



**Powiedz o tym swojemu pracodawcy, czyli katalog dobrych praktyk i rozwiązań stosowanych przez firmy. - Joanna Kotzian, Well.hr**  
21 czerwca 2021 r



- Jestem jedną z założycielek firmy Well.hr
- Od 20 lat działam w branży doradczej.
- Jestem ekspertem i strategiem wellbeingu, trenerem, autorką wielu publikacji oraz propagatorką idei wellbeing w pracy
- Wśród moich zawodowych pasji są także kultura organizacyjna, budowanie pozytywnych doświadczeń kandydatów i pracowników, budowanie zaangażowania, employer branding oraz zarządzanie różnorodnością.

## Szanse

- Niezależność, praca bez nadzoru.
- Krótszy czas dojazdu do pracy
- Większa szansa na pracę w skupieniu - brak biurowych rozpraszaczy.
- Więcej czasu dla rodziny.

## Zagrożenia

- Zacieranie się sfer zawodowej i prywatnej
- Ciągłe przebywanie na spotkaniach, telekonferencjach, brak czasu na pracę koncepcyjną
- Ciągły kontakt z technologiami mobilnymi
- Brak dostępu do infrastruktury biurowej – ergonomicznych mebli, klimatyzacji, odpowiedniej przestrzeni, oświetlenia.
- Mniej okazji do podejmowania aktywności fizycznej
- Problemy z odżywianiem – „lodówka na żądanie”
- Praca z dziećmi
- Ograniczone kontakty międzyludzkie – ryzyko stanów lękowych i depresji

~~Work-life balance?~~

Work life integration

Work-life blanding

# Czy wiesz, że

Zaburzony work-life balance:

**12** - **krotnie zwiększa**

ryzyko wypalenia zawodowego

**6** - **krotnie zwiększa**

ryzyko odczuwania silnego stresu w pracy

**3** - **krotnie podnosi**

ryzyko wystąpienia stanów depresyjnych.

Nie pozostaje także bez wpływu na jakość naszej pracy. (Źródło: Explaining work-life conflict a Man and Woman Across Europe, H. Chung, UK 2012)

- **Ponad 450 mln ludzi na świecie** cierpi z powodu zaburzeń psychicznych, w tym 350 mln zmaga się depresją.
- **Do 2030 r.** depresja będzie na 1 miejscu wśród najcięższych chorób.
- **1,5 mln osób** zmagało się w Polsce z depresją przed pandemią.
- **Nawet 4,5 mln** może ich być obecnie (Covid 19)
- **Ponad połowa Polaków** zauważyła oznaki depresji u kogoś w swoim otoczeniu.

(Źródła: WHO, NFZ)

## Jak firmy wspierają pracowników? – dobre praktyki



Co – zdaniem liderów - było pomocne podczas pandemii w pracy zdalnej:

- **zaufanie, jakim darzę mój zespół (44% liderów)**
- **wzajemne zrozumienie i elastyczność (25% liderów)**

*(Badanie „Słodko gorzki smak przywództwa”,  
Well.hr. Inwenta 2020)*



1. Wsparcie infrastrukturalne
2. Opieka medyczna, wsparcie psychologiczne, EAP
  3. Modyfikacja stylu pracy,
  4. Budowanie świadomości,
  5. Integracja zdalnego zespołu
6. Wsparcie w opiece nad dziećmi
  7. Badania pracowników



# 1. Wsparcie infrastrukturalne

Dostarczanie do domów pracowników  
**ergonomicznych mebli biurowych.**


(np. Colliers, Kino Polska)

+ pokrywanie kosztów Internetu.



## 2. Rozszerzona opieka medyczna, wsparcie psychologiczne

- Dostęp do bezpłatnej opieki psychologa, lekarza – psychiatry, seksuologa, psychoterapeuty w pakietach prywatnej opieki medycznej.
- Uruchomienie infolinii lub czatu ze specjalistą.
- Informowanie pracowników o numerach infolinii prowadzonych przez różne organizacje udzielające wsparcia w sytuacjach kryzysowych.
- Przeszkolenie „ratownika psychologicznego” – osoby, do której pracownik może przyjść porozmawiać o swoich problemach, mając pewność zachowania poufności.
- Udzielanie wsparcia (zapomogi, pożyczki, etc.) w trudnych sytuacjach życiowych.
- Kompleksowy Employee Assistance Program, obejmujący np. wsparcie psychologiczne, prawne i finansowe.

- Zadbanie o dobrostan psychiczny pracowników podczas pandemii – zajęcia mindfulness, szkolenia dotyczące radzenia sobie z lękiem o zdrowie swoje i najbliższych, z radzenia sobie ze stresem itp. 

### Dobra praktyka

---

W firmie NatWest Poland w ramach programu EAP pracownicy mają dostęp do bezpłatnej usługi konsultacyjnej, doradczej i interwencyjnej w sytuacjach kryzysowych w zakresie życia zawodowego, zdrowia, dobrego samopoczucia, wsparcia prawnego i finansowego. Usługa jest całkowicie poufna i wykonywana przez lokalnych doradców, w języku i miejscu, które odpowiadają pracownikowi. Obejmuje pracowników i członków ich rodzin.

- Większa elastyczność w podejściu do godzin pracy
- Ustalenie z pracownikami zasad korzystania z poczty elektronicznej poza godzinami pracy.
- **Wprowadzenie zasad dotyczących spotkań online.**
- Wprowadzenie do maili managerów stopki z informacją, że nie ma potrzeby odpowiadania na ich wiadomości poza godzinami pracy.
- Zachęcanie pracowników do spędzania przerw z dala od biurka i urządzeń technologicznych.

#### Dobra praktyka

---

Aby ograniczyć odczuwany przez pracowników stres w związku z mailami nadsyłanymi po godzinach pracy przez podróżujących służbowo menedżerów, firma L'Oréal Polska wprowadziła do stopek mailowych komunikat, że na wiadomości odpowiadamy w godzinach pracy.

#### Dobra praktyka

---

Volkswagen w Niemczech wprowadził mechanizm blokujący wysyłanie e-maili trzydzieści minut po opuszczeniu stanowiska przez pracownika i przepuszczający je na pół godziny przed rozpoczęciem następnego dnia pracy.<sup>53</sup> Podobne ograniczenia w wysyłce maili mają też firmy Puma i BMW.

- Szkolenia online
  - Webinaria
  - Podcasty, np. wywiady z ciekawymi ludźmi
  - Artykuły, newslettery
  - Wideo z udziałem ekspertów
  - Ćwiczenia przy biurku, ćwiczenia relaksacyjne w czasie rzeczywistym
  - Dedykowane strony z materiałami edukacyjnymi
  - Konsultacje z ekspertami
  - Konkursy i wyzwania
- **Kompania Piwowarska** – cykl szkoleń Wellbeing lidera, Miesiąc Wellbeing (Regeneracja i zdrowy sen, Zdrowe odżywianie, Radzenia sobie ze stresem, Energia życiowa)
  - **Hager Group, Nivea, Boehringer Ingelheim** – cykl webinarium
  - **HRK** – webinaria, ćwiczenia online, ćwiczenia relaksacyjne, artykuły
  - **Skanska** – szkolenie Wellbeing
  - **Allen&Overy** – podcasty dotyczące zarządzania w pracy zdalnego
  - **Colliers** – cykl webinarium, ćwiczenia online

## 4. Budowanie świadomości

- Pracownik w sytuacji kryzysowej - Trening pierwszej pomocy psychologicznej dla menedżerów
- Wellbeing lidera
- Regeneracja i zdrowy sen
- Jak wyjść ze strefy always on
- Budowanie odporności psychicznej
- Jak zadbać o zdrowy kręgosłup w pracy zdalnej
- Jak pogodzić pracę zdalną z opieką nad dziećmi
- Zarządzanie zdalnym zespołem
- Zarządzanie stresem, techniki relaksacji
- Siła dotyku - automasaż
- Zdrowy pokarm dla mózgu



KOMPANIA PIWOWARSKA

Jak się masz?

# MIESIĄC WELLBEING

Program w całości realizowany w formie on-line

- ZREGENERUJ SIĘ!  
TYDZIEŃ 1  
5-9 PAŹDZIERNIKA
- CZY WIESZ, CO JESZ?  
TYDZIEŃ 2  
12-16 PAŹDZIERNIKA
- SPOKOJNA GŁOWA!  
TYDZIEŃ 3  
19-23 PAŹDZIERNIKA
- DZIAŁAJ Z ENERGIA!  
TYDZIEŃ 4  
26-30 PAŹDZIERNIKA



HRK  
PAYROLL  
CONSULTING

#powermeetingi

#videoporady

#ZDROWOTEKA

Program wellbeingowy dla pracowników HRK Payroll

#podcasty

PROGRAM REALIZUJĄ

#webinary

#artykuty

Well.hr All for body

39%

rodziców w Polsce ma duże trudności z łączeniem pracy zdalnej i opieki nad dziećmi

32%

współdzielili sprzęt z dziećmi

31%

czuje się sfrustrowanych koniecznością zapewnienia opieki dziecku/dzieciom

44%

uważa, że nie ma kompetencji, by edukować zdalnie swoje dziecko

42%

nie ma możliwości izolacji w czasie pracy zdalnej.

(Źródło: Rodzina przyszłości, Nationale Nederlanden 2020)

### Czy wiesz, że

Organizacje, w których pracownicy korzystają z programów wsparcia rodziców odnotowują wysoki poziom retencji i satysfakcji z pracy, co równoważy koszty poniesione na benefity wspierające rodziców. (Źródło: Harvard Business Review<sup>13</sup>)



- **Półkolonie w reżimie sanitarnym lub półkolonie online**

### Dobra praktyka

Bosch Summer Camp, czyli półkolonie dla dzieci pracowników w reżimie sanitarnym przygotowała firma Bosch

- **Organizacja w czasie pandemii zajęć przedszkolnych**

### Dobra praktyka

Firma Bosch podczas pandemii zorganizowała dla dzieci swoich pracowników przedszkole on-line „Bosh Virtual Camps”. W ramach zajęć animatorzy prowadzą warsztaty dla dzieci w wieku 6 – 10 lat.

- **Dodatkowy urlop na opiekę nad dziećmi podczas pandemii**

- **Organizacja podczas pandemii korepetycji online dla dzieci**

### Dobra praktyka

Firma Nationale Nederlanden przygotowała internetowe atrakcje dla dzieci pracowników. Jej oferta obejmowała m.in.: spotkanie z Karolem Wójcickim, dziennikarzem naukowym, prezenterem telewizyjnym i popularyzatorem astronomii, spektakl Teatru Niewielkiego „RAZ DWA TRZY!” oraz propozycję od Roberta Korzeniowskiego, który wraz ze swoimi synami specjalnie dla pracowników NN nagrał film z pomysłami na rodzinne (domowe!) zawody sportowe.

### Dobra praktyka

Podczas pandemii Colliers International zorganizował dla swoich pracowników zajęcia mindfulness, a dla ich dzieci zajęcia jogi on-line.



## ■ Rodzinny consierge

- wspieranie pracowników w obowiązkach domowych, np. w robieniu zakupów, załatwianiu prania, drobnych napraw czy organizacji uroczystości rodzinnych pozwala im zaoszczędzić czas, który mogą spędzić ze swoimi bliskimi.

## Dobra praktyka

Pomoc w robieniu zakupów przez profesjonalnych consierge zaoferowały swoim pracownikom m.in. firmy: Tooploox, Nationale Nederlanden, Unilever, Rockwool, Brainly i Bee Talents.

## ■ Zamieszczanie na wewnętrznych firmowych platformach ciekawych materiałów (artykuły, wideo, linki do źródeł w Internecie) na tematy związane z rodzicielstwem

## ■ Webinary na tematy przydatne podczas pandemii.

np. praca zdalna z dziećmi, zarządzanie budżetem domowym w czasie kryzysu, wychodzenie ze strefy always on.

## Dobra praktyka

W firmie Colliers tradycją było organizowanie dla pracowników cotygodniowych szkoleń na różne ciekawe tematy. W czasie pandemii szkolenia te przyjęły formę spotkań online. Webinary były związane z aktualnymi tematami, m.in. konsekwencjami korony wirusa czy pracą zdalną z dziećmi w domu. Tematy zgłaszali sami pracownicy.

## Dobra praktyka

Firma Ringer Axer Springer podczas pandemii przeniosła do sieci istniejący w niej Klub Rodzica i zaoferowała pracownikom wsparcie psychologa dziecięcego. Sporo uwagi poświęciła także indywidualnemu wspieraniu pracowników za pośrednictwem sesji mentoringowych, coachingowych i konsultacji psychologicznych.



- Wirtualny lunch lub poranna kawa z zespołem
- Gry i quizy online
- Warsztaty on line – np. wspólne gotowanie, karaoke, warsztaty kreatywne
- Zachęcanie pracowników do tworzenia firmowych grup wsparcia
- Zadbanie o onboarding

### Dobra praktyka

---

W Credit Suisse Poland działa Family Network zrzeszająca pracowników będących rodzicami. Pracownicy wspierają się nawzajem w dobrym wypełnianiu swoich rodzicielskich obowiązków, rozwiązywaniu codziennych problemów, umiejętnym godzeniu życia prywatnego z zawodowym. W ramach sieci organizowane są spotkania edukacyjne, grupy wsparcia, warsztaty i atrakcje dla dzieci.<sup>30</sup>



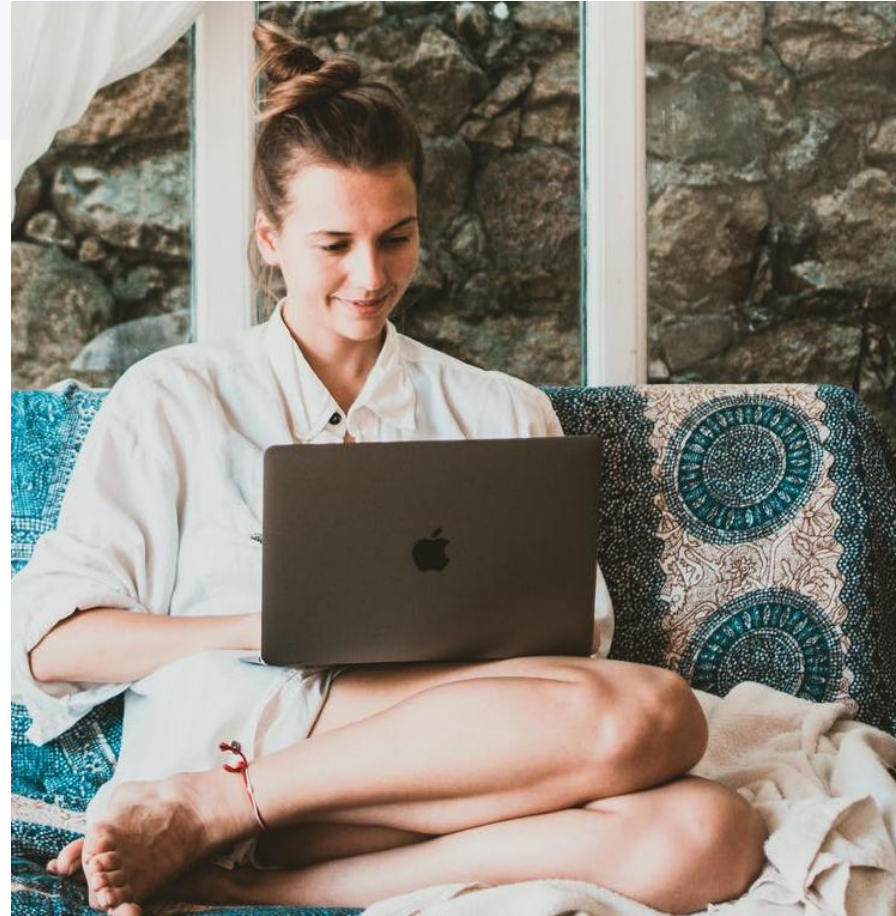
## 7. Badania kondycji pracowników

Badania kondycji psychicznej pracowników,  
**strategia mental health.** (np. Nestle)



**90%** z nas chciałoby po pandemii mieć możliwość pracy hybrydowej – częściowo z biura, częściowo z domu. (AON)

**Praca zdalna zostanie z nami na dłużej.**





## Na zdrowie

Jak dbać o kondycję i zdrowotną pracę?

Well.hr



## Rusz się.

Jak wspierać aktywność fizyczną pracowników?

Well.hr



## Lepiej niż w domu

Jak zadbać o komfortowe i twórcze środowisko pracy?



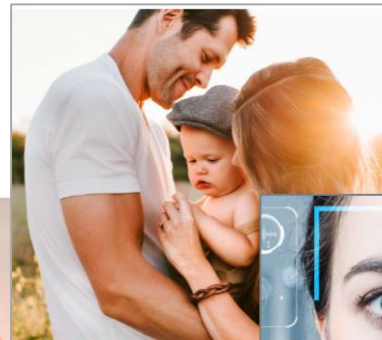
Well.hr



## Bez stresu!

Jak wspierać kondycję psychiczną pracowników?

Well.hr



## Rodzina, ach rodzina!

Jak wspierać pracowników w godzeniu różnych ról?

Well.hr



## W cyfrowym świecie

Jak technologie wpływają na wellbeing pracowników?

Well.hr







Joanna Kotzian

Joanna.Kotzian@well.hr