

HR in Brief

Transkrypcja odcinka HR in Brief #54

Czy well-being to tylko modne hasło? Z badania Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy wynika, że **tylko co dziesiąty pracodawca rzeczywiście interesuje się zdrowiem swoich pracowników.**

Jakość, dopasowanie i łatwość korzystania z benefitów prozdrowotnych często pozostawiają sporo do życzenia. Może wynika to z tego, że niewiele firm naprawdę sprawdza, czego pracownicy potrzebują i czego od takich świadczeń oczekują.

Jakie rozwiązania najczęściej pojawiają się w firmach? Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne oferuje prawie połowa pracodawców. Abonament medyczny – co trzeci. Aż osiem na dziesięć firm deklaruje, że promuje aktywność fizyczną. Ale w praktyce często kończy się to tylko na zamontowaniu stojaków na rowery.

Niespełna trzy na dziesięć firm dopłaca do kart sportowych. Ale tylko co piąta sprawdza, ilu pracowników rzeczywiście z nich korzysta. Tymczasem, żeby skutecznie zachęcać do ruchu, wystarczy po prostu edukować – pokazywać korzyści zdrowotne i podsuwać pomysły: karty Multisport, firmowe biegi, wspólne wyzwania. To działa – i integruje zespół.

Co ze wsparciem zdrowia psychicznego? Ponad 40% pracodawców nie oferuje żadnych benefitów w tym zakresie. A ci, którzy coś robią, najczęściej ograniczają się do szkoleń o stresie – jak go rozpoznać, jak sobie radzić, jak wspierać zespół.





Tymczasem można inaczej. Dobrym przykładem są tzw. kąpiele leśne, z których korzystają m.in. pracownicy grupy PGE. Taki spacer z uważnością, z zaangażowaniem wszystkich zmysłów, realnie obniża poziom stresu i poprawia samopoczucie. I nie wymaga kondycji! Jak widać, dla każdego, coś przyjemnego i dopasowanego!



A teraz wyobraźmy sobie przyszłość. Dzisiejsi 40-latkowie spodziewają się emerytury na poziomie około 70% swojej pensji. Tymczasem dane Komisji Europejskiej mówią jasno: za 25 lat tzw. stopa zastąpienia wyniesie tylko nieco ponad 27%.

ZUS również ostrzega – szczególnie 30- i 40-latków – że ich emerytury będą bardzo niskie, często na minimalnym poziomie. To może być naprawdę trudne zderzenie z rzeczywistością.

KNF bije na alarm: z systemu emerytalnego w Polsce znikają miliardy. **Tylko w 2024 roku oszczędności zgromadzone w PPK, IKE i IKZE spadły o prawie 2,5 miliarda złotych.** Żyjemy tak, jakby przyszłość miała się sama o siebie zatroszczyć. Jakby jutra miało nie być. Odkładanie na emeryturę wciąż nie jest dla nas priorytetem.

PPK, czyli Pracownicze Plany Kapitałowe, miały być wsparciem – dzięki wpłatom od pracodawcy i pracownika. Ale dziś to dla wielu raczej źródło dodatkowych pieniędzy tu i teraz. **W samym tylko 2024 roku aż 700 tys. osób wycofało z nich środki.**

A demografia? Jest nieubłagana. Starzejemy się jako społeczeństwo, a prognozy dotyczące rynku pracy nie są optymistyczne.

Kamil Sobolewski, główny ekonomista Pracodawców RP, wylicza, że jeśli do tego skrócimy tydzień pracy do czterech dni, to realnie dostępnej pracy będzie o połowę mniej niż dziś.

W tym kontekście – tak, roboty faktycznie mogą nas zastąpić.





Macierzyństwo jako atut w rekrutacji. Jeszcze kilka lat temu wielu pracodawców patrzyło na mamy wracające do pracy po urlopie macierzyńskim z rezerwą.

Dziś – coraz więcej z nich widzi w nich ogromny potencjał. Badanie Grupy Progress pokazuje, że **ponad 60% firm uważa, że mamy to silne, rokujące kandydatki. Aż 9 na 10 mam deklaruje chęć powrotu do pracy po urodzeniu dziecka** – tak wynika z raportu Fundacji Rodzic w Mieście.

Mamy często lepiej zarządzają swoim czasem, są zorganizowane, potrafią elastycznie reagować i planować według priorytetów. Codzienna opieka nad dzieckiem rozwija też kreatywność – a to przecież bardzo pożądana cecha zawodowa.

70% pracodawców zauważa u mam silną motywację do rozwoju. 80% dostrzega u nich rozwinięte kompetencje miękkie – jak komunikacja, budowanie relacji czy radzenie sobie z trudnymi klientami. Do tego dochodzi umiejętność pracy w zespołach rozproszonych, dobra organizacja i mamy naprawdę wartościowych pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy zapowiada większy nacisk na kontrolowanie przestrzegania praw rodziców – zwłaszcza matek – w miejscu pracy. Może to być krok do lepszych rozwiązań, które pozwolą mamom łączyć opiekę nad dziećmi z zawodową satysfakcją. **Trzymamy kciuki!**



Zarządzanie czasem pracy przez odpowiedzialność, nie przez obecność. Brzmi abstrakcyjnie? Może tak, ale w modelach zdalnych i hybrydowych to konieczność. Liderzy muszą umieć budować zaufanie i kulturę odpowiedzialności. Bo przy wyłączonej kamerze, zdalnie z domu, łatwo się „ukryć” i... tylko udawać, że się pracuje. A to prowadzi do spadku jakości i efektywności.





Choć wielu szefów deklaruje, że ufa swoim ludziom, w praktyce zmagają się z takimi problemami, jak:

- brak dostępności w godzinach pracy,
- chaos w kalendarzach,
- niepotrzebne spotkania,
- kiepski przepływ wiedzy o projektach czy potrzebach klientów,
- i nieustanne szukanie plików, kontaktów czy informacji.

Część firm próbuje rozwiązać to poprzez narzędzia do śledzenia aktywności pracowników. Ale to złudne poczucie kontroli. Badania Pew Research Center pokazują, że **śledzeni pracownicy zgłaszają niepokój lub niepewność, tym bardziej, jeśli narzędzia oparte są o modele sztucznej inteligencji. Boją się, że dane zostaną wykorzystane przeciwko nim.** A do tego dochodzi zwykły, ludzki stres.

Co zamiast tego? Lepiej wspierać samodzielność i tworzyć jasne zasady. Jakie? Na przykład:

- wspólnie ustalone dni pracy zdalnej i biurowej,
- godziny dostępności,
- proste sposoby raportowania postępów.

Wszystkie kalendarze, harmonogramy i zasady pracy powinny być przejrzyste i dostępne. Zadania i cele warto formułować tak, by można było sprawdzić ich wykonanie – bez względu na miejsce pracy.

Przy wsparciu technologii zbudować można cyfrowy ekosystem, który opiekuje się nie tylko czasem pracy, ale i człowiekiem w pracy.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

