

HR in Brief

Transkrypcja odcinka HR in Brief #53

Czym dziś jest sukces lidera? Czy nadal mierzymy go wysokością wynagrodzenia, obecnością na zagranicznych spotkaniach zarządu czy dostępem do benefitów premium? A może współczesny lider coraz częściej utożsamia sukces ze spokojem i równowagą?

Z badania zrealizowanego w ramach kampanii społeczno-edukacyjnej „Bliżej Siebie” wyłania się inny obraz lidera niż ten, który przez lata funkcjonował w zbiorowej przestrzeni. Stereotypowy czterdziestolatek w permanentnym stresie, zmagający się z problemami zdrowotnymi, nadciśnieniem, prowadzący szybkie życie i pozbawiony kontaktu z własnymi emocjami – przestaje być wzorcem, do którego aspirują menedżerowie.

Dziś ponad połowa liderów deklaruje, że przewartościowała swoje podejście do kariery na rzecz dobrostanu psychicznego. Coraz częściej cenią sobie stabilność, odporność psychiczną i umiejętność ochrony siebie przed czynnikami mającymi negatywny wpływ na zdrowie.

Współczesne przywództwo przesuwając akcent z nieustannej pogoni za kolejnym awansem na równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Dla wielu liderów kluczowe stają się kompetencje, doświadczenie i pracowitość – a nie ambicja napędzana stresem i wyścigiem po wyniki. Co stoi za tą zmianą?

Eksperti Instytutu Gartnera wskazują na szereg czynników: **zmęczenie, wypalenie zawodowe, przesunięcie granicy wieku emerytalnego, presję wyników, rosnące wymagania oraz niezadowolenie z efektów pracy.** Dziś coraz trudniej jest realizować KPI – utrzymując przy tym poczucie sensu i spełnienia zawodowego.





Na horyzoncie czekają kolejne wyzwania: **dynamiczny rozwój sztucznej inteligencji, zaostrzone wymogi w obszarze ESG, presja na przejrzystość wynagrodzeń oraz odpowiedzialność środowiskowa.**

W tej rzeczywistości sukces lidera nie będzie już definiowany przez same liczby, ale przez jakość relacji z pracą i umiejętność zachowania zdrowego bilansu wewnętrznego. Czy jesteśmy gotowi na tę zmianę?



Wyobraźmy sobie następującą sytuację: pracownik odczuwa objawy choroby, ale rezygnuje ze zwolnienia lekarskiego, obawiając się konsekwencji ze strony przełożonego i zespołu. W firmie funkcjonuje przekonanie, że L4 to unikanie odpowiedzialności, brak zaangażowania lub wręcz oznaka słabości. W efekcie – po powrocie do pracy – pracownik doświadcza izolacji, pomijania w komunikacji, a często również utraty szans na premię.

Jak pokazuje badanie Opinia24, zrealizowane na zlecenie firmy Radamed, niemal **co trzeci pracownik poniżej 35. roku życia próbuje leczyć się samodzielnie, mimo wyraźnych objawów infekcji.** Strach przed reakcją przełożonego, obawa przed utratą rytmu pracy, zaległościami czy zmniejszonym wynagrodzeniem powodują, że pracownicy rezygnują z troski o własne zdrowie. Tymczasem ignorowanie choroby nie jest przejawem odpowiedzialności, lecz zaniedbania. Brak odpoczynku i leczenia to prosta droga do powikłań zdrowotnych i dalszych absencji.

Jak przeciwdziałać tej tendencji? Budowanie kultury zdrowia nie musi oznaczać kosztownych inwestycji. Wystarczą mądre, systemowe działania, takie jak:

- elastyczne godziny pracy, umożliwiające wizytę u lekarza bez konieczności brania całego dnia wolnego,
- możliwość pracy zdalnej w przypadku lekkich infekcji,
- dostęp do teleporad,
- stacje do dezynfekcji rąk jako element codziennej higieny biurowej,
- optymalna temperatura w biurze – od 20 do 24 stopni Celsjusza – sprzyjająca koncentracji i efektywności.





Liderzy powinni na bieżąco monitorować obciążenie pracowników, a w razie dodania nowych zadań – weryfikować, czy poprzednie zostały zakończone. Zadawanie prostego pytania: „Jak się czujesz?” – to nie kontrola, a wyraz troski i dojrzałego przywództwa.



Zmiany demograficzne i niedobór talentów stanowią dziś jedno z największych wyzwań dla rynku pracy. Dobiegła końca kampania społeczna „Każdy talent na wagę złota – inkluzywni w zatrudnianiu”, zainicjowana przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców.

W ramach tej inicjatywy podjęto szereg działań wspierających cztery grupy:

- osoby powracające na rynek pracy po przerwach związanych z rodzicielstwem,
- osoby z niepełnosprawnościami i chorobami przewlekłymi,
- pracowników w wieku 50+,
- oraz osoby neuroróżnorodne.

Partnerzy kampanii, m.in. Uber, OLX, USP Zdrowie i Provident, udowodnili, że każda z tych grup wnosi unikalną wartość i potencjał. **Za historiami powrotów, przełamywania barier i walki o miejsce na rynku pracy stoją realni ludzie – gotowi do zaangażowania i rozwoju.**

Dlaczego ta perspektywa jest kluczowa?

Według prognoz:

- do 2035 roku liczba pracowników w Polsce spadnie o ponad dwa miliony,
- w latach 2024–2035 liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o około cztery miliony,
- w grupie wiekowej do 26 lat – liczba pracowników spadnie o niemal jedną trzecią,
- a w grupie do 34 lat – o jedną piątą.





Obecnie już ponad 80% małych i średnich firm deklaruje problemy z pozyskaniem pracowników. Dodatkowo – 54% Polaków zmagają się z chorobami przewlekłymi.

Jakie rozwiązania rekomendują eksperci?

- wsparcie pracowników w okresie przedemerytalnym w procesie przekwalifikowania,
- programy wzmacniania kompetencji wewnątrz organizacji,
- możliwość anonimowego zgłaszania przypadków dyskryminacji,
- aktywne promowanie kultury szacunku i różnorodności,
- utrzymywanie relacji z pracownikami przebywającymi na urloпах rodzicielskich,
- szkolenia dla kadry menedżerskiej z zakresu prawa pracy, komunikacji i wsparcia rodziców wracających do pracy.

Po więcej dobrych praktyk – zachęcam do pobrania raportu oraz do wysłuchania rozmów z liderami HR, menedżerami i ekspertami – linki znajdują się w opisie odcinka.

Różnorodność to nie kwestia ideologii. To twardy fakt – mający wpływ na wyniki biznesowe, rozwój organizacji i trwałość zatrudnienia. HR ma moc – by wprowadzać realną zmianę. Odważnie i skutecznie.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

