

Czas na zmiany - nowa strategia HR w dbaniu o zdrowie pracownika.



Mariusz Smoliński

ICAN Research Director, ICAN Institute

Małgorzata Nowak

Kierownik Działu Rozwoju Oferty Marketingowej, Medicover

Trendy zmieniają podejście w dbaniu o zdrowie pracownika

Człowiek

Zdrowie
Równowaga
Bezpieczeństwo



Pracownik

Zmienność rynkowa
Wielopokoleniowość
Praca zdalna
Rosnąca liczba zadań
Transformacja cyfrowa
Ciągła zmiana



Pracownicy dużych firm twierdzą, że w ciągu ostatnich 5 lat wzrosło znaczenie dbania o zdrowie



Zdrowie fizyczne i
opieka medyczna

63%



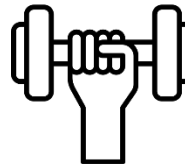
Kondycja psychiczna

61%



Dieta i zdrowe
odżywianie

57%



Sport

39%



Organizacja
wypoczynku i rozrywki

37%

Zdrowie fizyczne



63% badanych twierdzi, że wzrosła rola dbania o zdrowie fizyczne w ciągu ostatnich 5 lat

82% badanych twierdzi, że zdrowie fizyczne to obecnie ważny dla nich obszar

82% badanych chciałoby mieć wsparcie pracodawcy w tym obszarze

52% badanych jest zadowolonych ze wsparcia swojego pracodawcy w tym obszarze

OPIEKA MEDYCZNA



Opieka medyczna traktowana jest jako podstawowy benefit, który musi mieć każda firma.

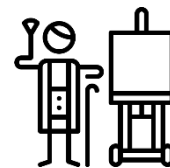
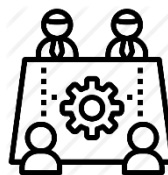
- Rośnie rola profilaktyki zdrowotnej budowania świadomości zdrowotnej i zapobiegania zachorowaniom,
- Personalizacja usługi (dla firm, grup wiekowych)
- Badania diagnostyczne
- Poszerzanie usługi o członków rodziny.

93% zapewnienie bezpieczeństwa pracy to kluczowy obszar w działaniach HR

29% badanych potrzebuje wsparcia lekarskiego w obszarze zdrowia fizycznego w pracy zdalnej

Profilaktyka

66% badanych oczekuje od pracodawcy wsparcia w zakresie profilaktyki zdrowotnej
18% badanych jest zadowolonych z tego wsparcia



Przykłady tematyczne: stres, bóle pleców, nadwaga i otyłość, profilaktyka nowotworów, choroby cywilizacyjne, palenie, ergonomia stanowiska pracy, zdrowy sen, zdrowe odżywianie, techniki relaksacyjne, zarządzanie energią, uzależnienia i współuzależnienia.

Zdrowie psychiczne



61% twierdzi, że wzrosła rola dbania o zdrowie psychiczne w ciągu ostatnich 5 lat

81% badanych twierdzi, że zdrowie psychiczne to obecnie ważny dla nich obszar

67% badanych chciałoby mieć wsparcie pracodawcy w tym obszarze

24% badanych jest zadowolonych ze wsparcia swojego pracodawcy w tym obszarze

21% pracodawców w najbliższym półroczu planuje działania wspierające swoich pracowników w obszarze zdrowia psychicznego

ZDROWIE PSYCHICZNE

Psychologia pracy i kultury organizacyjnej

W tym obszarze organizowane są programy skierowane do wewnątrz organizacji budujące atmosferę zdrowe relacje, wzajemny szacunek, troskę i wsparcie.

- Szkolenia dla menadżerów, w zakresie leadership, stylu zarządzania, rozwiązywania kryzysów i konfliktów.
- Komunikacja wewnętrzna.
- Techniki relaksacyjne, regeneracja w pracy i po pracy.
- Zarządzanie stresem w pracy: trudny klient, trudna relacja.
- Wypalenie zawodowe.
- Warsztaty z samorozwoju, mindfulness.

Wsparcie psychologiczne w życiu prywatnym

W ujęciu podstawowym rozumiane jest jako work life balance – praca maksymalnie 8 godzin, możliwość zdalnego świadczenia usług.

Wsparcie psychologiczne, w zakresie bieżących potrzeb i w sytuacjach kryzysowych: spirala długów, utrata bliskiego.

Warsztaty z terapeutami dotyczące samorozwoju, depresji zarządzania energią życiową, snu jako formy odstresowania i relaksacji. Wśród innych tematów na warsztaty wskazywano np. warsztat z zakresu radzenia sobie z nastolatkami.

Największe wyzwanie HR w lock down

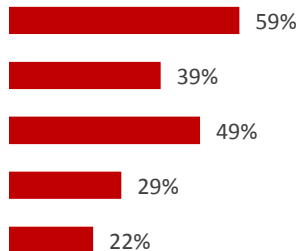
97% największe wyzwanie to zapanowaniem nad strachem i negatywnymi emocjami pracowników w okresie pandemii



97% dużych firm wdrożyło zdalny model pracy

29% ocenia tak samo warunki w pracy i biurze

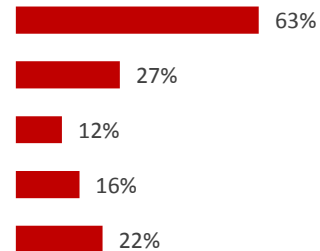
51% ocenia lepiej warunki w biurze niż w pracy



Bolączki pracy zdalnej

- Brak kontaktu z innymi pracownikami
- Stres wywołany łączeniem pracy i obowiązków domowych
- Brak dostosowanego do pracy miejsca
- Trudność w skupieniu się
- Brak stałych godzin pracy

20% ocenia swoje warunki pracy jako lepsze w domu niż w biurze



32% badanych potrzebuje wsparcia w zarządzaniu stresem i emocjami w pracy zdalnej

Dieta i zdrowe odżywianie



57% twierdzi, że wzrosła rola diety i zdrowego odżywiania w ciągu ostatnich 5 lat

66% badanych twierdzi, że dieta i zdrowe odżywianie to obecnie ważny dla nich obszar

35% badanych chciałoby mieć wsparcie pracodawcy w tym obszarze

13% badanych jest zadowolonych ze wsparcia swojego pracodawcy w tym obszarze

ZDROWE ODŻYWIANIE

To obszar, gdzie działo się stosunkowo niewiele w dużych firmach. Podstawowa aktywnością przed pandemia były owoce w biurach np. owocowe poniedziałki.

Ważnym elementem zdrowego odżywiania jest kuchnia czy stołówka. Kuchnia ma zapewnić warunki do podgrzania posiłku. W przypadku stołówki **dużą wagę przywiązuje się do jakości jedzenia dostarczanego przez jego dostawcę.** Zarówno kuchnia jak i stołówka pełnią ważną rolę integracyjną.

W kontekście zdrowego odżywiania coraz częściej organizowane są działania profilaktyczne:

- E-learning związany ze zdrowym odżywianiem.
- Wykłady i warsztaty z dietetykiem.



Sport i aktywność fizyczna



39% twierdzi, że wzrosła rola sportu i aktywności fizycznej w ciągu ostatnich 5 lat

41% badanych twierdzi, że sport i aktywność fizyczna to obecnie ważny dla nich obszar

47% badanych chciałoby mieć wsparcie pracodawcy w tym obszarze

23% badanych jest zadowolonych ze wsparcia swojego pracodawcy w tym obszarze

AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA

Ważnym elementem w organizacji inicjatyw sportowych jest rywalizacja i grywalizacja. **Łączenie inicjatyw z pomysłami walki o wyniki podnosi adrenalinę, angażuje i buduje atmosferę współpracy.** Firmy wspierają różne dziedziny sportu, ale chętniej te grupowe – budujące integrację.

siatkówka babington taniec
koszykówka
piłka nożna tenis stołowy
joga bieganie rower
pływanie triathlon kijki/chodzenie

W organizacji inicjatyw sportowych ważną rolę pełni technologia. Platformy, systemy i aplikacje pozwalają na budowanie społeczności wokół wydarzeń sportowych, a także dają możliwość wykorzystania mechanizmów opartych na zbieraniu punktów i grywalizacji. Przykładem mogą być inicjatywy oparte o ideę challenge – liczenie kroków/kilometrów przejechanych rowerem i zamiana ich na nagrody czy cel charytatywny zwiększa motywację.

Grupowe inicjatywy sportowe



Karta sportowa



Aktywność w rodzinie



Organizacja wypoczynku i rozrywki



37% twierdzi, że wzrosła rola organizacji wypoczynku i rozrywki w ciągu ostatnich 5 lat

15% badanych twierdzi, że wypoczynek i rozrywka to obecnie ważny dla nich obszar

35% badanych chciałoby mieć wsparcie pracodawcy w tym obszarze

11% badanych jest zadowolonych ze wsparcia swojego pracodawcy w tym obszarze

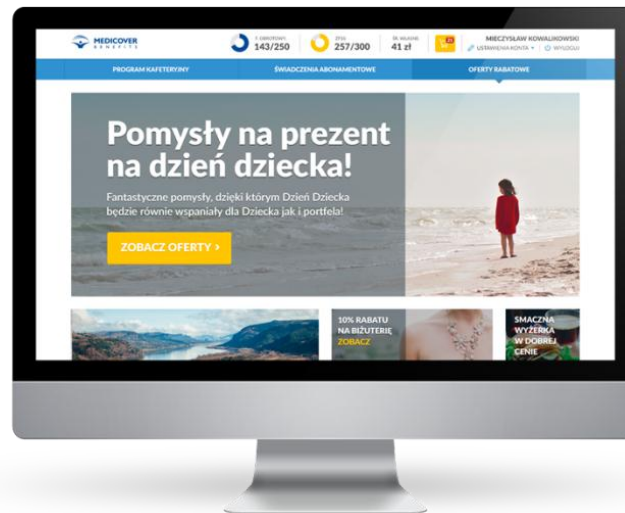
Wypoczynek i rozrywka

RELAKS - pracownik

- Fundamentem idei relaksu poza domem jest **work life balance**. Główne narzędzia to platforma benefitowa oraz możliwość pracy zdalnej coraz powszechniej wdrażanej w organizacjach.

RELACJE – HR i pracownik

- **Integracja pracowników** (wspólne wyjścia, aktywności, inne)
- **Ważnym nośnikiem relacji w organizacjach są wspólne pasje**
- **Relacje to również warsztaty integracyjne, tematyczne**, np. fotograficzne, ceramiczne.
- Jeszcze innym sposobem na skracanie relacji jest **współdziałanie**, np. wspólne robienie śniadania.
- **Wolontariat jest istotnie lepiej rozwinięty w firmach produkcyjnych niż organizacjach opartych na pracy biurowej.**





82% średnich i dużych firm zweryfikowało strategię HR w okresie pandemii

70% szefów personalnych twierdzi, że dbanie o pracownika to ważna wartość, która cechuje ich firmę, a **49%** chce rozwijać strategię w tym obszarze

96% badanych HR-owców z dużych firm twierdzi, że ich organizacje dobrze radzą sobie z dbaniem o zdrowie pracowników, ale tylko **53%** dobrze ocenia to wsparcie

Dbanie o zdrowie

Co obecnie jest ważne w dbaniu o zdrowie



82% - zdrowie fizyczne i opieka medyczna

Oczekuje wsparcia
pracodawcy

82%

Jestem zadowolony ze
wsparcia pracodawcy

52%



81% - kondycja psychiczna

67%

24%



66% - dieta i zdrowe odżywianie

35%

13%



41% - sport

47%

23%



15% - organizacja wypoczynku i rozrywki

35%

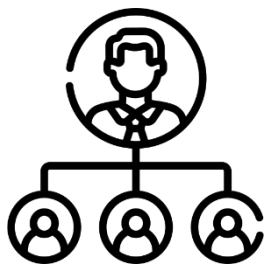
11%

Potrzebne wsparcie!



Zdrowy pracownik to zdrowa firma!

Prezes/właściciel



Ciągłość biznesu

Efektywność

Osiągnięcie celów

Employee branding

Kultura organizacyjna

Bezpieczeństwo

Dyrektor personalny

Zaangażowanie

Absencja

Rekrutacja i retencja



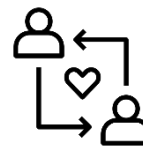
Cele biznesowe



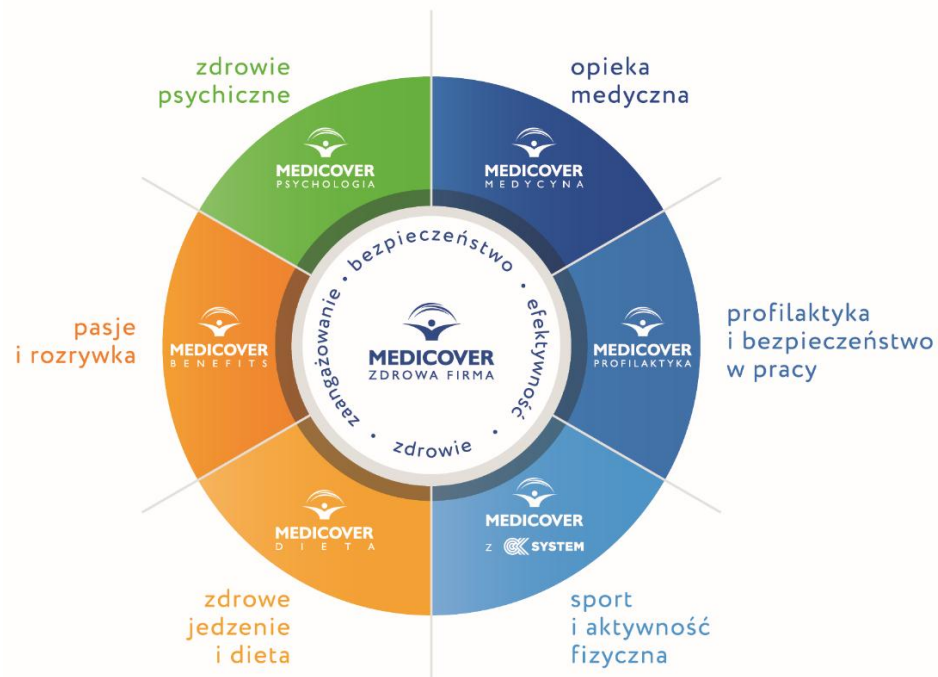
Cele organizacyjne



Cele HR



ZDROWA FIRMA - MEDICOVER



POTRZEBY PRACOWNIKÓW



Dobre przywództwo w czasach pandemii

Zrozumienie i wsparcie od pracodawcy



**Zadbanie o ich zdrowie i bezpieczeństwo
(aż 82% oczekuje tego od pracodawcy*)**

Działania podejmowanych w formie zdalnej –
np. szkolenia, porady, integracja



WYZWANIA I CELE ORGANIZACJI

- Ciągłość biznesu
- Efektywność organizacji
- Osiągnięcie celów biznesowych

POTRZEBY I CELE HR – NASZE FILARY WSPARCIA

- Budować zaangażowanie, odporność, kondycję psychiczną, fizyczną i energię pracowników
- Stworzyć bezpieczne warunki pracy i standardy bezpieczeństwa dotyczące środowiska pracy
- Co zapewnić pracownikom w sytuacji redukcji kosztów osobowych np.: stanu zatrudnienia czy wynagrodzeń?



DEFINICJA ZDROWIA

Definicja Światowej Organizacji Zdrowia (WHO)

Zdrowie to nie tylko brak choroby czy kalectwa.

**Zdrowie to stan pełnego fizycznego,
psychicznego i społecznego dobrostanu**



zdrowie fizyczne
to **prawidłowe**
funkcjonowanie organizmu,
jego układów i narządów.



zdrowie psychiczne
to zdrowie **emocjonalne** (człowiek umie rozpoznawać i wyrażać emocje a także nimi zarządzać, utrzymywać równowagę psychiczną) oraz zdrowie **umysłowe** (poprawny przebieg procesów myślowych, zdolność logicznego i jasnego myślenia)



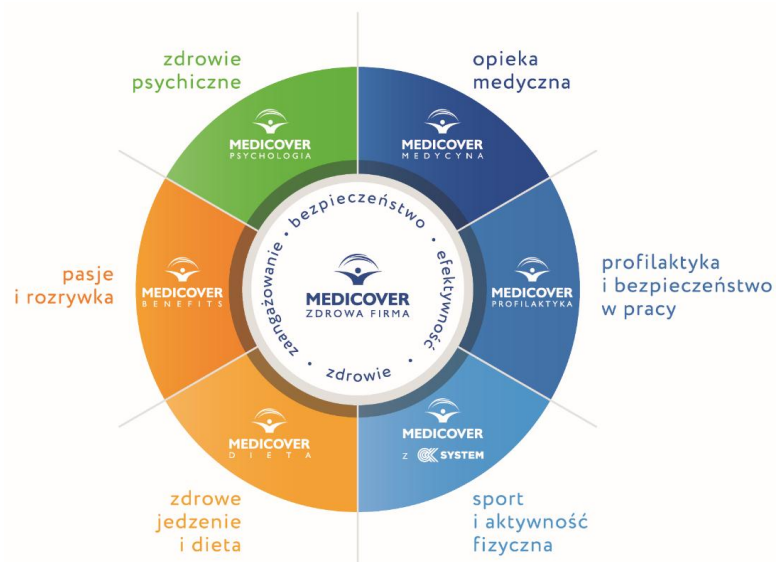
zdrowie społeczne
to zdolność człowieka do nawiązywania, podtrzymywania i rozwijania **prawidłowych relacji** z innymi ludźmi czy zwierzętami

ZDROWA FIRMA – PARTNER W BUDOWANIU BEZPIECZEŃSTWA, ZDROWIA I ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW.

W „Medicover Zdrowa Firma”:

- wspieramy firmy w **realizacji ich potrzeb** HR i biznesowych
- dopasowujemy do tych potrzeb **dedykowane rozwiązania we wszystkich obszarach zdrowia** fizycznego, psychicznego i społecznego
- rozwiązania, które proponujemy tworzone są i dostarczane przez nasze **centra kompetencyjne** lub przy współpracy z **najlepszymi partnerami**

W „Zdrowej Firmie” pracownicy czują się zaopiekowani i są zdrowsi, przez to skuteczniej osiągają cele biznesowe.





KORZYŚCI DLA HR

- **Dedykowane rozwiązania dla firmy przygotowywane przez profesjonalnych doradców – ekspertów** - rozwiązania odpowiadające na nowe potrzeby HR, oraz dopasowane do specyfiki firmy na bazie wieloletniego doświadczenia.
- **Wpływ na dobrą kondycję fizyczną i psychiczną pracowników**, przez to niższą absencję oraz wyższą efektywność.
- **Satysfakcja i spokój** – poczucie spokoju związane z dobrym wyborem oraz satysfakcja z wzmocnionej roli HR, perspektywa podium w konkursach HR.
- **Wzmocnienie wizerunku firmy** jako dobrego pracodawcy, umiejącego stworzyć bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

<https://zdrowafirma.medicover.pl/>



ZOBACZ JAK MOŻEMY ZADBAĆ O ZDROWIE TWOICH PRACOWNIKÓW



pracownicy-sprzedazy-i-uslugi/

- pracownicy **SPRZEDAŻY**
- pracownicy **DECYZYJNI**
- pracownicy **PRODUKCJI**
- pracownicy **BIUROWI**
- pracownicy **MOBILNI**
- pracownicy **ZDALNI**

Zapraszam do kontaktu

Mariusz Smoliński

ICAN Research Director

m.smolinski@ican.pl

Małgorzata Nowak

Kierownik Działu Rozwoju Oferty Marketingowej, Medicover

malgorzata.nowak-biuro@medicover.pl