***Kontakt dla prasy:***

*Agnieszka Juraszczyk*

*+48 883 357 638*

*E-mail:* *agnieszka.juraszczyk@capgemini.com*

***Kontakt dla prasy:***

*Olga Skarżyńska*

*+48 510 382 420*

*E-mail:* [*olga.skarzynska@linkleaders.pl*](file:///C%3A%5CUsers%5COlga%20Skar%C5%BCy%C5%84ska%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CINetCache%5CContent.Outlook%5C9NEFZUWW%5Colga.skarzynska%40linkleaders.pl)

**Firmy stawiają na *wellbeing*. Dlaczego to dla nich tak ważne?**

**Szeroka oferta benefitów pozapłacowych od lat stanowi nieodłączną część oferty rekrutacyjnej wielu przedsiębiorstw. To jednak tylko niewielki ułamek tego, co składa się na pojęcie *wellbeingu*. Obok benefitów, dla dobrostanu zespołu ważne jest bowiem także komfortowe biuro, jakość i sposób zarządzania relacjami międzyludzkimi wewnątrz firmy czy sama kultura organizacji. Pracodawcy są tego świadomi i, jak wynika z danych Wellable, aż 64% z nich zamierza w 2023 roku zwiększyć nakłady inwestycyjne przeznaczone na rozwój w tych obszarach[[1]](#footnote-1). Dlaczego zagadnienie to staje się ostatnio jeszcze ważniejsze niż dotychczas?**

O programach *wellbeingowych* zaczęto mówić na świecie w 1979 roku, kiedy firma Johnson & Johnson wprowadziła program "Live for Life”. Jego celem było dostarczenie zatrudnionym osobom narzędzi mających na celu poprawę ich zdrowia poprzez redukcję i właściwe zarządzanie stresem czy odpowiednie odżywianie[[2]](#footnote-2).

W kolejnych latach dbanie o dobrostan pracowników i pracownic poprzez zapewnienie im benefitów pozapłacowych stało się normą. Z biegiem lat okazało się, że tego typu świadczenia są już niewystarczające. Lecz naprawdę ważnym powodem, dla którego kwestie *wellbeingowe* stały się istotnym punktem do dyskusji wewnątrz firm, stała się pandemia koronawirusa. Wiele badań pokazało, że ograniczenia w kontakcie z innymi ludźmi, problemy z opieką nad dziećmi, zmiany w stylu życia i pracy, a także sam strach przed chorobą i niepewność związana z przyszłością pogorszyły stan zdrowia psychicznego wielu osób.

W odpowiedzi na te wyzwania firmy podjęły działania mające na celu poprawę zdrowia psychicznego swoich pracowników i pracownic. Były to m.in. programy wsparcia i szkolenia dotyczące zarządzania stresem czy ułatwienia w utrzymaniu kontaktów międzyludzkich w środowisku zawodowym.

W tej sytuacji nie powinno zatem dziwić, że wśród obszarów w zakresie dobrostanu, w których pracodawcy planują zwiększyć inwestycje, znajduje się wsparcie zdrowia psychicznego osób zatrudnionych (91%), zarządzanie stresem (77%), czy mindfullness (74%)[[3]](#footnote-3).

A jednak *wellbeing* to o wiele więcej niż tylko benefity pozapłacowe i wspieranie zdrowia, w tym zdrowia psychicznego. Wellbeing Institute wymienia wśród obszarów mieszczących się w tym pojęciu następujące dziedziny: świadomość, zdrowie fizyczne i psychiczne, relacje międzyludzkie, fizyczne warunki miejsca pracy, systemy i procesy oraz kulturę organizacyjną[[4]](#footnote-4). Odpowiedzialni pracodawcy zdają sobie z tego sprawę, dlatego w swoich programach wspierających dobrostan zespołu uwzględniają kompleksowo każdy z nich. Trend ten nasilił się ostatnio do tego stopnia, że w połowie 2020 roku amerykański Forbes pisał o nowym stanowisku pracy: Chief Wellbeing Officer[[5]](#footnote-5).

Co stoi za popularnością i rosnącym znaczeniem programów *wellbeingowych*? Powodów może być kilka.

**Sytuacja win-win**

Jak podaje Instytut Gallupa, dbałość o *wellbeing* w przypadku millenialsów i pokolenia Z (a zatem dla osób urodzonych po 1980 roku, stanowiących dużą część populacji pracowników i pracownic) jest najważniejszym aspektem, który biorą pod uwagę, wybierając przyszłego pracodawcę[[6]](#footnote-6). Z danych Randstad wynika z kolei, że dla ponad połowy (54%) przedstawicieli pokolenia Z programy *wellbeingowe* są ważne lub bardzo ważne przy wyborze potencjalnego miejsca pracy[[7]](#footnote-7).

Pracodawcy, którzy chcą rozwijać zrównoważony biznes, nie mogą ignorować tak jasnych komunikatów płynących ze strony zatrudnianych przez nich osób, a także kandydatów i kandydatek. Dbałość o *wellbeing* zespołu już jakiś czas temu stała się zatem jedną z płaszczyzn, na których konkurują ze sobą organizacje w walce o talenty.

Jest jeszcze jeden powód, dla którego dobre doświadczenia zespołu mają dla pracodawców znaczenie: badania pokazują, że to, jak ludzie czują się w pracy, wpływa na ich wydajność, liczbę zwolnień lekarskich czy rotację, a przez to bezpośrednio przekłada się na wskaźniki biznesowe. Jak podaje Instytut Gallupa, osoby, które wprawdzie są zaangażowane w pracę, lecz mierzą się z różnego rodzaju problemami osobistymi, są niemal o połowę (48%) bardziej narażone na codzienne doświadczanie stresu, złości lub smutku. Rośnie także znacząco (66%) ich szansa na wypalenie zawodowe.[[8]](#footnote-8) A, jak podkreślają autorzy opracowania, dobre samopoczucie i poczucie bezpieczeństwa na płaszczyźnie zawodowej stanowi podstawę *wellbeingu* każdej osoby.

***Wellbeing* w praktyce**

W Polsce wdrażaniu rozwiązań *wellbeingowych* w firmach przyglądają się eksperci wrocławskiego Wellbeing Institute. Instytucja ta certyfikuje przedsiębiorstwa wyróżniające się na tle dbałością o dobre samopoczucie swoich zespołów. Instytut przed przyznaniem odznaczenia bada, czy firma posiada skuteczne rozwiązania wspierające dobrostan ludzi w organizacji w sześciu obszarach: świadomości, zdrowia fizycznego i psychicznego, relacji międzyludzkich, fizycznych warunków miejsca pracy, systemów i procesów oraz kultury organizacyjnej.

Niedawno odznaczenie Wellbeing Institute otrzymała firma Capgemini Polska – za, jak podaje instytucja certyfikująca – „stworzenie miejsca pracy, w którym pracownicy czują̨ się̨ spełnieni i zadowoleni, a organizacja osiąga swoje cele biznesowe, stawiając człowieka w centrum i opierając swoją kulturę̨ organizacyjną na idei wellbeingu”.

- Od lat koncentrujemy się na dobrostanie naszego zespołu i regularnie wprowadzamy nowe rozwiązania, które mają na celu podnoszenie go tak, by sprostać oczekiwaniom naszych pracowników i pracownic, a nawet je przewyższać. Wprowadziliśmy na przykład model pracy hybrydowej, bo – jak pokazują dane – to właśnie taka forma zatrudnienia pozwala zachować równowagę między elastycznością i poczuciem przynależności do zespołu. Olbrzymią wagę przykładamy również do naszych przestrzeni biurowych, wykorzystując do tego – jak przystało na firmę technologiczną – najnowsze rozwiązania IT. Ważna jest dla nas także włączająca kultura organizacji, w której znajduje się miejsce dla każdej osoby. Informujemy o tym regularnie, stawiając na jasną, przejrzystą i inkluzywną komunikację - mówi **Katarzyna Smuda, Healthy Workplace Lead w Capgemini Polska**.

Capgemini opiera swoje działania w obszarze podnoszenia doświadczeń osób pracujących w firmie i ich dobrostanu na danych. Firma sprawdza na przykład poziom wykorzystania urlopów, wychodząc z założenia, że odpoczynek jest kluczowy dla dobrego samopoczucia każdego człowieka.

Warto zaznaczyć, że już od czterech lat Capgemini prowadzi także regularne, comiesięczne, anonimowe badanie satysfakcji pracowników i pracownic „Pulse”. Jego celem jest poznanie ich doświadczeń m.in w zakresie: poczucia autonomii, relacji z zespołem, wsparcia przełożonego, możliwości rozwoju, poczucia komfortu i zadowolenia z pracy.

Co ciekawe, w analizę wyników badania włączani są bezpośredni przełożeni. Dzięki temu są oni świadomi wagi *wellbeingu* i rozumieją jego znaczenie zarówno dla firmy, jak i dla zespołu. Pozwala to rozwiązać problem, który czasami pojawia się w dużych organizacjach i polega na tym, że kultura organizacji i dobre *wellbeingowe* rozwiązania pozostają w sferze idei i pomysłów wysokiego szczebla osób zarządzających i w żaden sposób nie przekładają się na zespoły.

Wiemy już, że dbałość o *wellbeing* pracowników i pracownic nie jest chwilową modą, ale nowym podejściem do budowania zespołów, które mając poczucie, że firma czuwa nad ich dobrostanem mogą głębiej angażować się w codzienne obowiązki służbowe. Obopólna korzyść płynąca z prowadzenia tego typu działań pozwala wierzyć, że w przyszłości będzie można obserwować rozwój tego trendu i tworzenie nowych, interesujących rozwiązań.

**O Capgemini**

Capgemini to światowy lider w dziedzinie doradztwa w zakresie transformacji i zarządzania biznesem poprzez wykorzystanie mocy technologii. Celem Grupy jest dążenie do odpowiedzialnej społecznie, zintegrowanej i zrównoważonej przyszłości, w której potencjał ludzki jest wspierany nowymi technologiami. Capgemini jest odpowiedzialną i wielokulturową organizacją, liczącą prawie 360 000 pracowników zatrudnionych w ponad 50 krajach. Dzięki silnemu 55-letniemu dziedzictwu i szerokiej wiedzy branżowej cieszy się zaufaniem swoich klientów, a także jest zdolna kompleksowo zaspokoić ich potrzeby biznesowe: od strategii i projektowania rozwiązań po działania operacyjne napędzane przez dynamicznie rozwijający się i innowacyjny świat technologii chmury, danych, sztucznej inteligencji, łączności, oprogramowania, inżynierii cyfrowej i platform. W 2022 roku Grupa odnotowała globalne przychody w wysokości 22 miliardów euro.

Get The Future You Want | [www.capgemini.com](file:///C%3A%5CUsers%5COlga%20Skar%C5%BCy%C5%84ska%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CINetCache%5CContent.Outlook%5C9NEFZUWW%5Cwww.capgemini.com)

1. https://www.wellable.co/labs/research/employee-wellness-industry-trends-reports/2023/dashboard#investment-trends [↑](#footnote-ref-1)
2. https://www.workhuman.com/blog/workplace-wellness-statistics/ [↑](#footnote-ref-2)
3. https://www.wellable.co/labs/research/employee-wellness-industry-trends-reports/2023/dashboard#investment-trends [↑](#footnote-ref-3)
4. https://wellbeinginstitute.com.pl [↑](#footnote-ref-4)
5. https://www.forbes.com/sites/colleenreilly/2020/07/07/the-rise-of-the-chief-wellbeing-officer/ [↑](#footnote-ref-5)
6. https://www.gallup.com/workplace/336275/things-gen-millennials-expect-workplace.aspx [↑](#footnote-ref-6)
7. https://www.randstadusa.com/business/business-insights/case-studies-success-stories/gen-z-deep-dive-talent-retention-focus/ [↑](#footnote-ref-7)
8. https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx [↑](#footnote-ref-8)