jak i członków zespołu wyzwań. Dostrzegają Państwo większe zainteresowanie usługami psychologów, psychodietetyków, psychiatrów?**

Zdecydowanie tak, zainteresowanie usługami specjalistów w obszarze zdrowia psychicznego – w tym psychologów, psychodietetyków i psychiatrów – wciąż rośnie. I to zarówno wśród menedżerów, jak i członków zespołów. Stres, będący nieodłącznym elementem współczesnego życia zawodowego, często przekłada się na szereg problemów zdrowotnych i wpływa na ogólną efektywność oraz atmosferę w miejscu pracy.

Menedżerowie coraz bardziej zdają sobie sprawę z tego, jak ważne jest wsparcie psychologiczne, aby skutecznie zarządzać swoim zdrowiem psychicznym oraz

motywacją zespołu. Wychodzimy naprzeciw tym potrzebom, oferując szeroką gamę usług – od indywidualnych sesji z psychologiem i psychoterapii, przez konsultacje z psychodietetykiem pomagającym w radzeniu sobie ze stresem poprzez zdrowe odżywianie, aż po opiekę psychiatryczną, jeśli zachodzi taka potrzeba.

Rosnące zainteresowanie tego typu usługami świadczy o coraz większej świadomości, że zdrowie psychiczne jest kluczowym elementem dobrego funkcjonowania zarówno jednostki, jak i całego zespołu. Oferta Centrum Medycznego CMP jest skonstruowana w taki sposób, aby efektywnie wspierać pracowników w radzeniu sobie z codziennymi wyzwaniami.

**W przestrzeni medialnej dużo mówi się dziś o konieczności zarządzania różnorodnością (np. pokoleniową) w zespołach. Czy placówki takie jak CMP mogą w tym obszarze wesprzeć menedżerów?**

Tak, placówki takie jak nasza mogą skutecznie wspierać menedżerów w zarządzaniu różnorodnością, w tym różnorodnością pokoleniową, w zespołach. Ro-

zumujemy, że każda grupa wiekowa wnosi unikalne potrzeby i wyzwania, a zarządzanie nimi wymaga odpowiedniego podejścia. Dostrzegamy różnicowanie potrzeb pracowników na każdym etapie ich kariery.

Dlatego oferujemy wsparcie poprzez różnorodne programy zdrowotne, które uwzględniają specyfikę różnych pokoleń. Przykładowo:

**Warsztaty z zakresu zarządzania stresem i zdrowia psychicznego** – są one dostosowane do różnych grup wiekowych, pomagając każdemu zrozumieć, jak radzić sobie z wyzwaniami, które ich dotyczą.

**Indywidualne i grupowe konsultacje z psychologami i psychoterapeutami** – mogą wspierać zarówno młodszych pracowników rozpoczynających karierę, jak i doświadczonych liderów, którzy zarządzają zespołami w zmieniającym się środowisku.

**Programy edukacyjne dotyczące wellbeing i współpracy między pokoleniami** – pomagają menedżerom zrozumieć różnorodność w miejscu pracy, wspierając rozwój kultury otwartości, empatii i wzajemnego zrozumienia.

Ponadto nasze usługi mogą być dostosowane do różnych potrzeb zdrowotnych pracowników, wspierając ich indywidualny rozwój oraz kondycję. Dzięki temu

menedżerowie mogą lepiej zrozumieć swoich współpracowników i stworzyć przestrzeń, w której różnorodność staje się wartością wzmacniającą zespół. Wspieramy ich w budowaniu środowiska, w którym każdy pracownik, niezależnie od wieku, czuje się doceniony i rozumiany.

**Czego dziś pracodawcy poszukują w takich placówkach jak Państwa?**

Dziś pracodawcy poszukują w placówkach takich jak Centrum Medyczne CMP kompleksowych i elastycznych rozwiązań, które realnie wspierają zdrowie i dobrostan ich pracowników. Coraz więcej firm zdaje sobie sprawę, że dbanie o zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników ma kluczowe znaczenie dla ich zaangażowania, efektywności oraz długofalowego rozwoju organizacji. Dlatego pracodawcy szukają partnerów, którzy oferują zintegrowane usługi odpowiadające na różnorodne potrzeby zespołów.

W szczególności zwracają uwagę na:

1. Holistyczną opiekę zdrowotną
2. Wsparcie zdrowia psychicznego
3. Dopasowanie do potrzeb organizacji
4. Edukację zdrowotną
5. Łatwość dostępu do usług

Material partnera

# DODATKI POZAPŁACOWE

## Czy benefits pracownicze to przeżytek?

**Tradycyjne benefits przestają być postrzegane jako atrakcyjny dodatek do wynagrodzenia. Wyniki ankiet przeprowadzonych przez Grafton Recruitment dowodzą, że pracownicy coraz częściej oczekują elastycznych rozwiązań, które realnie wpłyną na ich codzienne funkcjonowanie i domowy budżet. Na znaczeniu zyskują benefits finansowe.**

### Gotówka zamiast pakietu benefitów?

Z ankiety przeprowadzonej przez Grafton Recruitment w październiku bieżącego roku wynika, że większość respondentów wolałaby otrzymać dodatek pieniężny zamiast tradycyjnych benefitów. Na pytanie, co jest dla nich ważniejsze – dodatkowa gotówka czy świadczenia pozapłacowe – 74 proc. osób wybrało pierwszą opcję. Wyjątkiem jest prywatna opieka medyczna, której indywidualne wykupienie jest kosztowne.

– W obliczu inflacji i rosnących kosztów życia benefits finansowe zdecydowanie zyskują na znaczeniu. Jak wynika z naszych doświadczeń, zdecydowana większość kandydatów wolałaby otrzymać dodatkową gotówkę niż tradycyjne benefits. Wyjątkiem jest prywatna opieka medyczna – koszt indywidualnego wykupienia często przewyższa ofertę firmową, dlatego pakiety, szczególnie rozszerzone o usługi dentystyczne czy wsparcie psychologiczne, są nadal popularne – mówi Mateusz Skiba,

menedżer ds. relacji z klientami, rekruter w Grafton Recruitment.

### Praca zdalna – benefit czy norma?

Wielu pracowników postrzega pracę zdalną już jako standard, jednocześnie coraz rzadziej jest ona traktowana jako benefit. 52 proc. respondentów ankiety Grafton Recruitment stwierdziło, że praca zdalna jest po prostu formą pracy, a nie dodatkowym przywilejem. Jako benefit traktuje ją nieco mniejszy odsetek – 48 proc. badanych.

Szczególnie pracownicy z pokolenia Z oczekują świadczeń, które wspierają ich dobrostan i pozwalają na lepsze zarządzanie czasem, co umożliwia im skuteczne łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym.

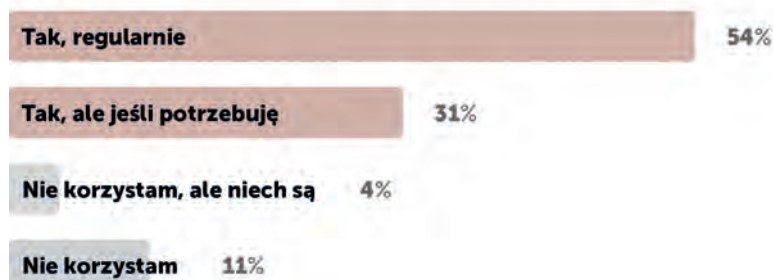
– W ostatnim czasie forma pracy – zdalna, hybrydowa lub stacjonarna – stała się kluczowym elementem przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu oferty pracy. Pracodawcy, którzy chcą pozostać konkurencyjni, muszą brać to pod uwagę – komentuje Mateusz Skiba, menedżer ds. relacji z klientami, rekruter w Grafton Recruitment.

### Benefits na miarę potrzeb – kto z nich korzysta?

Jak wynika z ankiety, 54 proc. pracowników korzysta z benefitów regularnie, a 31 proc. robi to okazjonalnie, tylko wtedy, gdy faktycznie ich potrzebuje. 11 proc. nie korzysta z nich. Wyniki te dowodzą, że standardowe pakiety benefitów nie zawsze odpowia-



### Czy korzystasz z benefitów pracowniczych?



grafton  
Grafton Holding

Źródło: Grafton Recruitment

dają realnym potrzebom zatrudnionych, którzy coraz częściej oczekują elastyczności i personalizacji. Benefits Trendbook 2025 od Pluxee pokazuje, że 39 proc. pracowników preferuje benefits, które można dopasować do osobistych preferencji, a aż 53 proc. ocenia, że benefits w ich firmach to „przepalony budżet”.

– Pracownicy oczekują dziś benefitów dostosowanych do ich stylu życia i indywidualnych potrzeb – odmiennych na różnych etapach kariery i życia prywatnego – tłumaczy Ewa Michalska, dyrektor operacyjna Grafton Recruitment. – Standardowe świadczenia, takie jak karta sportowa

czy klasyczny pakiet opieki medycznej, choć nadal popularne, nie są już wystarczające, szczególnie w kontekście pracy zdalnej. Coraz częściej pracownicy wolą korzystać z lokalnych obiektów sportowych lub prywatnego lekarza, bliżej miejsca zamieszkania. Zyskują więc pakiety uwzględniające możliwość wyboru centrum medycznego i dostęp do lekarza w ramach refundacji – dodaje.

### Nowa definicja benefitów

– **praktyczność ponad luksus**  
Eksperci Grafton Recruitment zwracają uwagę, że potrzeby pracowników, postęp technologiczny oraz presja na elastyczność świad-

czeń sprawiają, że tradycyjne pakiety, takie jak karty sportowe czy vouchery do kina, tracą na popularności. Coraz częściej oczekiwane są bardziej praktyczne rozwiązania, m.in. dofinansowanie opieki zdrowotnej, karty lunchowe czy wsparcie w dojazdach do pracy. Według Pluxee Trendbook 2025 pracownicy oczekują świadczeń, które faktycznie wspierają ich codzienne funkcjonowanie.

Według autorów raportu Mercer Marsh Benefits, Market Insight Employer Benefits Market Trends najważniejsze trendy na 2025 r. to z kolei benefits inkluzywne, spersonalizowane, wspierające zrównoważony rozwój i oparte na danych.

– Wyróżniają się nietypowe świadczenia, takie jak dodatkowe dni wolne, dofinansowanie wakacji, żłobka lub przedszkoli, co jest szczególnie doceniane przez rodziców. Na uwagę zwraca także umiejętne dostosowanie benefitów do specyfiki sektora – np. jedna z firm z branży luxury fashion, z którą współpracujemy, wprowadziła do pakietu świadczeń usługi medycyny estetycznej i wizyty u fryzjera. Widzimy, że praktyczne, spersonalizowane rozwiązania przynoszą najlepsze rezultaty i mają realny wpływ na satysfakcję pracowników – podkreśla Ewa Michalska, dyrektor operacyjna Grafton Recruitment.

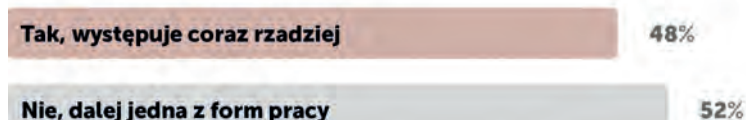
„  
Coraz częściej oczekiwane są bardziej praktyczne rozwiązania, m.in. dofinansowanie opieki zdrowotnej, karty lunchowe czy wsparcie w dojazdach do pracy.

### Czy wolałbyś/wolałabyś dostać dodatek benefitowy do wynagrodzenia zamiast benefitów?



Źródło: Grafton Recruitment

### Czy praca zdalna to benefit?



Źródło: Grafton Recruitment

„  
Pracownicy z pokolenia Z oczekują świadczeń, które wspierają ich dobrostan i pozwalają na lepsze zarządzanie czasem, co umożliwia im skuteczne łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym.