

HR in Brief

Transkrypcja odcinka HR in Brief #57

Październik i listopad to miesiące świadomości chorób nowotworowych — temat strategicznie ważny do zaadresowania w firmach. Różowy październik poświęcony jest tematyce raka piersi. Listopad to miesiąc edukacji na temat nowotworów prostaty i jąder.

Rak nie wybiera. Polskie Towarzystwo Onkologiczne określiło go jako chorobę pluralistyczną i demokratyczną, która beznamytnie nie bierze pod uwagę stanowiska, roli w firmie, sytuacji rodzinnej. W starciu z rakiem wszyscy jesteśmy równi — i często równie bezradni.

Nawet czterdzieści procent przypadków nowotworów zależy od stylu życia: palenie, otyłość, alkohol, brak aktywności fizycznej, przewlekły stres i brak snu. To nie są tylko potencjalne ostrzeżenia. To realne zmiany — hormonalne, metaboliczne i zapalne.

Często to środowisko pracy, w którym spędzamy znaczną część naszego życia, wpływa na samopoczucie i zdrowie ludzi: czynniki stresogenne, materiały produkcyjne, ekspozycja na środki chemiczne. Świadomość profilaktyki onkologicznej, promowana przez liderów HR, przekłada się nie tylko na wizerunek pracodawcy z ludzką twarzą. To także zdrowi, efektywni pracownicy i zespół, który wie, że może liczyć na siebie — w zdrowiu i w chorobie.

Perspektywa biznesowa? Bardzo proszę. Koszty benefitów prozdrowotnych są niewspółmiernie niskie wobec kosztów związanych z wcześniej wykrytymi chorobami nowotworowymi. **Wczesne wykrycie raka piersi oznacza ponad dziewięćdziesiąt procent szans na wyzdrowienie. Wczesne wykrycie raka jąder daje niemal pewne wyleczenie.**





Zastanawiasz się nad wdrożeniem programu profilaktyki onkologicznej w firmie, w efekcie którego wczesną diagnozę otrzyma choćby jedna osoba? Uratowane życie nie ma ceny. Promocja zdrowych nawyków wśród pracowników może przybrać różne formy — nawet jeśli dysponujemy ograniczonym budżetem. Przykład?

- Polityka gwarantująca zatrudnienie i wynagrodzenie w sytuacji poważnego zachorowania. To gwarancja i zobowiązanie, że pracownik nie utraci miejsca pracy i świadczeń w czasie leczenia.
- Elastyczność miejsca i czasu pracy. Zmiana godzin, praca zdalna, osobny pokój w biurze czy możliwość dostosowania zakresu obowiązków — tak, by chorujący onkologicznie pracownik mógł godzić leczenie z pracą.
- Współpraca edukacyjna z organizacjami pozarządowymi, które specjalizują się w tematyce onkologicznej: uczą, doradzają i wspierają działania HR.

Dla osoby chorej praca jest często bardzo ważnym elementem leczenia i rehabilitacji. Daje poczucie sensu i panowania nad trudną sytuacją. A kontakt z kolegami, ich wsparcie, życzliwość i serdeczny uśmiech pomagają przetrwać najtrudniejszy, życiowy projekt. Projekt: życie.



Działy HR wciąż robią zbyt mało, aby przeciwdziałać mobbingowi w firmach. **Prawie czterdzieści procent pracowników nie słyszało o istnieniu procedur antymobbingowych w swojej firmie, a dziesięć procent woli szukać nowej pracy zamiast walczyć o swoją godność i swoje prawa.** To dane z najnowszego raportu Koalicji „Bezpieczni w Pracy”, który patronatem objął Państwowy Inspektor Pracy.

Znajomość definicji mobbingu poprawia się wśród kadry zarządzającej — **zaledwie co piąty menedżer nie ma świadomości tego zjawiska.** Sytuacja wygląda dużo gorzej wśród pracowników. **Na nieznaną terminu wskazało ponad trzydzieści procent zatrudnionych**





Jednocześnie spada liczba pracowników, którzy deklarują, że ich przełożony podejmował z nimi rozmowy o czynnikach psychospołecznych — relacjach ze współpracownikami, stresie, nierównościach.

Nie mamy do tego narzędzi? Brakuje kompetencji? A może zwyczajnie nie chcemy kształtować zrównoważonej kultury organizacyjnej?

Zadanie domowe dla liderów HR: w luźnych rozmowach sprawdź, czy Twoi współpracownicy odróżniają dyskryminację od mobbingu. Uporczywe, patologiczne zachowania, które powodują pogorszenie samopoczucia, to często cichy zabójca zaangażowania.

Potrzebujesz sprawdzić to na liczbach? Zweryfikuj liczbę absencji chorobowych pomiędzy zespołami. Sprawdź rotację i nadgodziny. Miej czujność na wszelkie odchylenia od trendów — to czerwone flagi, które zwiastują konieczność przyjrzenia się pracy menedżera i jego zespołu.

Na koniec przygotuj komunikację do całej firmy z przypomnieniem, czym są mobbing, dyskryminacja i wykluczenie. Prostym, przystępnym językiem streść najważniejsze punkty procedury antymobbingowej.

Ludzie, zniechęceni brakiem skutecznych przepisów i obawą przed potencjalnym odwetem, nie będą walczyć o swoje prawa. Ale Ty — dzięki edukacji — możesz zawalczyć o nich.



Ochrona zatrudnienia to fikcja i bloker. Tak coraz częściej twierdzą pracownicy, którzy korzystają z ochrony przedemerytalnej. Artykuł trzydziesty dziewiąty Kodeksu pracy, zamiast gwarantować zatrudnienie pracowników w wieku przedemerytalnym, skutecznie odstrasza pracodawców przed zawieraniem umów o pracę.





Przypomnijmy: na cztery lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego pracownik otrzymuje kodeksową ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zarówno pracownicy, jak i przedstawiciele pracodawców coraz odważniej mówią o tym, że przepis — zamiast pomagać silwersom w godnej i aktywnej działalności na rynku pracy — działa jak hamulec. Firmy, dokonując wyboru w procesie rekrutacji, stawiają na młodszych pracowników, których zatrudnieniem — i wynikającym z niego ryzykiem — mogą elastycznie zarządzić. Bardziej zapobiegliwi pracodawcy wypowiedzają umowy tuż przed wejściem starszych pracowników w okres ochronny.

Temperaturę dyskusji podgrzewa wrześnieowy wyrok Sądu Najwyższego, który rozszerzył ochronę na wszystkie umowy terminowe — niezależnie od tego, czy ich koniec przypada przed, czy już po uzyskaniu wieku emerytalnego. Pracodawcy odbijają rynkową piłeczkę. Podają przykłady pracowników, którzy wraz z rozpoczęciem kodeksowej trwałości stosunku pracy drastycznie zmniejszyli swoje zaangażowanie w wykonywanie obowiązków.

Czy poczucie bezpieczeństwa daje przyzwolenie na lekceważenie poleceń pracodawcy i obniżanie morale całego zespołu? Opinie są podzielone — choć intencje są szlachetne. Wszystkim stronom stosunku pracy zależy na kompetencjach i bogatym doświadczeniu silwersów. Przyszłość środowiska pracy to elastyczność i dopasowanie — również do zmian demograficznych i starzejącego się społeczeństwa.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

