

# HR in Brief

## Transkrypcja odcinka HR in Brief #56

**Dziewięciu na dziesięciu pracowników w Polsce odczuwa stres w pracy.** Zatrudnieni przyznają, że stałe napięcie i niepewność źle wpływają na ich efektywność. Tak wynika z badania MultiSport Index 2023. Jakby tego było mało – **połowa zestresowanych pracowników zabiera ten stres do domu.**

Jak sobie z tym radzimy? Okazuje się, że prawdziwym ratunkiem dla zmęczonego umysłu jest ruch. Sport i aktywność fizyczna – dopasowane do naszych możliwości – pomagają odciążyć głowę. **Ponad czterdzieści procent aktywnych Polaków ćwiczy po to, by poprawić kondycję psychiczną.** Według nich regularny ruch to:

- lepszy nastrój,
- więcej energii
- i pozytywne nastawienie – zarówno do ludzi, jak i do wyzwań w pracy.

To ważna wskazówka – szczególnie po wakacjach, gdy wracamy do codziennych obowiązków. **Tak zwane napięcie pourlopowe odczuwa aż sześciu na dziesięciu pracujących.** Z ankiety Gi Group Holding wynika, że głównym źródłem stresu po powrocie z urlopu są zaległości.

Presja związana z „wejściem w rytm” i zderzenie z listą zadań wywołują przytłoczenie. Poradzić sobie z tym pomaga dobra organizacja pracy. Dla menedżerów, którzy oczekują wysokiej efektywności zespołów, kluczowe będzie teraz jasne określenie priorytetów. I wyznaczanie celów, które naprawdę da się osiągnąć.

**Warto też pamiętać, że co piąta osoba nie potrafi w czasie urlopu całkowicie odciąć się od pracy.** To właśnie ten nawyk często dokłada nam stresu, którego można było uniknąć.





Kariera czy dziecko? **Połowa osób bezdzietnych odkłada decyzję o rodzicielstwie z powodu pracy. A sześciu na dziesięciu badanych z powodu sytuacji finansowej.** Tak pokazuje badanie „Rodzicielstwo w pracy” przeprowadzone przez LiveCareer.

Choć mamy dziś dłuższy – o dziewięć tygodni – urlop rodzicielski i nowe zwolnienia, takie jak urlop opiekuńczy czy z tytułu siły wyższej, to tylko 12 procent Polaków deklaruje, że zmotywowało ich to do założenia rodziny. Co ciekawe, **co piąty pracownik posiadający dziecko uważa, że po nowelizacji Kodeksu pracy jego sytuacja zawodowa i finansowa się poprawiła.**

Jednak stereotypy o rodzicach w pracy nadal mają się dobrze. **Jedna na dziesięć osób zna mężczyznę, który doświadczył dyskryminacji w pracy z powodu bycia ojcem małych dzieci.** Z kolei badania Pracuj.pl pokazują, że prawie **połowa kobiet doświadczyła – lub widziała u innych – tak zwaną „karę za macierzyństwo”.** Może mieć ona formę wykluczenia z rynku pracy.

Świadomi pracodawcy coraz częściej wdrażają rozwiązania, które wspierają łączenie życia zawodowego z rodzicielstwem. Elastyczne godziny pracy, model hybrydowy – to przykłady takich działań. Ale to nie wystarczy. Warto, by działy HR częściej podnosiły ten temat i inicjowały realne zmiany. Bo kariera nie powinna być przeszkodą w realizowaniu życiowych planów.



A co z rozwojem zawodowym? **Tylko połowa specjalistów doksztala się w ramach zorganizowanych form edukacji** – tak wynika z danych Hays Poland. Najpopularniejsze są studia podyplomowe, kursy językowe i programy rozwojowe z certyfikatami. Ale większość specjalistów i menedżerów rozwija się samodzielnie – poza pracą.





**Według Eurostatu, Polska ma jeden z najniższych w Europie wskaźników dorosłych uczących się lub podnoszących kwalifikacje.** A przecież w tak dynamicznym środowisku uczenie się przez całe życie powinno być standardem.

To ważny sygnał dla HR-ów. Dobrze zaprojektowane, wewnętrzne programy szkoleniowe mogą być nie tylko odpowiedzią na potrzeby pracowników i firmy, ale też magnesem na nowe talenty. Dla osób ambitnych, ciekawych świata, rozwój to droga do sukcesu i źródło innowacyjnych rozwiązań.

A co z tymi, którzy nie uczą się w ogóle? Najczęściej mówią, że brakuje im czasu albo pieniędzy na szkolenia. Jak im pomóc? **Słowo klucz: microlearning.** Czyli krótkie formy nauki, które łatwo wpleść w codzienne życie. Amerykańskie badania pokazują, że aż 85 procent pracowników uznaje je za bardziej angażujące, a 75 procent – za skuteczniejsze w zapamiętywaniu informacji.

Microlearning to nauka przy okazji – podczas spaceru, w komunikacji miejskiej, w czasie domowych obowiązków albo mniej angażujących zadań w pracy. To świetny sposób, by inspirować do dalszego rozwoju – nawet tych, którzy mają naprawdę napięty grafik.

Od rozwoju kompetencji nie ma odwrotu. Eksperti Światowego Forum Ekonomicznego prognozują, że do 2030 roku **niemal 40 procent kluczowych umiejętności będzie wymagało aktualizacji. Nie czekajmy, aż będzie za późno!**

Subskrybuj  
na YouTube

Subskrybuj  
na Spotify

