

Recenzja produktu coachingu godzenia życia zawodowego i rodzinnego opracowana przez Andrzeja Wieczorkowskiego Kierownika Działu *human resources* w międzynarodowej firmie

Dla współczesnego pracodawcy życie rodzinne jego pracowników ma ogromne znaczenie, ponieważ przekłada się na codzienne funkcjonowanie pracownika w pracy, a pośrednio także na wyniki firmy. Chociaż pracodawcy starają się utrzymać podział: "życie rodzinne pracownika to jego prywatna sprawa – nie wypada się wtrącać", a życie zawodowe w pracy to "nasza sprawa", to w praktyce pracodawcy często doświadczają, jak bardzo życie rodzinne, a w szczególności godzenie ról przez pracownika wpływa na jego wydajność, motywację do rozwoju - podnoszenia kwalifikacji, kreatywność, komunikowanie się ze współpracownikami, dyspozycyjność do odbywania podróży służbowych. Od współczesnego pracownika pracującego w biurze, już w coraz mniejszym stopniu oczekuje się dyscypliny, tak jak w XIX wieku od robotnika. Zamiast dyscypliny, dzisiejszy pracownik musi wykazać się umiejętnością rozwiązywania problemów, realizacją założonych celów, zdolnością komunikowania się wewnątrz firmy jak i z jej otoczeniem, a najlepiej jeszcze kreatywnością – rozumianą jako nowe sposoby radzenia sobie ze starymi problemami. Pracodawcy coraz częściej rozumieją, że nie da się tego wszystkiego osiągnąć tylko i wyłącznie kontrolując pracownika. Do realizacji tych oczekiwań pracownicy potrzebują elastyczności, spokoju i skupienia uwagi w pracy na pracy, a te ciężko osiągnąć, jeżeli nie damy rady godzić życia zawodowego z rodzinnym.

Zastanówmy się przez chwilę jakie możliwości ma pracownik, który chce godzić życie zawodowe i rodzinne. Czy może udać się do coacha, specjalisty w zakresie godzenia? Prawdopodobnie nie wie dokładnie kim jest coach i jak mógłby w tej sytuacji pomóc, więc nawet nie przyjdzie mu do głowy taka możliwość. Czy może porozmawiać o tym z szefem? Jeżeli ma dużo szczęścia to owszem, może o tym porozmawiać ze swoim przełożonym, ale jak mógłby mu w tym pomóc szef? Przecież szef nie zmniejszy swoich oczekiwań. Czy może porozmawiać o tym z HR-em? Pewnie, że może porozmawiać z HR-em, ale HR mimo najlepszych chęci nie jest przygotowany do udzielenia najlepszego wsparcia, a to co dział personalny może zaproponować, to najwyżej zmniejszenie wymiaru etatu, bo praca z domu wydaje się obciążona zbyt dużym ryzykiem. Pozostaje tylko rozmowa z przyjacielem albo współpracownikiem w podobnej sytuacji, jednak bez dużych szans znalezienia skutecznych rozwiązań. Pracownik, który chce w pełni realizować się na polu rodzinnym i zawodowym jest pozostawiony sam sobie z wyzwaniem godzenia życia zawodowego i prywatnego.

Teraz dla równowagi zastanówmy się co może zrobić pracodawca, który chciałby np. zatrzymać pracownika, który został rodzicem, ale ma trudności w godzeniu obu ról? Czy jest

instytucja, która mu w tym pomoże, doradzi, zajmie się tym pracownikiem? Nie ma takiej instytucji. Jedyne co może zrobić to „sięgnąć do kodeksu pracy” i zaproponować zmniejszenie wymiaru czasu pracy, a to często oznacza zatrudnienie jeszcze jednej osoby i też w zmniejszonym wymiarze etatu. Te dwie osoby muszą jeszcze dzielić się pracą, a pracodawca komunikować z jeszcze jednym pracownikiem. To wszystko wygląda jak kolejny problem na głowie pracodawcy, który też jest pozostawiony sam sobie wobec wyzwania pomocy pracownikom w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym, bez straty dla firmy.

Zatem mimo dużego zapotrzebowania - z jednej strony wielu pracowników, którzy poszukują możliwości godzenia roli pracownika i rodzica, a z drugiej firmy, które chciałyby zatrzymać w pracy tych pracowników, którzy chcą i dobrze pracować i czuć się w pełni rodzicami - nie ma na rynku usługi, która byłaby odpowiedzią na te potrzeby.

Jak zatem mogłaby wyglądać usługa "pomocy", wsparcia w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym, aby spełniła oczekiwania rynku? Po pierwsze, rozwiązanie takie nie może wiązać się z istotnymi kosztami, ponieważ nie będzie osiągalna materialnie dla szerokiego grona pracowników, ani pracodawców. Po drugie, usługa taka musi być zindywidualizowana – nie ma możliwości pomocy w godzeniu ról przy użyciu szablonu albo zestawu kilku sposobów, bo rodzinna, sytuacja osobista i zawodowa każdego pracownika jest inna. Taka usługa wspierania godzenia życia zawodowego i rodzinnego wymaga zbudowania zaufania, aby poznać indywidualne problemy pracownika - rodzica, poznania jak ten pracownik spostrzega trudności. Potrzebne są również: inspiracja do poszukania nowych rozwiązań, możliwość bezpiecznego sprawdzenia, które 'możliwości' mogą się sprawdzić w przypadku danego pracownika, wsparcia w wytrwaniu i wprowadzaniu zmian w życiu. W swoim opisie taka usługa jest najbardziej zbliżona do coachingu.

Kto zatem mógłby taką usługę dostarczyć? Pierwsza spontaniczna odpowiedź brzmi coach, ale to by oznaczało, że będzie to usługa płatna, a warunkiem upowszechnienia tej usługi jest jej niski koszt lub brak kosztu. Kto inny zatem mógłby pomóc jeżeli nie coach? Doradca zawodowy? Trener? Każda z tych osób ma możliwości do rozszerzenia swoich kompetencji o usługę coachingu. Tylko cały czas powraca pytanie, jak upowszechnić usługę wspierania godzenia życia zawodowego z prywatnym.

Projekt „Innowacyjne wykorzystanie coachingu ds. wspierania równowagi praca-rodzina” proponuje nowatorskie rozwiązanie tj. przeszkolenie wewnętrznych pracowników firm z działu HR i doradców zawodowych do pełnienia roli coacha, albo doradcy ds. godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Taka rozwiązanie stworzy możliwości godzenia roli pracownika i rodzica dla wielu pracujących, a firmom poprzez zaangażowanie działu personalnego umożliwi aktywne wsparcie tych pracowników w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego.

Wprowadzeniem coachingu ds. godzenia życia zawodowego i prywatnego będą

zainteresowane głównie duże podmioty, gdzie dział HR pełni rolę partnera dla biznesu i gdzie odnotowuje się wyższą rotację personelu w związku realizacją planów rodzinnych przez pracowników. Opisany program wpisuje się w potrzeby i poszukiwania współczesnego HR-owca, który co raz chętniej chce wprowadzać coaching jako formę rozwoju, ale działa jeszcze na rynku gdzie coaching cały czas pozostaje nowością - często elitarną i zarezerwowaną dla najwyższej kadry zarządzającej. Program coachingu ds. godzenia życia zawodowego z prywatnym powinien spotkać się z zainteresowaniem działów HR w dużych organizacjach oraz doradców zawodowych, którzy poszerzą swoje możliwości wsparcia rozwoju zawodowego dla pracujących lub chcących powrócić do aktywności zawodowej bez straty dla rodziny.

Program proponowany przez projekt daje także możliwość upowszechnienia coachingu ds. godzenia życia zawodowego i rodzinnego wśród tych, którzy wycofali się z aktywności zawodowej i poświęcili dla rodziny, a chcieliby powrócić na rynek pracy, chociaż mają wiele obaw, że nie poradzą sobie z godzeniem roli pracownika i rodzica – te osoby najczęściej nie mają już zatrudnienia, a mogłyby najwięcej skorzystać z tego programu i ich udział w projekcie przyniósłby duże korzyści społeczne. Poza korzyściami dla firm, które mogą zmniejszyć fluktuację personelu oraz poszerzyć grono potencjalnych pracowników o osoby pragnące powrócić do aktywności zawodowej, poprawić wydajność, również korzyści dla pracujących i chcących wrócić do pracy będą znaczące, ponieważ pozwolą im kontynuować karierę zawodową i opiekę nad bliskimi. Ponadto, program rozwoju coachingu ds. godzenia życia zawodowego i prywatnego wpisuje się w kulturowy trend "pokolenie Y", które od kilku lat wchodzi na rynek pracy i oczekuje zajęcia dającego możliwości zrównoważonego rozwoju, bez poświęcania rodziny dla kariery, ale również bez rezygnacji z rozwoju pasji i ambicji zawodowych na rzecz rodziny. Program coachingu ds. godzenia ról jest szansą dla firm i pracowników na skuteczne poradzenie sobie z wyzwaniem jakim jest bycie jednocześnie zaangażowanym pracownikiem i rodzicem.

Andrzej Wieczorkowski

Kierownik Działu HR