



DLACZEGO JEST WAŻNY DLA BIZNESU I JAK GO OSIĄGNAĆ?

Spis treści

1. O AUTORACH - KIM JESTEŚMY?
2. CZYM JEST WELLBEING?
3. **WYZWANIA** WSPÓŁCZESNYCH ORGANIZACJI
4. JAKIE **KORZYŚCI** PŁYNĄ ZE ŚWIADOMEGO WDRAŻANIA PROGRAMÓW WELLBEINGOWYCH?
5. MODEL 6 OBSZARÓW WELLBEINGU W ORGANIZACJI.
6. **JAK WDRAŻAĆ** PROGRAMY WELLBEINGOWE.
7. **NAJLEPSZE PRAKTYKI** I ROZWIĄZANIA RYNKOWE.

Kim jesteśmy?

Wellbeing Institute powstał, aby wspierać organizacje w działaniach związanych z dobrostanem pracowników, a co za tym idzie, podnosić jakość życia ludzi.

Oferując innowacyjne rozwiązania, produkty najwyższej jakości oraz ekspercką wiedzę, pokazujemy firmom, jak stworzyć miejsce pracy, w którym pracownicy czują się spełnieni i zadowoleni, a organizacja bez problemu osiąga swoje cele biznesowe.

Nasze kompleksowe i dopasowane do indywidualnych potrzeb programy wellbeingowe zawsze w centrum stawiają człowieka.

Wierzymy, że budowanie kultury organizacyjnej opartej na zasadach wellbeingu nie tylko pozwala pracownikom się rozwijać i realizować swój potencjał, ale przynosi również najlepsze i najbardziej trwałe rezultaty dla firmy.

Nasza metodologia oparta jest na wieloletnim doświadczeniu pracy z ludźmi, na wiedzy naukowej oraz najnowszych badaniach.

Kochamy to, co robimy i z radością towarzyszymy ludziom i firmom w rozwoju.

Jesteśmy dumni z tego, że jako pierwsza taka organizacja w Polsce możemy szerzyć ideę wellbeingu i skupiać wokół niej praktyków, pasjonatów i profesjonalistów w tej dziedzinie.

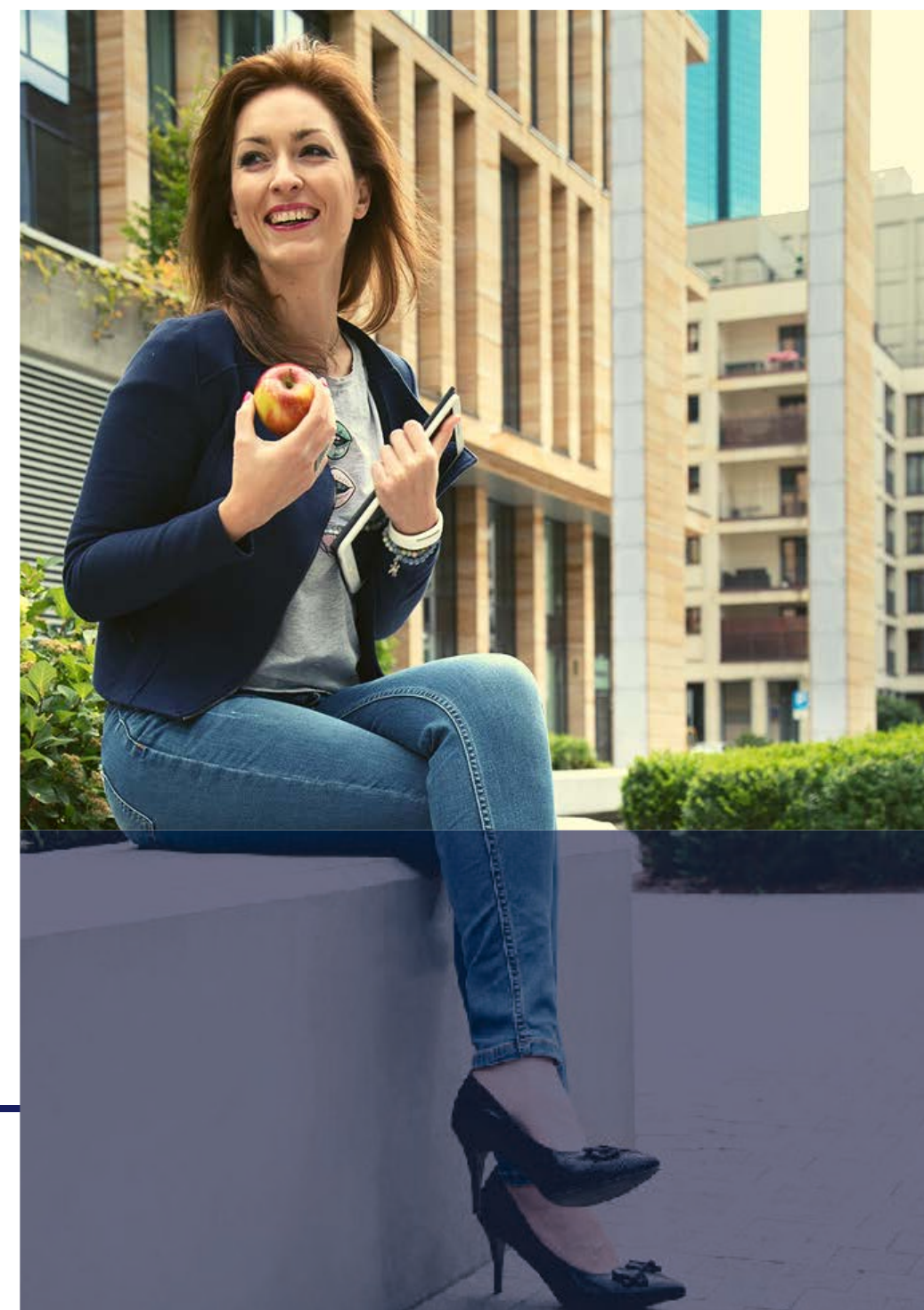


**W skali od 1 do 10,
jaki jest Twój poziom
wellbeingu/
dobrostanu?**

**OD TEGO PYTANIA ZACZYNA SIĘ WELLBEING.
ZADAJEMY JE SOBIE
I NASZYM KILENTOM KAŻDEGO DNIA.**

Czym jest wellbeing?

W dosłownym tłumaczeniu „**wellbeing**” oznacza **dobrostan**, czyli po prostu dobre samopoczucie. Jest to stan, w którym człowiek **realizuje się prywatnie i zawodowo**, zna swoje mocne strony i wykorzystuje swój potencjał oraz jest **odporny na stres**. Osoby wcielające w życie zasady wellbeingu są **zadowolone** ze swojego życia i otwarte na innych.



#WellbeingInstitute#Doceniamy#Wyróżniamy

Co o wellbeingu mówią eksperci?



"Jeśli zadbamy o człowieka, to człowiek zadba o biznes - od lat powtarzam to zdanie niczym mantrę. Głęboko wierzę w to, że nie tylko umiejętności, kompetencje i wiedza dowożą wynik. Na to składa się również ogólny stan fizyczny i psychiczny człowieka. Gdy człowiek jest zestresowany, sfrustrowany, cierpi na różnego rodzaju choroby, to nie ma możliwości, by wykorzystywał cały swój potencjał i był efektywny. Dlatego świadome organizacje stawiają na wellbeing i zaczynają coraz mocniej dbać o komfort swoich pracowników".

BEATA KAPCEWICZ

Co-founder, Chief Visionary Officer

Współzałożycielka i mentor Wellbeing Institute. Praktykujący lider, trener zarządów, prezes MomentumWay

W problematyce Wellbeing zaszyta jest nasza głęboka tęsknota do raju, tęsknota za szczęściem. Tęsknoty po części zamieniają się w różne złudzenia, mitologie, a po części mogą być materializowane w konkretnych programach, na konkretnych zasadach i wtedy powstają różne pytania: na ile dobrostan pracowników ma być funkcją zdrowej firmy i zdrowo zarządzanej, a na ile maja za tym stać jakieś dodatkowe działania pracownika, w których go wesprzemy."

JACEK SANTORSKI

Prezes Grupy Firm Doradczych Values.



Wyzwania współczesnych organizacji

BADANIA SYTUACJI RYNKOWEJ



Wyzwania rynkowe współczesnych organizacji

- **WYSOKI POZIOM STRESU**

Aż 85% aktywnych zawodowo Polaków odczuwa stres w pracy.

- **DEPRESJA**

1,5 mln Polaków ma depresję (ponad 80 % to osoby w wieku produkcyjnym).

- **POSTRZEGANIE SWOJEJ PRACY**

37% Polaków postrzega swoją pracę jako dobrą, a 20% jako bardzo dobrą

- **WYSOKA ABSENCJA**

Średni czas przebywania na L4 to około dwa miesiące

- **REKRUTACJA**

ponad 50% firm w polsce ma problemy rekrutacyjne

- **WYSOKIE KOSZTY PRACY**

Rocznie straty dla gospodarki to 1 – 2,6 miliarda złotych

**BRAK
ZAANGAŻOWANIA**

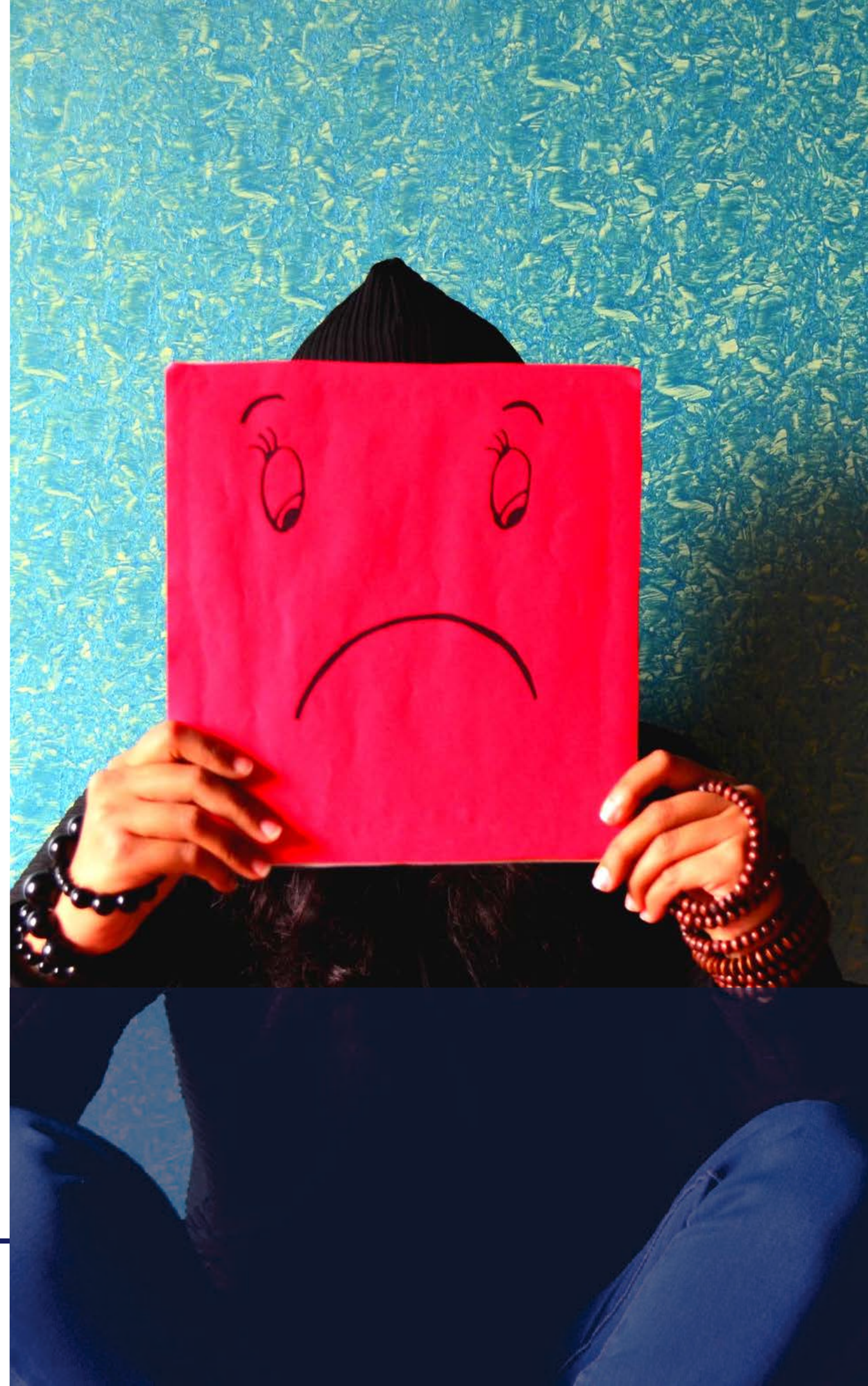
52%

pracowników w Polsce
nie angażuje się w pracę,
a 14 % wręcz sabotuje
swoje miejsce pracy.

ŹRÓDŁO: "Work Service „Barometr Rynku Pracy VIII" 2017r

Wyzwania rynkowe współczesnych organizacji

W raporcie EY „Cała
Polska tworzy
idealne miejsce
pracy” czytamy, że aż
63% Polaków jest
niezadowolonych ze
swojej pracy



#WellbeingInstitute#Doceniamy#Wyróżniamy



BADANIA
PRZEPROWADZONE PRZEZ
EMPLOYER BRADING
INSTITUTE WE
WSPÓŁPRACY Z EY
POKAZUJĄ, ŻE TYLKO

37% Polaków
jest szczęśliwych w swojej
pracy

Z BADAŃ PRZEPROWADZONYCH
PRZEZ INSTYTUT GALLUPA* NA
CAŁYM ŚWIECIE WYNIKA, ŻE
ŚREDNI **POZIOM**
ZAANGAŻOWANIA
PRACOWNICZEGO WYNOSI

13%
i widoczny jest trend
spadkowy

PONAD 50%

badanych przyznaje, że często
myśli o pracy będąc w domu,
co negatywnie wpływa na
relacje z bliskimi

Źródło: Raport z badania „Praca, Moc, Energia
w polskich firmach”,



Wyniki badania „**Praca, moc, energia w polskich firmach**” pokazują, że mniej niż połowa pracowników rozpoczyna swój dzień z optymizmem i zapałem, natomiast **aż 30%** z negatywnymi emocjami (niepokojem, złością czy niechęcią). **Ponad 40%** zwykle odczuwa w ciągu dnia pracy irytację, frustrację i zniecierpliwienie.

Źródło: Raport z badania „Praca, Moc, Energia w polskich firmach”, realizowane we współpracy z Aon, Kinnarps Polska, Dailyfruits, Benefit Systems, Uniwersytetem Łódzkim oraz Akademią Leona Koźmińskiego

Po co biznesowi wellbeing?

**WYZWANIA WSPÓŁCZESNYCH
ORGANIZACJI**



#WellbeingInstitute#Doceniamy#Wyróżniamy

A co daje wysoki poziom wellbeingu?

Pracownicy szczęśliwi i zadowoleni są bardziej entuzjastycznie nastawieni, efektywni, innowacyjni, otwarci na nowe oraz Zaangażowani, w co robią.

A badania pokazują wymierne efekty:

36%

pracownicy szczęśliwi i zadowoleni korzystają mniej ze zwolnienia chorobowego o 36% (Gallup)

43%

pracownicy szczęśliwi i zadowoleni są o 43% bardziej produktywni

86%

pracownicy szczęśliwi i zadowoleni są o 86% bardziej kreatywni



DLA

80%

—

PRACOWNIKÓW OFERTA FIRM W ZAKRESIE
DBAŁOŚCI O ICH DOBRE SAMOPOCZUCIE I
DOBROSTAN STAŁA SIĘ CZYNNIKIEM DECYDUJĄCYM
W ZATRUDNIENIU I ZATRZYMANIU ICH W
PERSPEKTYWIE NASTĘPNYCH 10 LAT

źródło: State of the Industry: Employee wellbeing, culture and engagement in 2017, Exploring the role employee wellbeing plays in workplace culture and employee engagement, 2017.

Jakie są korzyści ze świadomego wdrażania programów wellbeingowych?

MNIEJSZA ABSENCJA Z POWODU CHORÓB

Pracownicy z ogólnie słabym stanem zdrowia 9 razy częściej niż ich zdrowsi koledzy, korzystają ze zwolnień lekarskich.

POZYTYWNY WPŁYW SPOŁECZNY

Schulte and Vainio (2010) w swych badaniach przekonują, że polepszenie poczucia well-beingu w organizacjach może pozytywnie wpłynąć na społeczeństwo.

REDUKCJA ABSENTEIZMU

PwC i Gallup piszą, że o 51% zmniejsza się problem absencji w pracy z „dwolnego” powodu.

WZROST LOJALNOŚCI

Dbanie o zadowolenie pracowników pozwala zwiększyć ich lojalność i zmniejszyć aż o 81% chęć szukania nowej pracy.

Jakie są korzyści ze świadomego wdrażania programów wellbeingowych?

POLEPSZENIE WIZERUNKU FIRMY I WZROST JEJ KONKURENCYJNOŚCI

Kompleksowy program wellbeingowy, który dba o zdrowie psycho-fizyczne pracowników buduje wizerunek organizacji jako "pracodawcy z wyboru".

WZROST ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW

Skuteczne zarządzanie, wysoka wydajność i świetne wyniki to wszystko zasługa zmotywowanych, zaangażowanych i po prostu szczęśliwych pracowników.

OBNIŻENIE KOSZTÓW REKRUTACJI

Według szacunków Sedlak&Sedlak koszty zapewnienia istotnego wakatów mogą wynosić od 30% aż do 200% rocznej pensji danego pracownika.

WZMOCNIENIE WIZJI I MISJI ORGANIZACJI

Jak wskazuje Deloitte w swym raporcie 43% organizacji wprowadzających strategię wellbeingu wierzy, że wellbeing wzmacnia ich misję i wizję.

Z raportu BUPA wynika, że w oczach **69%** kadry zasilającej rynek pracy, pracodawca **dbający** o jej zdrowie jest **poważnym** i docenianym **partnerem biznesowym**.

Raport BUPA – Badanie “Zdrowie w miejscu pracy – diagnoza i oczekiwane zmiany”

TYMCZASEM

Badanie Aon pokazało, że obecnie **tylko 7%** organizacji pracuje nad programami w obszarze **zdrowia** czy szeroko pojętego **wellbeingu**, a plany w tym zakresie w kolejnych 5 latach ma **jedynie 12%** organizacji.

Źródło: Raport "Cała Polska tworzy idealne miejsce pracy", Pracujebolubie.pl; EY Building a better working world



Model 6 obszarów wellbeingu

NASZA AUTORSKA
METODOLOGIA OPIERA SIĘ NA
KOMPLEKSOWYM PODEJŚCIU DO
WELLBEINGU W ORGANIZACJI

Świadomość

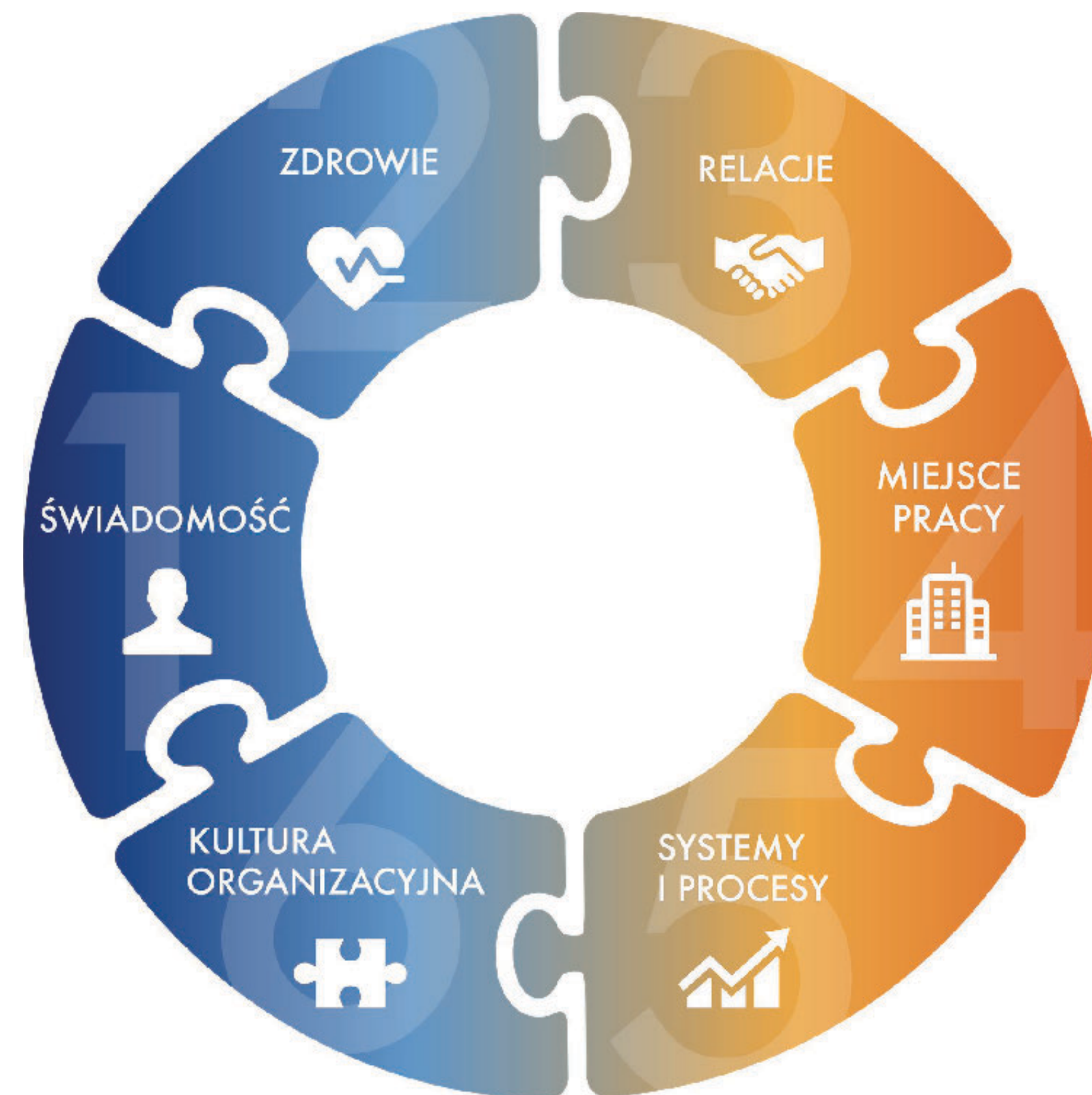
Zdrowie

Relacje

Miejsce pracy

Systemy i procesy

Kultura organizacyjna





MODEL 6 OBSZARÓW WELLBEINGU - OMÓWIENIE POSZCZEGÓLNYCH OBSZARÓW

ŚWIADOMOŚĆ

- świadomość swoich potrzeb
- pewność siebie
- zarządzanie talentami
- praca we flow

RELACJE

- budowanie zaufania
- komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna
- zarządzanie konfliktem
- informacja zwrotna

ZDROWIE

- zarządzanie energią życiową
- zarządzanie stresem
- aktywność fizyczna
- mindfulness
- budowanie odporności

SYSTEMY I PROCESY

- jasna struktura i procesy
- system płacy i nagród
- rozwój biznesowy
- zarządzanie poprzez wyznaczanie celów
- jasna ścieżka kariery

MIEJSCE PRACY

- dostosowanie przestrzeni do potrzeb
- funkcjonalność
- elastyczność czasu pracy
- strefa regeneracji

KULTURA ORGANIZACYJNA

- misja i wizja oparta na wartościach
- styl przywództwa
- transparentność
- podział ról i odpowiedzialności - autonomia
- możliwość rozwoju



MODEL 6 OBSZARÓW WELLBEINGU - PYTANIA DIAGNOZUJĄCE

ŚWIADOMOŚĆ

W jaki sposób wspieramy pracownika w budowaniu większej świadomości?

ZDROWIE

W jaki sposób wspieramy zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników?

MIEJSCE PRACY

W jaki sposób dbamy o miejsce pracy, aby wspierało doświadczenia pracowników?

RELACJE

W jaki sposób kształtujemy dobre relacje w naszej organizacji?

SYSTEMY I PROCESY

Jakie systemy i procesy wspierają wellbeing oraz jak wellbeingowe systemy budujemy?

KULTURA ORGANIZACYJNA

Jak realizujemy wartości organizacji i jaki mamy model przywództwa?

Co o wellbeingu mówią eksperci?



"Już wiele lat temu zmieniłem podejście do celów firmy i stylu zarządzania. Jako główne hasło przyjęte przez wszystkich pracowników postawiliśmy sobie dobrostan: dobre życie w organizacji zarówno dla pracowników jak i zarządu, dla naszych klientów i naszych dostawców. Zmieniliśmy styl zarządzania, który nazwaliśmy prosto zarządzaniem ludźmi po ludzku. Niby niewielka zmiana, a przyniosła nieoczekiwane efekty. Zmieniło się zaangażowanie pracowników, zainteresowanie ich pracą, zainteresowanie samą firmą i celami firmowymi. Ludzie obdarzeni zaufaniem pracują znacznie bardziej efektywnie, z dużym zaangażowaniem i przekłada się to oczywiście na efekty ekonomiczne w firmie. Warto zarządzać ludźmi po ludzku".

ANDRZEJ JEZNACH

Prezes firmy handlowej GERSO GmbH

„Uważam, że HR-owiec to nie jest zwykły zawód tylko misja do wykonania. Misja zmieniania ludzi, odkrywania ich ukrytych talentów, osiągania sukcesów, odkrywania, że praca może być spełnieniem. Właściwe zarządzanie zasobami ludzkimi to pozytywna siła napędowa organizacji właściwie prowadzona buduje przewagę konkurencyjną każdej organizacji, zmienia ją na lepsze, pomaga prowadzić ludzki biznes z sukcesem”.

BEATA KULER

Członek Zarządu

Dyrektor Personalny Ikea Industry



Jak wdrożyć wellbeing do organizacji?

ANALIZA

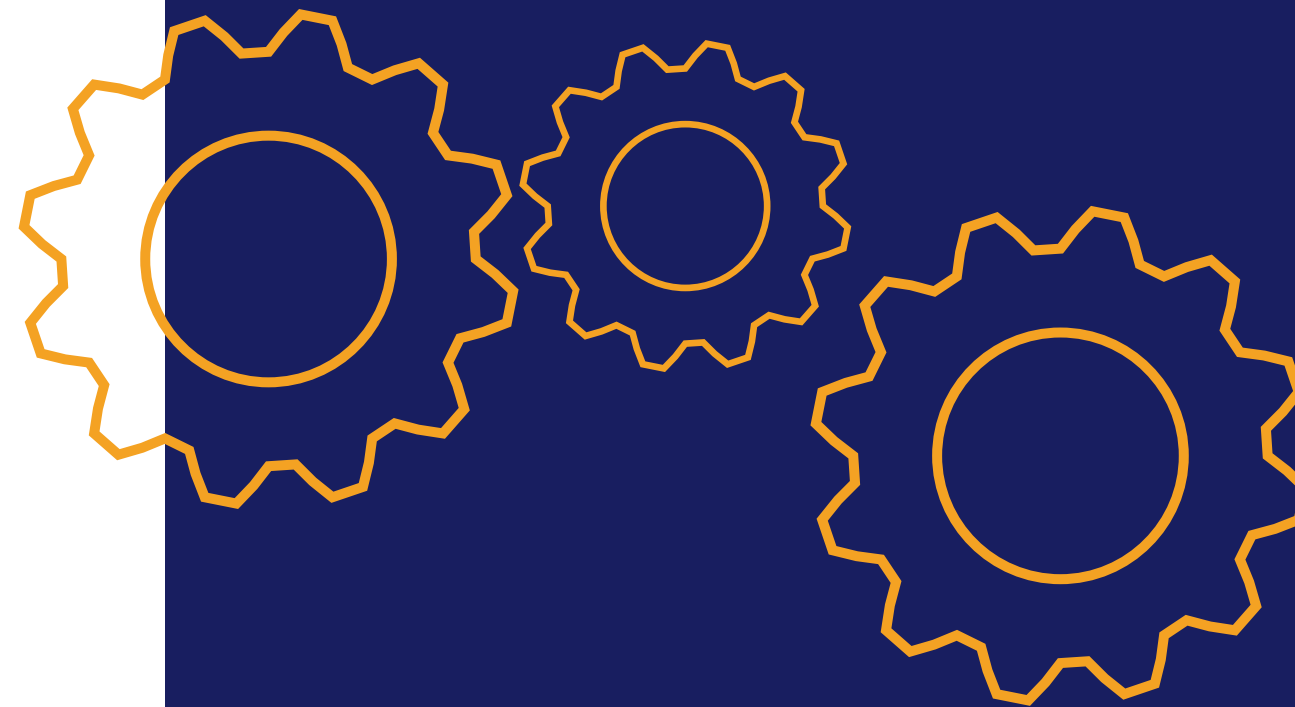
PROJEKTOWANIE

WDROŻENIE

MONITORING

OPTYMALIZACJA

STRATEGIA



#WellbeingInstitute#Doceniamy#Wyróżniamy



Model Wdrożeniowy Programów Wellbeingowych

1. **Analiza** - najbardziej kluczowy element całego procesu, poprzez audyt wielopoziomowy można określić "co jest" i "co ma być".
2. **Projektowanie** - znając wizję organizacji wellbeingowej wykorzystujemy model 6 obszarów, w celu stworzenia kompleksowego programu.
3. **Wdrażanie** - krok po kroku budowane są nowe nawyki w organizacji poprzez działania, które się wzajemnie uzupełniają i wspierają.
4. **Monitoring** - wyznaczamy w czasie punkty kontrolne, aby badać skuteczność i użyteczność poszczególnych rozwiązań.
5. **Optymalizacja** - wyciągamy wnioski i poprawiamy to, co może działać lepiej, eliminujemy te rozwiązania, które nie przynoszą efektów.
6. **Strategia** - postrzegana jest jako ciągły i dynamiczny proces, który zmienia się w zależności od warunków w organizacji.

Jak podnoszą poziom wellbeingu certyfikowane organizacje w Polsce?

PRAKTYKI I ROZWIĄZANIA



#WellbeingInstitute#Doceniamy#Wyróżniamy

ŚWIADOMOŚĆ

W jaki sposób wspieramy pracownika w budowaniu większej świadomości?

FUJITSU

- Mental Health Awareness Week

Cykliczny projekt w zakresie zdrowia psychicznego (np.: wypalenie zawodowe, stres, komunikacja, budowanie relacji)

- Individual Development Plan
- Kindness Day

Dzień praktykowania wdzięczności

- Unconscious Bias

Szkolenia dot. stronniczości lub nieświadomych uprzedzeń

CASUS IURIS

- Szkolenia - poprawienie relacji i komunikacji w firmie
- Zadania dobierane zgodnie z preferencjami

CRÉDIT AGRICOLE

- Akademia Rozwoju Doradcy
- Coaching, mentoring
- Biblioteka HR
- Seminaria dot. zrównoważonego rodzicielstwa
- Warsztaty dot. wypalenia zawodowego
- Program PowerON rozwijający świadomość i kompetencje w obszarze work-life balance

OPSTALENT

- Warsztaty promujące wartości firmy
- Elastyczne podejście do potrzeb pracownika
- Polityka otwartych dni

CAPGEMINI

- Wellbeing at Capgemini
Jest to strona poświęcona stricte idei wellbeingu i dbałości o siebie
- Women@Capgemini
program wspierający rozwój kobiet w organizacji z perspektywy równowagi płci
- WinWithCapgemini
autorski program mający na celu włączanie osób niepełnosprawnych w życie firmy

ZDROWIE

W jaki sposób wspieramy
zdrowie fizyczne
i psychiczne pracowników?

FUJITSU

- Relaxation classes
- Sesje z dietetykiem
- Firmowe drużyny sportowe
- Mental Health Awareness Week
- Owocowe wtorki

CASUS IURIS

- Bezpłatna opieka medyczna
- Promowanie zdrowego stylu życia
- Bieg firmowy

CRÉDIT AGRICOLE

- E-learning: Zdrowie w roli głównej
- Wydarzenia PowerON: dzień rowerzysty, treningi sportowe, dni zdrowia
- Wyzwania sportowe wspierające regularną aktywność sportową
- CA Akademia Pierwszej Pomocy

OPSTALENT

- Wycieczki górskie w ramach Klubu PMC
- Wyzwania biegowe i rowerowe
- Tygodniowy Plan dietetyczny- zróżnicowane przekąski w biurze każdego dnia
- Wydzielone strefy relaksu
- Kolorowe, energetyczne wnętrza

CAPGEMINI

- Onkologiczne S.O.S
 - Kampania Movember
- Miesięczna akcja mająca na celu zwiększenie świadomości na temat profilaktyki nowotworowej
- FitBoxy
 - Wellbeing Week
 - Mobility Week
- promowanie zrównoważonych środków transportu w ramach European Mobility Week

RELACJE

W jaki sposób kształtujemy
dobre relacje w naszej
organizacji?

FUJITSU

- Kulutra ciągłego feedback'u
- Employee relations team

Wsparcie pracowników w tematach z dziedziny: mobbingu, dyskryminacji, konfliktów w zespołach, itp.

- Spotkania team buildingowe

Pomysłodawcami są pracownicy, wyłaniane w toku konkursu połączone z działaniami CSR

CASUS IURIS

- Świątowanie urodzin oraz imienin
celebracja; poczęstunek, nawet skromny, jest zawsze okazją do wspólnego spędzenia czasu i rozmowy.
- Wyjazdy integracyjne
- Spotkania Wigilijne

CRÉDIT AGRICOLE

- Kodeks Współpracy
- Move&Co – program wspierający umiejętności i społeczność menedżerów
- Sieć społecznościowa CA Sales Power integrująca pracowników placówek bankowych
- Program #ijatoszanuje integrujący pracowników wokół poczucia dumy i spełnienia z sukcesów

OPSTALENT

- Swobodna komunikacja
- Wspólne posiłki

Tradycja Happy Friday. W każdy piątek jest możliwość w miłej atmosferze zakończyć tydzień pracy i rozpocząć weekend. Firmowa kuchnia zamienia się wówczas w małe bistro.

- Regularny feedback
- Eventy firmowe
- Language Café i nauka języków obcych w tandemach

CAPGEMINI

- Peakon/ Pulse -interaktywne badanie zaangażowania pracowników mierzone w cyklach miesięcznych
- SpeakUp – platforma poprzez którą pracownicy mogą zgłaszać incydenty naruszające etykę, a także dobra pracowników lub firmy
- Communities, Clubs - aby wymieniać się wiedzą, doświadczeniem i pomysłami

MIEJSCE PRACY

W jaki sposób dbamy
o miejsce pracy, aby
wspierało doświadczenia
pracowników?

FUJITSU

- Pokoje do relaksu
- Elastyczne godziny pracy
- Piłki fitness do siedzenia
- Biurka do pracy stojącej

CASUS IURIS

- Indywidualnie różnicowane miejsce pracy, zgodnie z potrzebami
- Dzieci i zwierzęta w kancelarii mile widziane
- Galeria zdjęć
Wieszanie na ścianie zdjęć z wyjazdów integracyjnych
- Kuchnia sercem
spontaniczna integracja w kuchni, która jest miejscem wspólnych posiłków, nieformalnych spotkań i wymiany poglądów

CRÉDIT AGRICOLE

- Nowa siedziba centrali banku zaprojektowana z pracownikami w oparciu o ideę Activity Based Working i wspierająca nowe style pracy
- Strefy do regeneracji w budynkach
- Regulamin pracy zdalnej
- Cykl filmików edukacyjnych dot. ergonomii stanowiska pracy

OPSTALENT

- Wydzielona strefa pracy
- Wydzielone strefy relaksu
- Taras z meblami ogrodowymi, leżakami i hamakiem

Sercem biura jest przestronna i nowocześnie wyposażona kuchnia, która stała się sercem organizacji i spoiwem kultury 5H.

CAPGEMINI

- Budżet pracowniczy
Daje pracownikom możliwość realnego wpływu na polepszenie warunków pracy w ich przestrzeni biurowej poprzez zgłaszanie pomysłów
- Ergonomia stanowisk pracy
- Chillroomy/chillareas
- Telepraca i home office

SYSTEMY I PROCESY

Jakie systemy i procesy wspierają wellbeing oraz jak wellbeingowe systemy budujemy?

FUJITSU

- Systemowe badanie potrzeb w jego skład wchodzi coroczna ankieta satysfakcji, raport dotyczący zaangażowania kadry menedżerskiej, ankiety satysfakcji po każdym wydarzeniu/rozwiązaniu
- Fundusz SEKININ
- Communication policy
- Individual Development Plan

CASUS IURIS

- Jasny system podległości
- Regularny raport o kosztach i dochodach
- Punktowy system premiowania - Punkty premiowe przyznaje każdy członek zespołu w ramach posiadanej puli punktów.

CRÉDIT AGRICOLE

- Kwartalne badanie zaangażowanie monitorujące poziom zadowolenia pracowników z różnych aspektów pracy
- Roczna Analiza Postępu - system oceny pracowniczey wspierający indywidualne plany rozwojowe
- Nagrody Zarządu AS dla pracowników, którzy w największym stopniu przyczynili się do realizacji celów strategicznych w danym roku

OPSTALENT

- Miękki styl zarządzania
- Work-life balance
- System motywacyjny
- Karta coachingowa

Oceniane są kompetencje twarde i miękkie, korelujące z wartościami 5H.

- System poleceń pracowniczych
- Wellbeingowy onboarding

CAPGEMINI

• Matryca komunikacji
Dopasowanie kanałów komunikacyjnych, czasu i nadawcy do potrzeb odbiorcy

- Onboarding
- Country Board/Country People Board

Ciała zarządcze, które wypacowują i implementują strategię firmową, w tym także działania wellbeingowe

- System poleń pracowniczych

KULTURA ORGANIZACYJNA

Jak realizujemy wartości
organizacji i jaki mamy
model przywództwa?

FUJITSU

- Projekt Human Workplace
- Program Reverse Shadowing

Pracownicy firmy towarzyszą swoim młodszym stażem kolegom w codziennych obowiązkach i zadaniach i jednocześnie mentorują

- GRIP Scouts -

Jest to projekt skierowany dla dzieci naszych pracowników mający na celu uwrażliwienie na idee wolontariatu oraz zachowań charytatywnych.

- 7+ nawyków wellbeingowego człowieka

CASUS IURIS

- "Pomagamy i kształcimy"

Pomagamy naszym klientom w rozwiązywaniu problemów prawnych, ale także w ich unikaniu, informując o zmieniających się przepisach prawa, organizując szkolenia.

- Rozproszone zarządzanie i dążenie do tego, aby być organizacją turkusową

CREDIT AGRICOLE

- Kodeks postępowania

Określa wartości oraz zasady działania obowiązujące w banku, tak aby były użyteczne w codziennej pracy.

- Karta Różnorodności

wewnętrzna kampania informacyjna, której celem jest edukowanie pracowników w kwestiach różnorodności

- Program FReD

Program, który stymuluje działania CSR w 3 obszarach (klienci, pracownicy, środowisko)

OPSTALENT

- BE HAPPY (bądź szczęśliwy)
- BE HELPFUL (bądź pomocny)
- BE HEALTHY (bądź zdrowy)
- BE HONEST (bądź szczery)
- BE HUMBLE (bądź pokorny)

"It's all about people" głosi jedno z naszych sztandarowych haseł. To pracownik jest najważniejszym aktywnym firmy, wobec czego wokół niego skupione są główne wellbeingowe procedury i benefity

CAPGEMINI

- Strategia CSR – oparta o 3 filary (różnorodność, ekologia, włączanie cyfrowe)
- Klub CSR – włączanie pracowników w tematy istotne z perspektywy strategii CSR
- Kodeks etyki
- Programy Grantowe – projekt wolontariatu pracowniczego

Capgemini

KONSULTING, TECHNOLOGIE
INFORMATYCZNE I OUTSOURCING

Capgemini konsekwentnie buduje swoją wartość i atrakcyjność na rynku dzięki temu, że dba o swoich ludzi.

Jako duża organizacja mają świadomość potrzeb swoich ludzi, które wynikają z różnorodności płci, rodzaju pracy, narodowości, różnic językowych i kulturowych. Rozwiązania wdrażane przez Capgemini są dobrze przemyślane, wynikają z potrzeb ludzi i z nimi są konsultowane. W wielu inicjatywach liczy się właśnie głos pracowników.



WellbeingInstitute#Doceniamy#Wyróżniamy

Docenione i wyróżnione:

KODEKS ETYKI

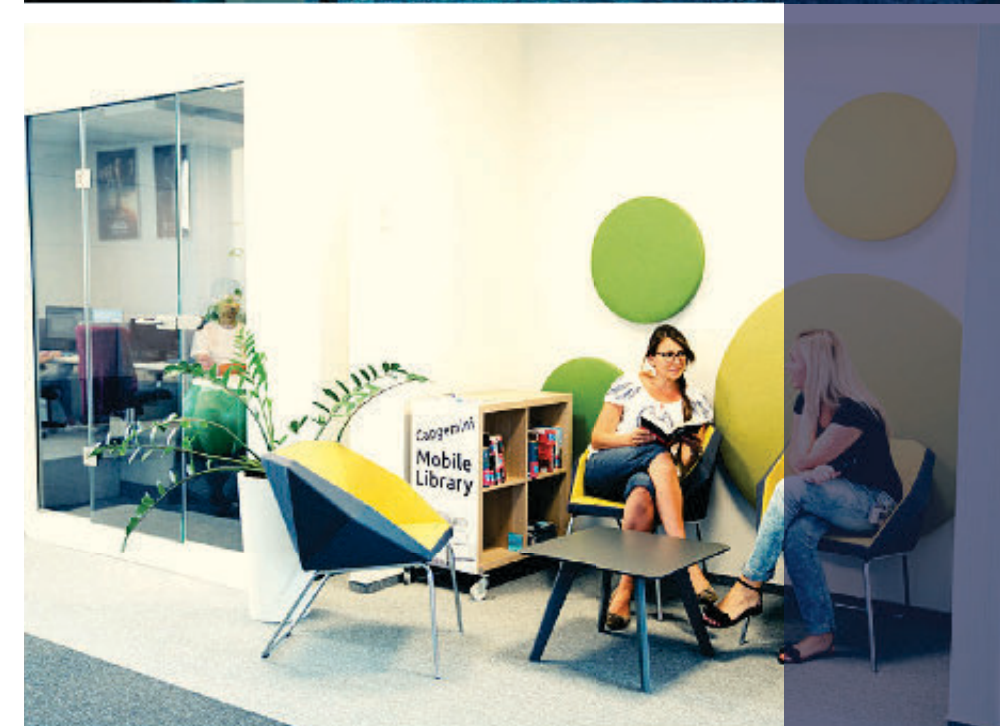
Kodeks etyczny jest drogowskazem w działaniu, którego istotą są wartości kluczowe dla sukcesu tak różnicowanej grupy jak Capgemini, w której zespoły wielokulturowe działają w ponad 40 krajach.

PEAKON

Dzięki tej platformie do udzielania feedbacku i jej dynamicznej formie istnieje realny wpływ i możliwości wprowadzania zmian i reagowania na bieżąco na każdym poziomie - od zespołów po całą organizację.

MATRYCA KOMUNIKACJI

Szereg wypracowanych narzędzi do usprawnienia komunikacji wewnętrznej, aby była ona dla wszystkich spójna, jednolita i dwukierunkowa.



Fujitsu

IT PRODUCTS AND SERVICES

Jako organizacja stawiająca człowieka w centrum, zapewniamy środowisko pracy, w którym każdy pracownik jest włączony (uwzględniony) oraz struktura organizacyjna jest wizualizacją sieci biznesowej, a nie hierarchią ludzi.



Docenione i wyróżnione:

7+ NAWYKÓW WELLBEINGOWYCH LUDZI

Strategia, która ukierunkowana jest na rozwijanie 7 kluczowych nawyków w obszarach takich jak zdrowie fizyczne i psychiczne, witalność, rozwój, udoskonalanie i wdrażanie kolejnych wspierających inicjatyw.

PROJEKT HUMAN WORKPLACE

Identyfikacja potrzeb pracowników z zakresu procesów, jak i środowiska pracy. Grupa ludzi, która odpowiada za zbieranie potrzeb; „patrzy”, „słucha”, „rewiduje” i szuka, wspiera rozwiązania, które mogą być dedykowane tym potrzebom. Dbą o działanie!



OpsTalent

**SOFTWARE DEVELOPMENT
& MULTI-LINGUAL CUSTOMER CARE SERVICES**

W OpsTalent to człowiek jest w centrum i wokół niego skoncentrowane są pewne działania, które sprzyjają jego dobrostanowi. Takie podejście pozwala OpsTalent nie tylko osiągać swoje cele biznesowe, ale również stworzyć miejsce pracy, gdzie pracownicy czują się spełnieni, zadowoleni i doceniani.

Dla OpsTalentersa oznacza to zmniejszony poziom stresu w pracy ponieważ nie skupia się tylko na realizacji niemożliwych celów. Oczywiście, każdy z nas jest odpowiedzialny za swoje zadania, a każdy z projektów pracuje według ustalonych zasad, związanych z odpowiednią jakością pracy i obsługą klienta na wysokim poziomie. Jednak to nie tylko cyfry świadczą o naszej pracy.



Docenione i wyróżnione:

POLISH MOUNTAINS CROWN

Grupa górską, której członkowie wyjeżdżają w weekendy w góry tak aby utworzyć opsalentowy szlak górski na terenie Polski i Europy

FLAMING OPSY

maskotka nawiązująca charakterem do kultury organizacji. Opsy jest wellbeingowym ambasadorem i głosem OpsTalent, soczewką skupiającą pozytywne emocje wokół marki.

OPSCARY

Końcoworoczna Gala wręczenia Opscarów. Czyli rozdanie nagród i tytułów związanych z pracą i życiem w OpsTalent

YOGA ROOM

Wykorzystywana do prowadzenia zajęć sportowych oraz branżowych konferencji

PROGRAM „BUDDY”

Nowy członek OpsTalent przez trzy miesiące wprowadzany jest w życie firmy przez dedykowanego mu opiekuna, który pomaga mu się zadomowić i wspiera w codziennych wyzwaniach. Szyty na miarę onboarding pozwala nowemu OpsTalenresrowi zaaklimatyzować się w firmie wraz z dedykowanym mu opiekunem, który wspiera go w codziennych zadaniach



Crédit Agricole Bank Polska

USŁUGI BANKOWE

Crédit Agricole nie tylko dba o pracowników, ale i co ważne stwarza możliwości, które poprzez proaktywne podejście wspierają pracowników każdego dnia. Bank stawia na to, żeby pracownicy rozwijali świadomość siebie i swoich potrzeb, żeby tworzyli wspierające miejsce pracy, angażowali się i brali odpowiedzialność za to, żeby im się dobrze pracowało.



Docenione i wyróżnione:

POWERON

Program, który wiedzę, umiejętności i inspiracje do zarządzania energią tak, aby pracownicy mieli zasoby do realizacji wyzwań zawodowych i osobistych. Wspiera potrzebę takiej organizacji pracy, aby sprzyjała równowadze między życiem zawodowym i prywatnym.

PROGRAM #IJATOSZANUJE

Sposób na budowanie kultury pracy, w której pracownicy zyskują poczucie spełnienia zawodowego i dumy z osiągnięć. W jego ramach pracownicy kwartalnie podsumowują pracę w zespołach. Rozmawiają o swoim wpływie na realizację strategii banku oraz powodach do satysfakcji (zespołowych/osobistych).



Casus Iuris

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

Credo Casus Iuris brzmi “Pomagamy i Kształcimy”, co obliguje nie tylko do kształcenia młodych prawników, ale także do rozwijania świadomości prawnej Klientów.

Wieloletnie doświadczenie, połączone z szeroką i stale rozwijaną wiedzą i umiejętnościami całego zespołu kancelarii powoduje, iż świadczone przez kancelarię usługi charakteryzują się przede wszystkim profesjonalizmem i rzetelnością. Kancelaria z przyjemnością zaprasza do grona pracowników młodych prawników, którzy chcą się uczyć nie tylko prawa, ale także etycznego i koleżeńskiego zachowania w pracy i wobec Klienta.



#WellbeingInstitute
#Doceniamy#Wyróżniamy

Docenione i wyróżnione:

KUCHNIA

Integracja w kuchni, która jest miejscem wspólnych posiłków, nieformalnych spotkań i wymiany poglądów.

DZIECI I ZWIERZĘTA

Do kancelarii można zabrać dziecko (często zdarza się to w czasie ferii i w okresie wakacyjnym) lub zwierzę domowe.

INICJATYWA

Każdy ma prawo wyjść z inicjatywą, której celem jest poprawa warunków pracy, zmiany organizacyjne, poprawa zdrowia członków zespołu, czy też dbałość o środowisko.



Chcesz wiedzieć więcej?

WSZYSTKIE POWYŻSZE STUDIUM
PRZYPADKU WRAZ ZE
SZCZEGÓŁOWYM OPISEM
WSZELKICH ROZWIĄZAŃ
ZNAJDZIESZ NA STRONIE
INSTYTUTU

www.wellbeinginstitute.com.pl



#WellbeingInstitute#Doceniamy#Wyróżniamy



Co o wellbeingu mówią eksperci?

"Programy well-being działają tylko wtedy, kiedy cała organizacja jest wspierająco nastawiona na człowieka i jego rozwój. Dlatego na pierwszym miejscu powinny znajdować się inwestycje w potencjał i możliwości ludzi, inspirujące oraz wspierające przywództwo, zmianę stylu zarządzania. Dopiero potem, gdy stworzy się dobrą atmosferę i kulturę organizacyjną, można zająć się inwestycjami w benefity zewnętrzne".

OLGA SZEPELAK-DENES

Head of HR & Operations w OpsTalent



"Zapewnienie pracownikom dobrego samopoczucia, określane jako wellbeing, staje się obecnie jednym z największych wyzwań, z jakimi muszą zmierzyć się pracodawcy. Zaczynamy rozumieć, że dobrostan jest największą wartością, a człowiek może realizować w pełni swój potencjał, kiedy jest zdrowy, ma dobre samopoczucie, odczuwa satysfakcję i zadowolenie z życia. Wprowadzenie kultury wellbeingu do organizacji oznacza holistyczne podejście do pracownika i jego potrzeb, postawienie w centrum człowieka, a nie zysk. To nowe spojrzenie na biznes i wiedzę o zarządzaniu, który nie ogranicza się jedynie do liczb i zarządzania przez exela, a postrzega ludzi w organizacji jako kapitał".

AGNIESZKA CZERKAWSKA

Co-founder, Chief Executive Officer Wellbeing Institute

INFORMACJE O WELLBEING INSTITUTE

MISJA

Wspieramy i inspirujemy ludzi w organizacji w nieustanym doskonaleniu działań związanych z ich dobrostanem, który przekłada się na sukcesy zawodowe i osobiste.

WIZJA

Chcemy by organizacje osiągały swoje cele biznesowe poprzez stawianie człowieka w centrum. Człowiek, który czuje się spełniony i zadowolony, staje się przez to bardziej zaangażowany i odpowiedzialny za osiągnięcie sukcesów biznesowych i osobistych.

CO OFERUJEMY?

Wsparcie dla organizacji, które chcą podnosić swoją wartość i atrakcyjność na rynku i przyciągać oraz utrzymywać właściwych pracowników.

KLUCZOWE KORZYŚCI

- Wsparcie w budowaniu kultury organizacyjnej
- Zwiększanie zaangażowania i poprawa wydajności pracy
- Wzrost innowacyjności przedsiębiorstwa
- Efektywna organizacja pracy i zarządzanie czasem
- Zmniejszenie absencji pracowników
- Zmniejszenie rotacji kadry i większa retencja
- Zmniejszenie kosztów pracy
- Przyciągnięcie i utrzymanie właściwych pracowników
- Poprawa atmosfery w pracy
- Podniesienie motywacji i lojalności
- Wzrost samodzielności i odpowiedzialności

- CERTYFIKUJEMY ORGANIZACJE, POTWIERDZAJĄC STANDARDY WARTOŚCIOWEGO I ATRAKCYJNEGO PRACODAWCY
- CERTYFIKUJEMY FIRMY, PRODUKTY I USŁUGI, KTÓRE PODNOSZĄ POZIOM WELLBEINGU LUDZI I ORGANIZACJI
- BADAMY POZIOM WELLBEINGU PRACOWNIKÓW
- WSPIERAMY HR WE WDRAŻANIU WELLBEINGU POPRZECZ DORADZTWO I SZKOLENIA
- TOWARZYSZYMY LIDEROM W ROZWIJANIU KOMPETENCJI Z ZAKRESU WELLBEINGOWEGO PRZYWÓDZTWA
- ORGANIZUJEMY KONFERENCJE, KTÓRE STANOWIĄ PRZESTRZEŃ DO WYMIANY DOBRYCH PRAKTYK



INFORMACJE O CERTYFIKACIE WELLBEING LEADER

CELE I ZAŁOŻENIA

Certyfikacja Wellbeing Leader jest wyróżnieniem, które dowodzi dobrych praktyk wellbeingowych organizacji. Potwierdza, że organizacja stawia człowieka w centrum, że dba o dobrostan swoich pracowników i w porozumieniu z nimi wdraża rozwiązania, które mają na celu wesprzeć ich w codziennej pracy tak, aby mogli czuć się dobrze i aby potrafili równoważyć swoje życie na co dzień, ze szczególnym uwzględnieniem wyzwań zawodowych.

Certyfikat Wellbeing Leader potwierdza kompetencje organizacji w zakresie wellbeingu w 6 kluczowych obszarach.



KLUCZOWE KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- ✓ **sprawdzenie aktualnej sytuacji** w organizacji pod kątem wellbeingu pracowników, ich zaangażowania, poziomu satysfakcji
- ✓ identyfikacja **mocnych stron organizacji** w zakresie wdrożeń wellbeingowych w 6 kluczowych obszarach
- ✓ identyfikacja **potencjału rozwojowego** w zakresie wdrożeń wellbeingowych w 6 kluczowych obszarach
- ✓ promocja organizacji jako wellbeingowej marki pracodawcy, rzetelnej i wspierającej
- ✓ rekomendacje rozwojowe na przyszłość
- ✓ dostęp do platformy wymiany doświadczeń praktyków HR
- ✓ doradztwo i wsparcie w zakresie wdrożeń
- ✓ uznanie rynkowe i wzrost konkurencyjności i atrakcyjności marki organizacyjnej i pracodawcy

INFORMACJE O CERTYFIKACIE WELLBEING QUALITY

CELE I ZAŁOŻENIA

Certyfikat Wellbeing Quality jest wyróżnieniem, które przeznaczone jest dla organizacji/firm, które są świadome znaczenia dobrostanu psychofizycznego pracowników oraz posiadają produkt/usługę/technologię, która znacząco wpływa na podniesienie poziomu wellbeingu.

Certyfikat Wellbeing Quality potwierdza najwyższą jakość oraz pozytywny wpływ na podniesienie poziomu wellbeingu.



KLUCZOWE KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- ✓ Markę firmy świadomej, wspierającej wellbeing
- ✓ Wyjątkowe wyróżnienie potwierdzające wysoką jakość i skuteczność
- ✓ Dostęp do najnowszej bazy wiedzy i praktyk rynkowych
- ✓ Uznanie rynkowe, wzrost konkurencyjności i atrakcyjności marki organizacyjnej i pracodawcy



KURS ONLINE POZIOM 1: NIEZBĘDNIK

Chief Wellbeing Officer

Jak w 60 dni stworzyć skuteczny i kompleksowy program wellbeingowy,
który zbuduje wartość i atrakcyjność Twojej organizacji?

SPRAWDŹ SZCZEGÓŁY

www.ChiefWellbeingOfficer.pl

WELLBEING W PRAKTYCE

KONFERENCJA

G O Ś C I E S P E C J A L N I

2020
Warszawa



Jacek
Santorski



Beata
Kapcewicz



Andrzej
Jeznach



Piotr
Cieszewski

KUP BILET



KONTAKT

+48 791 598 888

INFO@WELLBEINGINSTITUTE.COM.PL

www.wellbeinginstitute.com.pl

2019/2020