

RAPORT Z TRZECIEJ EDYCJI BADANIA  
PRACA, MOC, ENERGIA W POLSKICH FIRMACH

humanpower



AGE  
POWER

REALIZATOR BADANIA

humanpower

PARTNERZY

Kinnarps

Edenred

JLL



## PATRYCJA WOSZCZYK

BADACZ, EKSPERT DO SPRAW EFEKTYWNOŚCI,  
PRACOWNIKÓW, POMYSŁODAWCZYNI BADANIA  
AgePOWER



## MAŁGORZATA CZERNECKA

PSYCHOLOG, EKSPERT DO SPRAW EFEKTYWNOŚCI  
PRACOWNIKÓW, PREZES ZARZĄDU HUMAN POWER

AgePOWER to raport, w którym po raz pierwszy patrzymy na zagadnienia związane z zarządzaniem własną energią, wellbeingiem oraz produktywnością pracowników z perspektywy ich wieku. Dlaczego? Ponieważ rynek pracy w najbliższych latach kształtowany będzie przez już odczuwalne zmiany demograficzne. Dobrej sytuacji gospodarczej towarzyszy niski poziom bezrobocia, notowany w czerwcu tego roku na poziomie 5,3%. Ponadto na rynek pracy trafia coraz mniej młodych roczników, przy jednoczesnym odpływie przedstawicieli roczników z wyżu demograficznego generacji Baby Boomers. To wszystko powoduje, że ponad połowa firm boryka się z problemem pozyskiwania nowych pracowników (*źródło: Manpower 2018*). Szacuje się, że w chwili obecnej w Polsce brakuje ok. 140 tysięcy pracowników, a prognozy demograficzne wskazują dalsze tendencje związane z coraz trudniejszą dostępnością kadr, szczególnie młodych roczników.

**Nadchodzi czas, w którym firmy powinny zacząć strategicznie myśleć o programach i projektach w obszarze wellbeingu i zarządzania energią, nie tylko w kontekście przyciągania kandydatów do pracy, czy zatrzymywania najlepszych pracowników. Coraz bardziej na pierwszy plan wysuwać się będą projekty mające na celu długofalowe wspieranie wysokiej produktywności pracowników w różnym wieku.**

Najmłodszy pracownicy, którzy stanowią już dziś dla wielu liderów ogromne wyzwanie, mają wg naszych analiz, najniższy poziom zaangażowania i energii oraz największe problemy z koncentracją uwagi. Z kolei dzisiejsi 30- i 40-latkowie są niezwykle zaangażowani w swoją pracę, ale często przeciążeni obowiązkami, słabo radzą sobie z presją i nie dbają o własną regenerację. To oni, już za kilka lat stanowiąc będą większość na polskim rynku pracy - od ich kondycji fizycznej, emocjonalnej i mentalnej zależeć będzie w dużej mierze produktywność wielu organizacji. Niezwykle ciekawie prezentują się również 50-latkowie – pełni energii, zaangażowani, spokojni, pozytywnie nastawieni do pracy i... bardzo rzadko doceniani przez swoich szefów.

Gorąco zachęcamy Państwa do wnikliwej analizy naszego raportu. Mamy nadzieję, że przedstawione w nim dane będą silną, merytoryczną inspiracją do zrobienia mądrego kroku w kierunku zarządzania energią w Państwa organizacji, który uwzględni będzie zróżnicowane potrzeby i style działania pracowników w różnym wieku. Tego z całego serca Państwu życzymy.

*Zapraszamy inspirującej lektury!*

# CO DZIAŁO SIĘ I BĘDZIE SIĘ DZIAĆ W NAJBLIŻSZYCH LATACH?

- Między 2015 rokiem a 2020 r. ubędzie niespełna milion osób (-945,607) w wieku 18-44 lat (czyli najbardziej pożądanych pracowników przez pracodawców). Do roku 2025 r. ta grupa zmniejszy się o ponad milion (1,277,499).
- Między rokiem 2015 a 2017 ubyło 794 931 osób w wieku produkcyjnym. Do roku 2020 liczba osób w wieku produkcyjnym skurczy się o kolejne 794 tys., a do 2025 – o dalsze 727 tys.
- Przybywać będzie pracowników w wieku tzw. niemobilnym (od 45 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego) – według prognoz GUS, między rokiem 2015 a 2020 przybędzie 355 951 osób z tej grupy, a przez kolejne 5 lat – ponad pół miliona. W 2025 r. w tej grupie będzie ponad 10 mln osób (10 150 943).

Co te wyniki oznaczają dla polskich firm? **Rezerwy zatrudnienia znajdują się w starszych rocznikach, ponieważ o pracowników młodych będzie coraz trudniej.** Firmy, które już dziś myślą o tworzeniu nowoczesnych, przyjaznych pełnych energii miejsc pracy, będą przyciągać pracowników w różnym wieku i z pewnością wygrać toczą się walkę o talenty.

Z tego względu odpowiedzią wielu firm na problemy z pozyskiwaniem i utrzymywaniem najlepszych pracowników są programy well-being, których celem jest wsparcie procesu rekrutacji (59%) oraz zwiększenie produktywności pracowników, a co za tym idzie zysków firmy (54%) (Deloitte 2018). Czego zatem potrzebują pracownicy w różnym wieku? W naszym opracowaniu pokazujemy w jaki sposób pracownicy zarządzają swoją energią w sześciu obszarach: snu i odpoczywania, aktywności fizycznej, odżywiania, emocji, umysłu oraz poczucia sensu i celu.

## Celem naszego raportu jest przedstawienie:

1.

Jak pracownicy wspierają, a w jaki sposób sabotują swoją produktywność?

2.

Kto ma najwyższy, a kto najniższy poziom energii do działania?

3.

Jakie są podobieństwa, a jakie różnice między różnymi grupami wiekowymi w poszczególnych obszarach zarządzania własną energią?

4.

W jaki sposób wspierać pracowników o niskim poziomie energii?

5.

Jakie style zarządzania energią występują w poszczególnych grupach wiekowych?

*Zaczynamy inspirującą lekturę!*



# Informacja o badaniu

W naszym badaniu wzięło udział 2342 pracowników z dużych organizacji (zatrudniających ponad 250 osób), przede wszystkim usługowych. Badanie zrealizowane zostało w 2018 r. i I kwartale 2019 r.

## PATRONI MEDIALNI



personel&zarządzanie



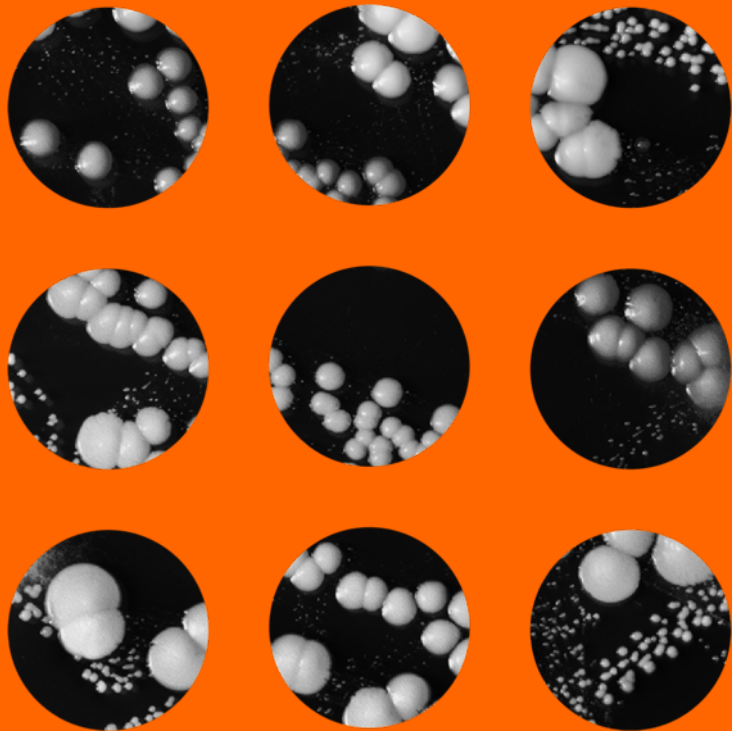
# Informacja o badaniu

Z punktu widzenia wieku wyróżniliśmy cztery grupy:

|                        |           |      |
|------------------------|-----------|------|
| DWUDZIESTOLATKOWIE     | 20-29 lat | 614  |
| TRZYDZIESTOLATKOWIE    | 30-39 lat | 1178 |
| CZTERDZIESTOLATKOWIE   | 40-49 lat | 452  |
| PIĘCDZIESIĘCIOLATKOWIE | 50+ lat   | 98   |

Podział ten w dużej mierze pokrywa się (wg stanu z 2019 r.) z podziałem według generacji:

|                        |             |    |
|------------------------|-------------|----|
| DWUDZIESTOLATKOWIE     | POKOLENIE   | C  |
| TRZYDZIESTOLATKOWIE    | POKOLENIE   | Y  |
| CZTERDZIESTOLATKOWIE   | POKOLENIE   | X  |
| PIĘCDZIESIĘCIOLATKOWIE | POKOLENIE   | BB |
|                        | i częściowo | X  |



# Informacja o badaniu

**WG PŁCI:** 61,1% stanowiły kobiety, 37% - mężczyźni, przez 1,9% osób płeć nie została podana.

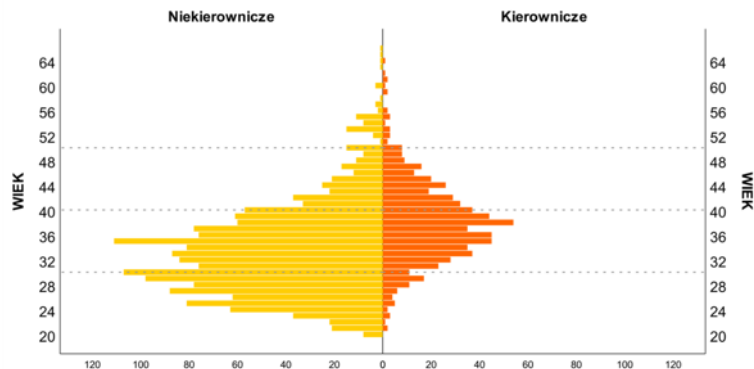
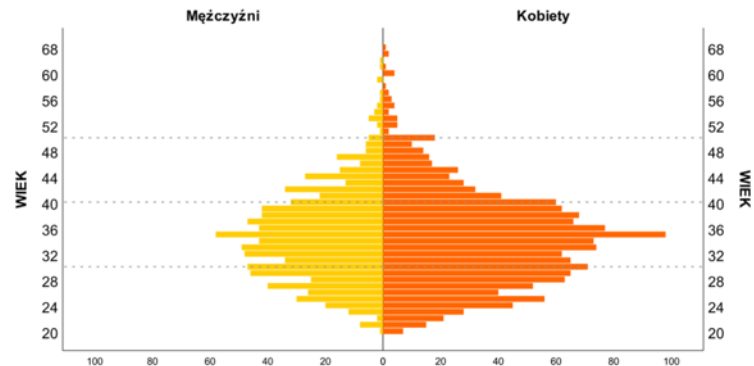
**WG STANOWISKA:** 27,6% badanych stanowili liderzy, 72,4% - zajmujący stanowiska niekierownicze.

**WG WYKSZTAŁCENIA:** Większość (83,7%) badanych ma wykształcenie wyższe, przy czym dla 20-latków odsetek ten sięga 77,4%, dla 30-latków: 88,4%, dla 40-latków: 76,1%, zaś dla 50-latków: 57,1%.

Badaliśmy sześć obszarów budujących wewnętrzną energię:

- SEN I ODPOCZYWANIE
- ODŻYWIANIE
- AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA
- EMOCJE
- UMYŚŁ
- POCZUCIE SENSU I CELU

Dla każdego z sześciu obszarów przeprowadziliśmy analizę, która potwierdziła wysoką rzetelność i trafność realizowanych pomiarów.



# **SUKCES WYMAGA WYSOKIEJ ENERGII!**

W jaki sposób o różne obszary energii vitalnej dbają pracownicy w różnym wieku?

Co jest mocną stroną poszczególnych grup wiekowych?

Jakie obszary wymagają szczególnego wsparcia przez organizacje?

**GDZIE KRYJE SIĘ PRAWDZIWA  
MOC DO DZIAŁANIA?**

# DNA ZARZĄDZANIA ENERGIĄ!

GDZIE KRYJE SIĘ PRAWDZIWA MOC DO DZIAŁANIA  
I CZY WIEK MA W TYM WZGLĘDZIE ZNACZENIE?

Biorąc pod uwagę wyniki wszystkich  
badanych grup, najlepiej wypadły obszary:

POCZUCIE  
SENSU  
I CELU

ODŻYWIANIE

EMOCJE

Co wymaga zdecydowanych  
działań zaradczych?

SEN  
I ODPOCZY  
-WANIE

UMYSŁ

AKTYWNOŚĆ  
FIZYCZNA



# CZY WIEK MA ZNACZENIE?

- **Najlepsze wyniki** we wszystkich obszarach osiągnęły osoby 50+.
- Na znaczeniu **wraz z wiekiem** zyskuje kwestia zdrowego żywienia i poczucia sensu w pracy.
- Szczególnie **wysokie poczucie sensu** w pracy mają pracownicy 50+ (łącznie ocena blisko 70%).
- Podobny poziom energii emocjonalnej i mentalnej mają 20- i 30- latkowie.
- **Regeneracja jest wyzwaniem** dla 30-latków (w tym: poczucie wysokiego obciążenia w życiu zawodowym i prywatnym).
- 30- i 40-latkowie podobnie wypadają w obszarze emocji, umysłu i aktywności fizycznej.
- **Największy deficyt snu i odpoczywania** mają 40-latkowie.



# Komentarz



**RAFAŁ RUDZKI**

SUSTAINABILITY CONSULTING CENTRAL EUROPE  
DELOITTE



**PAULINA KACZMAREK**

SUSTAINABILITY CONSULTING CENTRAL EUROPE  
DELOITTE

Z zainteresowaniem zapoznaliśmy się z wynikami badania AgePOWER przygotowanymi przez firmę Human Power. Jednym z elementów odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju jest dbanie o pracowników i między innymi zarządzanie międzypokoleniowym zespołem pracowniczym. Każde z pokoleń mierzy się z innymi wyzwaniami, a wyniki badania AgePOWER mogą być doskonałą podpowiedzią dla firm, które chcą być liderami w zakresie zarządzania różnorodnością. Wdrażanie programów mających na celu zapewnienie dobrostanu pracowników, to - jak wskazuje nasze doświadczenie - dobra praktyka skutkująca przyciągnięciem i utrzymaniem najlepszych pracowników. Z raportu Human Power można dowiedzieć się jaki poziom energii charakteryzuje każdą grupę wiekową, jakie obszary budowania energii są najbardziej rozwinięte, a jakie wymagają wsparcia. Wyniki badania pokrywają się z naszymi doświadczeniami i opracowaniami – podobnie jak w badaniu AgePOWER, nasze badania związane z obszarem zarządzania ludźmi wykazały na przykład, że najmłodsze pokolenie na rynku pracy za ważne lub bardzo ważne uznaje, aby ich praca dawała poczucie sensu i że sukces przedsiębiorstwa należałoby postrzegać nie tylko w kategorii wyniku finansowego, ale także w ramach koncepcji zrównoważonego rozwoju. Liczymy, że dzięki publikacji raportu AgePOWER, działania pracodawców będą lepiej dostosowane do realnych wyzwań, z którymi mierzą się różne grupy wiekowe pracowników.

# DNA STYLU PRACY

20  
LATKÓW



## JACY SĄ?

# 20 LATKOWIE

Wiek do 29 lat wiąże się z poszukiwaniem miejsca w świecie i na rynku pracy oraz odkrywaniem własnych możliwości. **Praca może mieć charakter przypadkowy i może być kilkakrotnie zmieniana.** Osoby w tym wieku najczęściej szukają odpowiedzi: w czym jestem dobry, co sprawia mi przyjemność, w jakim kierunku mam iść? Dokonywanym wyborom towarzyszy lęk, czy dana droga jest rzeczywiście właściwą. Pracownikom w tym wieku zależy na akceptacji podejmowanych decyzji. Jest to czas realizacji pasji, poznawania ludzi itp. **Praca może być traktowana w sposób instrumentalny, jako źródło zdobywania środków na realizację pasji, marzeń.** Jeśli pracownik ma poczucie istotności roli, wzrasta u niego orientacja na karierę. W wieku do 29 lat zazwyczaj istnieje silna koncentracja na **teraźniejszości** lub myślenie w perspektywie krótkoterminowej.

**Główne potrzeby tego etapu to: poszukiwanie sensu, chęć rozwoju, sprawczości, wpływu, przynależności, kontaktu z innymi, wymiany, wyzwań i prestiżu.**

Obszarem wymagającym największego wsparcia w grupie dwudziestolatków **jest poczucie sensu i celu**. Młodzi wiekiem pracownicy wskazywali (częściej niż pozostałe grupy), że **brakuje im poczucia istotności wykonywanych zadań oraz samorealizacji**. Rzadziej niż pozostali utożsamiają się z wartościami firmowymi. **Badanie pokazało, że młodzi ankietowani najczęściej ze wszystkich nie doświadczają na swoich stanowiskach radości, optymizmu, czy satysfakcji. Nie doświadczają też emocji typu: lęk, strach, frustracja. Można powiedzieć, że młodzi w pracy są „letni” - nie czują ani silnych przyjemnych ani nieprzyjemnych emocji.** To wszystko sprawia, że trudno w ich przypadku mówić o wysokim poziomie zaangażowania czy energii. Wyniki w tych dwóch obszarach mogą stanowić ważny papierek lakmusowy w obszarze jakości zarządzania, jaką reprezentują managerowie młodych pracowników. Badanie pokazało co prawda, że szefowie najczęściej chwalą tę grupę, ale nie mówią już „po co?” i „dlaczego?” młodzi pracownicy wykonują dane zadanie oraz jak ich praca przekłada się na innych. Brakuje też odwoływania się do wartości. Obecni dwudziestolatkowie należą do pokolenia Z, zwanych wymiennie pokoleniem C (urodzonych w latach 1990-2005) – tej generacji przypisuje się bardzo silną potrzebę znalezienia odpowiedzi „po co i dlaczego?”, traktowania przez szefów po partnersku z atencją i zainteresowaniem. Badanie pokazało, że młodzi nieco gorzej wypadają pod względem priorytetyzacji zadań, mierzenia się z większymi tematami, utrzymaniem skupienia. O wynikach przesądzić mogło małe doświadczenie zawodowe pracowników, nieumiejętność wybierania, co jest ważne – tu ponownie ważną rolę do odegrania mają liderzy. Warto pamiętać również, że dla pokolenia C istotna jest możliwość obserwacji postępów w pracy, co daje im duży zastrzyk energii.

**Dla pokolenia C niezmiernie istotny jest work-life-balance – badanie pokazało, że jest to obszar, który wypada lepiej niż w innych rocznikach. W tej grupie problemem jest jednak sen, odpowiedni sposób odżywiania oraz stosunkowo niski poziom aktywności fizycznej.**



CO ICH  
WYRÓŻNIA?

## ● ODŻYWIANIE



Pod względem nawyków żywieniowych 20-latkowie wypadają słabiej niż inne grupy wiekowe, najbliższe im do 30-latków, wyraźnie różnią się od 40- i 50-latków. Częściej korzystają ze słodkich przekąsek, czy też posiłków gotowych typu fast food. Wyraźnie rzadziej niż 40-, a zwłaszcza 50-latkowie jadają warzywa i owoce (22,1%, blisko 2 razy rzadziej niż osoby 50+) i pełnoziarnistego pieczywa, ryżu itp. (38,1% wobec 59,2% dla 50-latków).

### Częściej:

- Korzystają ze słodczy i przekąsek typu fast food (**34,9 %**)
- Dbają o regularność posiłków (**35,2%**)
- Pamiętają o piciu 6-8 szklanek wody dziennie (**46,3%**)

### Rzadziej:

- Jedzą warzywa i owoce (**22,1%**) oraz pełnoziarniste produkty (**38,1%**)
- Zjadają śniadanie w pierwszej godzinie od wstania (**58,5%**)

## ● SEN I ODPOCZYWANIE



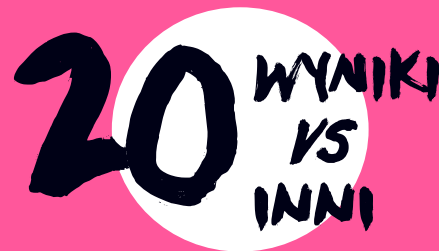
Dużo bardziej niż inne grupy wiekowe dbają o work-life balance, tzn. rzadziej zabierają pracę do domu (16,8%, badanie: 23,0%), poza godzinami pracy nie sprawdzają poczty firmowej (75,7%, badanie: 68,1%) i nie odbierają telefonów służbowych (78,0% vs. 73,1%). Mniej czasu poświęcają na pracę, przeznaczając na nią średnio 8,5 godziny dziennie (średnia w badaniu: 8,7). Częściej od innych grup dbają również o chwilę oddechu w czasie dnia pracy.

### Częściej:

- Śpią najwięcej ze wszystkich grup (**7 godz.**)
- Mają trudności z zasypianiem (**19,5%**) i budzą się zmęczeni (**54,2%**)
- Spędzają przerwy w sposób który sprzyja regeneracji (ruch, spacer, nierozmawianie o pracy, jedzenie) (**62,4%, badanie: 51,4%**)
- W czasie wolnym nie myślą o pracy (**46,1%**)
- W czasie wolnym nie sprawdzają poczty firmowej po pracy (**75,7%**) i nie odbierają telefonów służbowych (**78%**)

### Rzadziej:

- Zabierają pracę do domu (**16,8%**)
- Mniej czasu poświęcają na pracę (**8,5 godz. dziennie**)
- Czują się przeciążeni obowiązkami zawodowymi (**21,3%**)



## ● AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA



Nasze badanie pokazało, że młodzi pracownicy nieco częściej podejmują od starszych grup aktywność fizyczną, nie są to jednak różnice istotne pod względem statystycznym.

### Częściej:

- Wykonują ćwiczenia rozluźniające w ciągu dnia
- Wstają co najmniej raz na godzinę i rozprostowują nogi
- Starają się nie pracować w jednej pozycji przez dłuższy czas

## • EMOCJE



Są pracownikami, którzy najrzadziej doświadczają silnych, przyjemnych emocji typu: radość, optymizm, satysfakcja. Dwudziestolatkowie uzyskali najniższą średnią w pytaniach dotyczących: wykonywania zadań sprawiających im satysfakcję (potwierdza to tylko 36,5% z nich, a więc blisko dwukrotnie mniej osób niż w przypadku 50-latków); częstego odczuwania w pracy radości i entuzjazmu (33,2% wobec blisko połowy 50-latków). Młodzi pracownicy częściej od innych grup czują się zniechęceni do wykonywanych przez siebie obowiązków (38,8%).

### Częściej:

- Są chwaleni i doceniani przez bezpośrednich przełożonych **(41,4%)**
- Czują się zniechęceni do wykonywanych obowiązków **(38,8%)**

### Rzadziej:

- Odczuwają emocje typu radość, entuzjazm **(33,2%)** i optymizm **(42,5%)**
- Wykonują zadania sprawiające im satysfakcję **(38,1%)**
- Odczuwają radość i entuzjazm **(33,2%)**
- Doświadczają irytacji, frustracji i zniecierpliwienia **(32,2%)**
- Rozpoczynają dzień ze spokojem i optymizmem **(42,5%)**

## • UMYSŁ



W obszarze energii umysłowej dwudziestolatkowie pod wieloma względami są podobni do trzydziestolatków, a najbardziej różnią się od pięćdziesięciolatków.

### Częściej:

- Trudno im się skoncentrować na wykonywanym w danym momencie zadaniu **(20,8%)**
- W pracy są rozkojarzeni i rozproszeni **(32,7%)**, czują presję by wykonywać kilka rzeczy na raz
- Częściej od innych grup oceniali, że w pracy działają automatycznie **(42%)** oraz nie pamiętają co robili dzień wcześniej **(27,2%)**
- Unikają lub ociągają się z rozpoczęciem zadań wymagających skupienia **(61,9%)**

### Rzadziej:

- Rozmawiając z kimś wykonują inne czynności, nie koncentrując się na rozmówcy **(29,5%)**
- Ustalają priorytety na dany dzień pracy **(53,9%)** i rzadziej czują się efektywni **(68,8%)**
- Mają przerywane zadania przez maile i telefony od współpracowników

# 20 WYNIKI VS INNI



## • POCZUCIE SENSU I CELU

Ta grupa najrzadziej zaznaczała, że ich praca pozwala realizować ich osobiste cele, plany zawodowe oraz że w pracy wykorzystują w pełni swój potencjał i umiejętności

### Częściej:

- Głównym motywatorem przychodzenia do pracy są pieniądze **(43,2%)**
- Nie mają poczucia, że w pracy robią zadania istotne dla innych **(25,1%)**
- Zadania, które robią w pracy nie sprawiają im przyjemności **(33,9%)**
- Dostają zadania, których sens i cel nie jest uzasadniany **(26,1%)**
- Nie wykorzystują swojego potencjału **(38,8%)**

### Rzadziej:

- Praca pozwala realizować ich osobiste cele i plany oraz wykorzystują w niej swój potencjał **(43,2%)**
- Czują, że zadania, które wykonują są zgodne z ich wartościami **(57,5%)**



# 20 LATKOWIE

CHCĘ  
MIEĆ  
WSZYSTKO  
TU I TERAZ.  
NIE LUBIĘ  
CZekać.

*Moja energia  
kryje się w work-life  
balance.*

**Aby zwiększyć  
mój POWER**  
zadbaj o **poczucie istotności**  
wykonywanych zadań oraz  
**poczucie samorealizacji.**

*Daj mi odpowiedź:  
Po co?  
Dlaczego?  
Potrzebuję  
zwiększyć emocje  
typu: radość,  
 optymizm,  
satisfakcja.*

# Komentarz



SYLWIA BILSKA

PREZES EDENRED POLSKA



Dla 20 latków pierwsza praca to zderzenie z rzeczywistością. Nie zawsze jest to doświadczenie pozytywne, dlatego tym co motywuje do "być albo nie być w danej firmie" jest work life balance.

20 latkowie są ambitni i pełni energii, dbają o własny komfort i przestrzeń do pracy. Nie wiążą się z firmą na dłużej, jeśli nie doświadczą tego co jest dla nich priorytetem. To ważny sygnał dla pracodawców, aby w walce o utrzymanie wartościowych pracowników szczególnie z pokolenia C zadbać o rozbudowany pakiet świadczeń dodatkowych, m.in. pozapłacowych. Wyróżni to ich markę na rynku i zwiększy jej atrakcyjność w oczach pracowników.

Pracownicy 50+ to grupa najbardziej doświadczona zawodowo i życiowo. Mimo to w badaniu osiągnęła najlepszy wynik w obszarze zaangażowania, zarządzania własnym czasem i samodyscypliny. Od niej powinniśmy się uczyć, jak zachować harmonię między pracą a rodziną i cieszyć się znakomitą kondycją każdego dnia w pracy.

50-latkowie etap walki o pozycję zawodową mają już za sobą. Teraz w centrum ich uwagi są oni sami i ich dobrostan, dlatego w stopniu większym niż inni przywiązują uwagę do troski o własne zdrowie, wartościową dietę i regularny sport. To przykład na to, że nie samą pracą człowiek żyje, a przyjemne chwile, na które znajdzie czas wpłyną pozytywnie na jego ogólną satysfakcję i motywację do pracy.

I o takich pracowników firmy powinny dbać, dostarczając rozwiązania w kierunku well-being, który coraz śmielej wkracza do biznesu i obu stronom przynosi korzyści.

# DNA STYLU PRACY

30  
LATKÓW

2019 RAPORT Z TRZECIEJ EDYCJI BADANIA

PRACA, MOC, ENERGIA W POLSKICH  
FIRMACH





**JACY SA?**

## 30 LATKOWIE

Wiek 30-39 lat to czas zajmowania pozycji, definiowania specjalizacji, poszerzania wiedzy, tworzenia się profilu i sylwetki zawodowej. Często odczuwana jest presja otoczenia na wykazanie się odpowiednimi kompetencjami. W tym wieku może pojawić się również negacja dotychczasowych osiągnięć. Jeśli dotychczasowy bilans zawodowy wypada korzystnie, pracownicy mają silny impuls do rozwoju, podejmowania nowych wyzwań i zadań. W przypadku oceny negatywnej swoich osiągnięć związanych z pracą, może osłabić się motywacja i zaangażowanie. W wielu przypadkach praca i rodzina pochłania dużo czasu i energii.

Główne potrzeby tego etapu to: tworzenie, kreowanie, równowaga, przynależność, autentyczność, szacunek, świętowanie sukcesów, opłakiwanie tych planów i marzeń, które nie zostały zrealizowane.\*

\* Źródło: Woszczyk P. 2016, *Postaw na różnorodny rozwój i ścieżki kariery w organizacji*, (w:) Wiktorowicz J. , Warwas I., Woszczyk P., Stankiewicz A., Kliombka-Jarzyna J., 2016, *Pokolenia co się zmienia? Kompendium wiedzy o zarządzaniu międzygeneracyjnym*, Wolters Kluwer, Warszawa.

Trzydziestolatkowie – w połowie drogi między dwudziesto- a czterdziestolatkami. Są przedstawicielami pokolenia Y (urodzonych w latach osiemdziesiątych) – przypisuje im się wielozadaniowość i ogromną chęć rozwoju. Wyniki naszego badania to potwierdzają. **Jest to grupa, która najczęściej mówi, że w pracy stara się robić wiele zadań w jednym czasie i częściej od innych** (podobnie jak ich koledzy w wieku 50+ uważają), **że się w pracy nie rozwijają. Część zjawisk, które możemy obserwować wśród pracowników 30+ można wiązać z konsekwencjami wielozadaniowości, jak np. odczuwanie stresu, napięcia, obniżenie efektywności, rozproszenie, mniejsza koncentracja, poczucie zmęczenia i przeładowania zadaniami.**

Pokolenie Y ma dużą potrzebę rozwoju i wykorzystywania swoich umiejętności. Wielu trzydziestolatków ma problem z dbaniem o swoją regenerację, odpoczynek (podobnie jak ich koledzy w wieku 40+), w pracy często zapominają o jedzeniu i picu, najczęściej odczuwają problemy z kręgosłupem, częściej od innych czują się przeciążeni obowiązkami domowymi. W przypadku trzydziestolatków warto pokazywać konsekwencje wielozadaniowości oraz proste sposoby na regenerację (również w pracy), w tym ćwiczenia niwelujące bóle kręgosłupa. Istotne są również działania ułatwiające godzenie pracy zawodowej z życiem domowym – wielu trzydziestolatków ma dzieci, więc rozwiązania typu elastyczne godziny pracy, czy praca z domu, są dla nich realną formą pomocy.

Warto również wspierać działania związane z realizacją ich pasji (jest to grupa, która najczęściej zgłaszała brak czasu w tym zakresie).



CO ICH  
WYRÓŻNIA?

## • ODŻYWIANIE



Badani w wieku 30-39 lat (blisko im tutaj do dwudziestolatków) rzadziej niż starsze roczniki jedzą śniadania (59,5%), częściej spadki energii niwelują kawą, energetykami lub słodzącymi (44,9%), a po posiłku często czują się ospali i bez energii (44,1%). 30+ równie często, jak czterdziestolatkowie (29,0%) zgłaszają, że nie mają w pracy czasu na zjedzenie posiłku, czy spokojne napięcie się wody, herbaty (30,0%). Jeśli chodzi o jedzenie warzyw i owoców oraz produktów pełnoziarnistych, również najbliżej im do czterdziestolatków.

### Częściej:

- Spadki energii niwelują słodzącymi, kawą i energetykami **(44,9%)**
- Po posiłkach czują się ospali i bez energii **(44,1%)**
- Nie mają w pracy czasu na zjedzenie posiłku, czy spokojne napięcie się wody **(30%)**

### Rzadziej:

- Jedzą śniadania **(59,5%)**

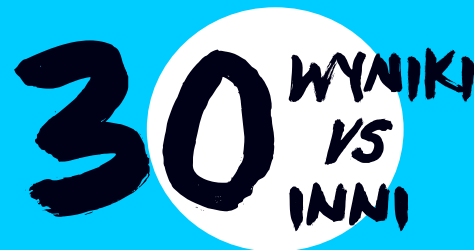
## • SEN I ODPOCZYWANIE



Trzydziestolatkowie pracują średnio 8,7 godziny dziennie. Podobnie jak ich czterdziestoletni koledzy (41,4%) pracują przez wiele godzin nie robiąc sobie przerw (38,6%). Co czwarty ankietowany w wieku 30-39 lat (24,0%) często przynosi pracę do domu, a 43,6% notorycznie pracuje dłużej niż 8 godzin. Blisko co trzeci (27,2%) w czasie wolnym od pracy sprawdza pocztę firmową, a co piąty (19,8%) poza godzinami pracy często odbiera telefony w sprawach służbowych. Trzydziestolatkowie poświęcają na sen 6,9 godzin dziennie.

### Częściej:

- Nie mają czasu na spotkania z bliskimi i realizację hobby **(49%)**
- Czują się przeciążeni obowiązkami domowymi **(25,2%)**



## • AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA



30-latkowie podobnie jak pozostałe grupy rzadko uprawiają regularną aktywność fizyczną, tzn. 3 razy w tygodniu – 28,3%. Co drugi badany w wieku 30-39 lat (51,4%) odczuwa często bóle karku, szyi, krzyża. Podobnie jak 40-latkowie (62,4%) rzadko pokonują w ciągu dnia dystans 3-4 km chodząc, spacerując (62,1%). Częściej niż inni pracują w jednej pozycji ciała (81,3%, badanie: 79,4%), a jednocześnie najrzadziej starają się wykonywać ćwiczenia rozluźniające w ciągu dnia (14,3%, badanie: 16,3%).

### Częściej:

- Odczuwają bóle karku, szyi i krzyża **(51,4%)**
- Pracują przez wiele godzin w jednej pozycji ciała **(81,3%)**

### Rzadziej:

- Wykonują ćwiczenia rozluźniające ciało w ciągu dnia **(14,3%)**

## ● EMOCJE



Wyniki 30-latków w obszarze emocji kształtują się mniej więcej w połowie pomiędzy 20- i 40-latkami. W aspekcie braku satysfakcji z pracy, odczuwania irytacji i frustracji są podobni do najmłodszych pracowników. Z kolei w kontekście odczuwania radości i entuzjazmu z wykonywanej pracy, ale też negatywnym wpływie pracy na relacje z bliskimi do 40-latków. To co ich wyróżnia to fakt, że rzadziej niż w przypadku wszystkich innych pracowników ich emocje w pracy są zdecydowanie pozytywne.

### Częściej:

- Czują się zniechęceni do wykonywanych obowiązków **(36,7%)**

### Rzadziej:

- Rozpoczynają dzień ze spokojem i optymizmem **(46,7%)**
- Odczuwają radość i entuzjazm **(36,1%)**

## ● UMYŚŁ



30+ niemal z taką samą częstotliwością jak 40+ ustalają priorytety na dany dzień (62,3%) i się ich trzymają (61,0%). Podobny odsetek jak w przypadku 20-latków określił siebie jako często rozkojarzonych i rozproszonych w pracy (28,9%), blisko 1/3 z nich przyznaje, że w trakcie rozmów wykonują inne zadania (29,2%) lub przestają słuchać, co się do nich mówi (26,5%) (pod tym względem są podobni dla 20-latków). 30+ podobnie jak 40-latkowie czują presję, by wykonywać kilka rzeczy na raz (62,3%). Czują, że nie panują nad ilością wykonywanych zadań (31,7%) oraz że ich obecny sposób działania wpływa negatywnie na ich efektywność w pracy (34,2%).

### Częściej:

- Ze wszystkich grup najczęściej przyznają, że starają się być wielozadaniowi **(39,1%)**
- Przyznają, że nie potrafią pracować bez ciągłego sprawdzania poczty i odbierania telefonów **(39,4%)**
- Mają też najczęściej przerywane zadania przez maile i telefony od współpracowników **(71,9%)**
- Oceniają, że ich obecny sposób działania wpływa negatywnie na ich efektywność w pracy **(34,2%)**

# 30 WYNIKI VS INNI



## ● POCZUCIE SENSU I CELU

W obszarze sensu i celu pod wieloma względami wyniki 30-latków plasują się w połowie pomiędzy 20- i 40-latkami. Przykładowo: 65,8% trzydziestolatków ma poczucie, że w pracy robi rzeczy istotne dla innych, 46,6% - że praca pozwala im realizować osobiste cele, 62,1% - że wartości firmy są zgodne z ich własnymi, 44,4% - że wykonują zadania sprawiające im przyjemność. Podobnie jak kadra 50+ (38,9%) częściej uważają, że nie rozwijają się w pracy zawodowo (35,8%). Niespełna połowa respondentów uważa (49,6%), że w pracy wykorzystuje w pełni swój potencjał i umiejętności. Podobny odsetek informuje (50,4%), że ma inny niż wypłata silny cel przychodzenia do pracy. Badani w wieku 30-39 lat są grupą, która myśli najczęściej o zmianie pracy z powodu zmęczenia, przeciążenia obowiązkami zawodowymi (28,7%).

### Częściej:

- Uważają, że nie rozwijają się zawodowo **(35,8%)**
- Myślą o zmianie pracy z powodu zmęczenia, przeciążenia obowiązkami zawodowymi **(28,7%)**

30

LATKOWIE

STAWIAM  
NA ROZWÓJ  
I MOŻLIWOŚĆ  
WYKORZYSTYWANIA  
SWOICH  
UMIEJĘTNOŚCI.

*W różnych  
aspektach jest  
mi blisko,  
zarówno do  
20-, jak  
i 40-latków.*

*Aby zwiększyć  
mój POWER pokaż mi  
konsekwencje  
wielozadaniowości,  
sposoby na regenerację  
w czasie pracy. Wspieraj  
działania związane  
z realizacją pasji.*

**Moja energia  
kryje się  
w podejmowaniu  
nowych wyzwań  
i potrzebie  
osiągnięć.**



# Komentarz



KARINA KREJA

INTERNATIONAL CONCEPT MANAGER  
& WORKPLACE EXPERT  
KINNARPS POLSKA

Największym wyzwaniem dla firm nie jest uwzględnienie potrzeb tej, czy innej generacji, ale **jednoczesne spełnienie wymagań wszystkich pokoleń**, które pracują w danej firmie, w tym samym biurze.

Obserwujemy, że biura, w których pracują cztery generacje pracowników stały się już rzeczywistością wielu firm. Wraz z większą różnorodnością demograficzną zespołów, organizacja pracy i przestrzeni w tych miejscach staje przed nowymi, dotychczas nieznanymi problemami. Jedną z bardziej widocznych konsekwencji tych zmian staje się „rewolucja akustyczna”. Rosnąca świadomość użytkowników biur, że hałas w pracy męczy i kradnie uwagę, znajduje w aranżacji wnętrz swoją realizację w postaci mebli i innych elementów wyposażenia zaprojektowanych z naciskiem na eliminację lub redukcję rozpraszającego szumu tła, np. systemów ścianek działowych oraz paneli akustycznych, sof z wysokimi oparciami, czy kabin akustycznych do rozmów telefonicznych i spotkań w cztery oczy.

Aranżacja przestrzeni uwzględniająca potrzeby pracowników w różnym wieku, przynosi wymierne korzyści w postaci mniejszej rotacji personelu a także, co jest znacznie trudniejsze do oszacowania, korzyści, które są efektem pracy zespołów zmotywowanych i pełnych energii.

# DNA STYLU PRACY

40  
LATKÓW



JACY SĄ?

## 40 LATKOWIE

Wiek 40-49 lat to etap integracji tożsamości. Czterdzieste urodziny są pewnym symbolem, momentem przełomowym. Jest to apogeum twórczych i intelektualnych możliwości. Etap ten uznawany jest jako szczyt kariery zawodowej. Ważna jest tu samodzielność i bezpieczeństwo. Jest to czas podsumowań, analizowania dlaczego pewnych zamierzeń i celów nie udało się zrealizować. Można mieć poczucie, że jest to ostatni moment na zdobycie lepszej pozycji zawodowej lub podążanie za swoimi marzeniami. Mogą pojawiać się myśli: jak nie teraz to kiedy będzie czas na zmiany?

Główne potrzeby tego etapu to: potrzeba samorealizacji, przygody, zmiany, komfortu, wygody, dobrostanu fizycznego i emocjonalnego.

Czterdziestolatkowie są przedstawicielami pokolenia X, którzy dużą wartość przypisują pracy i mocno poświęcają się jej, co wyraźnie widać w naszym badaniu. To w tej grupie jest najwięcej osób, które przyznają, że często pracują więcej niż 8 godzin dziennie, dodatkowo kiedy nie są fizycznie w pracy i tak o niej myślą. **Dla wielu przedstawicieli pokolenia X praca jest najważniejszą wartością, której mocno podporządkowane są (lub zaniedbywane) pozostałe aspekty życia. Częściej od innych grup czują się przeciążeni obowiązkami zawodowymi. Nie są mistrzami odpoczynania i regeneracji.** Rzadko robią przerwy od pracy.

Podobnie jak pracownicy 50+ **osiągnęli wysokie wyniki w poczuciu sensu i celu.** Utożsamiają się z wartościami firmowymi. Praca jest dla nich źródłem wielu zasilających emocji, ale też strachu i niepokoju. Badanie pokazało, że planują priorytety, ale się ich nie trzymają, rzadziej mają czas na pracę koncepcyjną. **W ich przypadku niezmiennie istotne jest wzmacnianie kompetencji związanych z rozładowaniem stresu i poczucia presji, sposobów na regenerację (również w czasie pracy poprzez robienie efektywnych przerw).**

Mówiąc o czterdziestolatkach warto podkreślić, że mimo emocjonalnego i czasowego zaangażowania w pracę rzadko są doceniani przez przełożonych (podobnie jak pracownicy 50+). W przypadku pracowników, którzy są ekspertami w swojej dziedzinie istnieje pokusa u menedżerów, aby pozostawić ich samym sobie – a to duży błąd w kontekście ich dominujących potrzeb zmiany czy samorealizacji. Docenianie oraz kreowanie nowych możliwości rozwoju i osiągnięć jest czynnikiem, który może przyciągnąć i zatrzymać najlepszych, a także wykorzystać w pełni możliwości tych pracowników.



CO ICH  
WYRÓŻNIA?

## ● ODŻYWIANIE



### Częściej:

- Spadki energii niwelują kawą, herbatą i energetykami **(47,1%)**
- Po posiłkach czują się ospali i bez energii **(44,1%)**
- Nie mają w pracy czasu na zjedzenie posiłku, czy spokojne napięcie się wody **(29%)**
- Unikają jedzenia słodczy i picia słodzonych napojów **(70,4%)**
- Unikają jedzenia fast foodów **(76,8%)**
- Sięgają po produkty pełnoziarniste **(48,9%)**
- Nie jedzą warzyw i owoców **(60,2%)**

### Rzadziej:

- Przestrzegają zasady o przerwach między posiłkami nie dłuższych niż 3-4 godziny **(30,1%)**

## ● SEN I ODPOCZYWANIE



Czterdziestolatkowie najczęściej zaznaczali, że śpią krócej niż 6 godzin. Średnia godzin snu wyniosła 6,7. To w tej grupie najwięcej osób zaznaczyło, że często pracują więcej niż 8 godzin dziennie (52,4%, w tym 24,3% zdecydowanie tak). 40-latkowie przeznaczają na pracę zawodową średnio 8,9 godzin. Często przynoszą pracę do domu (najwyższy wynik w badaniu). Pracują nie robiąc sobie przerw (najwyższy wynik w badaniu), a jeśli je robią to i tak upływają one na rozmowach o pracy, szybkim jedzeniu oraz wykonywaniu obowiązków (najwyższy wynik w badaniu). Należą do pracowników, którzy najczęściej w czasie prywatnym sprawdzają pocztę firmową (najwyższy wynik), odbierają telefony służbowe, czy myślą o pracy (najwyższy wynik w badaniu). W największym stopniu czują się przeciążeni obowiązkami zawodowymi (31,4%) i nie widzą perspektywy wyjścia z tej sytuacji. Co czwarty badany – 25,0% (podobnie jak wśród 30-latków) czuje się również przeciążony obowiązkami domowymi.

### Częściej:

- Mało śpią, często krócej niż 6 godzin na dobę **(25,9%)**
- Pracują więcej niż 8 godzin dziennie **(52,4%)**
- Przynoszą pracę do domu **(29%)**
- Pracują nie robiąc sobie przerw **(41,4%)**
- Przerwy upływają im na rozmowie o pracy, szybkim jedzeniu i wykonywaniu obowiązków **(57,5%)**
- W czasie wolnym sprawdzają pocztę firmową **(34,7%)**
- W czasie wolnym myślą o pracy **(50,7%)**
- Czują się przeciążeni obowiązkami zawodowymi **(31,4%)**

# 40 WYNIKI VS INNI

## ● AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA



Pod względem aktywności fizycznej 40+ są dość podobni do 30-latków, odbiegając na minus od 20- i 50-latków.

### Rzadziej / Mniej:

- Rzadko pokonują dystans 3-4 km dziennie chodząc, spacerując **(62,4%)**
- Pokonują pieszo dystans pozwalający utrzymać dobrą kondycję **(28,1%)**

## • EMOCJE



Czterdziestolatkowie czerpią dużo radości i satysfakcji z wykonywanej pracy (nieco mniej niż pracownicy 50+). Za to najczęściej ze wszystkich grup czują w pracy strach i niepokój. Największy odsetek badanych przyznał również, że zaniedbuje działania, które pozwalają na wyciszenie, odprężenie, uspokojenie.

### Częściej:

- Czerpią radość i satysfakcję z wykonywanej pracy **(47,5%)**
- Rozpoczynają dzień pracy ze spokojem i optymizmem **(51,1%)**
- Czują w pracy strach i niepokój **(29%)**
- Zaniedbują działania pozwalające na wyciszenie, odprężenie, uspokojenie **(28,8%)**
- Uważają, że praca odbija się niekorzystnie na ich relacjach z bliskimi **(31,9%)** oraz ich zdrowiu **(53,1%)**

### Rzadziej:

- Czują zniechęcenie do wykonywanych obowiązków **(29,9%)**
- Obok pracowników 50+ są grupą rzadko chwaloną przez szefów oraz przez współpracowników.

## • UMYŚŁ



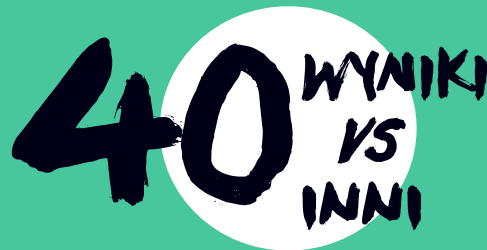
Uważają, że z łatwością koncentrują się na wykonywanym w danym momencie zadaniu, choć prawie tak często jak 30-latkowie są wielozadaniowi (36,7%). Czują największą presję, aby wykonywać kilka rzeczy na raz. Codziennie ustalają priorytety, ale nieco rzadziej od pozostałych grup trzymają się ich w ciągu dnia.

### Częściej:

- Z łatwością koncentrują się na wykonywanym zadaniu **(69%)**
- Czują presję, by wykonywać kilka rzeczy na raz **(67,3%)**
- Codziennie ustalają priorytety **(65,5%)**
- Mają przerwane zadania przez maile i telefony od współpracowników **(70%)**
- Obserwują u siebie pogorszenie zapamiętywania np. informacji, terminów, zadań do wykonania **(47,1%)**

### Rzadziej:

- Trzymają się ustalonych priorytetów **(59,5%)**
- Mają w pracy czas, aby myśleć koncepcyjnie - tworzyć nowe pomysły, rozwiązywać problemy **(31,4%)**
- Bywają rozkojarzeni czy rozproszeni **(21,5%)**



## • POCZUCIE SENSU I CELU



40-latkowie podobnie często jak 20-latkowie (50%) mają poczucie, że rozwijają się zawodowo, przy czym częściej niż inni (13,5%) zdecydowanie to potwierdzają. Podobnie jak 50-latkowie mają inny niż wypłata, silny cel przychodzenia do pracy, uważają, że robią rzeczy istotne dla innych. Znaczny odsetek badanych uważa, że wykonują zadania sprawiające im przyjemność (50,2% wobec 1/3 dwudziestolatków). ALE: najczęściej mają poczucie, że organizacja pracy nie pozwala im na efektywną pracę i tracą dużo czasu oraz energii na rzeczy zupełnie dla nich nieistotne, a praca powyżej 8 godzin jest w ich firmie regułą.

### Częściej:

- Uważają, że w pracy rozwijają się zawodowo **(50%)**
- Wartości firmy są zgodne z ich wartościami **(66,8%)**
- Uważają, że robią rzeczy istotne dla innych **(73,5%)**
- Mają inny niż wypłata silny cel przychodzenia do pracy **(57,5%)**
- Czują, że tracą dużo czasu i energii na rzeczy zupełnie dla nich nieistotne **(42,9%)**

# 40 LATKOWIE

PRACA JEST  
DLA MNIE ŹRÓDŁEM  
RADOŚCI,  
DAJE MI POZCZUCIE  
SENSU I CELU.

*Jednocześnie  
praca jest często  
źródłem strachu  
i niepokoju oraz zbyt  
dużego obciążenia  
fizycznego  
i psychicznego.*

*Aby zwiększyć  
mój POWER docen  
moją pracę, pokaż mi  
sposoby na radzenie  
sobie ze stresem,  
zachęcaj do  
efektywnych przerw.*

**Moja energia  
kryje się  
w fizycznym,  
emocjonalnym  
i mentalnym  
zaangażowaniu  
w pracę.**

# Komentarz



## MAŁGORZATA CZERNECKA

PSYCHOLOG, EKSPERT DO SPRAW EFEKTYWNOŚCI  
PRACOWNIKÓW, PREZES ZARZĄDU HUMAN POWER

Coraz więcej organizacji na polskim rynku inwestuje w działania w obszarze szeroko pojętego wellbeingu – zarówno w formie programów, projektów, jak i pojedynczych wydarzeń. To jeden z najsilniej rozwijających się obecnie trendów w obszarze HR. W wielu firmach takie rozwiązania jak karty sportowe, świeże owoce w biurze, elastyczny czas pracy, rywalizacje i zadania sportowe, a nawet masaże, stały się nieodzownym elementem organizacyjnej rzeczywistości. To duża zmiana na przestrzeni ostatnich kilku lat. Warto jednak zauważyć, że duża część proponowanych rozwiązań nie trafia w potrzeby tych najbardziej obciążonych pracowników – 30 i 40-latków, którzy pracują w stresie, pod presją czasu, zabierają pracę do domu, niezależnie od sytuacji rodzinnej. To właśnie oni potrzebują konkretnych rozwiązań organizacyjnych i systemowych, które ułatwią im sprawne funkcjonowanie i wpłyną pozytywnie na ich produktywność i efektywność działania. Ponadto, nadal duża część proponowanych rozwiązań w obszarze szeroko pojętego wellbeingu, ma charakter krótkotrwałych, incydentalnych, rozrywkowych eventów i jest tworzona z myślą o najmłodszych pracownikach, którzy chętnie biorą w nich udział i mogą czasowo sobie na nie pozwolić. W tym podejściu brakuje jednak dobrze przemyślanych, przynoszących wymierne korzyści biznesowe długofalowych strategii, uwzględniających predykcje dotyczące rynku pracy, coraz większe wyzwania związane z produktywnością czy starzejącym się społeczeństwem. Dane statystyczne GUS jasno pokazują, że za 5 lat na rynku pracy będzie ponad 10 mln pracowników powyżej 45 roku życia. Firmy, które już dziś zaczną myśleć strategicznie o wspieraniu wysokiej produktywności pracowników w różnych wieku, poprzez działania z zakresu szeroko pojętego wellbeingu i zarządzania energią, zdobędą nie tylko unikatowe know-how związane ze skuteczną zmianą nawyków i stylu pracy, ale również wypracują rozwiązania na mądre wspieranie potencjału i tworzenie optymalnego środowiska pracy, zatrzymując najbardziej doświadczonych oraz zaangażowanych 30-, 40- i 50-latków.



# DNA STYLU PRACY

50  
LATKÓW

2019 RAPORT Z TRZECIEJ EDYCJI BADANIA

PRACA, MOC, ENERGIA W POLSKICH  
FIRMACH



## JACY SA?

# 50 LATKOWIE

Wiek 50-59 lat to etap stabilizacji, podczas którego wykorzystywana jest skumulowana wiedza, zdolność do myślenia strategicznego, predyspozycje do tworzenia wielowymiarowych planów, prowadzenia działań w złożonych i trudnych okolicznościach, przewidywania konsekwencji. Może pojawiać się również chęć do skoncentrowania się na obecnie wykonywanych obowiązkach i niepodejmowania nowych wyzwań. Wraz z syndromem pustego gniazda bardzo często cała uwaga jest przenoszona na pracę, przez pryzmat której pracownik definiuje siebie. Wzrasta troska o zdrowie i zapewnienie sobie odpowiedniego poziomu życia na emeryturze. Zwiększa się potrzeba dzielenia się wiedzą i doświadczeniami. Stosunki z ludźmi stają się bardziej życzliwe. Główne potrzeby tego etapu to: komfort i wygoda, bezpieczeństwo, bycia branym pod uwagę, zostawienia po sobie śladu.

Mówiąc o pracownikach 50+ należy wspomnieć również o etapie wychodzenia z rynku pracy, który wiąże się z osiągnięciem wieku emerytalnego. W tym okresie zwiększa się dystans do otaczającego świata, świadomość ograniczonej strefy wpływu. Jest to moment doceniania tego, co w życiu najważniejsze.

**Pracownicy 50+ w badaniu wypadli najlepiej ze wszystkich grup.** Mają najwyższy wynik w poczuciu sensu i celu, umiejętności koncentracji, organizacji pracy, praca jest dla nich źródłem pozytywnych emocji. Ich sposób odżywiania jest najbliższy zaleceniom dietetyków. Dbają o swoją regenerację emocjonalną. Na pracę zawodową poświęcają średnio najwięcej czasu. Pracownicy 50+ należą obecnie do dwóch generacji: pokolenia X (najstarsi przedstawiciele mają po 54 lata) oraz pokolenia Baby Boomers (ur. w latach 1945-1964), których Instytut Gallupa zidentyfikował jako **najbardziej zaangażowanych pracowników** (co widoczne jest również w naszym badaniu). **Bolączką dojrzałych pracowników jest to, że są pozostawiani sami sobie. Przełożeni nie poświęcają im dużo uwagi, nie zajmują się dalszym rozwojem, co również jest widoczne w naszym badaniu – są grupą rzadko docenianą przez szefów, nie mają poczucia rozwoju zawodowego.**

Atutem pokolenia Baby Boomers są **cierpliwość, odpowiedzialność, komunikatywność, zdyscyplinowanie, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach.** Wyniki naszego badania zaprzeczają stereotypom, które krążą najczęściej na temat pracowników 50+, dotyczących np. niskiego zaangażowania, czy niższej produktywności. Część pracodawców uważa, że kadra 50+ częściej choruje, co nie znajduje potwierdzenia w statystykach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (najwięcej zwolnień mają pracownicy w wieku 30-39 lat).

Pomimo tych niezaprzeczalnych mocnych stron kadry 50+, wciąż niewiele firm decyduje się na zatrudnienie takich osób – bardzo często jedyną barierą jest poczucie, że pracownik „jest za stary” (pracownicy raczej „starzeją się” wraz z organizacją niż mają szansę zastać zatrudnionymi w wieku 50+). Biorąc pod uwagę starzenie się polskiego społeczeństwa – warto, aby firmy otworzyły się na zatrudnianie osób 50+.



CO ICH  
WYRÓŻNIA?

## • ODŻYWIANIE



Nawyki żywieniowe 50+ należą do najlepszych na tle pozostałych grup.

### Częściej:

- Jedzą śniadania w ciągu pierwszej godziny od przebudzenia **(66,3%)**
- Jedzą co najmniej 0,5 kg owoców i warzyw **(34,7%)** oraz stawiają na produkty pełnoziarniste **(59,2%)**
- Mają w pracy czas na spokojne zjedzenie posiłku i napicie się wody **(70,4%)**
- Nie niwelują spadków energii kawą i słodzycami **(51,0%)**

### Rzadziej:

- Jedzą dania typu fast food **(najmniej ze wszystkich grup wiekowych)**
- Trochę gorzej od pozostałych grup dbają o odpowiedni poziom nawodnienia i regularność posiłków (niewiele lepiej niż 40+).
- Czują się ospali czy zmęczeni po posiłku **(32,7%)**

## • SEN I ODPOCZYWANIE



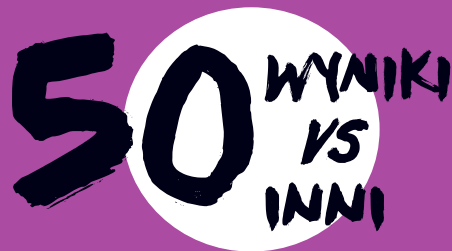
Najczęściej ze wszystkich grup otrzymują telefony służbowe poza godzinami pracy. Prowadzą najbardziej regularny, uporządkowany tryb życia (związany z np. stałymi porami kładzenia się spać i wstawania, jedzenia posiłków itd.). Najbardziej ze wszystkich grup dbają o to, aby robić sobie regularne przerwy w czasie pracy.

### Częściej:

- Pracują najwięcej ze wszystkich grup **(9,3 godziny dzienne)**
- Prowadzą najbardziej regularny i unormowany tryb życia **(52,1%)**
- Otrzymują telefony służbowe poza godzinami pracy **(23,5%)**
- Mają czas na rzeczy, które chcą robić, jak hobby czy spotkania z bliskimi **(56,8%)**
- Nie czują się przeciążeni obowiązkami zawodowymi **(73,7%)** czy domowymi **(60,0%)**
- Dbają o regularne przerwy w pracy **(62,2%)**

### Rzadziej:

- Odczuwają poranne zmęczenie **(27,6%)**
- Przynoszą pracę do domu **(22,4%)**



## • AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA



### Częściej:

- Mają długą trzymiesięczną przerwę w aktywności **(40,8% - najwyższy wynik w badaniu)**
- Dają o to, aby przynajmniej raz na godzinę wstać od biurka, przez chwilę pochodzić **(68,4% - najwyższy wynik w badaniu)**
- Dbają o to, aby dziennie pokonać pieszo dystans 3-4 km **(37,8% - najwyższy wynik w badaniu)**

## ● EMOCJE



### Częściej:

- Rozpoczynają dzień pracy ze spokojem i optymizmem (**61,2%, badanie: 47,1%**)
- Wykonują zadania, które sprawiają im ogromną radość i satysfakcję (**55,8%, badanie: 41,7%**)
- Czują w pracy radość i entuzjazm (**48,4%**), aczkolwiek udział tych, którzy go nie odczuwają jest podobnie wysoki jak dla 30- i 40-latków (ok. 30%), niższy od 20-latków
- Obok pozytywnych emocji badani 50+ czują często frustrację, irytację, zniecierpliwienie (**najczęściej ze wszystkich – 50%**)
- Codziennie starają się oderwać od bieżących problemów – wyciszyć, odprężyć i uspokoić (**58,2%**)
- Nie czują zniechęcenia do wykonywanych obowiązków (**57,1%, badanie: 41,2%**)

### Rzadziej:

- Są najrzadziej chwaleni przez swoich przełożonych (w ciągu ostatnich 7 dni pochwały nie otrzymało aż **57,1%** badanych)
- Czują w pracy strach i niepokój (**20,4%**)

## ● UMYSŁ



Pracownicy 50+ w obszarze emocji, umysłu oraz poczucia sensu i celu w wielu pytaniach wypadli najlepiej ze wszystkich grup.

### Częściej:

- Z łatwością koncentrują się na wykonywanym zadaniu (**75,5%, badanie: 64,9%**) i mają czas na myślenie koncepcyjne w pracy (**41,8%, badanie: 49,6%**)
- Wykonują jedno zadanie w tym samym czasie (**65,3%, badanie: 50,3%**)
- Codziennie ustalają priorytety (**75,5% - najwyższy wynik w badaniu**) i się ich trzymają (**71,4%**)
- Panują nad ilością zadań, które mają do wykonania (**64,3%**) i planują dzień tak, aby mieć czas na nieprzerwaną niczym pracę (**61,2%**)
- Czują się skupieni i skoncentrowani (**64,3%**), potrafią pracować bez ciągłego sprawdzania poczty mailowej i odbierania telefonów (**64,3% - najwyższy wynik w badaniu**)
- Obserwują wydłużenie czasu wykonywania obowiązków zawodowych (**34,7%, badanie: 28,8%**)

### Rzadziej:

- Najrzadziej czują presję, aby wykonywać kilka zadań jednocześnie (**46,9%, badanie: 59,9%**)

# 50 WYNIKI VS INNI



## ● POCZUCIE SENSU I CELU

### Częściej:

- Wykorzystują swój potencjał i umiejętności w pracy (**63,3%, badanie: 49,8%**)
- Wartości firmy są zgodne z ich wartościami (**70,4%; badanie: 62,1%**)
- Mają inny niż wypłata silny cel przychodzenia do pracy (**60,2%, badanie: 49,9%**)
- Uważają, że w pracy robią rzeczy istotne dla innych (**76,5%, badanie: 65,9%**)
- Każdego dnia w pracy wykonują zadania, które sprawiają im przyjemność (**55,1%, badanie: 43,8%**)
- Uważają, że organizacja pozwala im na efektywną pracę (**52%, badanie: 35,1%**)

### Rzadziej:

- Czują, że tracą dużo czasu i energii na rzeczy zupełnie dla nich nieistotne (**18,4%**)
- Mają poczucie, że rozwijają się zawodowo (**38,9%**)
- Myślą o zmianie pracy z powodu przeciążenia obowiązkami zawodowymi (**16,3%, badanie: 26,6%**)

50

LATKOWIE

**MOJA  
ENERGIA  
KRYJE SIĘ  
W PRACY  
W SKUPIENIU.**

*Jestem  
zaangażowany  
i zmotywowany,  
praca daje mi wiele  
zasilających emocji  
choć czuję, że nie  
rozwijam się  
zawodowo.*

*Mam wysokie  
poczucie sensu  
i celu swojej  
Pracy.*

**Aby zadbać  
o mój POWER  
doceń moją pracę.  
Nie zapominaj  
o moim rozwoju  
zawodowym,  
poświęcaj mi czas.**

# Komentarz



DR HAB. JUSTYNA WIKTOROWICZ

WYDZIAŁ EKONOMICZNO-SOCJOLOGICZNY  
UNIwersytet Łódzki

Zestawiając te dwa określenia „energia” i „pięćdziesięciolatek” pewnie większość z nas nie do końca jest przekonana, że mogą iść ze sobą w parze. Tymczasem przytaczane tu wyniki badań wyraźnie potwierdzają, że te obawy są bezpodstawne. Oczywiście, z wiekiem nasze komórki się starzeją i nasza „tężyzna” fizyczna się osłabia, a ok. 50. roku życia doświadczamy tego wyraźniej niż wcześniej. Ale źródeł energii w pracy, a z drugiej strony jej zakłóceń, jest wiele i nie leżą one wyłącznie po stronie naszej fizjonomii. Ważne, abyśmy potrafili sobie z nimi radzić, a to przychodzi z doświadczeniem. Pracownik 50+ ma większą świadomość własnego ciała (i jego ograniczeń), potrafi sobie lepiej radzić z emocjami. Z drugiej strony, często nie musi już niczego udowadniać, planowania zadań nie zaczyna od „muszę to zrobić” albo „każę mi to zrobić”. Ta większa samoświadomość powoduje, że bilans energetyczny pracowników z tej grupy nie spada pomimo naturalnych procesów starzenia się organizmu. Oczywiście procesy te mają zindywidualizowany charakter i są warunkowane wieloma czynnikami zarówno zawodowymi, jak i pozazawodowymi. Niemniej jednak z perspektywy pracodawcy przedstawiane tu wyniki stanowią istotną cegiełkę w burzeniu mitów o niższej produktywności starszych pracowników, co często powstrzymuje menedżerów przed sięganiem po kadrę 50+. Różnorodność nie jest problemem, a umiejętne wykorzystanie potencjału różnych generacji przynosi organizacji wymierne korzyści. Potencjał pracowników 50+ jest wart podkreślenia, zwłaszcza, że ich samoocena jest często niewspółmiernie niska. Dlatego przełamywanie stereotypowego obrazu „starszego pracownika” – wśród młodszych generacji, ale i ich samych – jest potrzebne. Niniejsza publikacja stanowi ważny krok w tym kierunku.

# Komentarz



**ANNA BARTOSZEWICZ-WNUK**

NATIONAL DIRECTOR, HEAD OF WORKPLACE ADVISORY  
JLL

Miejsca pracy integrują dziś przedstawicieli 3-4 pokoleń, a obserwując zjawiska demograficzne w Polsce, spodziewam się coraz powszechniejszej wielopokoleniowości w biurach. To dobra wiadomość, różnorodność jest bowiem wielce pożądana – same wyniki sposobu zarządzania energią przez różne grupy pokoleniowe są ciekawe i pokazują, że deficyt energii u najmłodszych pracowników może być zasilony odpowiednim sposobem jej zarządzania u tych najstarszych.

Z mojego punktu widzenia, a więc odnosząc się do otoczenia biurowego, obszary deficytowe można uzupełniać zapewniając odpowiednią funkcjonalność i aranżację biura. Jak? Dbając o aktywność ruchową pracowników, dostarczając przestrzenie do pracy wymagającej dużego skupienia, oraz inwestując w akustykę miejsca pracy. Ponadto, niewłaściwe odżywianie charakteryzujące grupy o niskiej energii może również być wyeliminowane poprzez odpowiednio wyposażoną i urządzoną kuchnię pracowniczą, czy kantinę oferującą zdrowe posiłki. Serdecznie w tym miejscu polecam myślenie o pracowniku i stawianie go w centrum uwagi, oraz zachęcam do zapoznania się z autorskim modelem 'Human Experience' JLL, który identyfikuje obszary, i dalej składniki tworzące nam unikalne wrażenia, atmosferę i energię w miejscu pracy.



# AGE POWER!

Jak poszczególne grupy wiekowe zarządzają swoją energią?  
Która grupa ma najwyższe, a która najniższe umiejętności w tym zakresie?

JAKA JEST SIŁA WIEKU?

# CO WYNIKA Z TYPOLOGII?

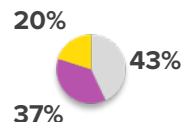
NA PODSTAWIE ZEBRANYCH DANYCH OPRACOWANO TYPOLOGIE<sup>1</sup> OBRAZUJĄCĄ SPOSÓB ZARZĄDZANIA ENERGIĄ PRACOWNIKÓW W RÓŻNYCH GRUPACH WIEKOWYCH. W GRUPIE DWUDZIESIETO-, TRZYDZIESIETO- I CZTERDZIESIOLATKÓW UZYSKANO PO TRZY STYLE: NISKI, ŚREDNI I WYSOKI POZIOM ZARZĄDZANIA ENERGIĄ.

<sup>1</sup> ANALIZĘ PRZEPROWADZONO WYKORZYSTUJĄC DWUSTOPNIOWĄ SKALĘ SKUPIEŃ.

- 43% dwudziestolatków ma niską energię – to blisko 2 razy więcej niż dla pracowników 30+. Co piąty dwudziestolatek ma energię na wysokim poziomie.
- Trzydziesto- i czterdziestolatkowie dysponują podobnymi zasobami energetycznymi – najczęściej są one przeciętne, choć co trzecia osoba ma je na wysokim poziomie.
- Z kolei pracownicy 50+ stanowią grupę jednorodną, a ich energia jest na wysokim poziomie.

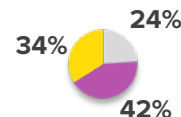
## 20-29 LAT

■ niska ■ przeciętna ■ wysoka



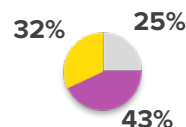
## 30-39 LAT

■ niska ■ przeciętna ■ wysoka



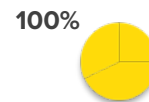
## 40-49 LAT

■ niska ■ przeciętna ■ wysoka



## 50-59 LAT

■ wysoka



# JAK WYNIĘŚ PRACOWNIKÓW NA WYŻSZY POZIOM ENERGII?

POZNAJ DNA WYSOKIEJ  
ENERGII DLA KAŻDEGO WIEKU

## Czego brakuje najbardziej w grupach o niskiej energii?

Osoby z grupy o najniższym poziomie energii stanowią tę część zespołu, która jest najbardziej zagrożona wypaleniem zawodowym i obniżonym poziomem zaangażowania, stąd ważne jest określenie, jakie są główne zagrożenia z uwzględnieniem różnic generacyjnych. Najważniejsze wnioski widoczne są w kołach po prawej stronie.

Szczegółowa charakterystyka największych zagrożeń (tj. mających największy odsetek wskazań w grupie o niskim poziomie energii) dla poszczególnych grup wieku została zaprezentowana na trzech kolejnych slajdach. Pominięta przy tym została jednorodna grupa osób w wieku 50+ (tu wnioski są analogiczne do wcześniej prezentowanych).

Niezależnie od wieku, główną bolączką jest niewystarczająca aktywność fizyczna, co jest szczególnie ważne w kontekście wykonywania pracy w jednej pozycji ciała przez większość dnia (wskazuje na nią 85-87% osób o niskiej energii).

U osób do 29 lat szczególnie warto zwrócić uwagę na obszary związane z energią mentalną (np. z umiejętnością skupienia się) oraz energią emocjonalną (np. odczuwanie radości, satysfakcji, optymizmu).

W przypadku osób w wieku 30 – 39 lat należy skupić się na obszarach związanych z kwestiami związanymi z energią mentalną (np. organizacją pracy), poczuciem sensu i celu (np. chęć rozwoju zawodowego), energią emocjonalną (np. odczuwanie radości i entuzjazmu).

U osób w wieku 40 – 49 lat należy zwrócić uwagę na energię mentalną – szczególnie o ograniczenie wielozadaniowości, kwestie związane z odżywianiem.



- 1. Niedostateczna aktywność ruchowa:** praca w jednej pozycji ciała przez większość dnia (87%, w tym 53% ZT), brak ćwiczeń rozluźniających ciało w ciągu dnia (81%, w tym 32% ZT), niepokonywanie min 3-4 km dziennie (64%, w tym 30% ZT), brak regularnych ćwiczeń min. 3 razy w tygodniu (67%, w tym 41% ZT).
- 2. Niedostateczna umiejętność skupienia się i koncentracji:** unikanie lub ociąganie się z rozpoczęciem zadań wymagających skupienia (77%, w tym 35% ZT), wielokrotnie przerywanie wykonywania zadań przez maile, telefony, pytania od współpracowników (65%, w tym 32% ZT), automatyczne działanie oraz brak czasu w pracy na koncepcyjne myślenie (62%, w tym 21% ZT), pogorszenie zapamiętywania (60%, w tym 20% ZT), odczuwanie presji, aby wykonywać kilka rzeczy na raz (54%, w tym 27% ZT).
- 3. Zniechęcenie do wykonywanych obowiązków, brak zasilających emocji:** częste odczuwanie w pracy zniechęcenia do wykonywanych obowiązków (74%, w tym 24% ZT), rzadkie odczuwanie w pracy radości i entuzjazmu (72%, w tym 19% ZT), wykonywanie pracy, która nie sprawia satysfakcji (69%, w tym 27% ZT), nierozpoczynanie dnia ze spokojem i optymizmem (60%, w tym 17% ZT).
- 4. Niewłaściwe odżywianie:** jedzenie niewystarczającej ilości warzyw i owoców (73%, w tym 31% ZT), przerwy między posiłkami dłuższe niż 3 godziny (58%, w tym 23% ZT), niejedzenie pełnoziarnistego pieczywa, kasz czy brązowego ryżu (57%, w tym 23% ZT), niwelowanie spadków energii kawą, słodzcami, energetykami (55%, w tym 17% ZT).
- 5. Brak poczucia istotności zadań:** poczucie tracenia czasu i energii na rzeczy nieistotne (68%, w tym 27% ZT), wykonywanie każdego dnia zadań, które nie sprawiają przyjemności (68%, w tym 24% ZT), niewykorzystywanie w pracy własnego potencjału (66%, w tym 31% ZT), traktowanie pracy jedynie jako źródła zarobku (61%, w tym 32% ZT), wykonywanie zadań bez świadomości, czemu mają służyć (57%, w tym 20% ZT), praca niepozwalająca realizować osobistych celów, planów zawodowych (55%, w tym 28% ZT), brak poczucia rozwoju zawodowego (58%, w tym 27% ZT).
- 6. Brak regeneracji wynikającej ze snu:** częste budzenie się zmęczonym (68%, w tym 22% ZT), prowadzenie nieregularnego trybu życia (60%, w tym 35% ZT), brak czasu na rzeczy, które chciałoby się robić (60%, w tym 23% ZT).
- 7. Uważaj również na:** brak poczucia, że organizacja pracy w firmie pozwala na efektywną pracę (65%, w tym 18% ZT), brak poczucia pracy w firmie, która dba o pracowników (51%, w tym 23% ZT), plany zmiany pracy z powodu przeciążenia obowiązkami zawodowymi (51%, w tym 22% ZT).

ZT – odpowiedzi zdecydowanie tak



- 1. Niedostateczna aktywność ruchowa:** praca w jednej pozycji ciała przez większość dnia (85%, w tym 58% ZT), brak ćwiczeń rozluźniających ciało w ciągu dnia (86%, w tym 49% ZT), brak regularnych ćwiczeń min. 3 razy w tygodniu (76%, w tym 55% ZT), niepokonywanie min. 3-4 km dziennie (67%, w tym 39% ZT), odczuwanie bólu karku, szyi, krzyża (66%, w tym 37% ZT).
- 2. Przerywane zadania i wielozadaniowość:** wielokrotne przerywanie wykonywania zadań przez maile, telefony, pytania od współpracowników (84%, w tym 57% ZT), odczuwanie presji, aby wykonywać kilka rzeczy na raz (83%, w tym 53% ZT), brak czasu w pracy na koncepcyjne myślenie (77%, w tym 38% ZT), unikanie lub ociąganie się z rozpoczęciem zadań wymagających skupienia (69%, w tym 32% ZT), automatyczne działanie (52%, w tym 12% ZT), pogorszenie zapamiętywania (64%, w tym 25% ZT), nieskupianie się na wykonywaniu w jednym czasie jednego zadania (53%, w tym 21% ZT), poczucie niepanowania nad ilością zadań do wykonania (58%, w tym 24% ZT), częste rozkojarzenie w pracy (55%, w tym 15% ZT), nieumiejętność wykonywania pracy bez ciągłego sprawdzania poczty mailowej i telefonów oraz wydłużenie czasu wykonywania zadań (51%, w tym 17% ZT).
- 3. Zniechęcenie do wykonywanych obowiązków, brak zasilających emocji:** częste odczuwanie w pracy zniechęcenia do wykonywanych obowiązków (81%, w tym 43% ZT), rzadkie odczuwanie w pracy radości i entuzjazmu (79%, w tym 33% ZT), brak pochwał ze strony przełożonych (77%, w tym 55% ZT), wykonywanie pracy, która nie sprawia satysfakcji (74%, w tym 35% ZT), nierozpoczynanie dnia ze spokojem i optymizmem (70%, w tym 34% ZT), częste myślenie o pracy w domu (63%, w tym 31% ZT), odczuwanie w pracy strachu i niepokoju (57%, w tym 25% ZT), brak pochwał od współpracowników (53%, w tym 28% ZT), praca negatywnie odbija się na zdrowiu (80%, w tym 38% ZT) i relacjach z bliskimi (61%, w tym 33% ZT).
- 4. Brak rozwoju zawodowego:** brak poczucia rozwoju zawodowego (72%, w tym 38% ZT), wykonywanie każdego dnia zadań, które nie sprawiają przyjemności (71%, w tym 30% ZT), poczucie tracenia czasu i energii na rzeczy nieistotne (69%, w tym 37% ZT), traktowanie pracy jedynie jako źródła zarobku (69%, w tym 38% ZT), niewykorzystywanie w pracy własnego potencjału (63%, w tym 30% ZT), praca niepozwalająca realizować osobistych celów, planów zawodowych (63%, w tym 40% ZT), praca powyżej 8 godzin jest regułą w firmie (55%, w tym 30% ZT).
- 5. Nieregularny tryb życia, brak odpoczynku i regeneracji:** prowadzenie nieregularnego trybu życia (68%, w tym 30% ZT), brak czasu na rzeczy, które chcieliby robić (67%, w tym 33% ZT), częste budzenie się zmęczonym (66%, w tym 24% ZT), poczucie przeciążenia obowiązkami zawodowymi i braku perspektyw wyjścia z tej sytuacji (58%, w tym 21% ZT), częsta praca ponad 8 godzin dziennie (53%, w tym 27% ZT), praca przez wiele godzin bez robienia sobie przerw (51%, w tym 21% ZT), trudności z angażowaniem się w pracę po 14.00 (42%, w tym 15% ZT).
- 6. Niewłaściwe odżywianie:** jedzenie niewystarczającej ilości warzyw i owoców (66%, w tym 26% ZT), częste poczucie ospałości po posiłku (63%, w tym 23% ZT), niwelowanie spadków energii kawą, słodzycami, energetykami (58%, w tym 28% ZT), wypijanie mniej niż 6-8 szklanek wody dziennie (54%, w tym 30% ZT), picie przede wszystkim czarnej herbaty, kawy i napojów energetycznych (53%, w tym 25% ZT), przerwy między posiłkami dłuższe niż 3 godziny (53%, w tym 29% ZT).
- 7. Uważaj również na:** brak poczucia, że organizacja pracy w firmie pozwala na efektywną pracę (77%, w tym 30% ZT), brak poczucia pracy w firmie, która dba o pracowników (55%, w tym 35% ZT), plany zmiany pracy z powodu przeciążenia obowiązkami zawodowymi (68%, w tym 36% ZT).

ZT – odpowiedzi zdecydowanie tak



- 1. Niedostateczna aktywność ruchowa:** brak ćwiczeń rozluźniających ciało w ciągu dnia (88%, w tym 68% ZT), praca w jednej pozycji ciała przez większość dnia (85%, w tym 63% ZT), brak regularnych ćwiczeń min. 3 razy w tygodniu (84%, w tym 76% ZT), niepokonywanie min. 3-4 km dziennie (76%, w tym 62% ZT), brak rozprostowywania nóg przynajmniej raz na godzinę (61%, w tym 30% ZT), odczuwanie bólu karku, szyi, krzyża (56%, w tym 36% ZT), brak ćwiczeń dłuższych niż 30 minut dziennie (55%, w tym 50% ZT).
- 2. Wielozadaniowość:** odczuwanie presji, aby wykonywać kilka rzeczy na raz (87%, w tym 43% ZT), przerywanie wykonywania zadań przez maile, telefony, pytania od współpracowników (81%, w tym 55% ZT), brak czasu w pracy na koncepcyjne myślenie (73%, w tym 35% ZT), nieskupianie się na wykonywaniu w pracy jednego zadania (64%, w tym 28% ZT), brak planowania dnia w taki sposób, by mieć czas na nieprzerwaną pracę (64%, w tym 14% ZT), unikanie lub ociąganie się z rozpoczęciem zadań wymagających skupienia (63%, w tym 28% ZT), pogorszenie zapamiętywania (57%, w tym 28% ZT), nieumiejętność wykonywania pracy bez ciągłego sprawdzania poczty mailowej i telefonów (55%, w tym 11% ZT), poczucie niepanowania nad ilością zadań do wykonania (53%, w tym 19% ZT).
- 3. Niewłaściwe odżywianie:** jedzenie niewystarczającej ilości warzyw i owoców (79%, w tym 40% ZT), przerwy między posiłkami dłuższe niż 3 godziny (64%, w tym 43% ZT), picie przede wszystkim czarnej herbaty, kawy i napojów energetycznych (61%, w tym 38% ZT), wypijanie mniej niż 6-8 szklanek wody dziennie (54%, w tym 32% ZT), niwelowanie spadków energii kawą, słodziami, energetykami (52%, w tym 23% ZT), częste poczucie ospałości po posiłku (52%, w tym 22% ZT), jedzenie największego posiłku wieczorem (51%, w tym 20% ZT), częsty brak czasu na zjedzenie w pracy posiłku (47%, w tym 24% ZT), jedzenie pierwszego posiłku później niż godzinę po przebudzeniu (44%, w tym 35% ZT).
- 4. Brak umiejętności „bycia tu i teraz”, brak pochwał, wysoki poziom stresu:** częste myślenie o pracy w domu (72%, w tym 41% ZT), brak pochwał ze strony przełożonych (65%, w tym 47% ZT), odczuwanie w pracy strachu i niepokoju (57%, w tym 25% ZT), nieodrywanie się od bieżących problemów (55%, w tym 10% ZT), częste odczuwanie w pracy zniechęcenia do wykonywanych obowiązków (54%, w tym 27% ZT), brak pochwał od współpracowników (51%, w tym 22% ZT), rzadkie odczuwanie w pracy radości i entuzjazmu (51%, w tym 23% ZT), praca negatywnie odbija się na zdrowiu (81%, w tym 35% ZT) i relacjach z bliskimi (57%, w tym 31% ZT).
- 5. Częsta praca w nadgodzinach, brak odpoczynku, poczucie przeciążenia:** częsta praca ponad 8 godzin dziennie (68%, w tym 43% ZT), prowadzenie nieregularnego trybu życia (62%, w tym 31% ZT), brak czasu na rzeczy, które chcieliby robić (61%, w tym 31% ZT), częste budzenie się zmęczonym (51%, w tym 14% ZT), poczucie przeciążenia obowiązkami zawodowymi i braku perspektyw wyjścia z tej sytuacji (56%, w tym 23% ZT), praca przez wiele godzin bez robienia sobie przerw (57%, w tym 17% ZT).
- 6. Poczucie tracenia czasu i energii:** poczucie tracenia czasu i energii na rzeczy nieistotne (61%, w tym 29% ZT), praca powyżej 8 godzin jest regułą w firmie (59%, w tym 25% ZT), praca niepozwalająca realizować osobistych celów, planów zawodowych (50%, w tym 22% ZT).
- 7. Uważaj również na:** brak poczucia, że organizacja pracy w firmie pozwala na efektywną pracę (66%, w tym 26% ZT), brak poczucia pracy w firmie, która dba o pracowników (48%, w tym 20% ZT), plany zmiany pracy z powodu przeciążenia obowiązkami zawodowymi (41%, w tym 20% ZT).

ZT – odpowiedzi zdecydowanie tak

# ENERGY MASTER!

CO DECYDUJE O WYSOKIM  
POZIOMIE ENERGII?



## KLUCZOWE CZYNNIKI DECYDUJĄCE O WYSOKIM POZIOMIE ENERGII

### PODSUMOWANIE WYNIKÓW W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH WIEKOWYCH

Mówiąc o działaniach wspierających codzienną produktywność zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym można wyróżnić **10 czynników** decydujących o wysokim poziomie energii.

**Jak poszczególne grupy wiekowe wypadają w ich realizacji?**

### REGULARNE PRZERWY W CZASIE PRACY



Dobrze zaplanowana oraz spędzona przerwa sprzyja regeneracji fizycznej i umysłowej – najbardziej o ten aspekt dbają pracownicy 50+ (średnia: 3,41), najgorzej zaś kadra 40+, która zazwyczaj pracuje przez wiele godzin nie robiąc sobie odpoczynku (średnia: 3,12). Jednak najbardziej jakościowe przerwy mają młodzi wiekiem pracownicy, którzy zazwyczaj odchodzą od swojego biurka i wykonują czynności niezwiązane z pracą (62,4%) (dla porównania kadra w wieku 40-49 lat spędza w ten sposób przerwę w 42,5% przypadków).

### SEN POWYŻEJ 6 GODZIN



Uśredniając, pracownicy ze wszystkich grup śpią powyżej zalecanych 6 godzin. Jednak w grupie 40- i 50-latków jest najwięcej osób śpiących poniżej zalecanego minimum - co czwarty badany w obu grupach cierpi na permanentny niedobór snu. Najwięcej czasu na sen przeznaczają dwudziestolatki.

### NAWODNIENIE ORGANIZMU



Ponad połowa ankietowanych nie dba należycie o odpowiedni poziom nawodnienia. Najwyżej uplasowali się pracownicy w wieku do 29 lat, którzy w tym obszarze uzyskali średnią 3,05 (maks. 5,0), najsłabiej zaś kadra 50+, która uzyskała wynik 2,85.

### AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA



We wszystkich grupach wiekowych ruch jest zaniedbywanym obszarem. Zaledwie 29,4% ankietowanych przyznaje, że dba o aktywność fizyczną minimum 3 razy w tygodniu. Biorąc pod uwagę pozytywny wpływ ćwiczeń na ogólny stan zdrowia, zapamiętywanie, kreatywność, niższy poziom stresu itd., jest to obszar, który cały czas wymaga zachęt i promocji wśród pracowników.

### ZABILANSOWANE POSIŁKI CO 3 GODZINY



We wszystkich grupach jest to obszar wymagający wsparcia – ponad połowa ankietowanych nie spełnia tego zalecenia. Dodatkowo kiedy przyjrzymy się zbilansowaniu posiłków, o którym m.in. świadczy ilość spożywanych warzyw i owoców, to co czwarty badany (25,7%) je ich mniej niż 0,5 kg dziennie. Najlepiej wypadają tutaj pracownicy 50+, z których co trzeci (34,7%) zjada minimalną ilość warzyw i owoców rekomendowaną przez dietetyków. Najmniej warzyw i owoców spożywają pracownicy najmłodszy – 22,1%.

## KLUCZOWE CZYNNIKI DECYDUJĄCE O WYSOKIM POZIOMIE ENERGII

### PODSUMOWANIE WYNIKÓW W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH WIEKOWYCH

#### POCZUCIE SENSU W PRACY



W obszarze duchowość najlepiej wypadają pracownicy 50+, którzy mają poczucie, że ich praca pozwala im realizować osobiste cele i plany zawodowe (52,0%) oraz że robią rzeczy istotne dla innych (76,5%). Najsłabiej w tym obszarze wypadli pracownicy najmłodszy, wśród których realizację celów zaznaczyło 43,2%, zaś poczucie sensu 59,0%.



#### JEDNOZADANIOWOŚĆ

Wielozadaniowość obniża jakość pracy, powoduje stres i daje złudne poczucie, że można zrobić więcej i szybciej – najczęściej wielozadaniowców mamy wśród trzydziestolatków – 39,1%, najmniej w grupie 50+.

#### POZYTYWNE EMOCJE



Emocje typu radość, spokój, entuzjazm, optymizm sprawiają, że pracownicy osiągają najlepsze wyniki i wykorzystują w pełni swoje możliwości. Badanie pokazało, że najczęściej zasilających emocji doświadczają pracownicy w wieku 50+, najmniej zaś pracownicy do 29 lat.

#### PLANOWANIE PRIORYTETÓW I TRZYMANIE SIĘ ICH



Bezkonkurencyjni pod tym względem okazali się pracownicy 50+, z których aż 75,5% swój dzień rozpoczyna od spisania priorytetów, a 71,4% się ich trzyma. Najsłabiej wypadli zaś pracownicy młodzi, z których co drugi ustala priorytety (53,9%).

#### UMIĘJĘTNOŚĆ SKUPIENIA SIĘ



Obecnie jest to jedna z najważniejszych kompetencji – na pytanie „z łatwością koncentruję uwagę na wykonywanym w danym momencie zadaniu” większość badanych (64,9%) odpowiedziała twierdząco. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi odnotowano wśród pracowników 50+ (75,5%), słabiej to pytanie wypadło wśród dwudziestolatków (61,7%). Warto odnotować, że co trzeci pracownik (32,7%) w wieku do 29 lat przyznał, że w pracy jest często rozkojarzony i rozproszony (kadra 50+: 19,5%).

# Realizator badania

HUMAN POWER | DORADZTWO STRATEGICZNE | SZKOLENIA | KAMPANIE

Jesteśmy multidyscyplinarnym zespołem ekspertów – psychologów, lekarzy, neurobiologów, dietetyków, nauczycieli yogi, mindfulness, fizjoterapeutów, trenerów personalnych – specjalizujących się w zarządzaniu energią pracowników.

Wiemy, jak skutecznie zwiększać efektywność działania ludzi, wykorzystując ich naturalny, biologiczny potencjał. Nasze audyty energetyczne, programy wykładów i szkoleń oraz kampanie edukacyjne z zakresu podnoszenia efektywności dobowej, oparte są o najnowsze, światowe wyniki badań z obszaru neurobiologii, psychologii behawioralnej, medycyny sportowej oraz dietetyki.

Wspieramy organizacje, dzieląc się sprawdzonym podejściem do trwałej zmiany nawyków. Zwiększamy wiedzę, świadomość i indukujemy zmiany na poziomie konkretnych zachowań. Sprawiamy, że ludziom chce się dbać o ciągłe doskonalenie i własny poziom energii do działania.

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE RAPORTU: Patrycja Woszczyk, dr hab. Justyna Wiktorowicz, Małgorzata Czernecka

OPRACOWANIE GRAFICZNE: LaFamilia - Katarzyna Wojnar

KOORDYNACJA PROJEKTU I KONTAKT Z MEDIAMI: Katarzyna Lorkowska

| T: 602 104 144 | MAIL: katarzyna.lorkowska@humanpower.pl

HUMANPOWER.PL

