

Transkrypcja odcinka HR in Brief #26

Czy bonus za niepalenie to lekarstwo na prezenteizm?

Palenie tytoniu obciąża nie tylko palacza. Mamy dowody na to, że jest kosztem dla pracodawcy. Kluczowym słowem jest tutaj “prezenteizm”. To **nieefektywna obecność w pracy**. Skutkiem palenia jest podatność na choroby, a chory pracownik pozorujący pracę jest niewydajny. Problem dotyczy nie tylko infekcji, ale również alergii, cukrzycy, migren, zapalenia stawów oraz depresji! Zjawisko jest znane i badane. Zestawienie aż 33 badań dotyczących wpływu palenia na choroby, przygotowane przez Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, pokazało, że **palacze mieli średnio o prawie 1/3 wyższy wskaźnik zwolnień lekarskich niż osoby niepalące**. Bez względu na płeć, wiek i zawód jaki wykonywali. Palacze, oprócz urywania czasu na papieroska, sami przyczyniają się do rozwoju różnych chorób. Niepalący pracownicy pewnej firmy przekonali zarząd, że są bardziej wydajni niż ich palący koledzy. Pozwoliło im to uzyskać **dotatkowych sześć dni wolnego** w roku.



Dlaczego coraz więcej osób nie znosi swojej pracy?

Według analiz Gallupa w Stanach stale rośnie liczba pracowników, którzy twierdzą, że są rozgoryczeni, zestresowani i zniechęceni w pracy. Jest gorzej niż w czasie pandemii! Eksperci tłumaczą, że stoją za tym zmiany oczekiwań pracowników i to na przestrzeni zaledwie kilku lat. Jak pokazują dane analityczne firmy Qualtrics - **najmniej zadowoleni są nowi pracownicy**. Do tej pory zwykle ta grupa wykazywała największy entuzjizm z powodu nowej pracy. Socjologowie potwierdzają, że podejście pracowników do pracy ewoluowało. Większość firm zdecydowała się na całkowity powrót do biur lub znaczące ograniczenie pracy w modelu hybrydowym.

Nie wszystkim to przypadło do gustu. Wiele osób zaplanowało swoje aktywności pod kątem pracy zdalnej. Mobilni szybko wynieśli się z miast, a teraz muszą znowu codziennie dojeżdżać do biura. Nie tak to sobie wyobrażali. Poczuli się zdradzeni i zawiedzeni przez arbitralne decyzje zarządzających. Z drugiej strony **praca zdalna znacząco osłabiła więzi i zaostrzyła konflikty**. Osoby, którym przyszło wdrażać się do pracy zdalnie – teraz muszą na nowo odnaleźć się w rzeczywistości biurowej. Na dodatek pojawiły się jeszcze twarde czynniki ekonomiczne w postaci inflacji, która pochłonęła podwyżki wynagrodzeń. Okresy przejściowe bywają trudne, jednak to, co w dzisiejszych czasach jest pewne - to zmiana.



Czy pracownicy odchodzą, bo czują się niedocenieni?

Zatrzymanie pracowników w firmie, zwłaszcza tych najbardziej wartościowych, wybija się jako jedno z **głównych wyzwań HR**. Jak pokazują badania, ma to ścisły związek z kulturą organizacji i relacjami z przełożonymi. Badacze z ARC Rynek i Opinia oraz **Pluxee Polska** zapytali ponad tysiąc pracujących Polaków o to, czy czują się doceniani przez pracodawców. Nieco ponad połowa pracujących przyznała, że do pozostania w firmie przekonują ich **atmosfera i dobre relacje**. Był to drugi w kolejności czynnik, oczywiście zaraz po oczekiwaniach podwyżkowych, odbieranych za najbardziej wymierny wyraz uznania. Jednocześnie ponad trzy czwarte (86 proc.) ankietowanych uważa, że brak doceniania przez szefa to bodziec do zmiany pracy. Pracownicy chcą wprost usłyszeć zarówno od przełożonych, jak i współpracowników, co robią dobrze. Przeszło 1/3 badanych oczekuje, że dostrzegane będą przede wszystkim ich mocne strony. Dla takiej samej grupy proste słowo “dziękuję” od swojego szefa wraz z pochwałą za wysiłek i osiągnięcia jest oczekiwaną formą doceniania.

Na szczęście z atmosferą w polskich firmach jest coraz lepiej.

Tylko 16 proc. badanych wskazywało, że w ich organizacjach częściej mogą spotkać się z krytyką niż docenianiem. Ponad 1/3 przyznała, że atmosfera w ich organizacjach daje okazję do częstego, wzajemnego doceniania. Czyżby kultura wytykania błędów odchodziła nareszcie do lamusa?



Uwaga! To ostatnia szansa na urlopy i przywileje, bo... przepadną!

Nowelizacja Kodeksu pracy, wdrażająca unijną dyrektywę *work-life balance*, pozwala uzyskać aż **7 dodatkowych dni wolnego**. Jeśli ich nie wykorzystasz, przepadną z końcem roku. Zapraszam na krótki przegląd:

Urlop z powodu działania siły wyższej. Przysługują Ci 2 dni (lub 16 godzin) rocznie. Urlop może dotyczyć pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeśli twoja obecność na miejscu jest niezbędna i natychmiastowa. Zachowujesz prawo do połowy wynagrodzenia.

Urlop opiekuńczy. Przysługuje Ci pięć dni na zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych: członkowi rodziny lub osobie zamieszkującej z tobą we wspólnym gospodarstwie domowym. Za czas korzystania z urlopu opiekuńczego nie otrzymasz wynagrodzenia. Urlop jest bezpłatny.

Opieka nad dzieckiem do 14. roku życia. To 2 dni lub 16 godzin rocznie. Możesz skorzystać ty lub partner będący rodzicem, bez względu na liczbę dzieci. Urlop płatny jest w stu procentach. O sposobie wykorzystania tego urlopu (w dniach lub godzinach) decydujesz w pierwszym wniosku złożonym w trakcie roku.

Urlop na żądanie w wymiarze maksymalnie czterech dni w roku. To część urlopu wypoczynkowego. Niewykorzystany urlop na żądanie przepada z końcem roku i zmienia swój status na zaległy urlop wypoczynkowy. Pamiętaj, że pracodawca może się na niego nie zgodzić.

I wreszcie - najnowszy nabytek, czyli **okazjonalna praca zdalna**. W świetle nowych przepisów możesz wnioskować o maksymalnie 24 dni pracy zdalnej w roku. Ostatecznie zgodę na pracę z domu musi wydać pracodawca.





Czas świątecznych prezentów firmowych.

Święta to okazja dla firm do obdarowywania pracowników prezentami. Pracownik otrzymujący prezent od pracodawcy ma poczucie, że jego praca jest dobrze wykonywana. Czuje, że jest doceniony, a to motywuje go do lepszej pracy. Jak pokazało badanie **ICAN Institute i Edenred**, prawie **3/4 firm** przyznaje, że daje pracownikom prezenty świąteczne. Inna sprawa – czy prezenty te są trafione i oczekiwane? Tylko **20 proc.** szefów pyta pracowników o ich oczekiwania w tym zakresie. **3/4** uznaje po prostu, że te oczekiwania zna. Czego więc pragną pracownicy? Badania przygotowane przez **Katalog Marzeń** wskazują, że najbardziej pożądane są takie prezenty, które dają pracownikowi pewien wybór, co do decyzji, jak ostatecznie go zrealizują.

W grupie najczęściej wskazywanych prezentów znalazły się **karty podarunkowe i vouchery**. Listę nietrafionych prezentów niezmiennie otwierają **firmowe gadżety**, te które najczęściej używane są w komunikacji marketingowej. Dla pracowników mogą nie być zbyt wartościowe. Kolejnym problemem jest właśnie postrzeganie wartości danego prezentu. Częściowo może wiązać się ze słabą komunikacją. Pracownicy nie mają świadomości jakie są koszty prezentów. Badanie z 2019 roku pokazało, że pracownicy szacowali wartość średnio na 200 zł, podczas gdy ich rzeczywista cena wynosiła 400 zł. Jeśli firmy chcą skutecznie wykorzystać świąteczny czas do doceniania pracowników – może warto poznać ich upodobania w tym zakresie? Otwartość na oczekiwania pozwoli bardziej efektywnie wykorzystać takie benefity jak świąteczne prezenty.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

