

Kapitał Zdrowia – najważniejszy z kapitałów

W warunkach przyspieszonych, kolejnych etapów rewolucji przemysłowej zmienia się nasze środowisko pracy. Wyzwania, do tej pory nie uznawane za przyczyny pogarszania stanu zdrowia, jak się okazuje mają realny wpływ na samopoczucie, zdrowie pracowników – aż 80% z nich deklaruje pracę pod wpływem przewlekłego stresu, a 79% odczuwa ból z powodu pracy przy biurku. Można jedynie przypuszczać jak na ten stan rzeczy wpłynie obecnie dominujący wymóg pracy zdalnej realizowanej najczęściej w dużo gorzej dopasowanym do potrzeb pracowników środowisku. Kolejne próby reformy systemu ochrony zdrowia nie biorą pod uwagę w dostatecznym stopniu tych czynników, a publiczne środki finansowe zaangażowane w rozwiązanie problemu zawsze będą niewystarczające.

Dodatkowo następuje przyspieszenie procesu starzenia się polskiego społeczeństwa. Istniejący znaczący niedobór kadr w naszym kraju powoduje, że każdemu pracownikowi powinno się umożliwić pracę w firmie nie tylko do czasu uzyskania uprawnień emerytalnych, ale także po przejściu na emeryturę a jego stanowisko powinno być dostosowane do możliwości związanych z wiekiem (ograniczenia fizyczne i zdrowotne).

Pomimo wieloletnich wysiłków trudno jest uznać, że zdrowie pracowników i ich rodzin jest w Polsce należycie zabezpieczone. Dlatego część obowiązków związanych z dbaniem o zdrowie pracowników przejęli na siebie pracodawcy (głównie duże i średnie firmy) zapewniając pracownikom pakiety opieki medycznej, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, szczepienia, akcje promujące zdrowy tryb życia oraz odpowiedni sposób odżywiania. Jednak w znaczącej części przedsiębiorstw oferta dla pracowników w obszarze kapitału zdrowia nie jest dopasowana do populacji zatrudnionych w firmie osób (grup zawodowych, demograficznych a obecnie także grup ryzyka związanego z COVID-19). Z badań jakościowych przeprowadzonych przez Szkołę Główną Handlową i Polskie Stowarzyszenie HR wśród liderów wybranych branż wynika, że wielu pracodawców nie dokonuje pomiaru efektów programów opieki zdrowotnej i traktuje swoją ofertę nie jak inwestycję w kapitał zdrowia pracowników, ale jako ofertę, która ma pomóc w procesie rekrutowania nowych pracowników czy zatrzymywania kadr.

Epidemia związana z COVID-19 przyniosła kolejne problemy dotyczące dobrostanu pracowników. Firmy zaczęły mierzyć się z następującymi wyzwaniami: jak zapewnić bezpieczne środowisko pracy stacjonarnej i zdalnej; czy i jakie działania można podjąć aby budować odporność pracowników; w jaki sposób wesprzeć pracowników i pomóc im przezwyciężyć lęki i obawy związane z epidemią; w jaki sposób dbać o kondycję psychiczną i fizyczną pracowników w wersji „on-line”.

Rozwiązanie problemu wymaga wspólnego działania pracodawców i pracowników oraz wsparcia profesjonalistów wszystkich dziedzin, którzy mają wpływ na dobrostan, samopoczucie, komfort wykonywania zadań i tym samym możliwość efektywnej pracy pracowników.

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców wraz z Polskim Stowarzyszeniem HR zaprosili do współpracy przedstawicieli kluczowych pracodawców w Polsce jako Partnerów, wśród których są m.in.: Benefit Systems jako Partner Strategiczny, Grupa LUX MED jako Partner w Obszarze Opieki Medycznej, Dailyfruits jako Partner w Obszarze Zdrowego Żywienia. Partnerzy wspierani ekspertami Instytutu Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie realizują działania, których ostatecznym celem jest wskazanie optymalnych możliwości zapewnienie pracownikom i ich rodzinom należytej ochrony zdrowia, samopoczucia i komfortu pracy w ramach wspólnego projektu realizowanego pod nazwą „KAPITAŁ ZDROWIA”.

W ramach pierwszego etapu projektu, prowadzonego przed epidemią COVID w oparciu o badania jakościowe z udziałem wiodących pracodawców podjęto prace nad wypracowaniem narzędzi:

1. pozwalających na rzetelną diagnozę rzeczywistych potrzeb pracowników wynikających zarówno z ich osobistej sytuacji, ale także z zagrożeń wynikających z wykonywania zadań zawodowych
2. zapewniających bezpieczne środowisko pracy oraz dobrostan pracowników w obliczu epidemii i dopasowanie tych rozwiązań do indywidualnych potrzeb pracowników.
3. pomiaru zwrotu z inwestycji w kapitał zdrowia pracowników celem zwiększenia efektywności, aby działania pracodawców przynosiły wymierne korzyści zarówno firmom jak i pracownikom.

Tylko tego rodzaju, kompleksowe działania mogą przynieść realne korzyści pracownikom zapewniając, że wszystkie koszty tych działań nie tylko są optymalne, ale także dostarczając przedsiębiorstwom niebudzących wątpliwości korzyści biznesowych. Działania na rzecz zdrowia pracowników to nie jedynie element wskazujący na atrakcyjność konkretnego pracodawcy na rynku pracy czy też wydatek konieczny by oferować podobne rozwiązania jak konkurencja, ale przede wszystkim działanie przynoszące konkretne finansowe i organizacyjne korzyści, których znaczenie jest tym większe, że przynoszą one ogromne wymierne korzyści także pracownikom.

Epidemia COVID 19 wybuchła w trakcie realizacji projektu co podkreśliło jego znaczenie, ale przede wszystkim wymusiło znaczące rozszerzenie obszaru działań w ramach projektu, który obecnie obejmuje kompleksowe działania na rzecz utrzymania zdrowia w warunkach nowej rzeczywistości pracy. Kolejna tura badań jakościowych SGH i PSHR jednoznacznie wskazała, że utrzymanie zdrowia i efektywności pracowników w przyszłości musi obejmować:

1. zwiększającą się rolę pracy zdalnej i innych elastycznych form wykonywania pracy,
2. nowe metody kontroli efektywności i jakości pracy oraz weryfikacji poziomu bezpieczeństwa zdrowotnego pracowników,
3. skokowe zwiększenie elastyczności obejmujące zarówno szersze wykorzystanie alternatywnych wobec umowy o pracę form zatrudnienia, ale przede wszystkim masowe uwzględnianie indywidualnych uwarunkowań i potrzeb poszczególnych osób,
4. konieczność uwzględnienia trudności w budowie więzi pomiędzy pracownikami w ramach nowej organizacji pracy,
5. rosnące znacznie zabezpieczenie zdrowia we wszystkich procesach zarządzania kapitałem ludzkim od rekrutacji i selekcji, przez rozwój w organizacji po wykorzystanie troski o zdrowie jako katalizatora innowacji i wzrostu efektywności działania organizacji,
6. rozwój kompetencji menedżerów obejmujący zarówno efektywną realizację wszystkich funkcji kierowniczych w ramach nowej organizacji pracy, ale także pojawianie się zupełnie nowych wyzwań wynikających z indywidualizacji podejścia do zarządzania zespołami i poszczególnymi ich członkami,
7. rozwój kompetencji pracowników, w tym nawyku dbałości o zdrowie jako ważnego elementu wykonywanych zadań zawodowych,
8. zwrócenie znacznie większej uwagi na prewencję w taki sposób, aby unikać zagrożeń dla zdrowia pracowników,

9. przyspieszenie digitalizacji funkcjonowania organizacji, ale także budowę takich systemów ochrony zdrowia pracowników i zapewniania im najwyższego komfortu pracy w ramach indywidualnego podejścia, które wykorzystuje nowoczesne rozwiązania i pozwala sugerować pracownikom optymalne dla nich rozwiązania,
10. rozszerzenie zakresu usług w zakresie utrzymania zdrowia i budowy dobrostanu pracowników także na ich rodziny i bliskich, czyli uwzględnienie faktu, że na dobrostan pracownika w coraz większym stopniu wpływa nie tylko jego osobista sytuacja, ale także sytuacja jego najbliższych.

Skuteczność w osiągnięciu celów wymaga dostępu do bardzo zróżnicowanych kompetencji od lekarzy medycyny pracy i lekarzy wszelkich innych specjalizacji oraz pozostałego personelu medycznego (np. pielęgniarek i fizjoterapeutów), przez specjalistów z zakresu BHP, ergonomii, psychologii pracy, odżywiania, sportu i rekreacji, digitalizacji procesów pracy oraz ekspertów z zakresu zwiększania efektywności działania organizacji. W ramach projektu „Kapitał Zdrowia” i dzięki pomocy wielu partnerów udało się stworzyć tego rodzaju zespół, a prace nad narzędziami są już zaawansowane i wkrótce możliwe będzie ich prezentowanie. Zapraszamy do zapoznania się z wynikami prac w naszym projekcie oraz włączenia się do dyskusji w kluczowych dla niego obszarach.

Małgorzata Zachorowska – Prezes Zarządu, Polskie Stowarzyszenie HR

Agnieszka Szpara – Dyrektor ds. Programów, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Dr hab. Tomasz Rostkowski – Profesor SGH, Kierownik Zakładu Kapitału Ludzkiego

