

Pracodawco, inwestuj w zaangażowanie

Pracownicy polskich firm znajdują się w czołówce zatrudnionych, których poziom stresu i frustracji związanej z wykonywaną pracą jest najwyższy. Extended DISC - firma badawcza, która za pomocą tzw. wskaźnika stresu narodowego określiła jego poziom w krajach UE ocenia, że na tle naszych europejskich kompanów: Włoch, Niemiec czy Hiszpanii wypadamy znacznie poniżej przeciętnej - statystyczny polski pracownik jest często przepracowany, wypalony emocjonalnie i niezadowolony z warunków zatrudnienia.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy szacuje, że corocznie w Unii Europejskiej koszty działań, będących wynikiem stresu związanego z pracą zawodową sięgają 20 mld. euro. Niestety wciąż zbyt mało wiemy na temat metod maksymalizowania ludzkiego potencjału i nie doceniamy wartości poszczególnych jednostek, których efektywna praca nie jest możliwa w warunkach stresu czy zaniedbań zdrowotnych.

Trend z Zachodu, które zmienia polskie firmy

W krajach wysoce rozwiniętych od wielu lat prowadzi się badania, których bezpośrednim celem jest wskazanie czynników wpływających na wzrost zaangażowania pracujących. Światowe korporacje, zarządzane w sposób świadomy, gotowe są inwestować sporą część budżetu firmy w budowanie środowiska pracy, sprzyjającego rozwojowi i satysfakcji zatrudnionych.

„Corporate wellness” rozumiane jako stan równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, dbałość o zdrowie fizyczne i komfort emocjonalny staje się priorytetem także dla polskich firm, patrzących horyzontalnie i przyszłościowo na rozwój swojego przedsiębiorstwa. Firmę tworzą ludzie. Sukces korporacji nigdy nie będzie możliwy bez zespołu utalentowanych osób, pracujących z energią, pasją i zapałem.

Wciąż jednak wiele w kwestii motywacji pracowników pozostaje do zrobienia. Według raportu BlessingWhite z 2011 roku jedynie niespełna 1 osoba na 3 jest w pełni zaangażowana w swoje obowiązki i wykonuje je z entuzjazmem. Zaangażowani pracownicy, według raportu, to osoby utożsamiające się z firmą, pracujące świadomie na jej sukces, o wysokim poziomie satysfakcji z wykonywanych czynności. Takich ludzi wciąż jest za mało.



Inwestycja w wartościowych pracowników wydaje się być jeszcze bardziej sensowna w obliczu liczb: organizacje, które mają w swoich szeregach zaangażowanych pracowników odnotowują coroczny wzrost zysków operacyjnych na poziomie średnio 19% oraz średnio 28% wzrost dochodów z każdej akcji. Dodatkowo, firmy te cieszą się bardzo niską rotacją pracowników: aż 90% pracowników takich firm deklaruje chęć pozostania w firmie, respektuje jej priorytety i jest lojalna.

Zaangażowanie- dobro deficytowe

Ogromny poziom stresu, praca pod presją czasu, orientacja na wyniki, brak możliwości rozwoju a także niedostateczne przestrzeganie zasad zdrowia - oto główni winowajcy, odpowiedzialni za niski poziom zaangażowania polskich pracowników. Modelowa firma dba o pracowników na każdej płaszczyźnie, począwszy od stwarzania sprzyjających, ergonomicznych warunków pracy, przez umożliwianie rozwoju, kończąc na zapewnieniu komfortu emocjonalnego pracującym, przykładowo w postaci szkoleń z zarządzania stresem czy efektywnego wypoczywania. Argumentem przeciw zmianie sposobu zarządzania jest najczęściej brak wiedzy na temat korzyści z takich działań lub stosunkowo wysokie koszty programów Wellness dla pracowników.

„Ograniczone możliwości finansowe firmy to rzeczywiście najczęstszy argument, z którym się spotykamy. Jednak nie do końca mogę zgodzić się z twierdzeniem, że oszczędzanie na zasobach w postaci ludzi jest korzystnym krokiem dla firmy w perspektywie długofalowej. Podstawowa sprawa, że zmiany można przecież wprowadzać stopniowo. Najważniejsze jednak, że Programy Prozdrowotne Wellness, jakie oferuje firma WorkMed zapewniają zwrot z inwestycji, czasem nawet na poziomie 300%!

Początkowo, gdy prowadzimy rozmowy z nowymi klientami, przedstawiając im naszą ofertę, pojawiają się pytania w rodzaju: „W jaki sposób przykładowo usługa 15-minutowego masażu w miejscu pracy ma przełożyć się na zysk mojej firmy?”.

Zachęcamy wtedy klientów do przeanalizowania liczby I4, która corocznie wpływa do firmy, średniej ilości dni absencji pracowników, czy najczęściej występujących wśród nich jednostek chorobowych. Zmiana perspektywy pokazuje, że inwestycja w dostępność fizjoterapeuty, będącego do dyspozycji pracowników jest dalece uzasadniona biznesowo.”- wyjaśnia Tomasz Mendak, Health Manager w spółce WorkMed, będącej liderem w branży Corporate Wellness w Polsce.



„Od początku działalności naszej firmy przeszkoliliśmy pod kątem zdrowia przeszło 40 000 pracowników w całej Polsce. To ogromny sukces, ale równocześnie chcielibyśmy aby ta liczba z roku na rok istotnie zwiększała swoją wartość.

Jesteśmy zadowoleni, że przeszło 90% podpisanych przez nas kontraktów przerodziło się w długofalową współpracę. Takie liczby cieszą, ponieważ dzięki nim mamy poczucie realnego wpływu na polepszanie warunków pracy polskich pracowników.”- dodaje.

Statystyczny Polak w pracy czyli jak tam nasze zdrowie?

Niestety. Analizując raporty dotyczące zdrowia w polskich firmach po raz kolejny wypadamy marnie na tle naszych europejskich kompanów. Umieralność na choroby układu krążenia wśród polskich pracowników jest, bagatela, o 70% większa niż w innych krajach UE. Co czwarty pracownik uskarża się na problemy z kręgosłupem, co trzeci na problemy z ciśnieniem krwi, co drugi źle sypia lub ma nadwagę. W 2012 roku w Polsce nieobecności w pracy z powodu chorób kosztowały pracodawców i ZUS 50 miliardów złotych. To zatrważająca kwota zważywszy na fakt, że z roku na rok środki przeznaczone na zasiłki zdrowotne są coraz większe.

„Firmy dwoją się i troją by pozyskać do swojego zespołu utalentowanych pracowników. Procesy rekrutacyjne w korporacjach trwają czasem kilka tygodni, obejmując wiele etapów. Jaki jest sens inwestycji czasu i pieniędzy w pozyskanie najlepszych ekspertów i specjalistów, jeśli po kilku latach jesteśmy zmuszeni ich wymieniać? Początkowo efektywni i przynoszący sukcesy firmie pracownicy, jeśli ich podstawowe potrzeby nie są spełniane, ulegają wypaleniu zawodowemu, stając się kilkakrotnie mniej użytecznymi niż początkowo z punktu widzenia korporacji. Wtedy najczęściej uruchamiamy maszynę od nowa: tygodnie poszukiwań nowych kandydatów, długotrwały proces rekrutacyjny, nastawiony na zatrudnienie najlepszych, początkowe efekty i zadowolenie. Jednak po jakimś czasie sytuacja znów się powtarza. To błędne koło”- tłumaczy Tomasz Mendak.

„Dzięki naszym programom pracodawcy w realny sposób przyczyniają się do utrzymania poziomu zaangażowania na niezmiennym, stale wysokim poziomie. Zatrudniając kadrę najlepszych specjalistów z całej Polski, w tym lekarzy medycyny, dietetyków, fizjoterapeutów czy trenerów personalnych zapewniamy naszym klientom kompleksowe usługi na najwyższym możliwym poziomie. Efekty naszych programów sprawiają, że klienci współpracują z nami długofalowo. Badania, prowadzone po zakończeniu programów, wskazują na skuteczność naszych działań w postaci spadku absencji chorobowej średnio o 1/4!”- dodaje.



Model inteligentnego zarządzania, w myśl zdrowia i dobra zatrudnionych, przyjęty i z powodzeniem wdrożony największe światowe korporacje. Ich śladem coraz częściej podążają polskie firmy. To dobry znak - dorastamy do zarządzania na poziomie liderów. Coraz więcej firm sprzyja zdrowiu pracowników i umożliwia im rozwój intelektualny.

Wysiłek włożony w pozyskiwanie najlepszych w takim wypadku nie jest straconą energią. To, co wyróżnia najbardziej wartościowych na rynku pracodawców spośród innych, to silne przeświadczenie ludzi, którzy dla nich pracują o tym, że są oni najcenniejszym kapitałem firmy. Co więcej: takie firmy rzadko się opuszcza.

Opracowanie:

Ewa Jendrusik

