Prawa autorskie HR na Szpilkach & Eduwersum Collegium Rozwoju HR - Wygenerowano dla [FIRSTNAME], [EMAIL]

HR in Brief

Transkrypcja odcinka HR in Brief #58

Chcesz utrzymać wysoką produktywność mimo presji czasu, kosztów i wyników? Uważaj, czy kultura firmy to wytrzyma. Spójrzmy na liczby. **Sześćdziesiąt procent pracowników mówi, że najczęstszym zagrożeniem dla ich zdrowia psychicznego jest złe traktowanie przez przełożonego. Prawie tyle samo osób, w tym menedżerów, doświadczyło przemocy słownej.** Większość przyznaje, że odbiło się to na ich psychice.

Tempo rośnie. Oczekiwania biznesu rosną. Konflikty narastają. **A mniej niż trzydzieści procent firm robi cokolwiek, by temu złemu modelowi współpracy przeciwdziałać.** To dane Stowarzyszenia Koalicja Bezpieczni w Pracy. Połowa osób, które doświadczyły agresji w pracy, widzi jej skutki także w życiu prywatnym**.** Godność mamy jedną.

Podkopywanie autorytetu, przemoc słowna, codzienne mikroagresje – to niszczy zaufanie, obniża samoocenę i psuje zdrowie psychiczne. Relacje poza pracą też na tym cierpią.

Tworzenie atmosfery życzliwości i dobrych postaw społecznych to obowiązek pracodawców. W środowisku, które toleruje „przemoc w białych rękawiczkach”, zaangażowanie się nie uda. Myślisz, że rotacja albo L4 to dobry wskaźnik? Nie. Przy niskim bezrobociu ludzie i tak pracują pod presją.

Programy wspierające zdrowie psychiczne i fizyczne to nie „fajny benefit”. To filar zarządzania firmą. Dla HR i liderów People & Culture to duże zadanie: jak dowozić wyniki i jednocześnie budować odpowiedzialny społecznie biznes, dbając o odporność psychiczną wszystkich – od zarządu po produkcję?

Prawa autorskie HR na Szpilkach & Eduwersum Collegium Rozwoju HR - Wygenerowano dla [FIRSTNAME], [EMAIL]

Po pierwsze: buduj bezpieczeństwo psychologiczne. Szkol kierowników z rozpoznawania i reagowania na mobbing, stres i dyskryminację. Uparcie przypominaj o procedurach antymobbingowych i kanałach zgłoszeń. Spraw, by ludzie bez strachu mówili o problemach.

Po drugie: wdrażaj przemyślane programy well-being. Dobieraj działania do potrzeb – na przykład warsztaty radzenia sobie ze stresem czy wsparcie mentorów zdrowia.

Po trzecie: korzystaj z anonimowych, krótkich ankiet „puls" i regularnie badaj nastroje. Wychwytuj pierwsze sygnały przeciążenia czy spadku zaangażowania. Wprowadzaj szybkie poprawki – dodatkowe dni regeneracyjne albo zmianę obciążenia pracą.

Po czwarte: automatyzuj powtarzalne procesy HR i managerskie – wnioski urlopowe, grafiki czasu pracy, dokumenty, komunikację wewnętrzną. Systemy takie jak Empliset uwalniają czas przełożonych i HR na prawdziwą pracę z ludźmi. Technologia naprawdę wspiera dobrostan.

A teraz o awansach kobiet. **Nie szef, nie mentor, nie HR – tylko koleżanka z biurka obok bywa najsilniejszym motorem awansu kobiet na najwyższe stanowiska.** Business Insider opisuje badania Yale School of Management. Wskazują na nieformalne sieci koleżeńskie jako skuteczne, a wciąż niedoceniane narzędzie rozwoju kariery kobiet.

Koleżanka jest blisko. Wspiera, odpowiada na pytania, pomaga wyjść z zawodowego impasu. Daje otuchę, gdy nic nie idzie. Zna niepisane zasady, podpowie „magiczny" skrót w Excelu. I daje to, czego nie da żaden rozbudowany program liderski: zaufanie, autentyczność i poczucie bezpieczeństwa.

Prawa autorskie HR na Szpilkach & Eduwersum Collegium Rozwoju HR - Wygenerowano dla [FIRSTNAME], [EMAIL]

Największe korzyści z takich sieci widać w firmach przyjaznych kobietom: z elastycznym czasem pracy i kulturą, która nie karze za macierzyństwo. Branża nie ma znaczenia. Widać to w rankingu Fortune Media i Great Place To Work – sto najlepszych dużych miejsc pracy w Europie. Na liście są firmy z bardzo różnych sektorów: produkcja, usługi profesjonalne, handel, a nawet budownictwo. To pokazuje, że specyfika branży nie przeszkadza w tworzeniu docenianego miejsca pracy.

Ale nie koloryzujmy. Ekonomiczna spirala nierówności wciąż spowalnia kariery kobiet. **Luka płacowa sprawia, że to kobiety częściej biorą przerwy w pracy albo etat na część etatu, by łączyć obowiązki domowe. Gdy zarabiają mniej, „opłaca się" to bardziej.** Rolą liderów i HR jest czujność. Nie racjonalizujmy nierówności jako „obiektywnych" czy „biznesowo uzasadnionych".

Co możesz zrobić, by systemowo i jasno wspierać koleżeńskie wsparcie?

- Wspieraj networking koleżeński i komunikację nastawioną na wymianę doświadczeń. Niech wiedza i pomoc, które zwykle krążą nieformalnie, będą dostępne dla wszystkich.

- Regularnie audytuj płace i ścieżki kariery pod kątem płci. Jasne kryteria awansów i jawność wynagrodzeń hamują narastanie luki płacowej.

- Wspieraj przyjaźń w pracy i nawyk wzajemnego doceniania – także w hybrydzie i zdalnie. Technologia pomaga. Platformy HR, takie jak Empliset, łączą komunikację i budują mosty między ludźmi.

Na koniec – alarmujące dane od Hays Poland i Fundacji OFF school. **Prawie połowa przedstawicieli pokolenia Z doświadczyła wypalenia zawodowego. Powód? Ogromna presja.** A menedżerowie? Połowa nawet nie widzi u Gen Z sygnałów wypalenia: braku energii, niechęci do pracy, narzekania na monotonię.

Prawa autorskie HR na Szpilkach & Eduwersum Collegium Rozwoju HR - Wygenerowano dla [FIRSTNAME], [EMAIL]

Młodzi nie chcą, by gorsze samopoczucie zaszkodziło ich pozycji. Nie biorą zwolnień, nie mówią o problemach, nie ufają zapewnieniom o wyrozumiałości. Liderzy żyją w iluzji entuzjazmu. Czy to zdejmuje z nich odpowiedzialność? Absolutnie nie.

Raport Grupy Manpower pokazuje duży rozdźwięk między odbiorem liderów a nastrojami w zespołach. **Ponad połowa menedżerów uważa, że ich ludzie pracują z pełnym zaangażowaniem. Potwierdza to tylko nieco ponad trzydzieści procent pracowników.** Brutalna rzeczywistość.

Co HR może zalecić, by wspierać szczerość i zapobiegać wypaleniu – zanim trzeba je leczyć?

- Przygotowując wytyczne do warsztatów i spotkań, podkreśl słuchanie bez ocen. Ucz menedżerów przyjmowania i pochwał, i obaw. To nie musi być osobista krytyka.

- Przypominaj, że spadek wydajności, wycofanie, cynizm – to czerwone flagi. Wymagają reakcji: rozmowy wspierającej, zmiany zakresu zadań, rotacji obowiązków, coachingu.

- Zachęcaj liderów, by konfrontowali swoje odczucia z danymi. Korzystajcie z twardych informacji z systemów HR. Dzięki temu szybciej złapiecie problemy, zanim urosną do fali odejść albo kryzysu w zespole.

Subskrybuj
na YouTube

Subskrybuj
na Spotify