

SESJA SPECJALNA: (Nie)szczęście pracy, czyli o konsekwencjach traktowania pracy jako źródła przyjemności

Jak osiągnąć szczęście w pracy?

W przestrzeni publicznej od dłuższego czasu toczy się dyskusja na temat idei pracy w życiu człowieka, a także powiązania jej w jakiś sposób ze szczęściem. Ekspertom pojawia się szereg pytań związanych z tym zagadnieniem. Skoro praca stanowi tak ważny element codzienności, to musi być źródłem przyjemności, a może jedynie powiązana jest z chęcią osiągnięcia jakichś celów? W jaki sposób zapewnić pracownikom szczęście?

Problematyka ta została poruszona na tegorocznym kongresie Open Eyes Economy Summit podczas sesji specjalnej pt. „(Nie)szczęście pracy, czyli o konsekwencjach traktowania pracy jako źródła przyjemności”.

Do dyskusji zaproszono reprezentantów zarówno środowiska akademickiego, jak i technologicznego.

Czym jest praca we współczesnym świecie?

Punktem wyjścia zero inicjującym całą rozmowę było zadanie pytania „Czym tak właściwie jest praca?” oraz próba odpowiedzenia na nie.

„Praca stała się czymś, co nas definiuje. Osiową czynnością, która organizuje inne obszary naszego życia: to, kim jesteśmy nie tylko zawodowo, ale też społecznie (...)” – zaznacza dr

hab. Mikołaj Lewicki z Uniwersytetu Warszawskiego. Zatem stanowi bardzo ważny, nieodłączny element codzienności każdego czynnego zawodowo człowieka. Pojęcie szczęścia w pracy stało się przedmiotem dyskusji w wielu korporacjach, które starają się zapewnić pracownikom dogodne warunki.

Oczekiwania oraz przeżycia Polaka wobec wykonywanego zawodu

Niewątpliwie nie jest to jednorodne, ujednoczone zjawisko.

„Polacy wiążą wysoką jakość życia w pracy ze zdrowymi, opartymi na otwartej komunikacji relacjami. Jednocześnie ważny jest wpływ pracy na nasze relacje w środowiskach, w których funkcjonujemy” – mówi prof. UMK dr hab. Arkadiusz Karwacki.

Prof. Karwacki na podstawie zebranych w pandemii pamiętników, w których ludzie opisywali swoje przeżycia odnośnie bezrobocia i pracy wysnuwa następujące wnioski.

„Są wśród nas nieliczni, którzy rzeczywiście umieją zdefiniować sens życia i jednocześnie wykonują pracę, która w jakiś sposób z tym sensem życia jest powiązana. Są też ci, którzy zupełnie mijają się z tego typu pytaniami i są nieświadomi. Traktują pracę jako źródło swojej tożsamości i podstawową przestrzeń generowania własnej wartości (...). Punktowe sukcesy dają im poczucie szczęścia. Generalnie większość z nas raczej takich optymistycznych historii nie przeżywa (...)” – mówi.

Pandemia COVID-19, a nowe wyzwania w miejscu pracy

Wraz z 11 marca 2020 roku, wiele firm musiało przejść błyskawicznie ze stacjonarnego trybu pracy, do wykonywania swoich obowiązków online.

„Przenieśliśmy się 10-20 lat w przód, co z jednej strony jest wspaniałe, a z drugiej strony powoduje to chroniczny stres u nas samych i naszych pracowników, którzy poddani tej niepewności i niewiedzy potrzebują bardzo silnego wsparcia” – mówi Kamila Zawistowska - Head of Learning and Talent Strategy w Accenture.

Pod innym kątem spojrzął na to zjawisko Paweł Jakubik – Członek Zarządu w Microsoft. Tym samym wyodrębniając zupełnie dwa różne podejścia do modelu pracy hybrydowej w firmie.

„Mamy do czynienia z Hybrid Work Paradox (...). Ze wszystkich badań światowych wynika, że jesteśmy podzieleni na pół. Jedna część społeczeństwa mówi, że świetnie jest wrócić do miejsca pracy, spotkać się, porozmawiać, wypić wspólnie kawę, mieć czas na relacje face to face. Druga połowa natomiast szczęśliwa jest z faktu nieprzychodzenia do biura, niewidzenia współpracowników. Paradoks ten polega na zaspokojeniu tych obu grup” – zaznacza w swojej wypowiedzi.

Co składa się na szczęście pracownika i jak o nie zadbać?

Nie da się ukryć, że w dużej mierze to właśnie zarobki przekładają się na późniejszą satysfakcję i szczęście z wykonywanych obowiązków.

„Szczęściem w pracy jest wynagrodzenie adekwatne do naszego wkładu, kompetencji,

kwalifikacji i zaangażowania. To jest poczucie pewności i bezpieczeństwa, które jest niezwykle istotne. To jest wpływ pracy na zdrowie psychiczne i fizyczne. To, jakie inne aktywności praca zapewnia dzięki wynagrodzeniu (...)” – uważa prof. Arkadiusz Karwacki

Podobną opinię w tej kwestii wyraża również Anna Panek – Dyrektor HR w Vivus Polska.

„Ludzie, żeby czuć się szczęśliwi oczekują przede wszystkim dobrego wynagrodzenia. Jak nie jesteśmy wynagradzani adekwatnie do naszej roli i do tego, co potrafimy, to generalnie nic więcej nas nie uszczęśliwi (...). Jest to absolutną bazą” – komentuje Anna Panek – Dyrektor HR w firmie Vivus Polska.

Jednak pieniądze nie są jedynym aspektem przekładającym się na późniejsze odczuwanie szczęścia w pracy.

„Bardzo dbamy o to, żeby w naszej organizacji nie było toksycznych relacji. Jeżeli są jakieś napięcia, niezgodności, to bardzo szybko staramy się je rozwiązywać i też staramy się mieć w zespole takie osoby, które świetnie się ze sobą dogadują i wspierają” – zaznacza tym samym ogromną wagę dobrych relacji międzyludzkich w firmie.

Anna Panek radzi również zatrudnić psychologa w firmie, ponieważ bardzo ważnym jest, aby bezpośrednio, szczegółowe informacje o zdrowiu nie przechodziły przez dział HR. Do nich powinny trafiać jedynie ogólne dane i statystyki, żeby pracownik nie miał poczucia, iż jest oceniany przez pracodawcę na podstawie swojego stanu zdrowia.

„Wiele osób potrzebuje być wysłuchanym, zrozumianym i wspartym (...). Pracownicy nie chcą, żeby pracodawca wiedział, że coś z nimi jest nie tak, ponieważ w ten sposób to interpretują” – podkreśla.

Na przestrzeni całego kongresu Open Eyes Economy Summit, temat pandemii COVID-19 poruszany był wielokrotnie, ale nie zawsze pod negatywnym kątem. Często ilustrowano pozytywne skutki, jakie za sobą pociągnęła.