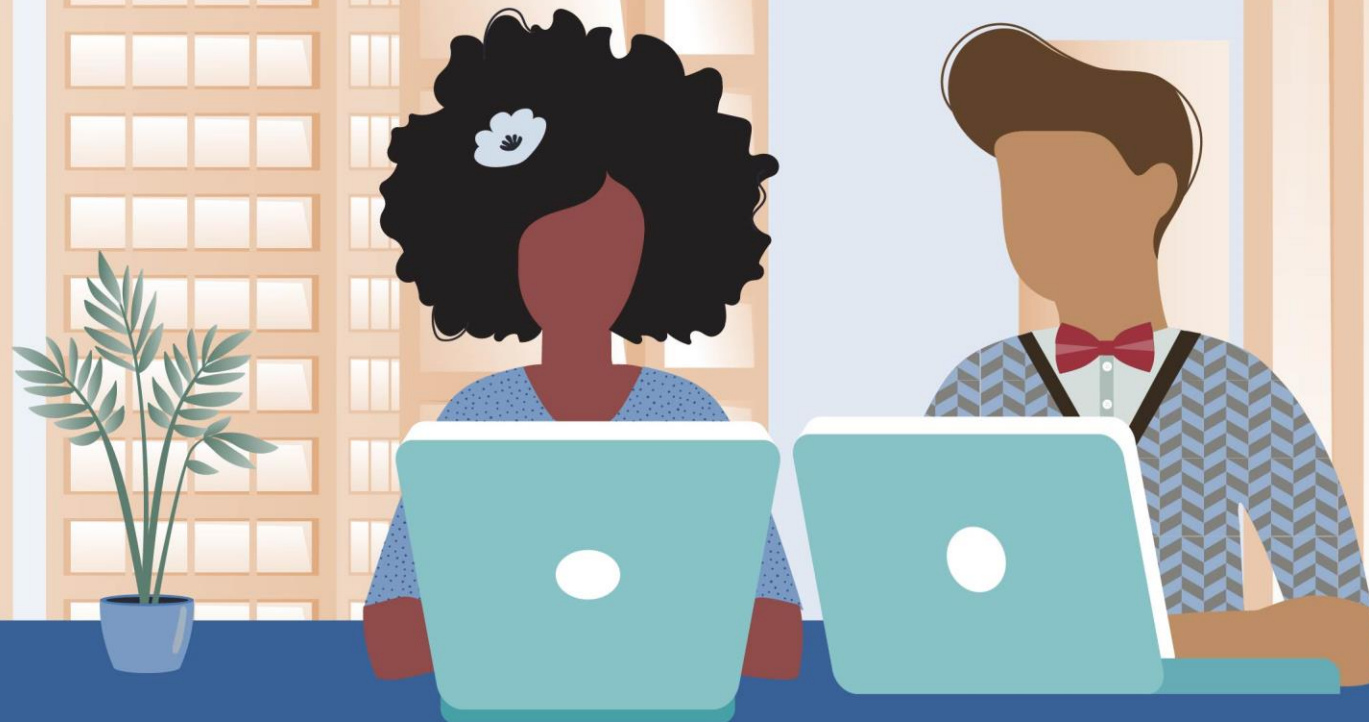


# CZEGO PRAGNĄ PRACOWNICY

Od przetrwania do pasji

We współpracy z  THRIVE



Szanowni Państwo,

składamy dziś na Państwa ręce najnowszy raport ManpowerGroup, zatytułowany „Czego pragną pracownicy – od przetrwania do pasji”. Publikacja jest źródłem najnowszych danych na temat oczekiwań talentów wobec firm, prezentuje aktualne potrzeby talentów, podejmuje kwestie dbałości o zdrowie psychiczne pracowników oraz temat wypalenia zawodowego.

Rynek pracy zmienił się nieodwracalnie, zmiany wywołane przez pandemię przyspieszyły trendy, które narastały od pewnego czasu. Pracownicy nie chcą rezygnować z elastyczności jaką zyskali w ostatnich miesiącach, potrzebują więcej działań zapobiegających wypaleniu zawodowemu. Chcą się rozwijać i są gotowi mówić o tym głośno, czego dowodem jest widoczna w ostatnich miesiącach reorganizacja priorytetów wielu firm.

Talenty są obecnie wyjątkowo deficytowe, co prowadzi do intensywnej konkurencji. Pracownicy oczekują więcej zarówno od organizacji, liderów, ale także życia zawodowego. Dobre samopoczucie emocjonalne oraz fizyczne znajdują się obecnie na pierwszym miejscu wśród priorytetów talentów. Pracodawcy powinni wsłuchać się w potrzeby talentów i przeanalizować działania, aby przyciągnąć i zatrzymać zatrudnione osoby na wysokokonkurencyjnym rynku pracy.



**Tomasz Walenczak**

Dyrektor generalny  
ManpowerGroup w Polsce

# KLUCZOWE WNIOSKI



1

PRZESUWANIE GRANIC ELASTYCZNOŚCI



2

NOWE ZASADY PRZYWÓDZTWA



3

ROZWÓJ KNOW-HOW



4

BUDOWANIE PRZYSZŁOŚCI PRZYJAZNEJ DLA RODZIN



5

WALKA Z WYPALENIEM, BUDOWANIE KONDYCJI PSYCHICZNEJ



## PRZESUWANIE GRANIC ELASTYCZNOŚCI





# Elastyczność dla każdego

Pracownicy we wszystkich sektorach, na każdym szczeblu, domagają się większej autonomii w zakresie czasu pracy, możliwości decydowania o godzinie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy oraz wyboru schematów zmianowych. Wszystko po to, by móc dopasować je do indywidualnych potrzeb.

# Elastyczność trwałą spuścizną pandemii

Być może nie wypracowaliśmy jeszcze ostatecznych rozwiązań w zakresie elastyczności, ale z całą pewnością doświadczyliśmy największego w historii pilotażu nowych modeli pracy, którego rezultaty będą miały trwały wpływ na to, jak, gdzie, kiedy i dlaczego pracujemy.



**93%**

wszystkich pracowników zauważyło, że elastyczność poprawiła jakość ich pracy



**73%**

chce przejścia na model pracy czterech dni w tygodniu (z zachowaniem pięciodniowego wynagrodzenia)



**73%**

chce samodzielnie ustalać początek i koniec dnia pracy



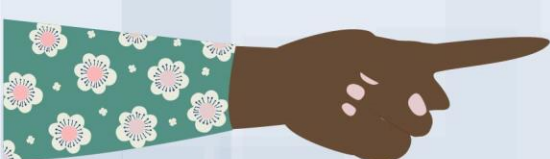
**61%**

chce samodzielnie wybierać gdzie pracuje danego dnia (w domu, czy w biurze)



**10%**

pracowałoby cztery dni w tygodniu za mniejszą pensję, by zachować lepszą równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym



W czasach, gdy 70% pracodawców w Polsce zgłasza trudności w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy, słuchanie pracowników, dostosowywanie się i reagowanie na ich pozapłacowe potrzeby stanie się kluczowym czynnikiem w przyciąganiu i utrzymywaniu talentów.

”

Elastyczność jest obecnie jednym z ważniejszych elementów oceny atrakcyjności zarówno oferty, jak i organizacji. Pracownicy cenią sobie możliwość wyboru pracy z biura lub z domu, zależnie od codziennych potrzeb. **Firmy otworzyły się na nieporównywalnie większą elastyczność niż jeszcze kilka lat temu w podejściu do miejsca i godzin pracy swoich zespołów.** Liderzy nauczyli się zarządzania talentami, z którymi kontaktują się często online. Pamiętajmy jednak, że dla wielu pracowników możliwość bezpośredniego kontaktu i przebywania w biurze jest również ważna, co zapewniają m.in. modele hybrydowe.

O skróceniu tygodnia pracy do 4 dni mówi się coraz głośniej, również w Polsce. Pojawiają się firmy, które już podjęły tę decyzję, w wielu miejscach na świecie trwają testy weryfikujące na ile skrócenie tygodnia pracy wiąże się z ryzykiem spadku efektywności. Wyniki analiz są tu wyjątkowo obiecujące, wstępnie nie wskazują na pogorszenie rezultatów, wręcz przeciwnie – zauważono wzrost zaangażowania, motywacji, jak i ogólnej satysfakcji pracowników.

”

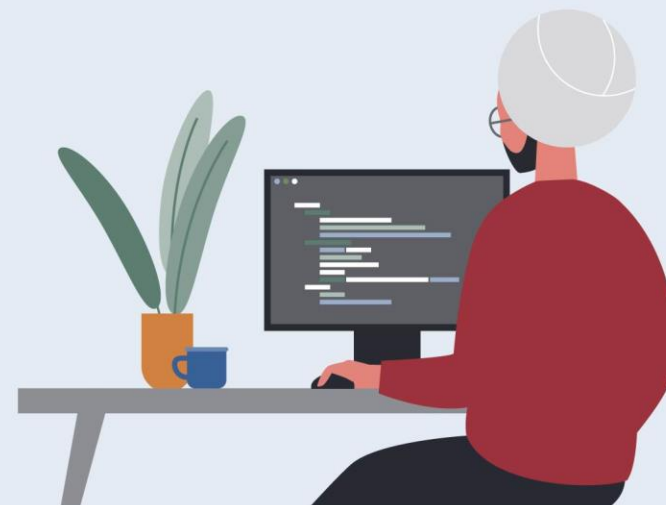


**Luiza Luranc-Jaworek**

Dyrektor Sprzedaży  
ManpowerGroup w Polsce

# Moja praca, moja droga: pracownicy chcą mieć wybór

**ELASTYCZNOŚĆ NAPĘDZA SUKCES** – organizacje oferujące elastyczność w zakresie czasu, miejsca i godzin pracy dla pracowników określają **55%** z nich jako osiągających wysokie wyniki, w porównaniu do zaledwie **36%** osób zatrudnionych w organizacjach o standardowym 40-godzinnym tygodniu pracy.



**WIELU PRAGNIE ELASTYCZNOŚCI** – w ciągu ostatnich dwóch lat **60%** zespołów pracowało w siedzibach firm, podczas gdy wielu pracowników umysłowych eksperymentowało z modelami zdalnymi i hybrydowymi.

**Sprawiedliwość, równość i integracja** są coraz ważniejsze dla liderów biznesu. Aby uniknąć dalszych podziałów, musimy zbadać elastyczne możliwości dla wszystkich, takie jak wybór zmian oraz godzin pracy.

**CZAS SKONCENTROWAĆ SIĘ NA CZŁOWIEKU** – odejście od dawnych modeli pracy skupionych na miejscu wykonywania obowiązków służbowych będzie w coraz większym stopniu decydować o sukcesie firmy. Uwzględnienie **elastyczności, empatii i współpracy** poprawi doświadczenia pracowników oraz zwiększy ich produktywność.

**PRACODAWCY POWINNI MIERZYĆ WYDAJNOŚĆ WEDŁUG WYNIKÓW, A NIE GODZIN** – obecność w pracy nie jest równoznaczna z sukcesem biznesowym. Wyznaczanie **jasnych celów w zakresie wydajności**, oferowanie możliwości podnoszenia kwalifikacji i tworzenie wspierającej kultury pracy przyniesie większe korzyści.



” Sektor IT jest branżą, od której wymaga się elastyczności od lat. Słyszając „elastyczność zatrudnienia”, zazwyczaj myślimy o home office, jednak to nie wszystko – składają się na nią także możliwość samodzielnego ustalania godzin pracy, odpowiedzialność za realizację zadań czy wybór miejsca, z którego działamy danego dnia. Pandemia wyzwoliła nas z ograniczeń, jakie narzucały standardy bezpieczeństwa i przeświadczenie większości firm, że praca zdalna jest nieefektywna. Na znaczeniu zyskała realizacja zadań, a nie liczba godzin spędzonych przed komputerem. **Obecnie talenty nie chcą także utracić możliwości zyskanych dzięki pracy z domu. Ten model współpracy otwiera ogromne perspektywy rozwoju i działań na rzecz podmiotów rozporoszonych na całym świecie.** Ograniczeniami mogą być tutaj kwestie językowe oraz przesunięcie czasowe, które wymaga dostępności dla zespołów globalnych. Praca zdalna króluje na salonach rekrutacyjnych w IT. W wielu przypadkach to kluczowy wyznacznik dla kandydata starającego się o dane stanowisko. Patrząc przez pryzmat niedoborów talentów na rynku, jesteśmy w stanie połączyć trzy główne elementy, jakimi są home office, interesujący projekt, wysokie wynagrodzenie, w jedną całość, by zatrzymać pracowników w organizacji i pozyskać najlepszych specjalistów.

”



**Konrad Gandziarski**

Lider odpowiedzialny za rozwój  
obszaru outsourcingu usług IT w Experis

# Czynniki związane z elastycznością pracy najważniejsze dla pracowników



Wybór godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy

53%

Pełna elastyczność – praca w miejscu pracy lub w domu, w zależności od codziennych okoliczności

41%

Dłuższy urlop

41%

Więcej dni urlopu płatnego / chorobowego

33%

Możliwość wyboru większej ilości czasu spędzanego w domu niż w miejscu pracy

23%

Więcej dni wolnych od pracy w celu zadbania o zdrowie psychiczne

20%

Praca tylko w biurze / miejscu pracy

18%

Wybór dni pracy zdalnej – inaczej w każdym tygodniu

15%

Wybór dni pracy zdalnej – stałe dni w każdym tygodniu

15%

Możliwość wyboru większej ilości czasu spędzanego w miejscu pracy niż w domu

13%

Praca tylko zdalna

9%

Żadna z powyższych opcji

5%

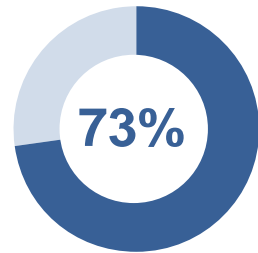


# Najważniejsze według pracowników korzyści związane z elastycznością w pracy

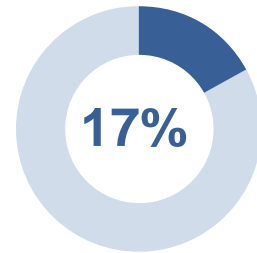
- 46% Więcej czasu spędzanego z rodziną i przyjaciółmi
- 44% Więcej czasu na odpoczynek i regenerację po pracy
- 36% Krótszy czas dojazdu do pracy
- 33% Więcej czasu na realizowanie rzeczy, które chcę robić poza pracą
- 30% Bardziej produktywny tydzień pracy
- 26% Szansa na zdobycie nowych umiejętności
- 22% Więcej czasu na aktywność fizyczną
- 17% Mniej czasu spędzanego w biurze
- 13% Korzyść dla planety / mniej generowanych zanieczyszczeń
- 12% Więcej czasu na moją drugą pracę / dodatkowe źródło dochodu
- 11% Możliwość stworzenia większej liczby miejsc pracy / dzielenia się miejscami pracy
- 3% Żadna z powyższych opcji



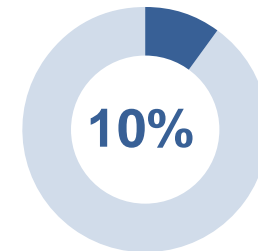
# Alternatywa dla 5-dniowego tygodnia pracy (w godz. 9:00–17:00) – preferencje pracowników



**4-dniowy tydzień pracy  
– skompresowane godzin pracy  
(5 dni pracy w ciągu 4 dni  
za 5-dniowe wynagrodzenie)**



**7-dniowy tydzień pracy  
z możliwością wykonywania pracy  
w dowolnym czasie**



**4-dniowy tydzień pracy  
za 4-dniowe wynagrodzenie**

Pytanie jednokrotnego wyboru.







2

## NOWE ZASADY PRZYWÓDZTWA

”

Praca zdalna wymusiła zarówno na pracodawcach, jak i pracownikach gruntownej zmiany w podejściu do budowania zaufania wewnątrz zespołu. Dziś, między innymi dzięki digitalizacji, możemy pracować w dowolnym miejscu na świecie, co całkowicie zmienia też rolę lidera. Musi on przede wszystkim bardziej inspirować współpracowników niż ich nadzorować i kontrolować.

**Lider powinien być też osobą empatyczną, zaangażowaną, entuzjastyczną, pewną siebie. Dawać pracownikom przestrzeń do podzielenia się swoją opinią, rozumieć ich sytuację, a także wspierać w trudnych momentach lub wtedy, gdy nie radzą sobie z zadaniami. Ważne jest docenianie zespołu, nawet za niewielkie sukcesy. To zwiększa pewność siebie talentów, a ta przekłada się na odpowiedzialność za działania. Pracownik będzie chciał podjąć ryzyko i ukończyć projekt, ponieważ wie, że szef go wspiera, dopinguje i wierzy w sukces.**

Istotnym aspektem budowania zaufania w zespole jest też poczucie bezpieczeństwa, które nie zawsze łączy się ze stabilizacją - żyjemy w tak nieprzewidywalnych czasach, że słowo to straciło na znaczeniu. Ważna jest przejrzysta komunikacja, liderzy powinni informować zespół o bieżącej sytuacji w organizacji, a pracownicy mieć wiedzę o tym, z jakimi wyzwaniami boryka się firma i jaki ma plan na działanie. Pozytywny i jasny przekaz wspierają poczucie bezpieczeństwa i zaopiekowania zespołem.

”



**Piotr Zygmunt**

Lider linii biznesowej RPO w Polsce  
ManpowerGroup Talent Solutions

# Oczekiwania zmian

Oczekiwania pracowników dotyczące tego, czego chcą od swojej pracy i życia, bardzo ewoluowały. Zmienia to relacje pomiędzy pracownikami, a liderami biznesu. Ludzie domagają się pracy opartej na celu, kwestionując jednocześnie konwencjonalne normy pracy. Prym będą wiodły firmy zorientowane na cel i otwarte na wspieranie potrzeb pracowników, zachęcające jednocześnie do "całościowego" podejścia do pracy oraz talentów.

# Czego pracownicy oczekują od liderów

Aby praca była czymś pozytywnym dla ludzi, liderzy muszą oferować więcej: **elastyczności; autonomii; wsparcia w zakresie dobrego samopoczucia fizycznego i psychicznego; zaufania; coachingu i rozwoju**

## CZEGO PRAGNĄ PRACOWNICY:

94% Sprawiedliwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę

89% Bezpiecznych warunków pracy

87% Pracy z osobami którym ufają i z którymi się dogadują

83% Ubezpieczenia zdrowotnego i benefitów

81% Rozwoju kariery

71% Wsparcia finansowego od pracodawcy





# Zaufanie i wsparcie: przywództwo zaczyna się od środka, by pracownicy mogli dobrze prosperować

Sukces w zaspokajaniu potrzeb pracowników będzie ściśle związany z kadrami menedżerską. Teraz liderzy są spoiwem łączącym organizację. W ciągu ostatnich dwóch lat rola menedżera średniego szczebla została poddana ekstremalnej próbie – wymagała dużej dozy empatii, wsparcia w zakresie dobrego samopoczucia i coachingu, często na odległość, a wszystko to w czasie dużego stresu i niepewności. Od menedżerów, którzy zostali zmuszeni do przyjęcia zupełnie nowych modeli pracy w błyskawicznym tempie, oczekiwano utrzymania produktywności przy jednoczesnym monitorowaniu (wirtualnej) nieobecności i dostarczaniu wyników biznesowych.

Choć rzadko kto posiada wrodzone zdolności do zarządzania, umiejętności tych można się nauczyć. Podnoszenie kwalifikacji menedżerów w zakresie zarządzania pracownikami i dostarczania im propozycji dodatkowych wartości poprzez **coaching i rozwój**, a nie zarządzanie zadaniami, poprawi wyniki biznesowe.

Tworzenie kultury zaufania i bezpieczeństwa psychologicznego pracowników, poprzez empatyczne i skuteczne zarządzanie, to konieczność dla dobrze prosperującej kadry pracowniczej.

Wyposażenie liderów i menedżerów w odpowiednie umiejętności „modelowania, coachingu i opieki” nad pracownikami pomoże organizacjom poruszać się po tej transformacji i znaleźć rozwiązania, które zaspokoją zarówno potrzeby indywidualne, jak i biznesowe.



## 3 ROZWÓJ KNOW-HOW

”

W dobie niedoboru talentów na rynku pracy, firmy muszą szerzej patrzeć na potrzeby pracowników odpowiadając na ich oczekiwania. **Pracownicy zwracają coraz większą uwagę na elementy pozapłacowe, kluczowym elementem jest także motywacja i pasja do pracy. Dzisiejszy pracownik nie chce tylko wykonywać tożsamyh zadań przez całą swoją karierę, to osoba o wysokich ambicjach i chęci do rozwijania swoich umiejętności.** Organizacje, które świadomie i długoterminowo budują swoją strategię personalną rozszerzają szerokorozumiane procesy wewnętrznych badań satysfakcji pracowników, które stają się później podstawą do podejmowania działań. Ma to szczególne zastosowanie w przypadku diagnozowania zrozumienia strategii i wizji firmy, poziomu utożsamiania się z nią czy także jej budowania np. w obszarze ESG. Wszystko to w oparciu właśnie o zdanie pracowników. Pracodawcy otwarci na opinie zespołów mogą liczyć na ich determinację we współtworzeniu i realizacji strategii oraz budowaniu nowoczesnej kultury organizacyjnej. Przemyślana oraz skutecznie realizowana strategia ESG pomaga pracodawcom w przyciągnięciu oraz utrzymaniu talentów. W dobie wielu wyzwań geopolitycznych, ogromnych zawirowań gospodarczych kandydaci poszukują pracodawców patrzących przyszłościowo, również w obszarze społecznym czy środowiskowym. Kandydat chce czuć dumę i przynależność do organizacji, z której wartościami i konkretnymi działaniami się utożsamia.

”

**Kamil Sadowniczyk**

Dyrektor Manpower w Polsce



# Jak rozwijają się kobiety i mężczyźni

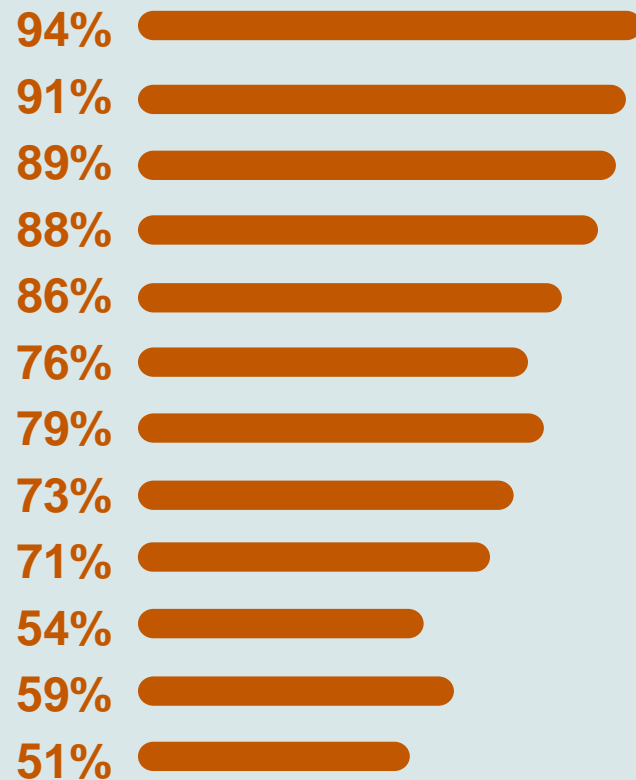
Zarówno kobiety, jak i mężczyźni doświadczyli wyzwań związanych z pandemią, jednak były one znacząco odmienne. Ich specyficzne wymagania wobec pracodawców wciąż ewoluują.







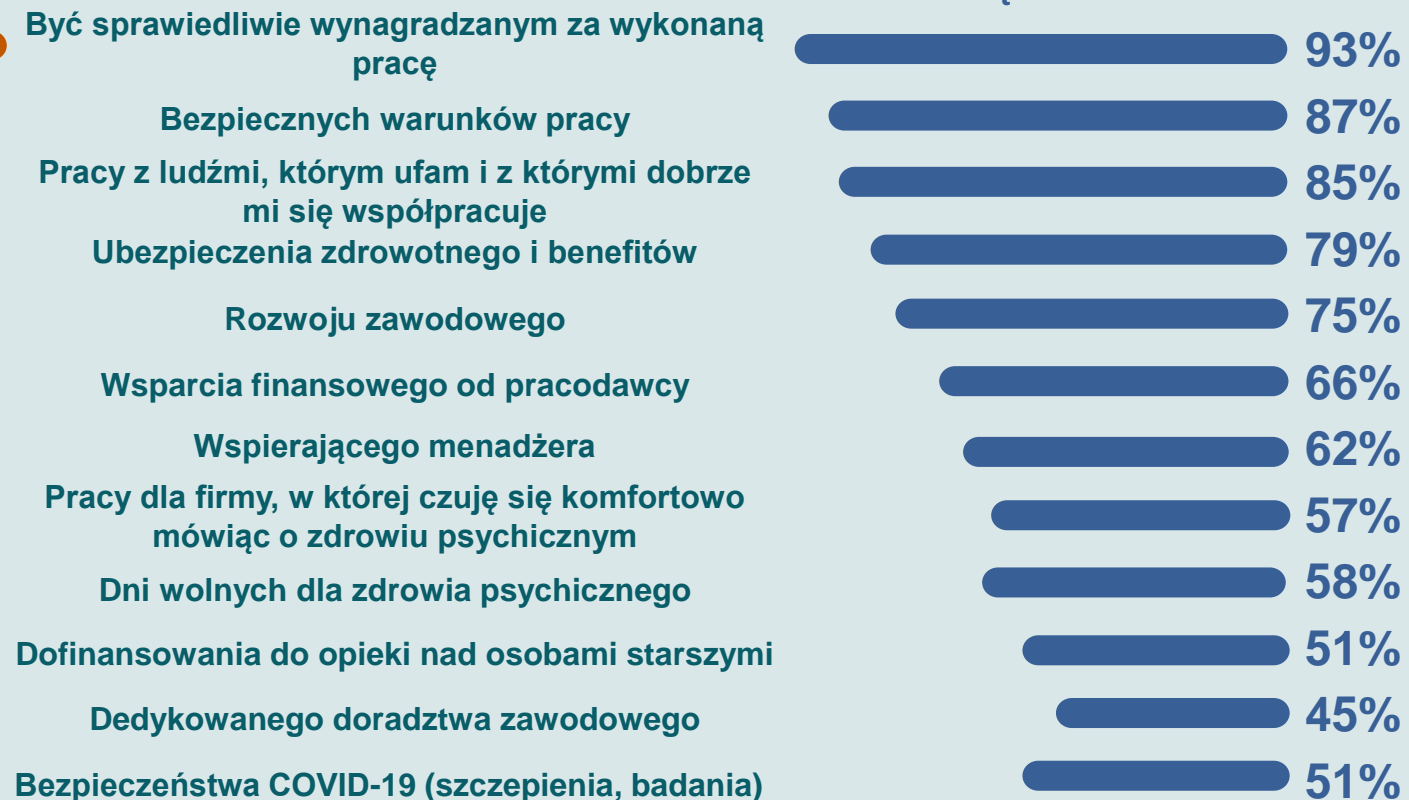
## CZEGO CHCĄ KOBIECY



# Czego oczekują kobiety i mężczyźni?



## CZEGO CHCĄ MĘŻCZYŹNI



Być sprawiedliwie wynagradzanym za wykonaną pracę

Bezpiecznych warunków pracy

Pracy z ludźmi, którym ufam i z którymi dobrze mi się współpracuje

Ubezpieczenia zdrowotnego i benefitów

Rozwoju zawodowego

Wsparcia finansowego od pracodawcy

Wspierającego menadżera

Pracy dla firmy, w której czuję się komfortowo mówiąc o zdrowiu psychicznym

Dni wolnych dla zdrowia psychicznego

Dofinansowania do opieki nad osobami starszymi

Dedykowanego doradztwa zawodowego

Bezpieczeństwa COVID-19 (szczepienia, badania)

# Najważniejsze dla pracowników czynniki związane z celami i wartościami firmy



- 81%** Docenianie mojej pracy przez kierownictwo
- 76%** Motywacja i pasja do pracy
- 75%** Możliwość zdobywania nowych umiejętności
- 71%** Poczucie bycia potrzebnym dla współpracowników i menedżera
- 69%** Odnajdywanie sensu w codziennej pracy
- 69%** Poczucie, że praca którą wykonuję jest ważna dla organizacji
- 66%** Praca w firmie, której wartości są takie same jak moje
- 65%** Wiedza, że moja codzienna praca pomaga w lepszym funkcjonowaniu społeczeństwa
- 64%** Poczucie przynależności lub dopasowania do organizacji
- 63%** Liderzy, którym ufam i za którymi podążam
- 56%** Coaching i rozwój kariery zawodowej

W pięciostopniowej skali Likerta oceniane jako niezwykle ważne i bardzo ważne.

# DOBRCZE PROSPERUJĄCE ZASOBY LUDZKIE, TO ZRÓŻNICOWANE ZESPOŁY

Kobiety reprezentują **39%** całej populacji czynnej zawodowo na świecie i stanowią obecnie większość absolwentów szkół wyższych, a mimo to nadal nie są w stanie wykorzystać swojego potencjału – zajmują **mniej niż jedną trzecią** stanowisk kierowniczych i liderek.

Od lutego 2020 roku w samych Stanach Zjednoczonych prawie **1,1 mln kobiet** opuściło rynek pracy, co pokazuje wpływ pandemii na życie zawodowe kobiet, przy czym to właśnie one zgłaszają wyższy poziom **wypalenia zawodowego** niż mężczyźni.

Istnieje silny argument biznesowy przemawiający za różnorodnością płci. Zespoły zróżnicowane pod tym względem przynoszą o **25%** wyższe przychody, oferują lepsze możliwości dla szerszej puli talentów i osiągają lepsze wyniki, niż ich mniej zróżnicowane odpowiedniki. Firmy, w których więcej kobiet zajmuje stanowiska kierownicze, także odnotowują **korzystniejsze wyniki**.



Aby organizacje mogły odnieść sukces w czasach, gdy brakuje rąk do pracy, pracodawcy muszą zaangażować się w likwidację różnic w reprezentacji płci na wszystkich szczeblach. Oferując zarówno mężczyznom jak i kobietom elastyczność, której potrzebują do rozwoju, organizacje zyskają dostęp do szerszej puli talentów, która umożliwi pozyskanie i zatrzymanie najlepszych pracowników w organizacji.



## BUDOWANIE PRZYSZŁOŚCI PRZYJAZNEJ DLA RODZIN



# Przywrócenie równowagi w pracy dla rodziców

Doświadczając w ciągu ostatnich dwóch lat zderzenia pracy, szkoły i życia domowego, wielu pracowników przewartościowało swoje życie oraz priorytety, domagając się zmian. W ostatnich miesiącach z dotychczasowych miejsc pracy odeszło więcej **rodziców**, niż osób niebędących rodzicami.

# Wsparcie rodziców

Elastyczność to najważniejsza potrzeba wśród pracujących rodziców, a wybór momentu rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy jest kluczowym czynnikiem życia zawodowego. W następstwie pandemii wiele osób jest bardziej świadomych znaczenia równowagi, dobrego samopoczucia, akceptacji i przynależności w pracy, a także potrzeby wsparcia ze strony pracodawców zarówno w zakresie zdrowia psychicznego, jak i fizycznego.

## RODZICE OCZEKUJĄ:



### WSPARCIA W UTRZYMANIU ZDROWIA

**25%** wsparcia w zakresie zdrowia fizycznego (vs. 21%\*)

**19%** opcji zdrowych posiłków w pracy (vs. 19%\*)



### WSPARCIE DLA OPIEKUNÓW

**19%** potrzebuje wsparcia w opiece nad dziećmi (vs. 16%\*)

**31%** Wyboru dni pracy zdalnej (vs. 15%\*)

\* osoby nie będące rodzicami



### W PRACY

**19%** rozwoju kariery (vs. 33%\*)

**24%** wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego (vs. 23%\*)



### MOŻLIWOŚCI ZDOBYCIA NOWYCH UMIEJĘTNOŚCI

**41%** w miejscu pracy (vs. 36%\*)

**23%** dofinansowania z budżetu pracodawcy (vs. 23%\*)

## Rodzice: ustalmy moje priorytety

Rodzice chcą od pracodawców wsparcia, by lepiej wyrównać proporcje między życiem domowym i zawodowym, co pozwoli im się rozwijać. Nie chodzi już tylko o zatrudnianie konkretnych osób, pracodawcy muszą zadbać o to, czego pracownicy chcą dla siebie i swoich rodzin. Dobrze prosperujące zespoły to także zapewnienie wsparcia, którego potrzebują, by zredukować stres i radzić sobie w niepewnych czasach. Tworzenie rozwiązań wspierających zatrudnienie i pielęgnujących potencjał opiekunów, wymaga silnego przywództwa, innowacyjnego myślenia i ścisłej współpracy.







## WALKA Z WYPALENIEM, BUDOWANIE KONDYCJI PSYCHICZNEJ

” Żyjemy w czasach, w których niepewność staje się normą. Pracownicy cierpią z powodu nadmiernego stresu, coraz więcej z nich zauważa u siebie symptomy wypalenia zawodowego. **Ważne, by programy wellbeing nie były jednorazowym warsztatem, a długofalowym działaniem firm skupionym na polepszaniu warunków pracy, budowaniu zespołu, efektywnym zarządzaniu emocjami.** Organizacje, chcąc zadbać o pracownika muszą zapewnić i nieustannie rozwijać skutecznych liderów – to oni znacząco wpływają na to, jak pracownik czuje się w firmie i swojej roli. Talenty potrzebują świadomych managerów, zdecydowanych w swoich działaniach, jasno komunikujących plany i decyzje. Istotne są także motywowanie, angażowanie do działania. Wszystko to przekłada się na wzbudzanie kreatywności, skoncentrowanie na zadaniach strategicznych, czy wdrażaniu innowacji.

Lider wspierający pracowników dba także o ich dobrostan, zapewnia równowagę emocjonalną w zespołach redukuje stres oraz niepewność, nie narzuca nieuzasadnionej presji czasu czy obowiązków, ale jasno określa ramy działania i odpowiedzialności. Dodatkowo, taki manager rozumie i uwzględnia potrzeby zespołu, pyta o wsparcie jakiego potrzebują „tu i teraz” oraz długofalowo przy rozwoju ścieżki zawodowej. To buduje poczucie pewności oraz bezpieczeństwa wśród talentów. Firmy rozwijają się w środowisku, w którym pracownicy i ich dobre samopoczucie są stawiane na pierwszym miejscu. Należy pamiętać, że zmotywowany, zaangażowany pracownik to największa wartość dla organizacji.

”



## Agnieszka Krzemień

Ekspertka ds. rozwoju talentów i zarządzania karierą,  
Liderka Right Management w ManpowerGroup



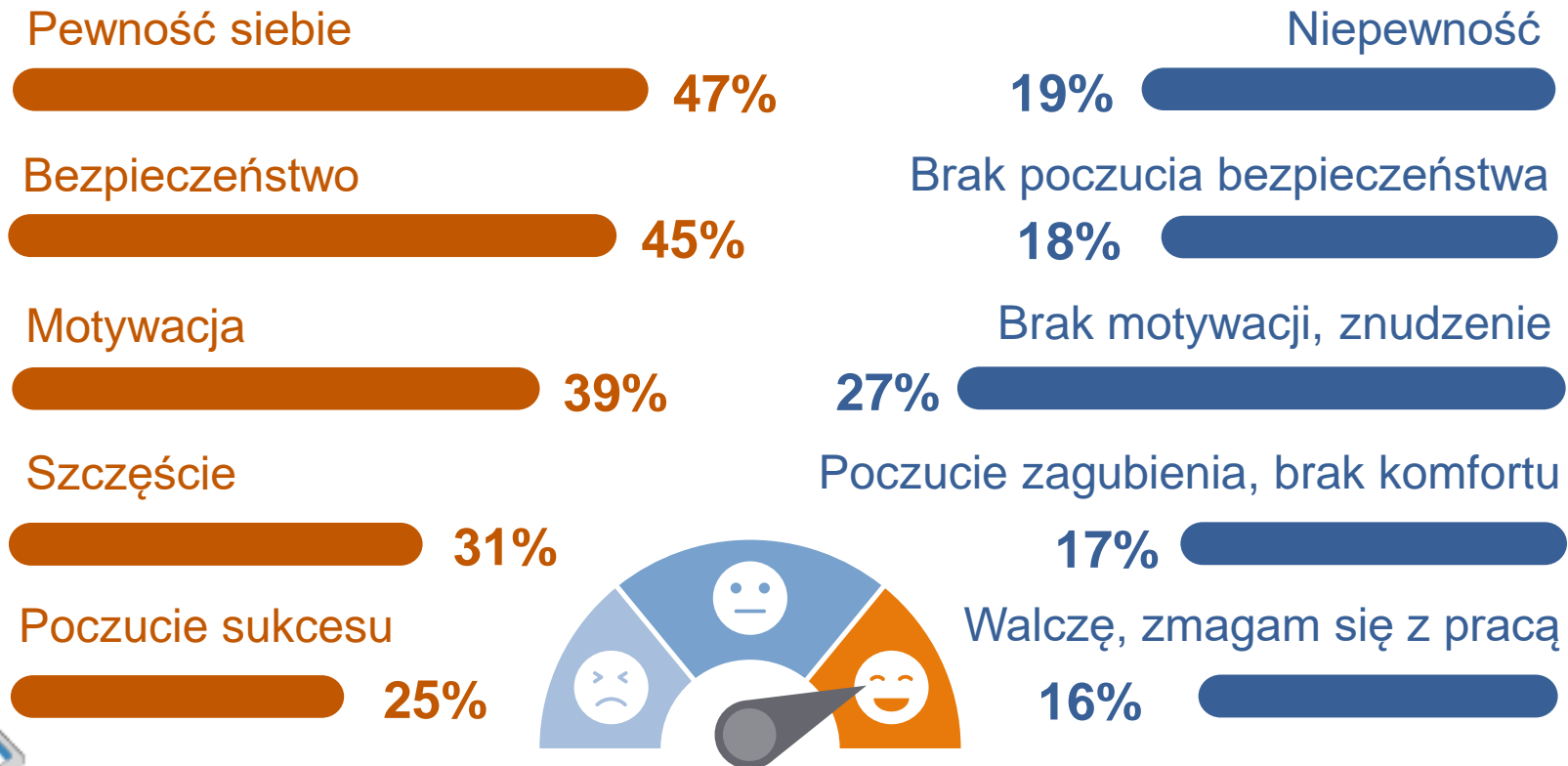
# Wspieranie dobrego samopoczucia

Kryzys sprawił, że zdrowie psychiczne znalazło się na wysokim miejscu wśród priorytetów zarówno w odniesieniu społecznym, jak i korporacyjnym. Pracownicy oczekują teraz od pracodawców wspierania ich dobrostanu psychicznego oraz zapewnienia możliwości budowania kondycji psychicznej. Nacisk kładzie się również na wspieranie oraz zapobieganie wypaleniu zawodowemu.

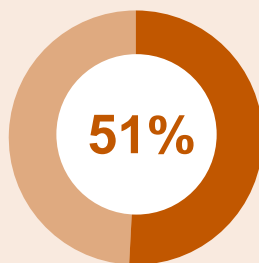
# Podnoszenie świadomości zdrowia psychicznego i ochrona pracowników



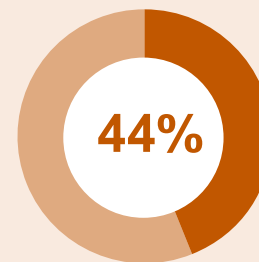
# W jakim nastroju są pracownicy, co odczuwają w miejscu pracy?



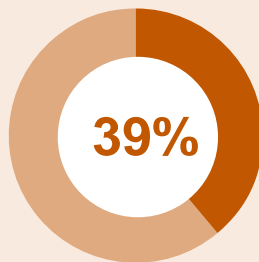
# W jaki sposób pracodawcy mogą zapobiegać wypaleniu zawodowemu?



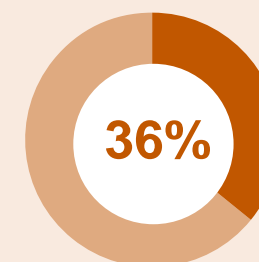
pracowników oczekuje  
większej liczby dni urlopu



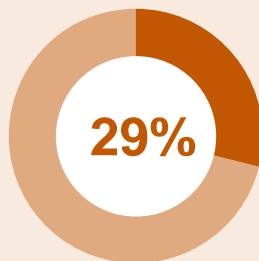
mówi o zapewnieniu elastyczności  
w pracy np. w zakresie wyboru czasu  
i miejsca pracy



zatrudnionych chciałoby  
rozwijać się i zdobywać  
nowe umiejętności



wskazuje na dodatkowe dni wolne  
w celu zadbania o zdrowie psychiczne



pracowników zależy na opiece zdrowotnej  
i dodatkowych świadczeniach  
(np. opieka stomatologiczna, okulistyczna)





”

Wypalenie zawodowe może dotyczyć każdego pracownika. Obecne czasy obfitują w mnóstwo wyzwań, jak pandemia, konflikty zbrojne czy zmiany klimatyczne, a odsetek zestresowanych pracowników wciąż pozostaje wysoki. Pamiętajmy, że w naszym kręgu kulturowym mówienie o problemach natury psychicznej wciąż nie jest łatwe, wiele osób może nie przyznawać się do odczuwanego stresu.

**Na wypalenie szczególnie narażone są osoby ambitne, zdeterminowane, silnie zorientowane na sukces.** Należy zwrócić tu uwagę na branżę IT, w której często pracuje się tylko zdalnie o różnych porach dnia ze względu na zespoły globalne, a kontakt ze współpracownikami jest ograniczony. To obszar bardzo wymagający, konieczne jest nieustanne śledzenie trendów i podnoszenie kompetencji.

**Wiedza na temat wypalenia zawodowego jest kluczowa, by móc z nim walczyć – każdy powinien wiedzieć, czym jest ten stan, gdzie należy doszukiwać się jego źródeł i jak skutecznie mu zapobiegać. Ważne, by organizacje nie zapomniały również o swoich zewnętrznych pracownikach, którzy często nie są obejmowani programami well-being.** Dzisiaj coraz częściej mówimy o work-life integration, zgodnie z którym życie zawodowe i prywatne nie są rozdzielone, ale współlistnieją. Dlatego jeszcze istotniejsze jest posiadanie swego wentyla bezpieczeństwa – przestrzeni na rozwój pasji, rozrywkę i budowanie relacji, by oderwać głowę od spraw służbowych.

”

**Justyna Mazur**

Liderka odpowiedzialna za linię biznesową realizującą rekrutacje stałe z obszaru IT w Experis

# Destygmatazuj, by móc się rozwijać



Potrzeba zmiany podejścia do zdrowia psychicznego w miejscu pracy z tabu na „rozmawianie o nim” jest realna. Pomimo rosnącej świadomości znaczenia zarządzania naszym samopoczuciem emocjonalnym oraz **zwiększonych inwestycji** we wsparcie zdrowia psychicznego w miejscu pracy od czasu rozpoczęcia kryzysu, **38% pracowników nie skorzystało ze wsparcia jakie oferowała ich organizacja lub nie wie o istnieniu takich działań.**

Świadomość zdrowia psychicznego jest wysoka wśród młodych ludzi i to oni mogą pomóc w **wypracowaniu rozwiązań**. Nowe pokolenie jest zwykle bardziej otwarte na kwestie związane ze zdrowiem psychicznym, co stwarza podstawy do otwartych rozmów i dostarcza cennych spostrzeżeń pracodawcom, chcących lepiej wspierać dobre samopoczucie psychiczne. Praca z młodymi ludźmi może być cenną drogą do stworzenia trwałych i praktycznych rozwiązań wspierających kondycję psychiczną wszystkich zespołów.

Organizacje muszą zrobić więcej, aby ośwoić i destygmatazować ten temat. Wymaga to ciągłych działań, będziemy świadkami wzrostu liczby stanowisk specjalistów ds. dobrostanu psychicznego. W pewnym stopniu to obszar nowy dla świata biznesu. Jednak poświęcenie czasu na zrozumienie potrzeb pracowników i eksperymentowanie z modelami wsparcia doprowadzi do poprawy zdrowia psychicznego zarówno jednostek, jak i całych firm. Coraz częściej dobre samopoczucie jest postrzegane nie jako dodatek, ale jako podstawowa strategia sukcesu.



# Pomóż pracownikom w rozwoju

Pracownicy nie chcą już po prostu przetrwać, chcą się rozwijać i sięgać po więcej, oczekują także większego wachlarza wyboru, elastyczności, większej autonomii i well-beingu. Wpływ oczekiwań zatrudnionych osób oraz zmiany dynamiki miejsca pracy pozostaną z nami na zawsze. Pracodawcy, którzy są skłonni zatrzymać się, posłuchać i podjąć działania mające na celu przyciągnięcie, pielęgnowanie i utrzymanie najlepszych talentów w organizacji, pozostaną liderami na konkurencyjnym rynku pracy.

Więcej informacji: <https://go.manpowergroup.com/whatworkerswant>

