



# WELLBEING NOWEJ GENERACJI - CO TO OZNACZA?



Jak zredefiniować współczesny wellbeing w miejscu pracy? Przede wszystkim odchodzi się tu od samej edukacji i czystej teorii. Ważne są realne działania firm oraz pozytywne skutki z nich płynące. W takim podejściu pracodawca zapewnia szereg elementów, które mają pomóc pracownikom. Jak to wygląda w praktyce?

## 80% FIRM JEST NA TAK

Wellbeing w firmie, czyli dbanie o dobrostan pracowników, to hasło odmieniane w większych, ale i mniejszych przedsiębiorstwach przez wszystkie przypadki. Deklaratywnie **aż 80% pracodawców uważa, że dobre samopoczucie pracowników jest ważne dla osiągnięcia sukcesu w kolejnym roku**.

Niestety, według tych samych badań tylko 12% firm jest przygotowane na to, aby zmienić model na taki, który będzie sprzyjał lepszemu samopoczuciu pracowników.

Rozbieżności te sprawiają, że często idea wellbeingu utyka w firmach na poziomie plakatów z infografikami, broszur informacyjnych czy wzmianek w biuletynach pracowniczych. I choć edukacja jest ważna, to jednak w wellbeingu niezastąpione są czyny.



## WELLBEING - CZEGO OD NIEGO OCZEKUJEMY?

Budowanie pozytywnego środowiska pracy stawia przed firmami coraz to nowe wyzwania. Przykład? **Za podstawę wellbeingu uważa się m.in. relacje społeczne, a z tymi mamy coraz większy problem.** Według danych przedstawionych w raporcie „Relacje a wellbeing pracowników”, aż 53% Polaków doświadcza poczucia samotności. Niemal 40% badanych deklaruje, że często lub czasami czuje się opuszczona, a 35% nie ma nikogo, do kogo mogłaby się zwrócić.

Co robią firmy z takim problemem? Ściągają ludzi do biura czy promują pracę zespołową, co jak się okazuje nie jest remedium na samotność. Jak wykazało badanie Wellbeing@Work Index, kontakty twarzą w twarz nie są gwarancją silnych relacji społecznych. Kto zatem najlepiej ocenia relacje międzyludzkie w pracy? Paradoksalnie osoby zatrudnione w trybie hybrydowym.

Ten przykład pokazuje, jak wielowymiarowy może być wellbeing. Dlatego projektowanie pozytywnych doświadczeń pracownika często skupia się na poszczególnych grupach, np. gen Z lub pokoleniu Alfa (najmłodszy), silversach (osobach starszych) czy młodych rodzicach. Każda grupa ma swoje oczekiwania dotyczące np. form zatrudnienia, benefitów czy konkretnych dodatków, które mają przyczynić się do lepszego samopoczucia w miejscu pracy.

Wellbeing ma więc różne odcienie. Jak mogą radzić sobie z tym poszczególne firmy?

# JAK STOSOWAĆ MACIERZ EISENHOWERA W PRAKTYCE?

**Dobrostan pracowników to coraz częściej nie tylko kwestia dobrej woli pracodawców, ale także kluczowy element strategii biznesowej w przedsiębiorstwie.** Co więcej, taki współczynnik jest w pełni mierzalny, o czym pisaliśmy w osobnym artykule o pomiarach satysfakcji z pracy.

W jakie obszary może inwestować firma, aby jej pracownicy czuli się lepiej? Oto najważniejsze elementy dobrostanu:



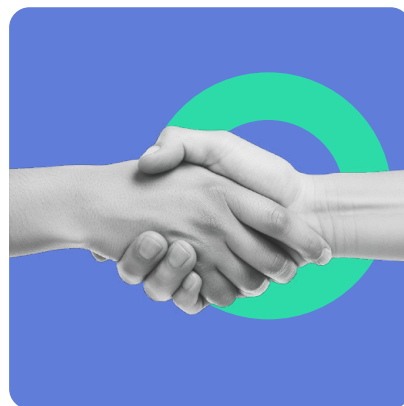
## Zdrowie fizyczne

ergonomiczne środowisko pracy, a także regularna aktywność fizyczna dzięki kartom sportowym, organizowaniu zajęć w terenie, promowaniu aktywnego trybu życia.



## Zdrowie psychiczne

wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego, dostęp do specjalistów: psycholog, terapeuta, a także programy wellbeingowe, które skupiają się na zarządzaniu stresem i skutecznym regulowaniu emocji.



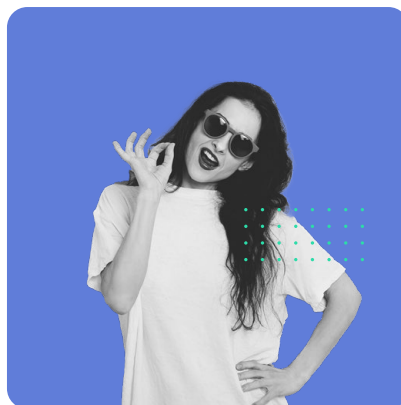
## Relacje i komunikacja

dobrze relacje na linii pracownicy-kadra zarządzająca, kultura organizacyjna wspierająca otwartą komunikację.



## Work-life balance

elastyczne godziny pracy, praca zdalna, wsparcie w zachowaniu równowagi (programy dla młodych mam, promowanie urlopów ojcowskich etc.).



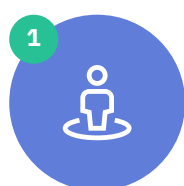
## Poczucie sensu i spełnienia

praca dająca satysfakcję, jasne możliwości rozwoju i awansu, poczucie sensu w codziennych obowiązkach, dostęp do kursów, szkoleń i programów mentoringowych.

# CO ZROBIĆ, ABY WELLBEING BYŁ SZYTY NA MIARĘ?

**Wellbeing nigdy nie jest gotowym produktem**, który wybieramy sobie z półki. To proces, który musi być szyty na miarę potrzeb ludzi, którzy tworzą daną organizację.

Aby wellbeing był integralną częścią Twojego biznesu, a nie modnym sloganem, musisz pochylić się nad kilkoma istotnymi kwestiami. Przygotowaliśmy 7 punktów, które sprawią, że zaczniesz zauważać realne korzyści w tej materii:



## 1 Diagnoza potrzeb pracowników

regularne ankiety, warsztaty i rozmowy 1:1, by zrozumieć, czego naprawdę oczekują różne grupy wiekowe i zawodowe.



## 2 Personalizacja benefitów

różne pakiety dla różnych grup (np. programy sportowe dla aktywnych czy programy kulturalne dla koneserów sztuki, elastyczne godziny pracy dla młodych rodziców, rozwiązania dla osób 50+, osób z niepełnosprawnościami etc.).



## 3 Stały dialog

otwarte kanały komunikacji i feedbacku, które pozwalają szybko reagować na naturalnie zmieniające się oczekiwania.



## 4 Elastyczność

możliwość wyboru formy pracy, godzin czy rodzaju wsparcia wellbeingowego.



## 5 Mierzenie efektów

jasne wskaźniki (np. satysfakcja, zaangażowanie, retencja), które pokazują, czy działania mają sens.



## 6 Długofalowość

wellbeing nie jako „projekt na rok”, ale element strategii biznesowej i kultury organizacyjnej.



## 7 Autentyczność

spójność między komunikacją a realnymi działaniami, tak aby wellbeing nie kojarzył się z PR-em, tylko z realnym wsparciem.

# PODSUMOWANIE

**Wellbeing w firmach to nie tylko modne hasło, ale realny element strategii biznesowej.** Choć większość pracodawców deklaruje, że dobrostan pracowników jest kluczowy dla sukcesu, to tylko niewielki odsetek wdraża faktyczne zmiany w tym obszarze. Najczęściej wellbeing zatrzymuje się na poziomie edukacji i komunikacji, podczas gdy **pracownicy oczekują konkretnych działań, które poprawią ich codzienne doświadczenia.**

Budowanie relacji społecznych, równowaga między pracą a życiem prywatnym oraz dostosowanie benefitów do potrzeb różnych grup wiekowych i zawodowych – to faktyczne wyzwania, przed którymi stają dziś firmy. Dlatego nowoczesny wellbeing musi być podejściem wielowymiarowym – obejmującym zdrowie fizyczne i psychiczne, relacje, komunikację, poczucie sensu oraz realne wsparcie w rozwoju i codziennym funkcjonowaniu pracownika.



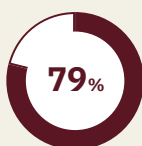
**Szukasz rozwiązań, które skutecznie „podkręca” Twoją strategię wellbeingową? Poznaj ofertę VanityStyle – [zapraszamy do kontaktu!](#)**



**CHCESZ SIĘ DOBRZE CZUĆ W SWOIM CIELE?**

**CHCESZ MIEĆ MNÓSTWO ENERGII?**

**A MOŻE CHCESZ ZADBAĆ O SWOJE EMOCJE I SAMOPOCZUCIE?**



aktywnych fizycznie osób przyznaje,  
że ruch poprawia ich samopoczucie.



o tyle wzrasta poziom szczęścia u osób,  
które ćwiczą co najmniej 2 razy w tygodniu.

## ĆWICZ GDZIE LUBISZ, CO LUBISZ I JAK LUBISZ!

bestseller

### Karta FitProfit

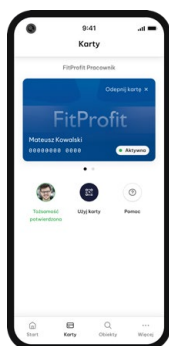


Nielimitowana liczba wejść do różnych obiektów jednego dnia  
Brak dopłat w ponad 3500 obiektach w Polsce  
Ponad 40 różnych aktywności sportowych  
Ponad 1200 rabatów na różne produkty i usługi  
Trening w każdej chwili i miejscu dzięki Strefie VanityStyle  
– bez dodatkowych kosztów

### Karta FitSport



- 8 wejść do obiektów w miesiącu
- Ponad 2200 obiektów w Polsce
- Ponad 35 różnych aktywności sportowych
- Trening w każdej chwili i miejscu dzięki Strefie VanityStyle  
– bez dodatkowych kosztów



## KARTA TRADYCYJNA CZY KARTA W APLIKACJI NA TELEFONIE?

Pobierz aplikację VanityStyle Next na:

**Pobierz aplikację**



**Dołącz do świata zdrowia i dobrych emocji!**  
Skontaktuj się z opiekunem programu w Twojej firmie.

