Warszawa, 12 sierpnia 2021 r.

Komentarz ekspercki

**Zdrowi pracownicy = lepsza organizacja**

**Świadoma troska o witalność, ogólną kondycję psychofizyczną oraz odporność swoją i swoich zespołów powinna stać się powszechną praktyką liderów. Tak samo jak umiejętność czytania sprawozdań firmy i oceny jej kondycji finansowej – tłumaczy Edward Stanoch, wykładowca Executive MBA w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej i współautor e-booka „Nowy Lider w czasie i po pandemii”.**

***Niniejszy komentarz stanowi fragment tekstu Edwarda Stanocha „Zdrowie Lidera”, zamieszczonego w e-booku „Nowy Lider w czasie i po pandemii”, przygotowanego przez wykładowców Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej. Publikacja dostępna jest bezpłatnie pod linkiem: https://www.biznes.edu.pl/ebook-nowylider.***

Brak ruchu, nieodpowiednia dieta, przeciążenie pracą, nadmierny stres, krótki i mało regenerujący sen – to tylko niektóre czynniki, za sprawą których już na długo przed pandemią towarzyszyła nam epidemia stresu i otyłości, a jakość życia i stan zdrowia pracowników systematycznie się pogarszały. Pandemia te zjawiska dodatkowo spotęgowała. Według aktualnych badań, pod wpływem pandemii 70% pracowników dużych firm w Polsce odczuwa więcej stresu. Rośnie również potrzeba wsparcia w zakresie profilaktyki zdrowotnej, w szczególności zdrowia mentalnego i radzenia sobie ze stresem w warunkach przedłużającej się pracy zdalnej oraz izolacji społecznej. (wg raportu Active z 2020, aż 74% pracowników oczekuje tego typu wsparcia ze strony swoich pracodawców).

Skutki takiego chronicznego stanu przeciążenia, to m.in. niższa produktywność i zaangażowanie pracowników, a przez to również słabsze wyniki biznesowe firmy, niższa konkurencyjność i potencjał innowacyjny, a w konsekwencji pogorszenie wizerunku pracodawcy na rynku pracy. W dłuższej perspektywie rośnie też ryzyko wypalenia zawodowego i związana z tym dalsza utrata produktywności i zaangażowania.

**Rola lidera**

Gdzie w tym wszystkim jest rola i miejsce lidera? I czy nie wystarczą standardowe inicjatywy wellbeingowe, takie jak szkolenia czy dni zdrowia? Nie ma wątpliwości, że wzrost popularności tego typu rozwiązań wśród polskich pracodawców, to krok w dobrym kierunku. Jednocześnie rezultaty wielu z tych programów i świadczeń prozdrowotnych mogą nie spełnić pokładanych w nich oczekiwań, jeśli równolegle nie zadbamy również o zrozumienie i wiedzę w zakresie zarządzania witalnością po stronie samych liderów. A

także o to, by za wiedzą poszedł również dobry przykład w wymiarze dbałości o swoje własne zdrowie i kondycję psychofizyczną. Jak pokazują badania opublikowane na łamach Forbes[[1]](#footnote-1), organizacje, których liderzy są wzorami do naśladowania w zakresie profilaktyki zdrowotnej i zachowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, odnotowują wyższe średnie wskaźniki satysfakcji z oferowanych programów (85%) i zgodę pracowników na wsparcie organizacyjne w tym zakresie. Zwiększa się również otwartość i udział w programach diagnostyki prozdrowotnej, która jest kluczowa do zidentyfikowania potencjalnych ryzyk zdrowotnych w organizacji i dostosowania programów wsparcia.

Dodatkowo, jak pokazują badania, tzw. health-promoting leadership[[2]](#footnote-2):

* redukuje ryzyka zdrowotne i wypalenia zawodowego, a w konsekwencji, zmniejsza poziom absencji chorobowej i strat produktywności z tym związanych,
* zmniejsza poziom absencji chorobowej i strat produktywności z tym
* związanych
* zwiększa atrakcyjność pracodawcy jako organizacji prozdrowotnej
* i realnie dbającej o dobrostan swoich pracowników
* zwiększa poziom zaangażowania, co przekłada się na lepsze wyniki
* biznesowe i konkurencyjność firmy,
* wzmacnia odporność całej organizacji,
* redukuje koszty niskiej jakości i błędnych decyzji, które powstają
* w sytuacjach nadmiernego przeciążenia pracą, stresem i braku odpowiedniej
* regeneracji.

**\*\*\***

**O autorze**

**Edward Stanoch - Wieloletni i uznany wykładowca EMBA Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej w zakresie zarządzania strategicznego, przedsiębiorca, konsultant biznesowy.**

**\*\*\***

**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**

1. The role managers play in shaping employee well-being, Forbes Online [↑](#footnote-ref-1)
2. The Role of Leadership Support for Health Promotion in Employee Wellness Program Participation, Perceived Job Stress, and

   Health Behaviors, Jennifer Hoert, PhD, Ann M. Herd, PhD, Marion Hambrick, PhD [↑](#footnote-ref-2)