Warszawa, 2 lutego 2022 r.

Komentarz

**Wiele słów, mało czynów. Dlaczego 2022 nie będzie przełomowy dla promocji dobrostanu pracowników w organizacjach?**

**Potrzeba dyskusji na temat możliwości zadbania o dobrostan pracowników w sposób bardziej spersonalizowany jest coraz pilniejsza i jej podjęcie powinno być jednym z kluczowych wyzwań na 2022 rok, szczególnie w kontekście diagnostyki i profilaktyki stresu. Aż 75 % pracowników oczekuje takiego wsparcia. Niestety wszystko wskazuje na to, że menedżerowie i organizacje nie są na taką dyskusję gotowi - komentuje Edward Stanoch, executive coach i wykładowca w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej oraz cofounder startupu nuChapter.**

Zbiorczy raport faktycznego obciążenia stresem i potencjalnych ryzyk zdrowotnych pracowników, który powstaje poprzez pomiar fizjologicznych reakcji organizmu na stresory związane ze stylem życia i pracy, mógłby obnażyć problemy, których nie zidentyfikuje nawet najlepsze badanie jakościowe. Wiele wskazuje jednak wskazuje na to, że – niestety - nowy rok nie przyniesie przełomu w temacie dobrostanu pracowników. Dla pracodawców i szefów HR otwarcie się na niego jest w rzeczywistości otwarciem puszki Pandory.

**Zmęczeni, zestresowani, mało produktywni**

Menedżerowie i pracownicy w 2022 rok weszli zmęczeni przez pandemię i liczne zmiany regulacyjne, ściśle wiążące się z przeciwdziałaniem jej skutkom. Jeszcze w 2020 roku mogło się wydawać, że cały pandemiczny kryzys potrwa co najwyżej kilka miesięcy, a tymczasem cały czas musimy mierzyć się z jego następstwami. Niepewność i złożoność trwają już dwa lata i nadal trudno mówić o ich końcu. Dość powiedzieć, że w przeprowadzonym przez nuChapter badaniu poziomu stresu i jakości wypoczynku zaledwie 3 % menedżerów było w stanie „pochwalić się”, że po wstaniu z łóżka czuje się wypoczęta.

Jeżeli za punkt odniesienia uznamy Finlandię, zajmującą pierwsze miejsce w rankingu „Happiest Countries” i trzecie w zestawieniu „Global Health Index” i od lat stanowiącą jeden z europejskich wzorów w zakresie dbania o dobrostan, dzieli nas ogromny dystans (jesteśmy też mniej produktywni od Finów, choć jesteśmy jednym z najbardziej zapracowanych narodów na świecie). Na tyle ogromny, by z pełnym przekonaniem powiedzieć, że na tle Finlandii – ale też innych krajów - nie jesteśmy ani szczęśliwi, ani zdrowi, ani produktywni.

**Odpowiedzialność liderów i organizacji**

Co jest źródłem obecnej sytuacji? Moim zdaniem kilka czynników. Po pierwsze – liderzy od dawna nie potrafią tworzyć środowiska pracy, w którym obłożenie pracą będzie dostosowane do realnych kompetencji, możliwości i zasobów pracowników. Trener, który przeciąża swojego zawodnika dodatkowymi jednostkami treningowymi, nie poprawia jego osiągów i analogicznie jest z przełożonymi, którzy nagminnie dokładają swoim pracownikom kolejnych zadań, co prowadzi do zmęczenia, zwiększenia poziomu kortyzolu w organizmie, obniżenia kreatywności i wydajności. Również samym organizacjom często brakuje również sumienności w planowaniu, która pozwoliłaby budować strategie i wyznaczać cele w oparciu o realne zasoby, możliwości i wydajność pracowników. Narzucenie poprawy określonych wyników temu samemu zespołowi jest bowiem w zasadzie gwarancją dołożenia im dodatkowej pracy, obciążenia i stresu. Jak zawsze jest i druga strona medalu, również związana z kulturą organizacyjną firmy. „Wyrabianie” nadgodzin, nieprzekładające się naszą wydajność, praca w weekendy, dyspozycyjność mają oznaczać nasze poświęcenie, zaangażowanie, silny związek z firmą i mają być zauważalne przez liderów.

Po drugie – przejście na tryb zdalny dodatkowo obniżyło kulturę pracy. O wiele łatwiej jest „dorzucić” komuś zadanie, kiedy nie ma z nim bezpośredniego kontaktu, a porozumiewamy się z nim wyłącznie za pośrednictwem komunikatorów czy spotkań online. Po trzecie, bardziej w skali makro, warto pamiętać, że jako społeczeństwo nieubłaganie się starzejemy. Według wstępnych danych GUS z ostatniego spisu powszechnego, aż o blisko 8% zmniejszyła się ludność w wieku produkcyjnym, o 28% zwiększyła się ludność w wieku poprodukcyjnym. Towarzyszy temu również pogarszający się ogólny stan zdrowia Polaków. Rozwój gospodarki w kolejnych dziesięcioleciach będzie opierał się na starzejącym i schorowanym społeczeństwie. Uznanie będą zyskiwać Ci pracodawcy, którzy będą realnie a nie fasadowo wzmacniać dobrostan swoich pracowników.

**Dług zdrowotny się powiększa**

Niemożność właściwej regeneracji, odpoczynku i właściwych proporcji między stresem i regeneracją w pracy mogą być źródłem wielu problemów zdrowotnych i każdy, kto tego nie rozumie, nie będzie się tym przejmować. Na liderach ciąży więc ogromna odpowiedzialność za szeroko rozumianą profilaktykę prozdrowotną i troskę o well-being swoich pracowników. Oczywiście nie chodzi o to, by szef zastąpił nam lekarza, a praca – przychodnię, a o to, by nad wyniki i zaangażowanie umieć przedłożyć zdrowie pracowników, ich regenerację i sprawić, by zachowali równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, mieli czas dla siebie, mogli odciąć się od obowiązków zawodowych. Właśnie na tym polega health-promoting leadership, zorientowane nie tylko na wyniki i zysk, ale troskę o dobrostan – tak fizyczny, jak i mentalny.

Dwa lata wyrządziły tak organizacjom, jak i pracownikom, dużo szkód. Zaciągnięty dług zdrowotny w ciągu ostatnich dwóch lat jeszcze bardziej się powiększył – nie tylko przez pandemię, ale i wspomniane – nomen omen – niezdrowe praktyki.

**Dużo słów, mało czynów**

Potrzeba dyskusji na temat well-beingu a może bardziej precyzyjnie zdrowia pracowników jest coraz pilniejsza i jej podjęcie powinno być jednym z kluczowych wyzwań na 2022 rok, ale niestety, niewiele wskazuje, by nadszedł przełom w tej kwestii. Już w 2021 dużo się mówiło o tym, że profilaktyka zdrowotna zajmie ważne miejsce w dyskursie publicznym i szumnie zapowiadano, że będzie to czas troski o własne zdrowie i szeroko pojęty dobrostan – tym bardziej, że 2020 mocno doświadczył całe społeczeństwo. Niestety, za słowami poszło relatywnie niewiele czynów. Zaledwie 7% pracodawców realnie wspiera swoich pracowników w radzeniu sobie ze stresem.

Owszem, liderzy są bardziej świadomi roli zdrowia pracowników w budowaniu ich dobrostanu i produktywności, ale nie są chętni do otwarcia się na dyskusję w obrębie swojej organizacji. Po rozmowach z aktualnymi i potencjalnymi klientami nuChapter, czyli startupu zajmującego się pomiarami stresu, jakości regeneracji i aktywności fizycznej dla organizacji, widzimy, że istnieje poważna obawa ze strony HR menedżerów, czy w ogóle chcą i powinni dotykać tego tematu. Może się bowiem okazać, że przysporzy to im jeszcze więcej problemów, a twarde, mierzalnej wyniki ilościowych badań fizjologicznych obnażą niewygodną prawdę: że zatrudnieni w organizacji pracownicy są zestresowani, przemęczeni i przeciążeni. Z ich perspektywy to tykająca bomba, którą boją się rozbroić… albo puszka Pandory, której nie chcą otwierać.

Edward Stanoch,

wykładowca Executive MBA w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej

konsultant strategiczny i HR

cofounder startupu nuChapter

**\*\*\***

**O Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej**

**Szkoła Biznesu PW powstała w 1991 roku jako wynik wspólnego przedsięwzięcia Politechniki Warszawskiej, HEC School of Management Paris, London Business School oraz NHH Norwegian School of Economics. Szkoła od lat jest pełnoprawnym członkiem prestiżowej organizacji European Foundation for Management Development, utworzonej przez wiodące europejskie szkoły zarządzania.**

**Misją Szkoły jest oferowanie liderom biznesu i ekspertom najwyższej klasy praktycznych programów edukacyjnych, tworzonych w oparciu o najlepsze międzynarodowe praktyki, innowacyjne podejście oraz zgodnie z rozwojem technologicznym i zasadą pozytywnego wpływu społecznego.**

**\*\*\***

**Kontakt dla mediów:**

**Mariusz Jaroń**

[**m.jaron@comunicativo.pl**](mailto:m.jaron@comunicativo.pl)

**794490680**