

PODSUMOWANIE DEBATY

na temat:

Style przywództwa

i ich wpływ na bezpieczeństwo,
zdrowie i dobre samopoczucie pracowników



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OŚRODEK SZKOLENIA IM. PROFESORA JANA ROSNERA WE WROCŁAWIU

opracowanie Iwona Bobrowska-Budny

O3P – *Szkolenia i Rozwój*

2015.10.09

W dniu 9 października 2015 r w Ośrodku Szkoleniowym Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu odbyła się debata nt. Jak style przywództwa wpływają na bezpieczeństwo, zdrowie i dobre samopoczucie pracowników.

Intencją debaty, organizowanej w cyklu działań pod nazwą „Kuznia Idei” było m.in.:

- zauważenie i nazwanie jak sposób działania pracodawców, kierowników wyższego i średniego szczebla wpływa na postawy pracowników, ich podejście do spraw związanych z bezpieczeństwem pracy,
- zastanowienie się; czy i jak przywództwo wpływa na kształtowanie świadomości pracownika,
- oraz pośrednio wykreowanie zainteresowania pracodawców, związkowców, służb BHP oraz pism branżowych ideami wykraczającymi poza ścisłe, techniczne bezpieczeństwo pracy poprzez rozmowę, dzielenie się spostrzeżeniami i uwagami w gronie ekspertów, dobrze osadzonych w tematyce zarządzania, przywództwa i bezpieczeństwa pracy.

W czasie debaty, głos zabierali eksperci:

- ARTUR MACIEJEWSKI – Prezes Zarządu -Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP O. Wrocław
- MICHAŁ TURKIEWICZ – Prezes Zarządu - Zakład Gospodarki i Usług Komunalnych Sp. z o.o. Lubań
- ANDRZEJ OTRĘBA – Przewodniczący Rady OPZZ woj. Dolnośląskie
- GRAŻYNA DĘBICKA – Koordynator ds. bhp – FAURECIA Wałbrzych
- KAROLINA GŁÓWCZYŃSKA-WOELKE – Kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy, Główny Inspektorat Pracy
- ANNA HILDEBRANDT-MROZEK – Instytut Talentów FLASHPOINT
- DAGMARA POLOWCZYK – Dyrektor Zarządzania Ryzykiem- Fabryka GKN Driveline Polska
- ANNA ŻYCIŃSKA – Wójcik – Projekt Manager – Skanska Property Poland

Przedstawiciele pism branżowych:

- ROBERT KOZELA – Redaktor Naczelny „ATEST”
- BEATA PIETRUSZKA – ŚLIWIŃSKA –Redaktor Prowadzący - Inspektor Pracy GIP
- FABIAN BIEL – Redaktor Naczelny - Praca i Zdrowie

Przedstawiciele Ośrodka Szkolenia PIP:

- Grażyna Panek – Zastępca Dyrektora OSPiP
- Małgorzata Marszałek - Gł. Specjalista

Celem debaty było wspólne zastanowienie się nad aspektem przywództwa adekwatnego do środowisk pracy XXI w oraz odpowiedź na pytanie; jak styl zarządzania wpływa na bezpieczeństwo pracy rozumianego w kontekście fizycznym, socjologicznym i psychologicznym. Zastanowienie się jakie wyzwania stawia przed kadrą menedżerską, która zarządza zespołami pracowników, otaczający świat XXI wieku, a w konsekwencji odpowiedź na pytanie; jakie style zarządzania wydają się najefektywniejsze z obserwacji i doświadczeń zebranych gości debaty.

W trakcie debaty zaproszeni goście odpowiadali na pytania i zagadnienia związane z przywództwem, zarządzaniem oraz środowiskiem pracy w organizacjach i branżach, w których pracują, lub z którymi współpracują. Zadane zostały pytania dotyczące m.in:

- jak postrzegane są zmiany w środowisku pracy w ostatniej dekadzie,
- czy i jak zmieniają się oczekiwania przedsiębiorców względem zaangażowania pracownika w wykonywaną przez niego pracę oraz czy ma to wpływ na bezpieczeństwo pracy fizyczne i psychologiczne,
- czy i jak zmienia się styl przywództwa, zarządzania... i jak to wpływa na bezpieczeństwo w miejscu pracy, jaki ma to wpływ na: wypadkowość fizyczną, wypalenie zawodowe, odczuwanie agresji, nacisku i presji psychicznej, czy też na mniejsze zaangażowanie w pracę, wykonywanie jej „od-do”,
- oceny lidera - jakie powinien mieć umiejętności, kompetencje – na co powinien wpływać, co zapewniać swoim zespołom?
- jak prelegenci oceniają, co jest największym wyzwaniem w transformacji stylu przywództwa w Polsce?

WNIOSKI Z DEBATY

1. Środowisko XXI wieku jest coraz bardziej zmienne i to nie tylko to zawodowe. Dlatego świadome organizacje z jednej strony uelastyczniają swoje struktury, spłaszczając je do minimum lub tworząc grupy projektowe, ale jednocześnie porządkują swoje zasady, jasno komunikują kierunki i wartości – tak aby pracownikom łatwiej się pracowało, aby wiedzieli co jest dobre, a co należy zmienić. Takie środowiska pracy dają większą przestrzeń na stworzenie zasad bezpieczniejszej i higienicznej pracy również w kontekście bezpieczeństwa psychicznego oraz dają przestrzeń na większą uważność pracowników na to co robią, co wpływa na fizyczne bezpieczeństwo pracy.
2. Goście debaty, patrząc na swoje środowiska pracy zgodnie zauważyli, iż oczekiwania pracodawców w stosunku do pracownika zmieniły się bardzo – zwiększyły się. Dzieje się tak dlatego, że jesteśmy świadkami bardzo dużych zmian technologicznych, maszyny coraz

częściej zastępują nas w powtarzalnych pracach a od ludzi oczekujemy wykształcenia, aby te maszyny potrafili obsługiwać i serwisować.

Świat zmieniający się w około generuje ciągle zmiany w procesie pracy co implikuje dla każdego pracownika pracę w II rolach – pracownika wykonującego pracę „tu i teraz” oraz uczącego się, przewidującego swoją pracę jutro. Dodatkowo zauważono, iż dostęp do nowych technologii spowodował oczekiwania pracodawców co do dostępności pracowników niemalże 24 godziny na dobę, co może wpływać na poczucie presji, nieumiejętność wypoczywania i w nieumiejętnie zarządzanym środowisku duże obciążenie na tle psychologicznym.

W dzisiejszych czasach pracodawcy coraz częściej nie oczekują od pracownika tylko wykonania pracy opisanej w zakresie obowiązków, oczekują wykonania pracy oraz proponowania rozwiązań, podejmowania samodzielnych decyzji, stałego pozyskiwania wiedzy ze swojej przestrzeni odpowiedzialności zawodowej, większego zaangażowania w działalność całej organizacji – utożsamianie się z nią. To również budzi ryzyko przemęczenia i pojawienia się wypalenia zawodowego wśród pracowników.

3. Goście debaty wskazali, iż w swoich środowiskach pracy zauważają zarówno menedżerów i liderów. Menedżer to zawód, rola odpowiedzialna za zarządzania celami, jednak w obecnych czasach ludzie podążają za liderami – osobami spójnymi w tym kim są i jak pracują, przewodzą innym. To liderzy, *którzy dostrzegają człowieka* - nie tylko cele, potrafią dać wiarę w lepszą przyszłość, uruchomić chęć i energię do pracy – to oni mają największy wpływ na zachowania, postawy i de facto na zarządzanie bezpieczeństwem i tworzenie *kultury dostrzegającej najważniejsze aktywa firmy w ludziach*.
4. Jednocześnie zauważono, iż nie można opisać jednego dobrego stylu zarządzania – obecnie lider, przywódca podąża za ludźmi, dostosowuje swój styl adekwatnie do zespołu. W konsekwencji można zauważyć, że firmy dostosowują się coraz bardziej do pracowników – do ich oczekiwań, *tworząc kulturę partnerską*. Już dziś w bardzo wielu organizacjach wdrożone są zwyczaje częstych, cyklicznych spotkań z pracownikami, aby słuchać ich opinii i wdrażać pomysły zauważone „oddolnie” - w takiej kulturze pracy pracownik ma szansę czuć się sprawcą, co wpływa na jego wzrost zaangażowania i zmniejsza ryzyko negatywnych skutków tempa i zmienności środowiska pracy.
5. W trakcie rozmowy, goście zauważyli, iż najefektywniejsze style zarządzania to takie, które odchodzą od formy nakazowej, gdzie szef tylko ma rację i najbardziej „lubi słuchać swojego głosu” do stylu gdzie szef jest partnerem ukierunkowanym na słuchanie i gotowym na uczenie się od innych, gdzie kreuje kulturę wzajemnego uczenia się od siebie. Takie

zachowanie nie tylko umożliwia synergię zespołu, ale umożliwiają zgłaszanie pomysłów do zmiany zachowań organizacyjnych, co wpływa również na ciągły wzrost bezpieczeństwa pracy.

6. Ciekawym zaczyna być fakt, iż w XXI wieku pracownicy częściej się angażują w pracę, gdy są doceniani, gdy odczuwają uznanie za wykonane zadania, kiedy mają możliwość wpływać na swoje środowisko zawodowe, mieć autonomię pracy poprzez wybór sposobu i/lub narzędzi.
7. W kontekście zarządzania wielokrotnie w czasie spotkania pojawiło się w różnych kontekstach – hasło zaufania, jako najważniejszego filaru do budowania współpracy, zaangażowania i dobrych wyników pracy.
8. Goście zauważają, iż zmiany w zarządzaniu organizacjami już następują, szczególnie iż mamy możliwość oglądania i przenikania się na rynku Polskim wielu firm i kultur międzynarodowych. Największym wyzwaniem na najbliższe lata będzie wprowadzanie balansu pomiędzy pracą a życiem prywatnym oraz wejście w nowy *styl zarządzania oparty na partnerstwie w małych i średnich przedsiębiorstwach, firmach rodzinnych*.

Debata zakończyła się dużą energią gości do dalszych rozmów kuluarowych w temacie zarządzania, obserwowania swojej organizacji w lustrze trendów i zjawisk rynkowych. Wierzę, że debata przyczyniła się do wzrostu świadomości w temacie przywództwa XXI w oraz była możliwością wymiany doświadczeń oraz zainspirowania się.