



WellBeing@Work

Index



**Najważniejsze
wyniki badania**



Well.hr

Od momentu powstania Well.hr, jedną z oferowanych przez nas usług były badania dobrostanu pracowników. Współpracujące z nami firmy często zadawały pytanie, jak ma się samopoczucie ich pracowników do wellbeingu ogółu pracujących Polaków. Poszukiwały punktu odniesienia.

W naszych głowach dojrzał pomysł na badanie, które pozwoliłoby określić samopoczucie pracowników konkretnej organizacji oraz porównać je z samopoczuciem pracujących Polaków.

Opracowałyśmy **kompleksowy model wellbeingu w pracy, metodę pomiaru dobrostanu i wskaźnik, który umożliwia porównania.**

O uwagi do opracowanego przez nas modelu poprosiłyśmy grupę ekspertów zajmujących się na co dzień wellbeingiem i badaniami społecznymi. W ten sposób powstało narzędzie, które wykorzystaliśmy podczas **badania na reprezentatywnej próbie** pracujących Polaków. Skrócony raport z pierwszej edycji badania Wellbeing@Work Index oddajemy dziś w Wasze ręce.

Zainaugurowane przez nas badanie pozwoli **monitorować zmiany dobrostanu Polaków w pracy** (kolejne edycje badania zamierzamy realizować co roku) i **będzie punktem odniesienia dla sondaży prowadzonych w firmach.**

Docelowo, dzięki Wellbeing@Work Index, pracodawcy uzyskają możliwość porównania wellbeingu swoich pracowników z dobrostanem osób zatrudnionych w organizacjach tej samej branży i o podobnym charakterze.



Joanna
Kotzian



Magdalena
Pancewicz



Ewa
Ułamek

WellBeing@Work Index



Pierwsze kompleksowe badanie wellbeingu w pracy

przeprowadzone na reprezentatywnej próbie pracujących Polaków.



Oparty o metodologię Well.hr wskaźnik, który pokazuje poziom dobrostanu w pracy

i umożliwia porównania pomiędzy organizacjami i społecznościami.



Zbiór danych na temat zadowolenia pracowników

z 7 kluczowych obszarów, które mają wpływ na dobrostan w pracy.



Źródło wiedzy na temat niezaspokojonych potrzeb pracowników (wellbeing gap).



Dane na temat dobrostanu pracowników

różnej płci, w różnym wieku, zajmujących różne stanowiska, pracujących w różnych trybach i systemach pracy, w oparciu o różne umowy, wykonujących pracę o zróżnicowanym charakterze oraz zatrudnionych w firmach o różnej specyfice.

Metodologia badania



W badaniu zastosowano **holistyczne podejście do wellbeingu** w pracy, które uwzględnia całokształt zjawisk mających wpływ na dobrostan pracowników.

Podstawą metodologii jest opracowany przez zespół Well.hr **model wellbeingu**, na który składa się **7 wymiarów dobrostanu**: kondycja fizyczna, kondycja psychiczna, rozwój i poczucie sensu, środowisko pracy, kultura organizacyjna, bezpieczeństwo oraz relacje międzyludzkie.

W każdym z obszarów wyodrębnione zostały **czynniki dobrostanu**, np. w obszarze kultury organizacyjnej są to wartości, przywództwo, zaufanie, poczucie przynależności, docenienie i otwarta komunikacja.

Ankieta badawcza składa się z pytań o konkretne czynniki dobrostanu.

Model i ankieta są uniwersalne – pozwalają określić poziom dobrostanu pracowników bez względu na charakter wykonywanej przez nich pracy czy branżę, w której pracują. Zastosowana metryczka umożliwi analizę wyników z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych respondentów oraz charakterystyk firm.

Model wellbeingu



Respondenci

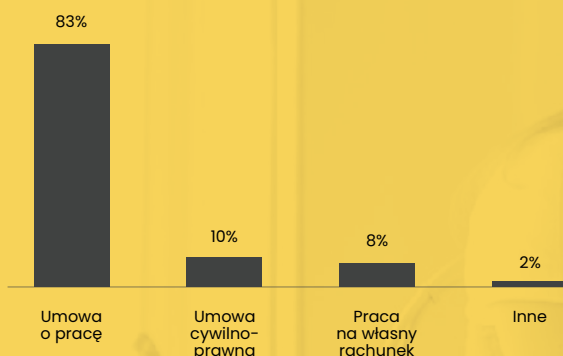


44% / 56%

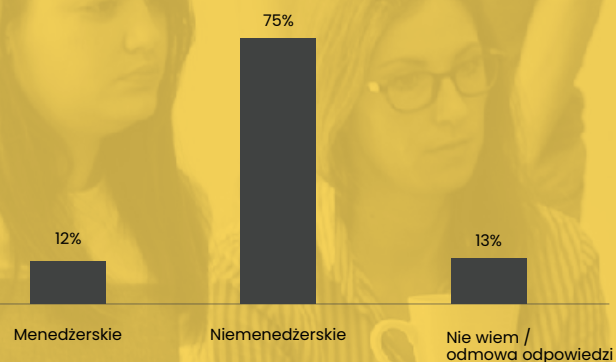
kobiety

mężczyźni

Forma umowy

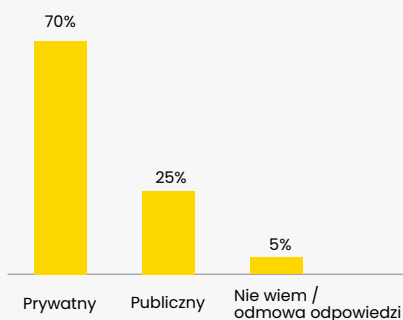


Stanowisko

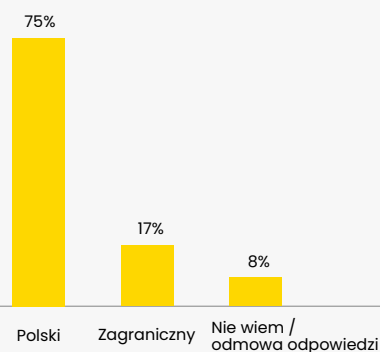


Firmy, które zatrudniały respondentów:

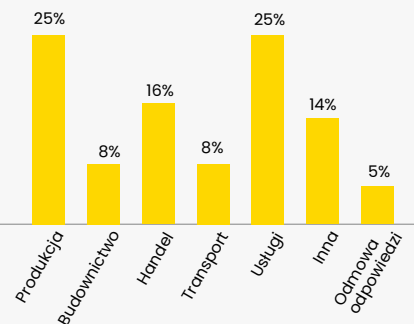
Sektor



Kapitał



Branża



Badanie zostało przeprowadzone przez firmę Well.hr w IV kwartale 2022 r. na reprezentatywnej próbie Polaków (n=1011) wykonujących pracę na rzecz jednego pracodawcy.

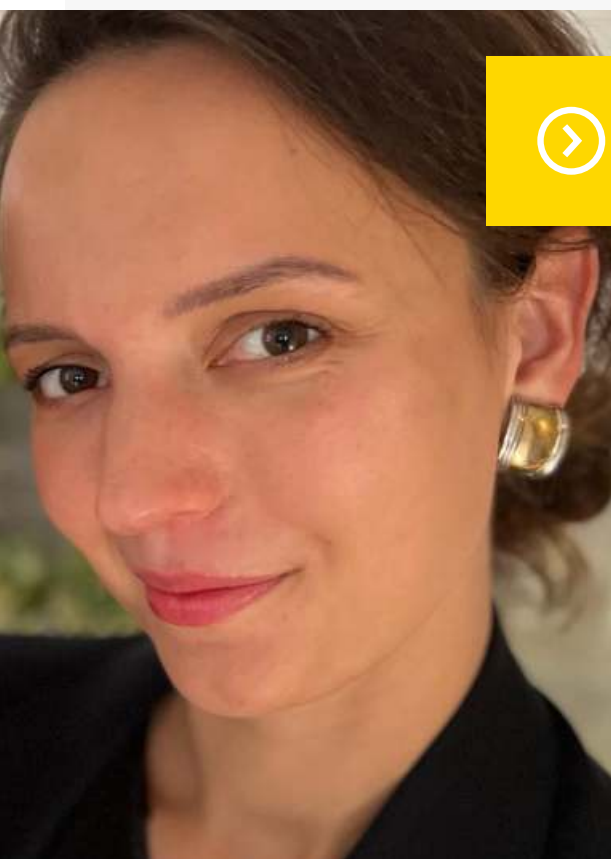
Główne wnioski z badania



- **Praca** znalazła się w **pierwszej trójce czynników o największym wpływie na samopoczucie Polaków**, zaraz po życiu prywatnym i zdrowiu. Przekłada się ona znacząco na dobrostan nieco ponad połowy badanych.
- W pierwszej edycji badania **indeks wellbeingu w pracy** uplasował się na poziomie **60,6 pkt w 100 pkt skali**, co oznacza, że pracodawcy mają jeszcze sporo przestrzeń do poprawy.
- **Pozytywny wpływ** na wartość indeksu mają przede wszystkim **relacje międzyludzkie** (64,2 pkt) oraz **środowisko pracy** (64 pkt). **Negatywnie wpływa** na niego ocena czynników związanych z **kondycją psychiczną** (58,2 pkt) i **fizyczną** badanych (57,1 pkt) oraz **rozwój i poczucie sensu** (58,7 pkt).
- Na tle badanej populacji nieco lepiej oceniają swój wellbeing w pracy **ludzie młodzi, kobiety i menedżerowie**.
- **Poziom dobrostanu** respondentów **różnicują** także:
 - **doświadczenie zawodowe** – osoby u progu kariery oceniają swój dobrostan znacznie lepiej niż starsze grupy wiekowe
 - **forma zatrudnienia** – wysokim poziomem dobrostanu cieszą się zwłaszcza osoby prowadzące własną działalność gospodarczą
 - **wynagrodzenie** – pozytywnie związane z poczuciem wellbeingu pracowników
- **tryb i system pracy** – lepiej oceniają swój dobrostan osoby pracujące zdalnie i hybrydowo oraz w elastycznym lub zadaniowym czasie pracy.
- Zdaniem respondentów, **pracodawcy inwestują** przede wszystkim w atmosferę pracy (45%), BHP i bezpieczeństwo zatrudnienia (po 38%), narzędzia i systemy wspierające pracę, opiekę medyczną i profilaktykę oraz otwartą komunikację (po 29%).
- **Pracownicy oczekują** natomiast przede wszystkim **doceniania** (38%), **bezpieczeństwa finansowego** (34%), **opieki medycznej**, działań wymierzonych w **budowanie dobrej atmosfery pracy** (po 29%), **wspierania pracowników w trudnych sytuacjach życiowych** (28%) oraz **wspierania rodzin pracowników** (26%).
- Największy **wellbeing gap** (niezaspokojone potrzeby pracowników) dotyczy: **profilaktyki wypalenia zawodowego, wsparcia rodzin pracowników, bezpieczeństwa finansowego, profilaktyki stresu, wspierania pracownika w trudnej sytuacji życiowej** oraz **dostępu do specjalistów zdrowia psychicznego**.
- **Wysoki poziom dobrostanu pracowników przekłada się na ich lojalność i zaangażowanie**. 73% pracowników dobrze oceniających swoje samopoczucie wiąże ze swoim pracodawcą plany na przyszłość i jest gotowa polecać go swoim znajomym.

Katarzyna Kołodziejak,

HR Manager, L'Oréal



Bardzo się cieszę, że w końcu mamy dostęp do kompleksowego badania, które może pomóc nam – pracodawcom wyznaczyć priorytety i obrać kierunki działań w niezwykle szerokim obszarze, jakim jest wellbeing pracowników.

Zastosowane w badaniu Well.hr holistyczne podejście sprawiło, że raport jest prawdziwą kopalnią inspiracji. Pokazuje też dobitnie, że działania w obszarze wellbeingu pracowników nie ograniczają się do dbania o ich zdrowie, bezpieczeństwo czy kondycję fizyczną.

Niezmiernie cieszy mnie to, że relacje międzyludzkie oraz środowisko pracy w największym stopniu wpływają na dobrostan pracowników. Niby już to wiedzieliśmy, ale w końcu mamy na to dowody w wynikach badania i to z polskiego rynku. W L'Oréal jesteśmy obecnie w trakcie transformacji kulturowej – SIMPLICITY 2. W naszym Manifesto, które oddaje charakter dokonujących się zmian, znalazły się m.in.:

- Bezpieczeństwo psychologiczne
- Regeneracja. Rozgrzewka. Wynik
- Zespoły to bohaterowie

To pokazuje, jak ważne są dla nas relacje w pracy, kształtowanie odpowiedniego środowiska oraz poczucia, że każdy pracownik L'Oréal może być sobą każdego dnia. Bardzo się cieszę, że jestem częścią zachodzących w naszej firmie zmian. Ich właściwy kierunek potwierdzają wyniki badania Well.hr.

Raport Well.hr jest kompleksowym narzędziem, które pozwala budować i uzupełniać już istniejące strategie wellbeingowe oraz pracować nad zmianą kultury organizacyjnej. Już nie mogę się doczekać wdrażania konkretnych rozwiązań, dzięki znalezionym w nim inspiracjom.



Praca a wellbeing



Wpływ pracy na wellbeing Polaków



54%

pracujących Polaków

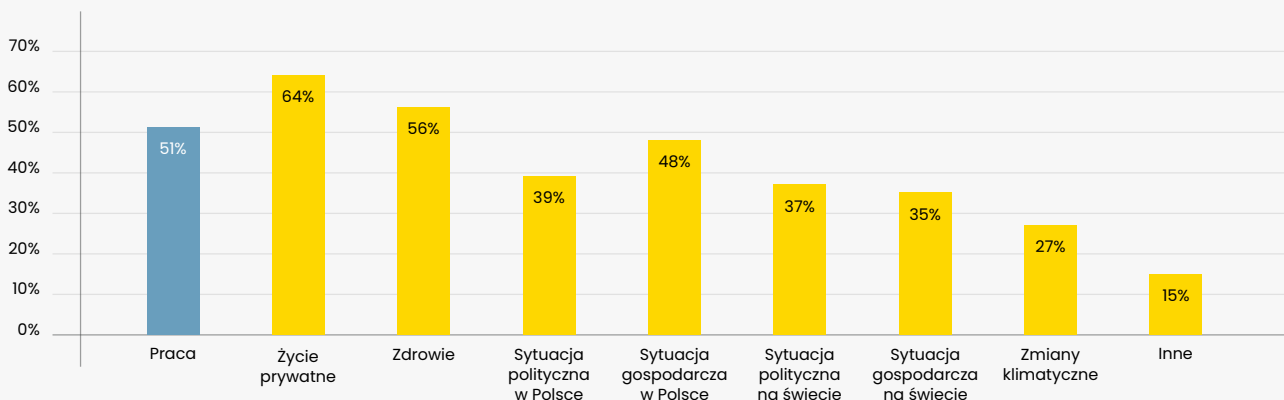
ocenia swoje samopoczucie jako dobre.

Praca jest w pierwszej trójce

czynników o największym wpływie na samopoczucie Polaków, zaraz po **życiu prywatnym** (64%) i **zdrowiu** (56%). Ma duży wpływ na samopoczucie ponad połowy badanych (51%).

Szczególne znaczenie w kształtowaniu swojego samopoczucia przypisują pracy kobiety (58%), pracownicy do 24 r.ż. (67%) oraz menedżerowie średniego szczebla (61%).

W jakim stopniu poszczególne obszary miały wpływ na Twoje samopoczucie w ostatnich tygodniach?*



*Zsumowane odpowiedzi: raczej duży, duży i zdecydowanie duży wpływ.

Indeks dobrostanu Polaków



60,6

_ pkt

Dla ogółu badanych **wartość wskaźnika wellbeingu w pracy wyniosła 60,6 pkt** – uplasowała się zatem powyżej środka 100 punktowej skali. To ważny sygnał dla pracodawców, bo wciąż pozostaje im spora przestrzeń do poprawy.

Zróżnicowanie wskaźnika charakteryzującego dobrostan pracowników było relatywnie niewielkie. Jedynie dla 22% badanych jego wartość była niższa niż 50 pkt. Natomiast wartość wskaźnika na poziomie 70,6 pkt. i więcej uzyskało 25% badanych.

Wśród badanych obszarów najwyżej ocenione zostały **relacje międzyludzkie** oraz **środowisko pracy**, najniżej natomiast czynniki mające wpływ na kondycję psychiczną i fizyczną.



Zgodnie z przyjętym modelem wellbeingu, na dobrostan Polaków w pracy składają się: relacje, środowisko pracy, bezpieczeństwo finansowe, kultura organizacyjna, rozwój i poczucie sensu pracy, a także kondycja psychiczna i fizyczna badanych.

W każdym z wymienionych wymiarów wyodrębnione zostały czynniki dobrostanu, o które pytamy w ankiecie. W oparciu o uzyskane odpowiedzi wyliczane są wskaźniki dla poszczególnych obszarów. Ogólny wskaźnik wellbeingu w pracy stanowi średnią z wartości wskaźników obszarowych.

Indeks dobrostanu pracowników w poszczególnych obszarach



Wymiary wellbeingu



Kondycja fizyczna



Kondycja fizyczna to najniżej oceniony w badaniu wymiar dobrostanu. Jednocześnie decydujące o niej zdrowie znalazło się wśród kluczowych czynników mających wpływ na samopoczucie pracujących Polaków. Świadczy to o dużej, negatywnej wadze tego wymiaru.



Swój stan zdrowia dobrze ocenia 65% pracujących Polaków, jednak **tylko 44% regularnie poddaje się badaniom.**



Tylko połowa pracujących Polaków **regularnie podejmuje aktywność fizyczną** i nieco więcej niż połowa (51%) **zdrowo się odżywia.**



Jedynie 37% Polaków **budzi się wypoczęta** i pełna sił na kolejny dzień pracy.

Wskaźnik wellbeingu - kondycja fizyczna: 57 pkt

Kondycja fizyczna: 57 pkt

Skala: 100 pkt

Umiejętność regeneracji jest ważna dla zachowania odporności fizycznej i psychicznej.

**Tylko 43%
respondentów
potrafi się
zregenerować po
wyczerpującym
dniu pracy,**

**natomiast 20%
udaje się to rzadko
lub prawie nigdy.**

Mężczyźni lepiej radzą sobie z regeneracją niż kobiety.

Kondycja psychiczna



Kondycja psychiczna pracujących Polaków to jeden z najniżej ocenionych wymiarów dobrostanu.



W największym stopniu na naszą kondycję psychiczną w pracy przekłada się **stres**. 36% z nas towarzyszy on podczas wykonywania obowiązków czasami, a 26% odczuwa go często.



40% Polaków pracuje w miejscu, w którym **trudno jest utrzymać równowagę pomiędzy obowiązkami zawodowymi i życiem prywatnym**. 25% może taką równowagę utrzymać czasami, a 15% – rzadko, bardzo rzadko lub prawie nigdy.



26% z nas **problemy zawodowe** zaprządają głowę **po godzinach pracy** często, bardzo często lub niemal zawsze, a podobnej grupie (25%) – czasami.



¼ Polaków odczuwa w ostatnim czasie w pracy **negatywne emocje** często, bardzo często lub niemal zawsze, a dodatkowe 28% – czasami.

Wskaźnik wellbeingu – kondycja psychiczna: 58 pkt

Kondycja psychiczna: 58 pkt

Skala: 100 pkt

68%

badanych
deklaruje,
że w pracy
może być
sobą.



dr hab. Ewa Giermanowska,

socjolog, Instytut Stosowanych
Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski



Nauki społeczne od dawna badają jakość pracy, ma ona bowiem fundamentalne znaczenie dla jakości życia. Ekonomiści często traktują płace i świadczenia jako synonimy jakości pracy. Socjologowie kładą nacisk na bezpieczeństwo zatrudnienia, możliwości awansu, rozwój umiejętności i kontrolę nad procesem pracy. Z kolei psychologowie koncentrują się na wewnętrznych aspektach pracy, takich jak autonomia i wymagania pracy, które są ważnymi determinantami dobrego samopoczucia i zdrowia fizycznego pracowników. Najnowsze ustalenia badawcze wskazują na rolę zawodu w kształtowaniu szans życiowych jednostek, w tym szans na jakość ich życia zawodowego, (por. M. Williams, Y. Zhou, M. Zou, *Mapping Good Work. The Quality of Working Life Across the Occupational Structure*, Bristol University Press 2020).

Jakość pracy jest pojęciem wielowymiarowym. Dobrej pracy nie wyczerpuje dobre wynagrodzenie i bezpieczeństwo zatrudnienia. Istnieje szereg nieekonomicznych cech pracy, które mają znaczenie dla dobrego samopoczucia pracownika.

Warto podkreślić, że **nastawienia i oczekiwania jednostek wobec pracy nie są stałe.** Na ocenę, dlaczego jedna praca może być lepsza od innej i z jakiego powodu, mają wpływ indywidualne preferencje, które ulegają zmianie w trajektoriach życia jednostek. Postawy pracowników mogą być kształtowane przez nowe, nie dające się przewidzieć czynniki będące skutkiem postępu technologicznego, kryzysów wywołanych recesją, wojną czy pandemią. Zmienność społecznego świata i jego nieprzewidywalna dynamika sprawiają, że **warto na bieżąco zbierać informacje o tym, co cenią pracownicy, jakie mają potrzeby, i w oparciu o uzyskane dane budować polityki poprawiające jakość pracy i życia jednostek.**

Środowisko pracy



Wysoka ocena środowiska pracy pozytywnie wpływa na poziom dobrostanu Polaków w pracy.



Respondenci najwyżej ocenili swoje **środowiska pracy pod względem BHP** – 74% badanych ma bezpieczne i higieniczne warunki pracy.



70% pracujących Polaków ma zapewniony **dostęp do narzędzi i zasobów** potrzebnych do wykonywania obowiązków, a 60% uważa swoje miejsce pracy za **przyjazne i komfortowe**.



68% badanych jest zadowolona z **systemu pracy**, w jakim pracuje. Znacznie wyżej oceniają jednak swoje warunki pracy osoby wykonujące obowiązki **hybrydowo lub zdalnie** niż pracujące w trybie stacjonarnym (odpowiednio 79 i 76% do 66%)



Według 55% badanych obowiązujące w ich miejscach pracy **procesy i procedury** ułatwiają im realizację zadań. Odmiennie zdanie ma jednak aż 18% badanych, dla których są one utrudnieniem.

Wskaźnik wellbeingu – środowisko pracy: 64 pkt

Środowisko pracy: 64 pkt

Skala: 100 pkt

Rozwój i poczucie sensu



Wynik obszaru rozwój i poczucie sensu plasuje się nieco poniżej wskaźnika ogólnego dobrostanu (59 do 60,6 pkt).



62% pracujących Polaków wierzy, że ich praca ma sens. Przeciwnego zdania jest 12% badanych.



72% respondentów **wykorzystuje swoją wiedzę i umiejętności** na zajmowanym stanowisku. Lepiej wypadają w tym pytaniu firmy z polskim kapitałem - % zatrudnionych w nich respondentów wykorzystuje w pracy swoje kompetencje.



57% Polaków **rozwija się i uczy nowych rzeczy w pracy**. Dotyczy to zwłaszcza młodych, wśród których 70% składa taką deklarację.



Gorzej wygląda sytuacja z możliwością realizacji swoich aspiracji. Jedyne 46% Polaków może **realizować swoje ambicje w pracy**. Możliwość samorealizacji lepiej oceniają pracownicy poniżej 24 r.ż. oraz w wieku 35 - 44 lata; znacznie gorzej pracownicy po 45 r.ż. - tylko nieco ponad 40% z nich może realizować w pracy swoje aspiracje. To ogromny niewykorzystany potencjał.



Prawie 70% badanych ma **poczucie wpływu** na sposób wykonywania swojej pracy.



Wsparcie zaangażowania społecznego może być wyróżnikiem dobrych pracodawców - jedynie 24% firm wspiera swoich pracowników w aktywnościach na rzecz innych.

Wskaźnik wellbeingu - rozwój i poczucie sensu : 59 pkt

Rozwój i poczucie sensu: 59 pkt

Skala: 100 pkt

Kultura organizacyjna



Kultura organizacyjna jest jednym z bardziej złożonych wymiarów dobrostanu w pracy. Składają się na nią zróżnicowane wartości, takie jak: jakość przywództwa, poczucie przynależności i docenienia czy komunikacja.



Zdaniem 60% badanych ich pracodawca prowadzi działalność w oparciu o **jasno zdefiniowane wartości**, jednak spójność tych wartości z wartościami wyznawanymi przez respondentów deklaruje już tylko 52% z nich.



Według 57% badanych **zarząd dba o dobro firmy**. Jednak tylko 52% uważa, że **dba także o pracowników**. Dbłość o pracowników sceptycznie oceniają zwłaszcza osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym oraz w sektorze publicznym.



64% pracujących Polaków **darzy zaufaniem bezpośredniego przełożonego**. Do pracodawcy ma jednak zaufanie już tylko 59% badanych.



62% może się **otwarcie dzielić swoimi pomysłami i opiniami**. 16% badanych miałyby obawy przed taką otwartą komunikacją.



72% pracujących Polaków ma **wysokie poczucie przynależności do zespołu** - czuje się jego częścią.

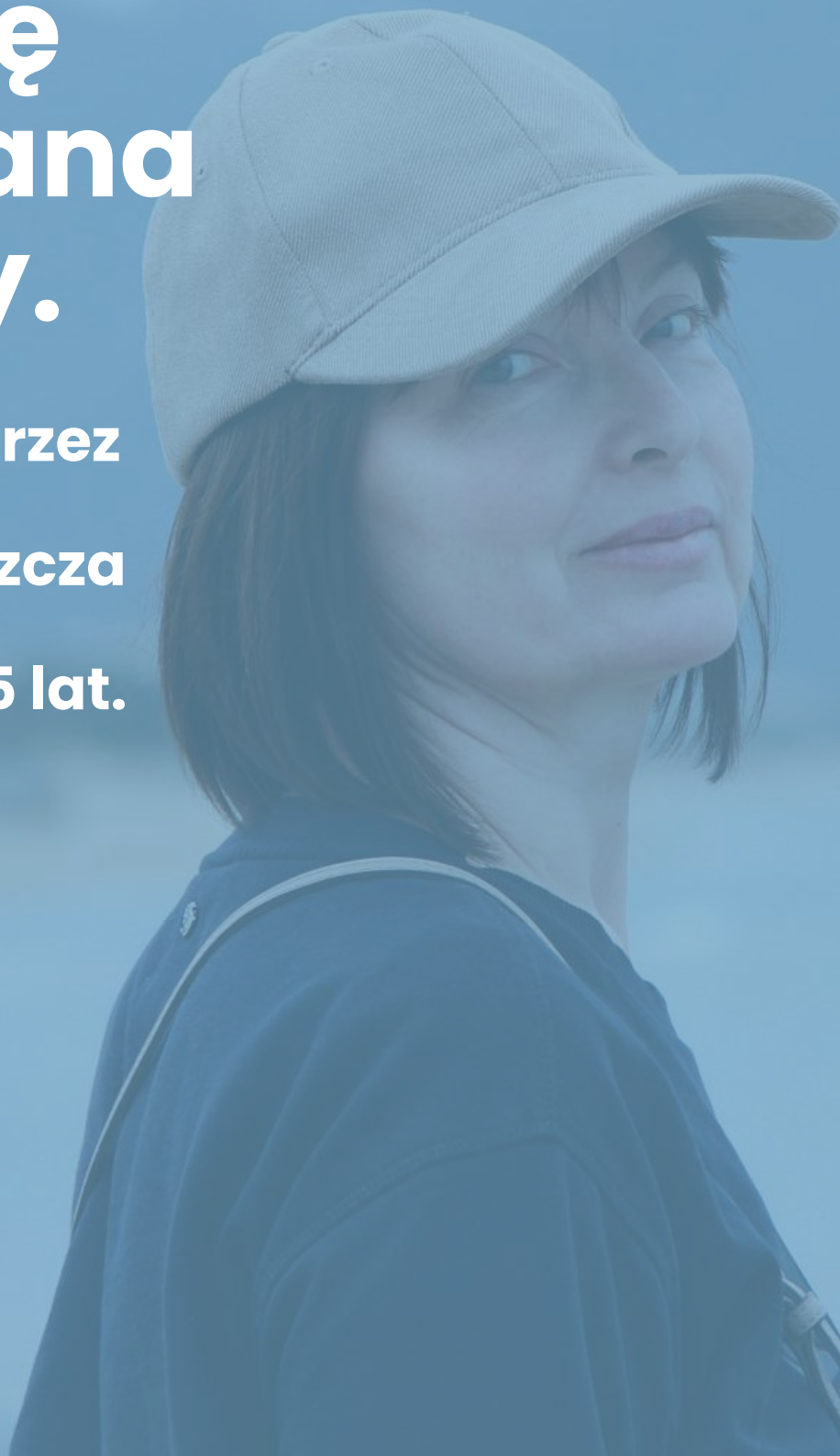
Wskaźnik wellbeingu - kultura organizacyjna: 62 pkt

Kultura organizacyjna: 62 pkt

Skala: 100 pkt

Jedynie połowa pracowników czuje się doceniana w pracy.

Niedoceniani przez pracodawców czują się zwłaszcza pracownicy w wieku 45 – 65 lat.



Relacje międzyludzkie



Relacje międzyludzkie to najwyżej oceniony wymiar dobrostanu.



62% badanych ocenia, że w ich miejscu pracy panuje **dobra atmosfera**. Zdecydowanie lepiej oceniają ją jednak pracownicy z najmłodszej grupy wiekowej niż ci najbardziej doświadczeni (78 do 54%).



65% respondentów jest przekonana, że w trudnej sytuacji uzyska **pomoc ze strony kolegów i koleżanek z pracy**.



64% badanych cieszy się pracą, która daje **przestrzeń na utrzymywanie bliskich relacji ze znajomymi i rodziną**.

Wskaźnik wellbeingu - relacje międzyludzkie: 64 pkt

Relacje międzyludzkie: 64 pkt

Skala: 100 pkt

Bezpieczeństwo



Na poczucie bezpieczeństwa pracowników mają wpływ m.in. pewność zatrudnienia oraz wysokość dochodów.



66% badanych nie czuje zagrożenia utratą pracy.



Poczuciem **bezpieczeństwa finansowego** cieszy się tylko 54% respondentów. Połowa ankietowanych obawia się, czy starczy im środków do końca miesiąca.



60% pracujących Polaków wierzy, że jeśli znajdą się **w trudnej sytuacji, ich pracodawca udzieli im wsparcia.**

Wskaźnik wellbeingu -
Bezpieczeństwo: 60 pkt

Bezpieczeństwo: 60 pkt

Skala: 100 pkt

Dobrostan a cechy respondentów



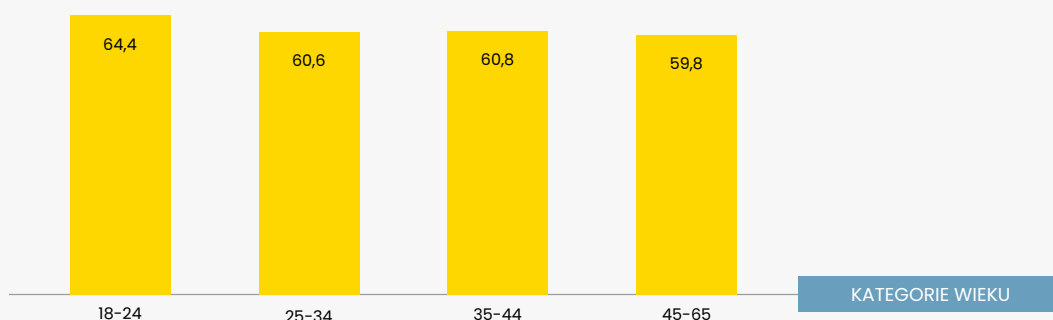
Wellbeing pracowników w różnym wieku



Poczucie dobrostanu w pracy jest wyraźnie wyższe u najmłodszych pracowników niż w innych grupach wiekowych. Praca ma też największy wpływ na ich ogólne samopoczucie.

Wysokie oceny dobrostanu w najmłodszej grupie wiekowej to efekt świeżości, związany z wejściem do zespołu, uczeniem się i doświadczaniem nowych rzeczy.

Wskaźniki wellbeingu wśród pracowników w różnym wieku



Dowiedz się więcej o wellbeingu różnych grup pracowników!

Pobierz płatną wersję raportu

Wellbeing a forma zatrudnienia

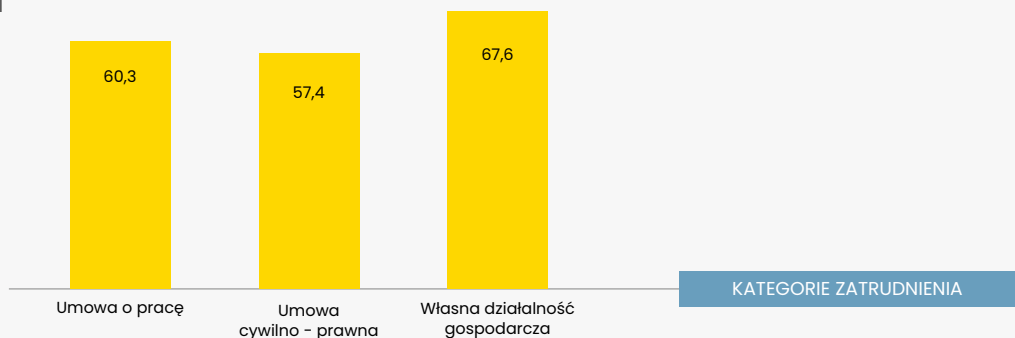


Forma zatrudnienia badanych to ważny czynnik ich dobrostanu.

Osoby prowadzące **własną działalność gospodarczą**, nawet jeśli wykonują pracę dla jednego pracodawcy, wyraźnie lepiej oceniają swoją sytuację niż zatrudnieni **na etacie**. Wysoka ocena dobrostanu w pracy w ich przypadku może wynikać z poczucia sprawczości i kontroli nad wykonywaną pracą, w tym nad miejscem i czasem pracy.

Z kolei najniższe oceny pojawiły się w grupie osób zatrudnionych na **umowy cywilno - prawne**, które rzadziej zapewniają bezpieczeństwo zatrudnienia, wysokie dochody i poczucie sprawczości niż umowa o pracę czy kontrakt.

Wskaźniki wellbeingu wśród pracowników wg formy zatrudnienia



Dowiedz się więcej o wellbeingu różnych grup pracowników!

Pobierz płatną wersję raportu

Agnieszka Maciejewska,

Group VP People & Culture
w Warner Bros. Discovery Polska



Z zainteresowaniem patrzymy na wyniki Wellbeing@Work Index. Takie holistyczne podejście do wellbeingu było potrzebne, aby pracodawcy mogli przyjrzeć się bliżej odczuciom, a także oczekiwaniom pracowników i skonfrontować to z własną ofertą.

60% zadowolenie z własnego dobrostanu ankietowanych to wynik, który pokazuje, że pozostaje wciąż wiele niezaadresowanych czynników, które mają realny wpływ na samopoczucie Polaków.

Praca jest jednym z najważniejszych elementów wpływającym na nasze samopoczucie – ważniejsze są jedynie wydarzenia życia prywatnego czy zdrowie. Warto to podkreślić! Musimy zdawać sobie sprawę, że jako organizacje i działy HR możemy w jakiejś części realnie wpływać na poziom wellbeingu pracownika, m.in. poprzez dbanie o atmosferę w pracy, wspieranie pracowników w trudnych sytuacjach czy zapewnianie szerokiej oferty benefitów, dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników.

Jednym z istotnych elementów mających wpływ na samopoczucie pracowników jest system pracy. Największe zadowolenie ze swoich warunków pracy w badaniu wyrażają osoby wykonujące obowiązki hybrydowo lub zdalnie. Cieszę się, że pracownicy TVN Warner Bros. Discovery w zdecydowanej większości mogą z niej korzystać, podobnie jak z pomocy psychologicznej czy wsparcia w trudnych momentach w ramach wewnętrznego programu „PPP: Pierwsza Pomoc Psychologiczna”.

To, co szczególnie przykuło moją uwagę, to oczekiwania dotyczące docenienia pracowników. Widać wyraźnie, że wciąż za mało doceniamy się nawzajem i za mało poświęcamy czasu na wspólne celebrowanie sukcesów.

Wellbeing menedżera

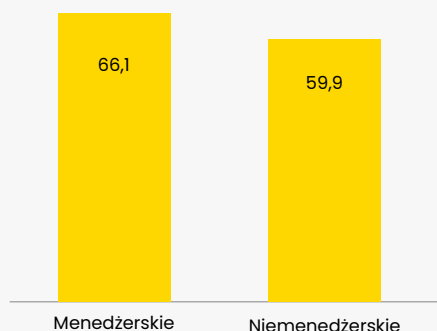


Wyraźny wpływ na poczucie dobrostanu w pracy ma zajmowane stanowisko.

Osoby kierujące pracą innych znacząco wyżej oceniają swój dobrostan, co wynika z pewnością z poczucia wpływu na pracę własną i podwładnych, lepszego dostępu do informacji i wyższych dochodów.

Menedżerowie są świadomi wyzwań dla wellbeingu w pracy i aktywnie stawiają im czoła. **Osoby kierujące innymi częściej deklarują regularne poddawanie się badaniom lekarskim, zdrowe odżywianie i podejmowanie aktywności fizycznej.**

Wskaźniki wellbeingu według stanowiska



[Dowiedz się więcej o wellbeingu menedżerów!](#)

[Pobierz płatną wersję raportu](#)

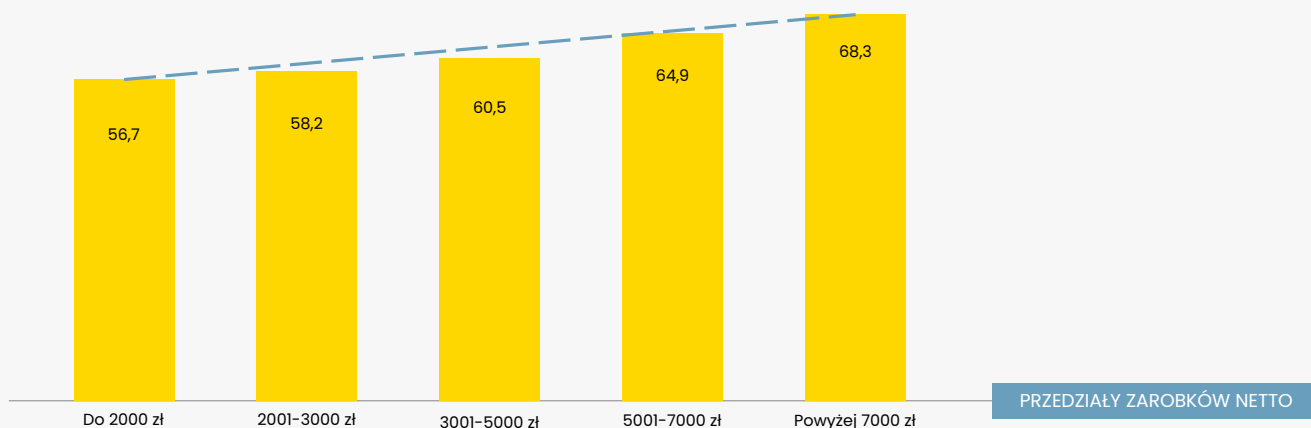
Wellbeing a wynagrodzenie



Duży wpływ na poczucie dobrostanu w pracy ma poziom wynagrodzenia.

Im wyższe zarobki, tym lepsze oceny dobrostanu. Wyższe zarobki dają poczucie bezpieczeństwa finansowego, a jednocześnie umożliwiają dostęp do świadczeń i usług wspierających wellbeing.

Wskaźniki wellbeingu według zarobków netto



Praca zdalna czy w biurze?

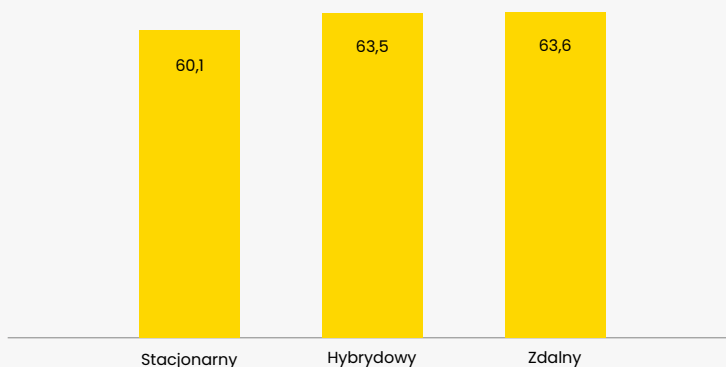


Praca zdalna oraz praca hybrydowa niosą ze sobą wiele korzyści dla dobrostanu pracowników.

Ankietowani pracujący zdalnie lub hybrydowo osiągają lepsze wyniki od pracowników stacjonarnych we wszystkich obszarach dobrostanu.

Praca hybrydowa zdaniem respondentów przekłada się pozytywnie na ich kondycję fizyczną i psychiczną. Co ciekawe, zapewnia im też poczucie przynależności do zespołu i wpływa pozytywnie na atmosferę pracy.

Wskaźniki wellbeingu wśród pracowników różniących się trybem pracy



Elastyczne godziny pracy korzystne dla wellbeingu

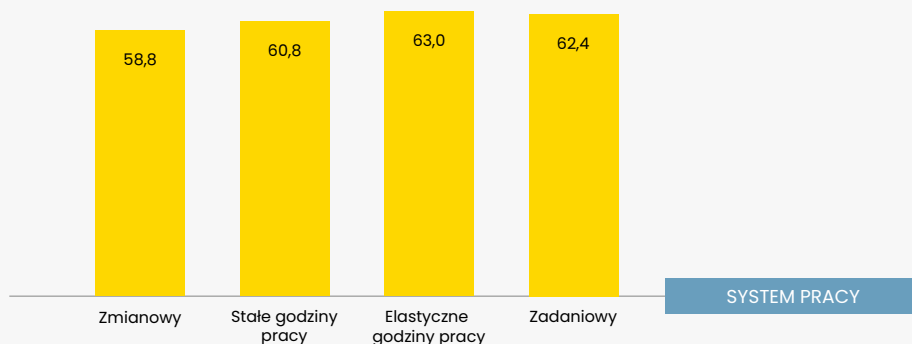


Na poziom dobrostanu wpływa też system pracy.

Osoby zatrudnione w elastycznych godzinach pracy oraz wykonujące swoje obowiązki w systemie zadaniowym wyraźnie lepiej oceniają swój dobrostan niż zatrudnione w stałych godzinach pracy.

Negatywne skutki dla wellbeingu pracowników pociągają za sobą praca w systemie zmianowym. Osoby pracujące na zmiany oceniały swój dobrostan najniżej.

Wskaźniki wellbeingu według systemu pracy



Wellbeing gap



Zestawienie wsparcia dobrostanu pracowników z ich potrzebami pozwala określić **wellbeing gap** (niezaspokojone potrzeby pracowników).

To bardzo ważna informacja dla pracodawców, którym zależy na trafionych inwestycjach w wellbeing.

Czego oczekują pracownicy? Co oferują pracodawcy?

- Z doświadczeń pracowników wynika, że **pracodawcy** w obszarze wellbeingu najczęściej inwestują w **atmosferę pracy** (45%), **BHP** i zapewnienie pracownikom **bezpieczeństwa zatrudnienia** (po 38%), **narzędzia** i systemy wspierające pracę, **opiekę medyczną** i profilaktykę oraz otwartą **komunikację** (po 29%).
- Pytani o potrzebne działania badani wymieniają najczęściej **docenianie pracowników** (38%) i zapewnienie im **bezpieczeństwa finansowego** (34%). Za istotne uważają także **opiekę medyczną**, działania wymierzone w budowanie **dobrej atmosfery pracy** (po 29%), **wspieranie pracowników** w trudnych sytuacjach życiowych (28%) oraz wspieranie rodzin pracowników (26%).
- Pracodawcy najskuteczniej odpowiadają zatem na potrzeby pracowników związane z atmosferą pracy (znajduje to potwierdzenie także w wysokości wskaźnika wellbeingu dla obszaru relacji międzyludzkich).
- Mają też świadomość potrzeb pracowników związanych z opieką medyczną i profilaktyką. To ważne nie tylko ze względu na sygnalizowane potrzeby, ale także ze względu na niską wartość kondycji fizycznej (w tym zdrowia) w indeksie wellbeingu.

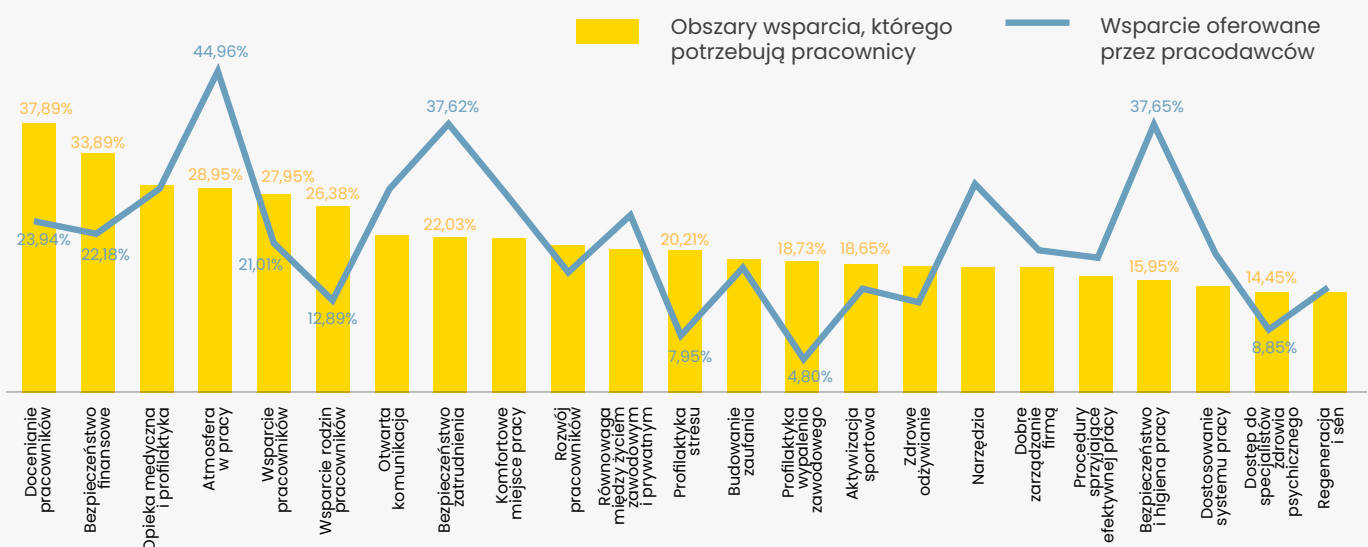
Działania pracodawcy 5 najwyższych wskazań	Procent
Atmosfera w pracy	45%
Bezpieczne i higieniczne warunki pracy	38%
Zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa zatrudnienia	38%
Narzędzia i systemy wspierające pracę	29%
Opieka medyczna i profilaktyka	29%
Otwarta komunikacja	29%

Potrzeby pracowników 5 najwyższych wskazań	Procent
Docenianie pracowników	38%
Zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa finansowego	34%
Opieka medyczna i profilaktyka	29%
Atmosfera w pracy	29%
Wspieranie pracowników w trudnej sytuacji życiowej	28%
Wspieranie rodzin pracowników	26%

Wellbeing Gap

- Pracodawcy koncentrują się przede wszystkim na działaniach, które zapewniają ciągłą, bezpieczną i efektywną pracę, np. na narzędziach wspierających pracę czy kwestiach BHP. Tymczasem pracownicy oczekują znacznie więcej.
- Wśród działań z najwyższą liczbą wskazań, największy wellbeing gap pojawił się w przypadku **docenienia w pracy, bezpieczeństwa finansowego, wsparcia pracownika w trudnej sytuacji życiowej oraz wsparcia rodzin pracowników.**
- Wśród działań z nieco mniejszą liczbą wskazań największy wellbeing gap dotyczył inicjatyw związanych ze zdrowiem psychicznym – **profilaktyki wypalenia zawodowego, profilaktyki stresu oraz dostępu do specjalistów zdrowia psychicznego.** Wyniki te są spójne z wynikami indeksu wellbeingu, w którym kondycja psychiczna była jednym z obszarów o największym negatywnym wpływie na ogólny dobrostan Polaków.

Działanie	Wellbeing gap
Docenienie	14%
Profilaktyka wypalenia zawodowego	14%
Wsparcie rodzin pracowników	13%
Bezpieczeństwo finansowe	12%
Profilaktyka stresu	12%
Wsparcie pracownika w trudnej sytuacji życiowej	7%
Dostęp do specjalistów zdrowia psychicznego	6%



Dowiedz się więcej o potrzebach pracowników!

Pobierz płatną wersję raportu

Dlaczego warto inwestować w dobrostan pracowników?

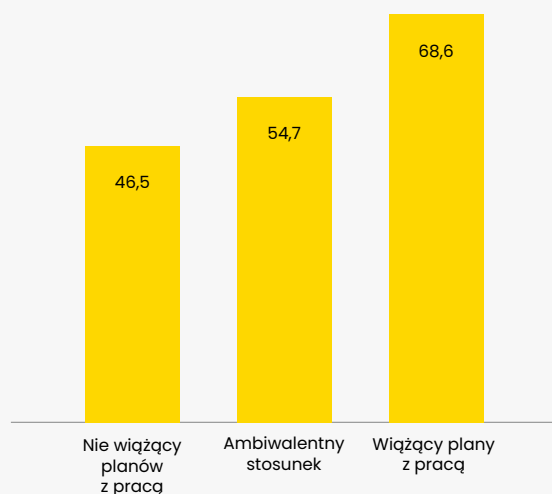


Dlaczego warto inwestować w dobrostan pracowników?

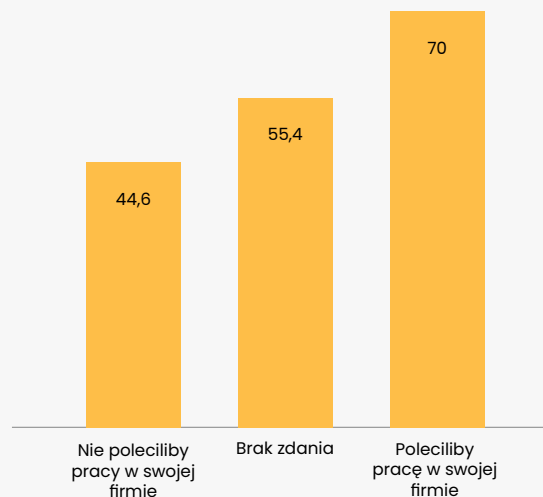
Poczucie dobrostanu w pracy wyraźnie przekłada się na postawy pracowników wobec firmy. Pracownicy o wysokim wskaźniku wellbeingu wiążą swoje plany na przyszłość z obecnym miejscem pracy i poleciliby je innym. Natomiast poczucie dobrostanu znacznie poniżej średniej cechuje pracowników, którzy chętnie zmieniliby zatrudnienie i nie są skłonni do polecania znajomym obecnego pracodawcy.

Inwestycje w dobrostan przynoszą korzyści nie tylko pracownikom, ale także pracodawcom.

Wskaźniki wellbeingu wśród pracowników różniących się planami wobec aktualnej pracy



Wskaźniki wellbeingu wśród pracowników różniących się rekomendacjami na temat pracy w swojej firmie





73%

**pracowników
dobrze
oceniających
swoje
samopoczucie
wiąże ze swoim
pracodawcą
plany na
przyszłość.**

Jolanta Chmielecka,

Employee Experience & HR Transformation Lead, PwC



Obserwowany na przestrzeni ostatnich lat wzrost świadomości pracodawców w obszarze wellbeingu pracowników z pewnością cieszy. Zakres potencjalnych działań pozostaje jednak szeroki – od punktowych aktywności wymierzonych w poprawę dobrostanu pracowników, po kompleksowe działania koncentrujące się wokół tworzenia sprzyjającego środowiska pracy i kultury organizacyjnej uwzględniającej wellbeing jako wartość i/lub element strategii w obszarze zarządzania talentami.

Wbudowanie wellbeingu w kulturę organizacyjną firmy pozwoli skuteczniej odpowiedzieć na wellbeing gap, widoczny w prezentacji wyników badania przeprowadzonego przez Well.hr. Ważnym elementem tworzenia kultury będzie też rozsądne balansowanie pomiędzy pozostawieniem ludziom elastyczności, którą mogą zyskać dzięki hybrydowemu podejściu do pracy, a zabezpieczeniem potrzeb pracodawcy w zakresie budowania więzi pracownika z organizacją.



Zmieniamy miejsca pracy na lepsze.

- **Przeprowadzamy badania**
- **Tworzymy i wdrażamy strategie**
- **Dostarczamy inspiracji i edukujemy**

- Spodobało Ci się nasze badanie?
- Chciałbyś sprawdzić, jaki jest poziom dobrostanu Twoich pracowników i co ma na niego wpływ?
- Ważne są dla Ciebie informacje na temat wellbeing gap Twojego zespołu?
- A może szukasz partnera, który pomoże Ci stworzyć kompleksową strategię wellbeing w Twojej firmie?

Trafieś pod właściwy adres.

Więcej informacji znajdziesz na:
www.wellbeingatworkindex.com



Well.hr

**Masz pytanie?
Skontaktuj się z nami:**

office@well.hr
tel. +48 692 469 789