

Słuchanie najsłabszego ogniwa

16 grudnia 2018

Dyskusje na temat rynku pracy nie przybierają jeszcze ostrych form znanych z dyskusji politycznych. Ma to swoje dobre i złe strony. Można powiedzieć, że to przykre, bo pokazuje, że wciąż jakość naszego środowiska pracy jest tematem spoza listy politycznych priorytetów. Utrzymywanie tego tematu na obrzeżach głównego nurtu dziwi i wskazywać może na odrealnienie wielu z nas, funkcjonujących dzisiaj w obiegu zawodowym stolicy i traktujących własne doświadczenie jako reprezentatywną normę. Piotr Arak, kierujący Polskim Instytutem Ekonomicznym, w swoim niedawnym komentarzu dla – nomen omen – kwartalnika „Liberte”, opisywał plagi polskiego rynku pracy. Wśród nich wymienił ogromne koszty psychiczne i somatyczne płacone przez coraz większą grupę Polaków wskutek doświadczania stresu zawodowego. Według danych OECD, pod tym względem wyprzedzają nas w Europie wyłącznie Grecy i Turcy. Arak wskazywał też na problem feudalizmu, w którym wciąż pracownicy bardziej zajmują się nastrojami szefa niż możliwością brania odpowiedzialności za cele przedsiębiorstwa. Jedną z naszych cech jest także niski stopień wsparcia i pomocy udzielanych przez przełożonych (przeciętna w UE to 58 proc., a u nas 47 proc.).

Rynek pracy nie jest wolny od skłonności do uproszczeń oraz popadania w skrajności, posługiwania się stereotypami i niemożności (albo niechęci) zobaczenia drugiej strony medalu. Problem dotyczy zarówno uczestników rynku, jak i komentatorów, zaś jego konsekwencje obejmują nasze życie gospodarcze, społeczne, i prywatne. Przykładem takiego stereotypu są tzw. millenialsi (pokolenie Y, urodzone w latach 1980. i 1990.), którzy według panujących wyobrażeń mają być pokoleniem szczególnie mobilnym, nie przywiązyującym się do zespołu ani do firmy. W ten bardzo uproszczony sposób bywają przedstawiani w przewodnikach dla działów personalnych firm i kadry

kierowniczej, tak konstruowanych jest mnóstwo szkoleń menedżerskich. Ale czy młodzi faktycznie tacy są, czy raczej tak chcą ich widzieć niektórzy z ich przełożonych?

Do refleksji nad przyszłością pracy zmusza też automatyzacja i robotyzacja produkcji. Na pierwszy plan wysuwa się pytanie, czy roboty zabiorą nam pracę. Ta nacechowana emocjonalnie kwestia odsuwa w cień inne, nie mniej istotne aspekty tematu, chociażby kompetencje pracowników, które pozwolą im się utrzymać i odnieść sukces na rynku pracy zdominowanym przez roboty. Wiele ośrodków zgodnie wskazuje na kompetencje przyszłości, a wśród nich wymienia inteligencję emocjonalną, empatię, umiejętność współpracy i udzielania wsparcia innym, aktywne słuchanie czy krytyczne myślenie. Większości z tych cech roboty nigdy nie będą w stanie nabyć – pozostaną one naszą niezbywalną przewagą. Oczywiście kompetencji społecznych, które będą naszą przewagą na rynku pracy, jest o wiele więcej, lecz wszystkie mają wspólny mianownik – wymagają dialogu i tylko dzięki niemu są możliwe. Warto zawczasu się nimi zająć, by ograniczyć lęk ludzi przed zmianami na rynku pracy. Badanie Pew Research Center pokazuje bowiem, że zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się (m.in. w Polsce) negatywne opinie na temat skutków automatyzacji przeważają nad pozytywnymi. Lęki ludzi są naturalne i nie powinny nikogo dziwić. W praktyce jednak osoby takie nierzadko doświadczają bipolarnego przeciwstawienia o ogromnych skutkach tożsamościowych, mianowicie „zapóźniony leń” vs „nowoczesny i skuteczny”.

Debata na temat automatyzacji wciąż ma ograniczony wpływ na bieżącą sytuację na rynku pracy. Inaczej jest z kwestią sensu pracy. Poczucie sensu wykonywanej pracy ma znaczenie fundamentalne, ale w mediach ogranicza się je zwykle do wysokości zarobków, możliwości awansu czy innych tzw. benefitów pozapłacowych. Tymczasem z badań naukowców z uniwersytetów w Lejdzie i Rotterdamie wynika, że co siódmy Polak uważa swoją pracę za pozbawioną sensu. Aż 14 proc. z nas

odpowiedziało negatywnie na pytanie „Czy twoja praca jest pożyteczna dla społeczeństwa?”. Był to wynik znacznie gorszy niż europejska średnia. Badania przeprowadzane w USA przez B. Schwartza i A. Wrzesniewski pokazują jednoznacznie, że pełnienie wysokich funkcji w zarządach modnych przedsiębiorstwach nie idzie w parze z poczuciem sensu. Tymczasem wielu przedstawicieli zawodu salowych w szpitalach charakteryzowało się wysokim poczuciem sensu pracy, a ich zaangażowanie daleko wykraczało poza spisany zakres obowiązków. Tym, co stanowiło istotę, była relacja z drugim człowiekiem i poczucie sprawczości w udzielaniu wsparcia pacjentom.

W każdej organizacji znajdują się osoby, które chcą i potrzebują częstych zmian – w otoczeniu i/lub w samej pracy. Oferta pracodawcy powinna uwzględniać te wymagania. Ale z drugiej strony narzucanie wszystkim młodym pracownikom określonego – i uwarunkowanego ekonomicznie – stylu życia i wartości jest nie do zaakceptowania z jakiegokolwiek humanistycznej perspektywy. Oznaczałoby to zdecydowaną dominację jednej ze stron stosunku pracy. Dialog jest przede wszystkim słuchaniem najsłabszego ognia systemu. Tego, które jest w innej niż ja sytuacji, ma inną zawodową pozycję, i tego, które czuje więcej lęku przed zmianami. Jeśli tak na to spojrzymy i połączymy z szeroko omawianymi i powtarzanymi czasami do znudzenia kompetencjami przyszłości, to okaże się, że to właśnie osoby najciężiej doświadczane, pełniące najniższe funkcje, wykonujące najbardziej niewdzięczną pracę, mogą być naszymi przewodnikami po inteligencji emocjonalnej, empatii, współpracy, wspieraniu innych.

Przytoczone przykłady ukazują funkcje dialogu jako kompetencji, która przekłada się na poprawę wyników ekonomicznych, bardziej satysfakcjonujące życie osobiste i lepszą jakość życia społecznego. Dialog oparty na zrozumieniu i poszanowaniu różnic między ludźmi oraz godności każdego człowieka jest fundamentem zaawansowanego rozwoju gospodarczego i społecznego. W Polsce musimy się go uczyć,

jeśli nie chcemy pozostać jedynie krajem rozwijającym się. Ta potrzeba staje się jeszcze bardziej paląca w obliczu dramatycznych prognoz ekologicznych i społecznych, wewnętrznych napięć w Europie oraz coraz bardziej agresywnej polityki niektórych międzynarodowych mocarstw.

Każdą zmianę instytucjonalną, także tę związaną z bardziej otwartymi organizacjami, zaczynać można i należy od ludzi. Szczególnie rekomendować chcę dwie inicjatywy, w które sam jestem zaangażowany. Mają one na celu naukę kompetencji dialogu, a więc zestawu postaw, wiedzy i umiejętności. Jedną z nich to „Dialog w praktyce”, realizowana przez Komitet Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej, a druga nazywa się „Wyłącz ego. Zrozum drugiego”, do której trwa właśnie rekrutacja. Bardzo serdecznie zapraszam do udziału w obu tych inicjatywach.

Autorstwo: Konrad Ciesiołkiewicz

Źródło: NowyObywatel.pl