

Chcesz zatrzymać pracowników? Musisz ich zrozumieć

25,2 miliona dni absencji w 2021 roku z powodu zaburzeń psychicznych i zachowania w samej tylko Polsce. Do tego setki tysięcy wakatów i miliony wypowiedzeń na całym świecie. Tak wygląda krajobraz rynku pracy, w którym pracownicy na pierwszym miejscu stawiają własne zdrowie i dobre samopoczucie. W tej rzeczywistości zapobiegać odejściu specjalistów będą mogły tylko organizacje, które odpowiednio wcześniej spróbują ich zrozumieć.

Proces *wielkiej rezygnacji*, a więc masowego porzucania stanowisk, przybiera na sile i obejmuje kolejne regiony globu. Trend nie zwalnia – w marcu 2022 roku w Stanach Zjednoczonych pobito kolejny rekord, gdy taką decyzję podjęło 4,53 miliona osób. U podstaw tych zmian są wydarzenia ostatnich lat, które skłoniły specjalistów do refleksji i przewartościowania swojego życia. Dla pokolenia Z i mileniśców stały się z kolei impulsem, by rzeczywiście wyżej niż karierę postawić szczęście osobiste. Obecnie już ponad połowa przedstawicieli młodych pokoleń gotowa jest wybrać bezrobocie niż spędzać czas w pracy, która nie sprawia im satysfakcji.

Nowa perspektywa pchnęła wiele osób do odkładanych od dłuższego czasu decyzji. Do zmiany pracodawcy, przebranżowienia się, a w niektórych przypadkach rewolucji na dużo większą skalę, obejmującą zmianę pracy, ale również miejsca zamieszkania i dziesiątek przyzwyczajeń.

Wewnętrzna walka pracownika

Trudno mówić, by sytuacja w połowie 2022 roku zaczęła się normować. Wnioski wyciągnięte u początku obecnej dekady są nadal żywe, a jednocześnie pojawiły się nowe kwestie wywołujące niepokoje społeczne, jak inflacja, rosnące stopy procentowe i trwająca wojna w Ukrainie. Wszystko to przekłada się na zdrowie psychiczne Polaków, którzy starając się udźwignąć ciężar odpowiedzialności i oczekiwań, tak swoich, jak i otoczenia-i próbują nadal sumiennie pracować.

Biura pełne są pracowników, którzy pod maską spokoju i opanowania, toczą nieustanną wewnętrzną walkę z samym sobą, specjalistów, którzy o tym nie mówią, ale oczekują wsparcia ze strony pracodawcy. Niewielu może jednak na takowe liczyć, choć trend zmieniający tę sytuację jest widoczny. Jak zauważa Piotr Paweł Wydrzyński, prawnik i psycholog, który od lat wspiera przedsiębiorców, managerów i liderów zespołów: *- W coraz większej liczbie branż rośnie świadomość zdrowia psychicznego zatrudnionych osób. Za tym zrozumieniem idą zmiany wdrażane w różnym tempie i o różnej skali. Dzisiaj znajdziemy już organizacje, w których strukturach normalnością jest psycholog dostępny dla każdego pracownika. Ich liczba będzie tylko rosła – wyjaśnia.*

Choć trudno spodziewać się sytuacji, by biurowy psycholog znalazł się na liście benefitów promujących nowe oferty pracy danej organizacji, jego rola dla każdej firmy szukającej stabilności lub planującej rozwój będzie trudna do podważenia. Obecność i dostępność tego rodzaju specjalistów może znacznie poprawić sytuację wewnątrz przedsiębiorstwa. Pozwolić odpowiednio wcześniej zapobiegać wypaleniu zawodowemu, wskazywać problemy w strukturach wymagające interwencji, ale również umożliwiać pracownikom poprawne dbanie o równowagę życiową. *Wielu Polaków stara się trzymać zasłyszanych zasad work-life balance, ale rzadko kiedy osiąga oczekiwane zadowolenie z życia. Samodzielnie jest im trudno spojrzeć na swoją codzienność z odpowiedniej perspektywy i uwzględnić zmiany, które wprowadzą równowagę w trzech obszarach życia: osobistym, społecznym i zawodowym. Wykwalifikowany specjalista, z którym mogą spotkać się w biurze, daje taką szansę, a pracownicy to doceniają* – tłumaczy Piotr Paweł Wydrzyński.

Superwizja w Polsce

Zmiany w podejściu pracowników i firm widać nie tylko na poziomie organizacji. Nowe podejście reprezentują sami specjaliści. Osoby z wieloletnim doświadczeniem, często na wysokich stanowiskach, wykazują niespotykaną dotąd otwartość na rozmowę. A to właśnie ona jest podstawą szybko zdobywającej popularność superwizji. To proces zaczerpnięty z psychoterapii, w ramach którego psychoterapeuta współpracuje z kolegą-psychoterapeutą w celu podniesienia własnych kompetencji zawodowych, wspólnego poszukiwania źródeł trudności w komunikacji i możliwości ich pokonania, oraz sposobów uporania się z własnymi trudnymi emocjami. Z pozoru zwyczajna rozmowa dwóch osób pozwala znaleźć właściwą perspektywę, zachować dystans i zrozumieć źródła napotykanych w ostatnim czasie problemów.

Dzisiaj superwizją interesują się już nie tylko psychoterapeuci, ale również adwokaci, radcy prawni czy prezesi firm. Osoby często stykające się z sytuacjami stresowymi, które w ramach codziennych obowiązków przyjmują na siebie silne emocje klientów, kontrahentów lub współpracowników – wyjaśnia Piotr Paweł Wydrzyński. Wiele z tych osób zaczyna od rozmów w domu z partnerem lub partnerką czy też na spotkaniach z zaufanymi przyjaciółmi, ale z czasem dostrzegają potrzebę profesjonalnej rozmowy o trudnych emocjach. Wtedy szukają superwizora – dodaje.

Jedyna droga dla pracodawców

Czterodniowy tydzień pracy, siedmiogodzinny dzień pracy lub kolejne pomysły na urlopy okolicznościowe są wyrazistymi przykładami zmian, które obserwujemy na rynku pracy. U podstaw zadowolenia z pracy, które przekłada się na budowanie trwałych relacji pracownika z pracodawcą, leży jednak przede wszystkim zrozumienie prawdziwych potrzeb i dążeń każdego człowieka. A poznać je najlepiej można nie inaczej, jak poprzez szczerą, zwykłą rozmowę, która poszerza wiedzę menedżerów o zespołach, ale pozwala również utrzymać w dobrej kondycji zdrowie psychiczne poszczególnych specjalistów. Alternatywnej drogi przy *wielkiej rezygnacji* nie ma. Tych potrzeb żaden benefit nie zaspokoi.