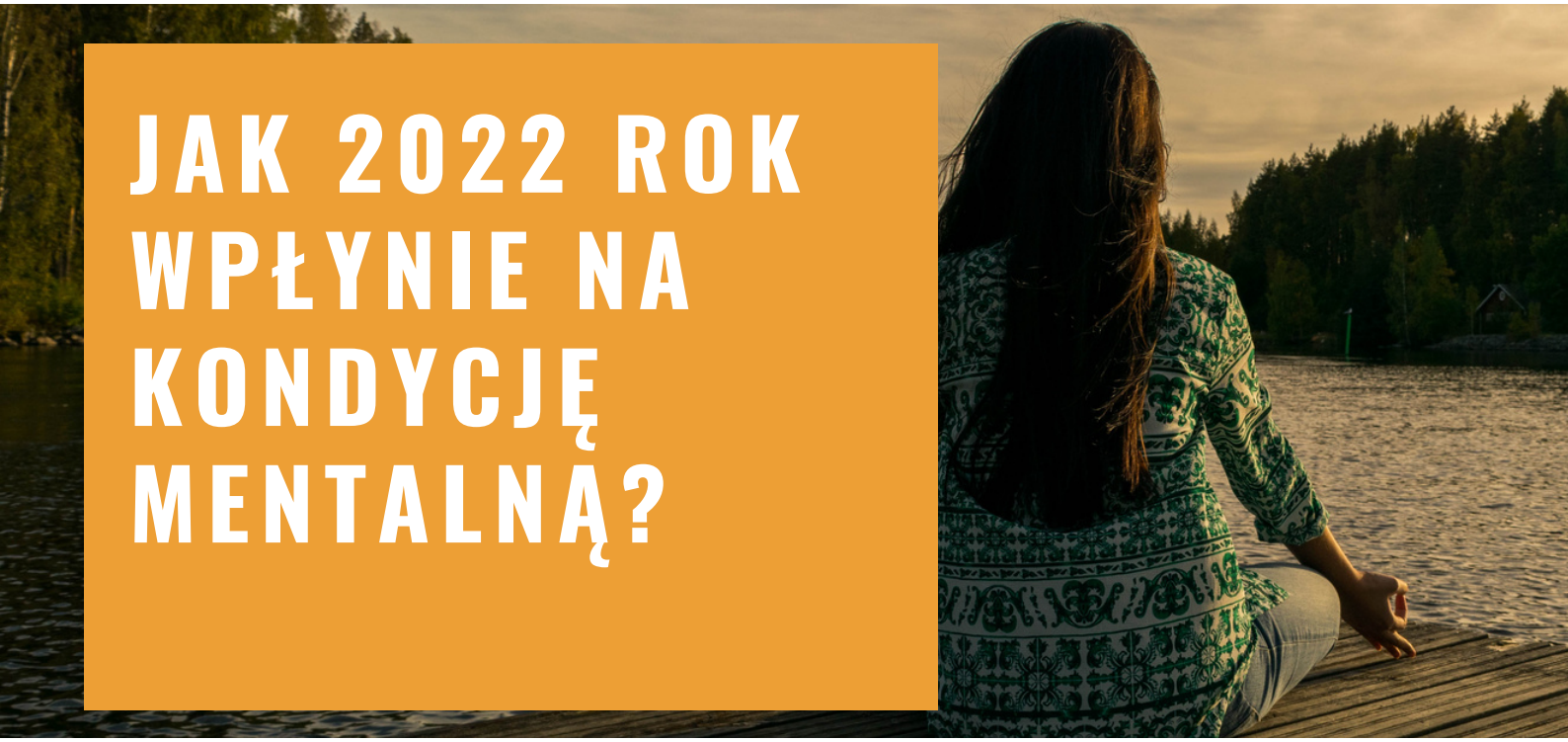

JAK 2022 ROK WPŁYNIE NA KONDYCJĘ MENTALNĄ?

MINIONY ROK UGRUNTOWAŁ INICJATYWĘ ZADBANIA O PRACOWNIKÓW W KONTEKŚCIE ZDROWIA MENTALNEGO ORAZ WSŁUCHANIA SIĘ W ICH POTRZEBY.

Z radością obserwowałam wzrastający trend udostępniania pracownikom pomocy psychologicznej oraz wellbeingowych platform z szeroką ofertą zadbania o zdrowie psychiczne i fizyczne. Oczywiście kierunek ten jeszcze nie jest tak powszechny, jak ogromne potrzeby w tym zakresie, ale wyraźnie widać, że zostanie jako stała opcja w wielu firmach.

AUTOR:
ANNA MALINOWSKA
Kierownik Działu Szkoleń i Rozwoju
Ringier Axel Springer Polska;
Psycholog

EDUKACJA W RAMACH WSPARCIA

Niestety prognozy dotyczące pogorszenia naszej kondycji zdrowotnej, przez choćby negatywne efekty przechorowania covidu, w istotny sposób wpłyną na konieczność zapewnienia pracownikom rozszerzonej oferty zdrowotnej. Do obligatoryjnej formy wspierania zdrowia mentalnego powinna dojść przemyślana oferta edukacji w ujęciu holistycznym: ciało i głowa. Nie wystarczą same pakiety opieki medycznej - konieczna jest pełna edukacja na temat całościowego funkcjonowania człowieka w zmienionym już pandemicznie środowisku. Przykładem dobrych praktyk mogą być cykliczne webinary zdrowia z zakresu szeroko pojętych chorób cywilizacyjnych. Narastająca skala osób z depresją oraz wypaleniem zawodowym (niejednokrotnie spowodowana stresującą egzystencją od jednej fali covidu do drugiej, strachu o własne zdrowie oraz zdrowie i życie bliskich, zdalnej nauki i zdalnej pracy bez adekwatnych warunków) - wpłynęła destrukcyjne na nasze zdrowie.

> “
> Statystyki podają, że ponad 85% osób w firmie jest zestresowanych. Za rok 2021 wystawiono ok 2,2 mln zwolnień chorobowych w związku z zaburzeniami nastroju i zaburzeniami funkcjonowania.

Takie statystki powinny być szczególnie istotne dla pracodawców w kontekście dbania o personel, zwłaszcza, że coraz bardziej obserwowalny jest deficyt specjalistów na rynku pracy. Stąd wskazanie, że to na pracodawcy będzie spoczywał obwiązek zadbania o pracowników

Oprócz wspomnianej edukacji medycznej, rekomendowałabym wprowadzenie programów psychoedukacji managerów. To od ich wiedzy i rozwijania empatii zależeć będzie efektywność zespołów. Manager przygotowany z wychwytywania wczesnych symptomów wypalenia zawodowego oraz umiejętności empatycznej rozmowy z pracownikiem, który przeżywa kryzys zawodowy lub prywatny, będzie miał niebagatelny wpływ na wyniki całej firmy. Ponadto w zakresie rozwoju pozostałych kompetencji - sugerowałabym postawić na spersonalizowane pakiety wiedzy, a nie tradycyjne szkolenia. Będzie to wymagało przeredagowania prac działów rozwoju - tak by stworzyć system, w którym pracownik będzie mógł dobierać aktywności szkoleniowe według indywidualnych potrzeb i w dopasowanym do jego preferencji osobowościowych i rytmu dobowego trybie uczenia się. Według moich obserwacji przełoży się to na rozwój wysoko wyspecjalizowanej kadry. W tym miejscu zwróciłabym też uwagę na mentoring wewnętrzny i zewnętrzny - jako skuteczne źródło pozyskania nowych kompetencji i odkrywania talentów.

Ponadto nie zwlekałabym z oswajaniem pracowników z procesami digitalizacji i algorytmizacji pracy. Do tych zmian trzeba personel przygotować, a działanie edukacyjne z zakresu sztucznej inteligencji zredukują stres i strach o utratę miejsca pracy oraz przełożą się na wzbudzenie ciekawości i chęć rozwoju cyfrowych kompetencji. Wzmocnieniem tej idei może być Raport firmy Gaartner "5 najważniejszych trendów i priorytetów HR na rok 2022" - gdzie zaznaczono, że większość dotychczasowych kompetencji przestaje już być aktualna. Dlatego gorąco rekomendowałabym utworzenie nowego stanowiska – cyfrowego coacha. Osoby, która przeprowadzałaby pracowników przez meandry technologicznych wyzwań i cyfrową rzeczywistość. Zasadnym więc wydaje się, że oswajanie pracowników z technologią zapewni podaż nowych umiejętności, pożądanych w świecie innowacji cyfrowych. Dzięki takiemu podejściu, firmy mogą wykształcić nowe i adekwatne do biznesu stanowiska pracy.

> Chciałabym również podkreślić coraz większą wagę strategii Diversity & Inclusion. Różnorodność i włączanie staną się coraz bardziej istotne z perspektywy zarządzania firmą oraz przyciąganiem nowych talentów i specjalistów z rynku globalnego.

To podsumowanie zakończę jednak podobną wskazówką, jak w zeszłym roku: jeśli nie zadbamy o siebie i innych w kontekście wspierających relacji, rozwijania samo współczucia, odpoczynku, pełnowartościowej diety, ruchu, poszukiwania równowagi i czasu dla siebie – nie sprostamy wymaganiom przyszłości.