

Pracownik poza firmą to mąż, żona, rodzic

Inwestujemy w siebie jako pracowników. A co z rozwojem osobistym?



Dorota Czerwińska
d.czerwinska@pb.pl ☎ 22-333-98-52

Jeden z amerykańskich socjologów zapytał 70 tys. menedżerów o najważniejszą dla nich wartość i o wartość najbardziej, ich zdaniem, zagrożoną. Na oba pytania większość odpowiedziała: rodzina. Pewnie także w Polsce każdy odpowiedziałby podobnie. Tyle że na co dzień często to nie rodzinie, lecz pracy oddajemy całych siebie.

– Ostatnich 20 lat przyniosło wiele pozytywnych zmian w naszej gospodarce, a te spowodowały zmiany społeczne: rozpad rodziny wielopokoleniowej, migrację zarobkową, rozwój konsumpcjonizmu i mass mediów. Nasze życie nasiąknęło pracą i przypomina bieg, zaś rodzina stała się „firmą” z ogromnym deficytem czasu na rzeczywiste budowanie więzi. Rozpadają się związki, zmienia się system wartości młodych ludzi, rośnie skala wyzwań wychowawczych i zagubienie współczesnego człowieka – wylicza Zofia Dzik, prezes Fundacji Humanites – Sztuka Wychowania, która niedawno zorganizowała drugą już konferencję dla biznesu poświęconą równoważeniu życia zawodowego z prywatnym.

Przez długi czas nikogo to nie martwiło. Problem zauważono na Zachodzie w latach 90. Firmy zaczęły więc wprowadzać programy równoważenia pracy i życia prywatnego obejmujące elastyczny czas pracy, telepracę, tzw. skompresowany

tydzień pracy, możliwość pracy w domu. W niektórych krajach w ślad za tymi pomysłami poszło ustawodawstwo i wprowadzono krótszy czas pracy.

– Oczywiście dla pracodawców liczy się przede wszystkim cel biznesowy takich programów, które miały przynieść wzrost satysfakcji z pracy i zaangażowania w obowiązki. Po latach okazuje się jednak, że te rozwiązania nie wystarczają. Pracownicy mają poczucie, że ich życie wciąż nie jest zrównoważone, coraz mniej identyfikują się z pracodawcą, coraz mniej cieszy ich to, co robią na co dzień, coraz mniej są zaangażowani w działania firmy – twierdzi Zofia Dzik.

Odpowiedzialny biznes

No dobrze, ale dlaczego takimi problemami mają się interesować szefowie firm? I jaką rolę mogą w ich rozwiązywaniu odegrać, jak wspierać pracowników, nie gubiąc celu biznesowego przedsiębiorstwa?

– Zaangażowanie pracowników to dzisiaj nie luksus, lecz konieczność. A wszystkie relacje biznesowe i prywatne działają jak naczynia połączone. Rozchwiany pracownik nie będzie zadowolony w domu – i na odwrót. Wszystkie nasze działania wracają do nas na zasadzie akcji i reakcji, emocje wracają na zasadzie lustra. Ale jak ze wszystkim i tu lepsza jest profilaktyka niż leczenie. Dlatego dobrze by było, gdyby pracodawca inspirował do rozwoju osobistego. Mógłby to robić w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu – uważa Zofia Dzik.

Także Grzegorz Słomkowski, dyrektor generalny JVC Polska, sądzi, że misją ka-



”

Nasze życie
nasiąknęło
pracą,
a rodzina
stała się
„firmą”
z ogromnym
deficytem
czasu na
rzeczywiste
budowanie
więzi.

▶ Zofia Dzik
prezes Fundacji
Humanites
– Sztuka
Wychowania

dry zarządzającej powinno być budowanie kultury organizacyjnej wspierającej zrównoważony rozwój ludzi. Według niego nowe podejście do pracy to zrozumienie, że to, co jest dobre dla społeczeństwa, jest dobre dla biznesu, a także zrozumienie potrzeb ludzi – nie tylko związanych z firmą, ale również z ich życiem prywatnym.

– Istotny jest wzajemny szacunek i zrozumienie interesów wszystkich stron. Budowanie kultury organizacyjnej skierowanej na zrównoważony rozwój to praca długofalowa. Podstawą jest wiara, że naj-

większą wartością firmy są ludzie. A oni dbają o firmę, która dba o nich – stwierdza Grzegorz Słomkowski.

Świetny menedżer, kiepski ojciec

– Szefowie w firmach przechodzą dziesiątki szkoleń i umieją sobie radzić jako top management w niemal każdej sytuacji kryzysowej. Ale nie potrafią stosować tych nauk, gdy wracają do domu – uważa Paweł Smoleń, prezes Vattenfall Heat Poland.

Dlaczego? Zdaniem Zofii Dzik czegoś w proponowanych przez firmy rozwiązaniach zabrakło. Przedsiębiorstwa skupiły się na uczeniu pracowników zarządzania czasem i efektywnością w pracy. Sami pracownicy stawiają na swój rozwój – ale tylko zawodowy.

– Nie rozwijamy się jako matka, ojciec, żona czy mąż. A to przecież my jesteśmy wzorami dla dzieci. Robimy z nimi to samo, co firmy z nami – dodajemy im kolejne zajęcia, staramy się, aby były wciąż zajęte, ale nie zastanawiamy się, według jakiego systemu wartości chcemy je wychować. Cytując Stevena R. Coveya: „Staramy się zarządzać czasem, a nie zarządzamy sobą”. Na dodatek nikt nas nie wspiera, gdy nie radzimy sobie z życiem – dodaje Zofia Dzik.

Problem jest również przyciąganie przez firmy tzw. talentów z pokolenia Y.

– Przedsiębiorstwa coraz częściej narzekają na młodych i ich podejście do pracy: roszczeniową postawę, egocentryzm i wysokie mniemanie o sobie. A tymczasem jest to między innymi efekt współczesnego wychowania – uważa prezes Humanites – Sztuka Wychowania.