|  |
| --- |
| Artykuł kontekstowy |

**Wellbeing w pracy nie zaczyna się od benefitów**

**Dobrostan w pracy zaczyna się od podstaw, czyli biura, które wspiera koncentrację i relacje, oraz kultury organizacyjnej dającej ludziom poczucie sensu. Według Deloitte (raport *2025 Gen Z and Millennial Survey*) aż 89 proc. Gen Z i 92 proc. millenialsów wskazuje „meaning” w pracy jako klucz do satysfakcji i dobrostanu. Badania organizacji badawczej Leesman pokazują z kolei, że 72 proc. pracowników uważa dostęp do naturalnego światła za fundament komfortu. Eksperci Sodexo podkreślają, że prawdziwy wellbeing wymaga tworzenia sprzyjającej przestrzeni oraz odpowiedniej atmosfery. W Polsce już 42 proc. osób pracuje w modelu zdalnym lub hybrydowym (raport *People at Work 2025: A Global Workforce View*), dlatego pytanie nie brzmi „jak przyciągnąć ludzi do biur?”, lecz „jak sprawić, by naprawdę chcieli do nich wracać?”.**

Wellbeing, czyli dobrostan, jeszcze dekadę temu był w Polsce pojęciem niszowym, kojarzonym głównie z benefitami w dużych korporacjach. Z czasem, wraz z globalnymi trendami HR i rosnącą świadomością zdrowotną, stał się jednym z najważniejszych elementów strategii pracodawców. Dziś rozumiany jest szerzej – obejmuje nie tylko zdrowie fizyczne i psychiczne, ale też komfort pracy, poczucie sensu, relacje oraz kulturę organizacyjną.

**Ergonomia i elastyczność – prawdziwe fundamenty komfortu**

Dziś liczą się nie tyle efektowne dodatki, czy codzienne doświadczenia – od pierwszego wrażenia w recepcji, przez estetykę wnętrz, po praktyczne detale: regulowane fotele, dobrze ustawione monitory, podnóżki czy możliwość szybkiego dostosowania przestrzeni do zmieniających się zadań. Biuro musi być elastyczne, tzn. jednego dnia sprzyjać zespołowej burzy mózgów, a kolejnego zapewniać ciszę i skupienie. Coraz większe znaczenie ma też akustyka – ograniczanie hałasu podnosi koncentrację, a także komfort całego zespołu, szczególnie osób wysoko wrażliwych. Zielone elementy oraz naturalne oświetlenie nie tylko redukują stres, ale też poprawiają jakość powietrza i zdolność do regeneracji. Jak podkreśla raport *Neuroróżnorodni w biurze* (Stowarzyszenie Mudita i Workplace, 2023), takie rozwiązania wspierają wszystkich, a dla osób neuroatypowych mogą być wręcz niezbędne – pozwalają ograniczyć nadmiar bodźców i ułatwiają skupienie. Potwierdzają to badania Leesmana z 2019 roku – aż 72 proc. pracowników wskazuje dostęp do naturalnego światła jako podstawę komfortu.

**Atmosfera i wartości – to one zatrzymują pracowników**

Fizyczne otoczenie to tylko jeden z filarów wellbeingu. Równie ważna – a często decydująca – jest kultura organizacyjna. Biuro, nawet najbardziej nowoczesne, nie spełni swojej roli, jeśli nie idzie w parze z atmosferą współpracy i wartościami firmy. W modelu hybrydowym jego znaczenie przesuwa się w stronę funkcji społecznej: staje się miejscem budowania więzi, wzmacniania identyfikacji z organizacją oraz tworzenia warunków do efektywnej współpracy.

– *Dobrym przykładem jest recepcja – dawniej kojarzona z punktem obsługi, dziś coraz częściej projektowana jako przestrzeń otwarta i przyjazna. To nie tylko estetyczne detale, lecz także sygnał dla pracowników oraz gości: firma stawia na dostępność, relacje, dialog. Takie elementy mają wpływ na satysfakcję oraz lojalność zespołu, a w konsekwencji – na stabilność biznesu i atrakcyjność marki pracodawcy* – tłumaczy **Małgorzata Bachner**, Regional Operations Manager w Sodexo Polska.

**Siła benefitów – kiedy naprawdę działają**

Nawet najlepszy pakiet świadczeń nie zrekompensuje złej atmosfery czy braku poczucia sensu w pracy, jednak benefity nie tracą jednak na znaczeniu – wciąż są ważnym elementem budowania zaangażowania i lojalności, pod warunkiem, że odpowiadają na realne potrzeby zatrudnionych.

Jak pokazuje raport *Siła benefitów* przygotowany przez Sodexo Polska i Antal (2025), oczekiwania różnią się w zależności od zawodu. Pracownicy fizyczni wskazują przede wszystkim na dodatki finansowe, wsparcie w transporcie i zapewnienie posiłków w miejscu pracy. Osoby na stanowiskach biurowych stawiają natomiast na elastyczność oraz możliwość pracy zdalnej, a ci działający równocześnie w biurze i w terenie liczą na szerokie spektrum udogodnień – od dopłat do wypoczynku po karty sportowe.

Dodatkowo kilkanaście lat temu - nie musieliśmy przetwarzać aż tylu bodźców co dziś. Natłok informacji, ciągła dostępność oraz szybkie tempo pracy sprawiają, że coraz częściej pojawiają się problemy zdrowotne, zwłaszcza kryzysy psychiczne i wypalenie zawodowe. Autorzy raportu *Sen Polaków. Straty dla gospodarki. Edycja 2024,* UCE Research i ePsycholodzy.pl, alarmują, że aż 78,3 proc. aktywnych zawodowo Polaków deklaruje co najmniej jeden z 14 objawów wypalenia, co oznacza wzrost o 13 p.p. w porównaniu z danymi sprzed trzech lat. Najczęściej wskazywanym symptomem jest wyczerpanie – potwierdza je 43,4 proc. respondentów.

– *Dbanie o dobrostan zaczyna się od dialogu i dopasowania – i działa tylko wtedy, gdy staje się wsparciem w codziennym życiu. Benefity powinny uwzględniać potrzeby pracowników*– tłumaczy **Magdalena Rutkowska**, HR Director Sodexo Polska i wymienia przykłady konkretnych, systemowych form wsparcia: *całodobowa infolinia psychologiczna, dodatkowy dzień wolny na badania profilaktyczne, dopłata do zasiłku opiekuńczego czy zabezpieczenie finansowe rodziny w razie nagłej śmierci pracownika. Takie benefity pokazują, że firma potrafi zapewnić poczucie bezpieczeństwa i towarzyszyć pracownikom nie tylko w dobrych, lecz także w trudnych chwilach*.

**O Sodexo**

Firma Sodexo, założona w 1966 roku w Marsylii przez Pierre’a Bellona, jest światowym liderem w zakresie dostarczania zrównoważonych usług żywieniowych oraz tworzenia wartościowych doświadczeń w każdym momencie życia – w pracy, podczas leczenia, nauki i wypoczynku.

Grupę Sodexo wyróżnia niezależność oraz fakt, że nadal pozostaje w rękach rodziny założyciela. Fundamentem firmy jest odpowiedzialny, zrównoważony model biznesowy. Dzięki działalności w dwóch obszarach – usługach żywieniowych oraz zarządzaniu nieruchomościami – firma wspiera codzienne wyzwania swoich klientów. Realizując podwójną misję, Sodexo dąży do poprawy jakości życia swoich pracowników i osób, którym świadczy usługi, jednocześnie wywierając pozytywny wpływ na rozwój gospodarczy, społeczny i środowiskowy w krajach, w których działa. Wzrost i zaangażowanie społeczne idą tu w parze. Celem firmy jest tworzenie lepszej codzienności dla wszystkich – by każdy mógł budować lepsze życie.

Sodexo jest notowana w indeksach: CAC Next 20, Bloomberg France 40, CAC SBT 1.5, FTSE 4 Good oraz DJSI.

Więcej informacji na: [sodexo.com](https://www.sodexo.com/)

W Polsce Sodexo od ponad 30 lat jest liderem w dziedzinie kompleksowej obsługi nieruchomości i największą firmą FM o zasięgu ogólnopolskim. Usługi Integrated Facility Management (IFM) świadczy w ponad 200 obiektach. Prowadzi ponad 40 restauracji pracowniczych. Wspiera firmy w zarządzaniu miejscem pracy i tworzeniu bezpiecznej przestrzeni dla pracowników w obiekcie klienta. W portfolio stałych klientów ma wiele ikonicznych brandów z branż m.in.: przemysłowej, FMCG, farmaceutycznej i technologicznej.

Więcej informacji na: [sodexo.pl](https://www.sodexo.pl/) i [eatbysodexo.pl](https://eatbysodexo.pl/)

**Sodexo w liczbach**

|  |  |
| --- | --- |
| * **23,8** miliarda euro skonsolidowanego przychodu rocznie w Roku Finansowym 2024 r.
* **423 000** pracowników (stan na 31 sierpnia 2024 r.)
 | * **45** krajów
* **80** milionów obsługiwanych konsumentów dziennie
* **7,7** miliardów euro kapitalizacji rynkowej (stan na 30 czerwca 2025 r.)
 |

 **Sodexo w Polsce**

|  |  |
| --- | --- |
| * ponad **1800** pracowników
* **120** klientów biznesowych
 | * **40** restauracji
* ponad **200** obsługiwanych nieruchomości
 |

