**Jak firma może dbać o pracowników?**

**Po co firma ma dbać o dobre relacje z pracownikami? Po co ma dążyć do zwiększania ich satysfakcji z pracy? Tak naprawdę nie ma jednego powodu – jest ich wiele. Wszystkie jednak da się podsumować bardzo krótko: bo to się opłaca!**

Dobre relacje opłacają się – tak w życiu osobistym, jak i zawodowym! Opłacają się na poziomie emocjonalnym (lepiej być otoczonym przyjaciółmi niż wrogami), ale w biznesie dochodzą jeszcze aspekty, które da się przeliczyć na pieniądze. W praktyce, jedne i drugie są ze sobą bardzo mocno splecione.

**Większe zaangażowanie – mniejsza rotacja**

Ludzie, którzy dobrze czują się w miejscu pracy, będą chętniej się angażowali, będą odważniej zgłaszali nowe pomysły, a współpraca poszczególnych zespołów będzie przynosiła lepsze rezultaty.

Satysfakcja z codziennej pracy zazwyczaj przekłada się także na lojalność. Pracownik, który lubi swoją pracę, zespół i miejsce w którym pracuje, rzadziej będzie rozglądał się za zmianą pracodawcy – nawet jeśli jego zarobki nie należą do najwyższych w branży. Powód jest prosty – ewentualne odejście wiązałoby się z ryzykiem utraty dobrej atmosfery i satysfakcjonujących relacji zawodowych. A to mogłaby być bolesna strata!

Dla firmy każda kolejna rekrutacja oznacza koszty. Wynikają one nie tylko z czasu pracy przeznaczonego na przygotowanie ogłoszeń, przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych i formalności związane z zatrudnianiem. Uwzględnić należy także koszty przestoju lub spowolnienia pracy będące skutkiem odejścia dotychczasowego pracownika oraz z czasu potrzebnego na przeszkolenie i wdrożenie w obowiązki nowo zatrudnionej osoby. Szacuje się, że koszty rotacji pracownika stanowią od 30% do nawet 200% jego rocznego wynagrodzenia (Philips J. J., Edwards L., 2009.). Dlatego dbałość o racjonalizowanie wydatków w firmie powinno uwzględniać także dążenie do ograniczenia fluktuacji kadry.

To wyjaśnia, dlaczego nowoczesne firmy tak wiele czasu, energii, ale i pieniędzy przeznaczają na poprawę atmosfery w pracy oraz na zwiększanie satysfakcji pracowników. Pomimo, że wiele z tych działań wiąże się z realnymi kosztami, to jednak większe zaangażowanie w powiązaniu z mniejszą rotacją ostatecznie opłaca się bardziej. Dbając o pracowników można odnieść znacznie więcej korzyści, niż oszczędzając na związanych z tym kosztach.

**Pieniądze to nie wszystko**

Pojęcie „dbałości o pracowników” każda firma będzie rozumiała na swój sposób. Dla wielu przedsiębiorstw określenie to będzie się odnosiło przede wszystkim do wynagrodzenia. Nie da się zaprzeczyć, że ten aspekt jest dla większości pracowników kluczowy, a pensja powinna dawać pracownikowi poczucie uczciwego wynagrodzenia jego czasu i zaangażowania – również w porównaniu z osobami pracującymi na podobnych stanowiskach w innych firmach.

Tyle, że pieniądze „nie załatwią wszystkiego”, a wysoka pensja w powiązaniu z toksycznym środowiskiem pracy może prowadzić nawet do patologicznych relacji, w których pieniądze mają wynagrodzić np. przymykanie oczu na nieetyczne praktyki.

Zdecydowanie lepiej, jeśli wynagrodzenie okaże się nieco mniej atrakcyjne, ale za to kultura organizacji będzie promowała współpracę, szacunek wobec klientów i współpracowników, a nawet dbałość o własne zdrowie fizyczne i psychiczne. Pracownik skoncentrowany na pozytywnych wartościach nie będzie ryzykował wypaleniem zawodowym, a dbając o swoją kondycję, rzadziej będzie korzystał ze zwolnień lekarskich.

**Benefity, które służą zdrowiu**

Jeśli pracodawca chce, by pracownicy wiązali się z firmą na dłużej, powinno zależeć mu również na tym, by czas ten wykorzystali w jak najlepszej kondycji i zdrowiu. Dlatego niektóre firmy proponują swoim pracownikom udział w rozmaitych programach służących właśnie zdrowiu.

Najbardziej znane benefity tego typu to dostęp do prywatnej opieki zdrowotnej, czy też karnety na siłownię lub do klubu fitness. To jednak nie wszystkie możliwości. Nawet umiarkowana, ale regularna aktywność fizyczna może mieć znaczący wpływ na zdrowie. Dlatego w firmach warto zachęcać pracowników do ruchu – np. do korzystania z komunikacji miejskiej (na przystanek trzeba dojść) lub roweru zamiast samochodu.

Ogromny wpływ na zdrowie ma także odpowiednia dieta, dlatego „owocowe czwartki” (lub inne owocowe dni tygodnia) – choć może nie mają wielkiej mocy motywacyjnej – mogą być pomocne w promowaniu zdrowych nawyków żywieniowych. Promować można także odpowiednią profilaktykę prozdrowotną, choćby wykonywanie badań.

- W naszej firmie w damskich toaletach pojawiły się plakaty informujące o tym, jak wcześnie wykryć raka piersi poprzez samobadanie – mówi Urszula Rąbkowska z XBS Group. - Plakaty informują także o tym, że jako pracodawca pokryjemy koszty mammografii dla naszych pracownic. Mamy nadzieję, że zachęcimy w ten sposób jak najwięcej kobiet do wykonania badania. Wkrótce przeprowadzimy także kampanię antynowotworową skierowaną do panów – dodaje.

**Jak doceniać aktywnych pracowników?**

Innym aspektem, na który będą ukierunkowane programy pracownicze można skrótowo określić jako „promowanie kultury pracy”. Do tej kategorii zaliczymy wszelkie akcje, które mają na celu skłonienie pracowników do większej aktywności i inicjatywy oraz wynagrodzić te osoby, które już się w pozytywny sposób wyróżniły.

Dobrą praktyką jest np. umieszczanie w zakładach pracy skrzynek, do których pracownicy mogą wrzucać kartki z pomysłami na rozmaite usprawnienia w firmie. Wybrane zgłoszenia powinny być faktycznie wdrażane, a spośród tych, które nie są anonimowe, najlepsze warto nagradzać. Poza tym, aby rozwijać kompetencje pracowników, można zachęcać ich do udziału w szkoleniach.

- Pracownicy XBS Group zyskali niedawno dostęp do platformy e-learningowej, na której mogą znaleźć ponad 200 gotowych kursów z wielu kategorii. Zaletą tego udogodnienia jest fakt, że to pracownicy sami wybierają tematy, które uważają za najbardziej potrzebne w ich sytuacji zawodowej – wyjaśnia Urszula Rąbkowska.

Zachęcanie do udziału w szkoleniach, czy też do zgłaszania pomysłów to tylko jedna strona medalu. Drugą powinno stanowić zauważanie tych, którzy faktycznie wyróżniają się w organizacji. Warto także doceniać pracowników, którzy są wierni swojemu pracodawcy od wielu lat.

- Zasłużeni pracownicy otrzymują nagrody jubileuszowe na 5-, 10- i 15-lecie pracy w firmie. W tym roku przeprowadzaliśmy także konkurs „Tajemniczy bohater”. Pracownicy mogli głosować na koleżanki i kolegów, którzy pozytywnie się wyróżniają w pracy, np. są pomocni, wyjątkowo zaangażowani lub nie boją się podejmować nowych wyzwań – opowiada Urszula Rąbkowska.

Pracownicy, którzy uzyskali najwięcej głosów, otrzymali statuetki i nagrody, a finał akcji został powiązany z piknikiem. Około 400 osób (pracowników i ich rodzin) wzięło udział w uroczystym wręczeniu wyróżnień w parku rozrywki. Miejsce to sprzyjało dobrej zabawie i integracji – a to kolejny z ważnych aspektów programów dla pracowników.

**Miejsce, w którym fajnie się pracuje**

Zintegrowany zespół to taki, w którym współpracownicy znają się, lubią i przez to wspólne spędzanie czasu jest dla nich przyjemnością. Używając przenośni można powiedzieć, że gdy pracownicy czują się ze sobą dobrze, wspólnie dokładają starań, by statek, jakim jest firma, płynął z maksymalną prędkością we wspólnie uzgodnionym kierunku. Nie traci się wtedy czasu na wewnętrzne konflikty i bezproduktywne udowadnianie swoich racji, bo uwaga wszystkich skoncentrowana jest na wspólnych celach.

Dlatego tak ważne, aby w firmie zadbać także o integrację oraz dobrą atmosferę. Budować należy ją od samego początku. Na przykład w XBS Group nowi pracownicy otrzymują tzw. „welcome-packi”, czyli pakiety powitalne zawierające rozmaite gadżety. To drobny gest, ale niosący ze sobą ważne przesłanie: „chcemy, abyś czuł się z nami dobrze”.

Z kolei wśród pracowników z dłuższym stażem dobrze sprawdzają się rozmaite spotkania integracyjne, czy też wspólne posiłki. Stąd akcje takie jak np. Dzień Pizzy lub spotkania przy zdrowych, owocowych przekąskach w firmowej kuchni.

Akcje, które sprzyjają integracji, zaangażowaniu czy zdrowiu pracowników nie muszą być kampaniami kosztownymi, aby były skuteczne. Ważne, aby służyły z góry określonym celom, były przemyślane oraz by zyskały akceptację samych pracowników. Jeśli tak się stanie, wszyscy będą mieli poczucie, że w tej firmie dobrze się pracuje.

Źródło: [XBS Group](https://xbsgroup.pl/)