

DOBROSTAN W PRACY



Marcin Kocór

SPIS **TREŚCI**

Wprowadzenie.....	3
Jak mierzyć dobrostan?.....	5
Dlaczego dobrostan pracowników jest ważny dla firm?	6
Jakie działania zapewniające dobrostan pracowników można podejmować?	8
Podsumowanie	10

WPROWADZENIE

Well-being w pracy jest tematem już od jakiegoś czasu popularnym, ale mimo to, bywa często rozumiany wąsko lub wręcz mylnie. Natomiast warto pamiętać, że koncepcja dobrostanu, bo takie jest polski odpowiednik tego modnego terminu, odnosi się do ogólnego dobrego samopoczucia pracowników, obejmującego zarówno ich zdrowie psychiczne, jak i fizyczne, a także ogólne zadowolenie i poczucie spełnienia zawodowego. Koncepcja ta skupia się na tworzeniu środowiska pracy, które wspiera dobrostan pracowników a przez to pozytywnie wpływa na ich wydajność, motywację oraz ogólną jakość życia. Warto pamiętać, że szeroko rozumiany dobrostan obejmuje kilka elementów:

Zdrowie psychiczne i emocjonalne

Zapewnienie wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, w tym dostęp do doradztwa lub terapii, oraz tworzenie kultury otwartości i akceptacji problemów zdrowia psychicznego.

Zdrowie fizyczne

Promowanie zdrowego stylu życia poprzez aktywność fizyczną, zdrowe opcje żywieniowe w miejscu pracy, a także dbałość o ergonomię i komfort pracy.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Zachowanie równowagi między obowiązkami zawodowymi a życiem osobistym, umożliwienie elastycznych godzin pracy czy pracy zdalnej, jeśli to możliwe.

Rozwój zawodowy i osobisty

Inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników poprzez szkolenia, warsztaty i możliwości awansu, a także wspieranie ich aspiracji i celów osobistych.

Bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia

Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy i stabilności zatrudnienia, co przekłada się na mniejszy stres i większe poczucie bezpieczeństwa.

Relacje międzyludzkie i kultura organizacyjna

Budowanie pozytywnych relacji w zespole, promowanie współpracy i komunikacji, a także tworzenie przyjaznej i inkluzywnej kultury organizacyjnej. Ważne jest także pokazywanie pracownikom, że ich praca jest ceniona, poprzez systemy nagród, uznania czy po prostu regularne wyrażanie wdzięczności.

Well-being w pracy jest kluczowym elementem zarządzania zasobami ludzkimi, ponieważ pracownicy czujący się dobrze w swojej pracy zazwyczaj są bardziej zaangażowani, produktywni i lojalni wobec swojego pracodawcy. Firmy coraz częściej dostrzegają, że inwestowanie w dobrostan pracowników przekłada się na lepsze wyniki biznesowe oraz pozytywny wizerunek firmy.

JAK MIERZYĆ DOBROSTAN?

Świadomość potrzeby zapewniania dobrostanu pracownikom jest większa wśród dużych firm i organizacji i one z reguły opracowują wystandardyzowane systemy pomiaru well-beingu. W Stanach Zjednoczonych popularne jest darmowe narzędzie opracowane przez National Institute for Occupational Safety and Health razem z RAND Corporation.

Kwestionariusz dobrostanu pracowników NIOSH (NIOSH WellBQ) to narzędzie służące do kompleksowej oceny dobrostanu pracowników w wielu obszarach, obejmujące jakość życia zawodowego, warunki poza miejscem pracy oraz stan zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników.

NIOSH WellBQ mierzy dobrostan pracowników jako całościową koncepcję, a nie tylko jako dobrostan w miejscu pracy czy związany z pracą. Narzędzie to ma na celu pomoc badaczom, pracodawcom, pracownikom, praktykom i decydentom w zrozumieniu dobrostanu pracowników oraz opracowaniu interwencji mających na celu jego poprawę, wśród innych zastosowań.

NIOSH WellBQ obejmuje pięć obszarów dobrostanu pracownika:

1. Ocena pracy i doświadczenia zawodowego
2. Polityka i kultura w miejscu pracy
3. Środowisko fizyczne w miejscu pracy i klimat bezpieczeństwa
4. Stan zdrowia
5. Dom, społeczność i społeczeństwo.

Narzędzie dostępne jest na stronie i warto się z nim zapoznać:

https://www.cdc.gov/niosh/docs/2021-110/pdf/Wellbq_instrument_5_19_508.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB 2021110revised52021

DLACZEGO DOBROSTAN PRACOWNIKÓW JEST WAŻNY DLA FIRM?

Dbanie o dobrostan pracowników przynosi firmom szereg korzyści, które w dłuższej perspektywie mogą znacząco wpłynąć na sukces i stabilność przedsiębiorstwa. Myśląc o strategiach zapewniających dobrostan warto wziąć pod uwagę kilka korzyści jakie z tego wynikają dla firm i organizacji.

Zwiększona produktywność i wydajność

Pracownicy, którzy czują się dobrze w swoim miejscu pracy, są zwykle bardziej zaangażowani i produktywni. Dobrostan wpływa na ich zdolność koncentracji i kreatywność, co przekłada się na lepsze wyniki pracy. Działa to również od drugiej strony – pracownicy, którzy doświadczają mniej stresu w pracy, są dzięki temu bardziej produktywni i rzadziej narażeni na ryzyko wypalenia zawodowego oraz obniżenia wydajności. Stąd też zapewnienie dobrego samopoczucia działać będzie bezpośrednio oraz pośrednio poprzez zmniejszenie zmęczenia i stresu.

Poprawa jakości pracy i innowacyjności

Szczęśliwi pracownicy są bardziej kreatywni i otwarci na nowe pomysły, co sprzyja innowacjom. Firmy dbające o dobrostan swoich pracowników mogą oczekiwać lepszej jakości pracy i większej liczby innowacyjnych rozwiązań.

W tym przypadku ważny jest również społeczny aspekt dobrostanu. Dobre samopoczucie pracowników będą najprawdopodobniej budowali zdrowych relacji w zespole. A takie zespoły o silnych więziach międzyludzkich działają zarówno w sposób bardziej

efektywny jak i kreatywny, co przyczyniać się będzie zarówno do wzrostu produktywności jak i innowacyjności organizacji.

Niższa absencja i obniżenie kosztów związanych z chorobami

Dobre samopoczucie pracowników przyczynia się do zmniejszenia absencji chorobowej. Zdrowi fizycznie i psychicznie pracownicy rzadziej korzystają z urlopów zdrowotnych, co obniża koszty związane z ich nieobecnością w pracy.

Zmniejszenie rotacji pracowników

Pracownicy, którzy czują się doceniani i mają zapewnione dobre warunki pracy, są mniej skłonni do zmiany zatrudnienia pozostając lojalni wobec pracodawcy. Trzeba pamiętać, że wysoka rotacja jest kosztowna dla firm. Wymusza bowiem ponoszenie kosztów na rekrutację zastępujących pracowników i ich ewentualne doszkolenie do wymogów tego stanowiska pracy. Zwalnianie się pracowników stanowi też koszt pośredni, gdyż organizacja traci wraz z nimi nierzadko cenny kapitał ludzki w postaci wiedzy i doświadczenia odchodzących pracowników.

Poprawa wizerunku firmy

Dbanie o dobrostan pracowników ma również skutek pośredni w postaci kreowania lepszego wizerunku, firmy czy organizacji dbającej o swoją kadrę, zarówno wśród potencjalnych pracowników, jak i klientów. Co może przyciągać i jednych i drugich stwarzając dobre warunki dla rozwoju organizacji.

Widać zatem, że dbanie o dobrostan pracowników to inwestycja, która przynosi korzyści zarówno w krótkim, jak i w długim terminie, poprzez zwiększenie efektywności, poprawę morale pracowników i budowanie pozytywnego wizerunku firmy.

JAKIE DZIAŁANIA ZAPEWNIAJĄCE DOBROSTAN PRACOWNIKÓW MOŻNA PODEJMOWAĆ?

Wprowadzenie dobrostanu do firmy jest ważnym krokiem w kierunku zwiększenia zadowolenia pracowników, poprawy ich zdrowia psychicznego i fizycznego oraz zwiększenia produktywności. Strategie, które można zaproponować w tym kierunku to między innymi:

- Programy wellness i kultury zdrowia, takie jak programy promujące zdrowie fizyczne (ćwiczenia, dieta, regularne badania zdrowotne) oraz zdrowie psychiczne, jak np. warsztaty dotyczące radzenia sobie ze stresem, programy wsparcia psychicznego.
- Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej. indywidualnych potrzeb oraz na pracę zdalną, jeśli to możliwe.
- Szkolenia i rozwój pracowników, co może obejmować zarówno umiejętności zawodowe, jak i osobiste, np. zarządzanie czasem, umiejętności miękkie, itp.
- Regularna komunikacja i feedback: otwarta komunikacja z pracownikami, zbieranie ich opinii i reagowanie na ich potrzeby.
- Inicjatywy budujące społeczność, takie jak np. wydarzenia firmowe, zespołowe wyjścia, spotkania integracyjne.
- Zapewnienie dostępu do zasobów pomocowych: dostęp do doradców, programów pomocowych dla pracowników (EAP).
- Stworzenie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, zarówno pod względem fizycznym, jak i psychicznym, unikanie ich nadmiernego stresu i przeciążenia pracą.

Warto też napisać o dwóch kwestiach, które zmieniły lub zmieniają podejście do strategii wellbeingowych firm. Pierwsza kwestia to pandemia COVID-19, która znacząco wpłynęła na podejście do dbania o dobrostan pracowników. Wiele firm zostało zmuszonych do wprowadzenia lub rozszerzenia możliwości pracy zdalnej. Elastyczne godziny pracy stały się bardziej powszechne, aby pomóc pracownikom lepiej zarządzać równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, szczególnie dla tych, którzy musieli pogodzić pracę z opieką nad dziećmi lub innymi obowiązkami domowymi. Wpłynęło to też na zmianę modelu komunikacji wewnętrznej w firmach. Regularne wirtualne spotkania, sesje Q&A z zarządem, wirtualne wydarzenia integracyjne stały się częstsze.

Zwiększono świadomość znaczenia zdrowia psychicznego, które w trakcie pandemii i izolacji znacząco się obniżyło, a kryzysy psychiczne niestety upowszechniły się. Firmy zaczęły oferować większe wsparcie w tym obszarze, w tym dostęp do usług psychologicznych, programów wsparcia dla pracowników, warsztatów na temat radzenia sobie ze stresem i lękiem.

I wydaje się, że część tych rozwiązań, a szczególnie upowszechnienie się procedur dbania o dobrostan zostanie z nami na stałe.

Jest jednak również druga, ciemniejsza strona dobrostanu. Zdarza się bowiem, że niektórzy pracownicy nadużywają korzystania z rozwiązań w tym zakresie. Zdarza się na przykład, że można wykorzystywać elastyczne godziny pracy lub możliwość pracy zdalnej do unikania obowiązków zawodowych, nieprzestrzegania terminów lub ograniczania komunikacji z zespołem. Niekiedy zdarza się także wykorzystywać polityki work-life balance do uzasadniania niskiej wydajności lub braku zaangażowania w pracy, powołując się na potrzebę zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.

PODSUMOWANIE

Dobrostan w miejscu pracy to nie tylko trend czy chwilowa moda, lecz kluczowy element strategii zarządzania zasobami ludzkimi, który odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu zdrowych, produktywnych i zaangażowanych zespołów pracowniczych. Firmy, które inwestują w dobrostan swoich pracowników, zyskują nie tylko w postaci zwiększonej produktywności i kreatywności, ale również w długoterminowej perspektywie poprzez budowanie silnej, pozytywnej kultury organizacyjnej, która przyciąga i zatrzymuje talenty.

Ważne jest, aby podejście do well-being było holistyczne i zrównoważone, uwzględniające różnorodne aspekty życia zawodowego i prywatnego pracowników. Pandemia COVID-19, choć przyniosła wiele wyzwań, również otworzyła nowe możliwości dla rozwoju strategii well-being, wskazując na znaczenie elastyczności, wsparcia zdrowia psychicznego i adaptacji do zmieniających się warunków pracy.

Nie można jednak ignorować ryzyka nadużywania polityk dbania o dobrostan. Wymaga to od pracodawców świadomego podejścia, aby zapewnić, że inicjatywy te służą rzeczywistej poprawie warunków pracy, a nie stają się pretekstem do unikania obowiązków zawodowych.

Ostatecznie, dbanie o dobrostan pracowników to inwestycja w przyszłość firmy. Przedsiębiorstwa, które rozumieją i wdrażają skuteczne strategie well-being, nie tylko zwiększają swoją konkurencyjność na rynku, ale również przyczyniają się do budowania zdrowszego społeczeństwa, co ma dalekosiężne pozytywne konsekwencje zarówno dla gospodarki, jak i dla dobrostanu ogólnego.