



NAJPOPULARNIEJSZE TEKSTY.
OSOBOWOŚCI HR/EB.
WIEDZA I INSPIRACJA.

TOP OF HRnews.pl

WYDAWCA:

grow.
POWERED BY STUDIO WIEDZY

PARTNERZY:

etutor

UNIT4

 **extended
tools**

SPIS TREŚCI:

Kluczowe trendy w employer branding

- 6 trendów EB, o których każda organizacja powinna pamiętać w 2021 roku** 4
Łukasz Jarota, CEO, Agencja Grow

Współpraca, komunikacja, zarządzanie

- Wrażliwość w pracy – czy to możliwe?** 7
Marta Woszczyńska, HR Specialist, Senior IT Recruiter, co.brick
- HR na wysokich obrotach – czyli jak wspierać pracowników i liderów w pracy zdalnej** 10
Agata Błaszczewicz, Dyrektor Działu Personalnego, Colliers International
- Gdzie jest mój zespół? Czyli jak zarządzać zespołem rozproszonym** 12
Marta Osak, Kierownik Zespołu Trenerów, BNP Paribas Bank Polska
- Outboarding w czasach kryzysu, czyli rzecz o dawkowaniu środków przeciwbólowych** 15
Grażyna Marciniak, Partner Biznesowy HR, HREXTERNAL

Narzędziownik – dla HR-owca i zespołu

- Digital mindset, czyli jak menedżerowie HR mogą z pomocą narzędzi cyfrowych wpływać na efektywność organizacji?** 21
Romeo Grzębowski, Chief Inspiration Officer, Managing Partner, Extended Tools Polska
- Jak technologia pozwala oswoić się ze zmianami?** 25
Mateusz Łaba, Account Manager, Unit4 Polska
- Angielski w dobie kwarantanny – zdalnie, efektywnie i z dużą obniżką kosztów** 29
Redakcja HRnews & eTutor

Współczesna HR-owa rzeczywistość – fakty i mity

- Z potencjałem, ale bez przewrotów w świecie HR-u. Jak koronawirus zmienił (i nadal zmienia) nasze podejście do zarządzania kadrami?** 34
Milena Krasuska, Chief Operations Officer, Grupa Assay
- Hybrydowość – chwilowa normalność czy nowa rzeczywistość zawodowa?** 37
Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner, Grupa Nowe Motywacje

Kluczowe trendy w employer branding





Łukasz Jarota,
CEO, Agencja Grow

6 trendów EB, o których każda organizacja powinna pamiętać w 2021 roku

Prognozy, predykcje, scenariusze... Wydarzenia z 2020 roku dobitnie pokazały, jak bardzo i jak szybko wszystko może się zmienić. W nowy rok wchodzimy ze szczególnym nastawieniem, na które złożyła się suma doświadczeń z ostatnich miesięcy. Również pracodawcy musieli przejść przyspieszony kurs budowania i utrzymania zaufania do marki. Jak im poszło? Właśnie po to potrzebny jest nam employer branding – aby móc powiedzieć „sprawdzam” i na bieżąco monitorować nastroje wokół marki pracodawcy.

Jakie trendy będą determinowały rozwój employer brandingu? Co w 2021 roku będzie szczególnie ważne, a co straci na znaczeniu? Jakie wyzwania czekają na EB-owców, HR-owców i liderów w nowym roku?

1. Human2human w zupełnie nowym wydaniu

Pandemia zmusiła wiele osób do przewartościowania swoich priorytetów w pracy. Zamiast oceniać przestrzeń biurową czy benefity, kandydaci i pracownicy skupili się na bezpieczeństwie oraz stabilności. Decyzja o podjęciu, pozostaniu lub odejściu z pracy w mniejszym stopniu dotyczyła transakcyjności, a w większym doświadczenia – emocji, relacji, zaufania. W 2021 roku zobaczymy jeszcze dobitniej, że zatrudnienie to interakcja – relacja zbudowana na bazie wspólnego pokonywania kryzysów oraz przechodzenia przez trudne zmiany. Ważne zatem będzie umiejętne komunikowanie zarówno kondycji biznesu, jak i tego, kto ten biznes tworzy i jakimi wartościami się kieruje.

2. Biuro jako... stan umysłu

Rok 2020 był dla wielu rokiem pracy w domu. Wiele organizacji zaproponowało wstępne terminy powrotu pracowników do biura, a inne, jak np. Twitter, zadeklarowały, że pracownicy mogą kontynuować pracę na stałe z domu. Można przewidzieć, że wraz z rozpoczęciem masowej dystrybucji szczepionki na COVID-19, nastąpi częściowy powrót do biur. Tym bardziej, że w czasie dystansu społecznego i kwarantanny wiele osób tęskni za spotkaniami, rozmowami, kontaktem ze współpracownikami. Nie każdy odnajduje się w domowo-biurowej rzeczywistości. Jednak nawet jeśli powrót będzie bezpieczny, znajdą się ludzie, którzy będą chcieli skorzystać z biura tylko wtedy, gdy będzie to naprawdę konieczne. Pracodawcy myślący przyszłościowo powinni znaleźć odpowiedni kompromis i rozważyć hybrydowy model pracy. Firmy, które zaoferują pracownikom elastyczność wyboru tego, co im najbardziej odpowiada, będą przodować na rynku w 2021 roku.

3. Nie bądź neutralny, bądź zaangażowany

Rok 2020 był pełen perturbacji – nie tylko tych związanych z COVID-19, ale również tych okołopolitycznych i społecznych. Na ulice wyszły miliony Polek i Polaków, by wykrzyczeć swoje niezadowolenie. Czy marki powinny krzyczeć równie głośno? Przykładów firm, które odważnie zmanifestowały swoje wsparcie dla Ogólnopolskiego Strajku Kobiet jest wiele. Przejawiało się to w przyznawaniu dodatkowych dni wolnych na udział w manifestacjach, publikowaniu oświadczeń w kanałach social media czy czasowym „rebrandingu” mającym na celu przemycenie symbolu protestu w logo firmy. Na ile były to działania wynikające z wyznawanych wartości, a nie tzw. „pod publiczkę”? Z pewnością kandydaci w 2021 roku będą szukać prawdy i potwierdzenia deklaracji u pracodawców, będą oczekiwać konkretnych przykładów skuteczności organizacji, np. w walce o prawa człowieka czy ochronę środowiska.

4. Jeszcze więcej candidate experience

Kandydaci oczekują, że będą traktowani jak klienci. Potrzebują zaopiekowania już od początku procesu rekrutacyjnego, reagowania na pojawiające się wątpliwości czy zapewnienia „miękkiego lądowania” na firmowym pokładzie. Jest to szczególnie trudne do osiągnięcia w warunkach zdalnych. Jak bowiem dać kandydatowi możliwość „poczucia” klimatu organizacji, gdy ten nie może fizycznie pojawić się w biurze czy spotkać ze współpracownikami? Korzystanie z dobrodziejstw narzędzi online’owych jest w tym kontekście niezbędne, choć wciąż trudno będzie zastąpić wspólną kawę w firmowej kuchni czy integracyjne piwo po pracy. Dlatego uważne dbanie o doświadczenie na każdym etapie cyklu życia pracownika w organizacji jest bardzo ważne – szczególnie w kontekście zdalnego powitania na firmowym pokładzie. Pracodawcy, którzy będą inwestować swój czas w onboarding, który jest jednym z kluczowych procesów HR-owych, będą przodować w rankingach na najlepszych.

5. Dywersyfikacja EVP

Z pojęciem marki pracodawcy nierozłącznie związany jest termin employee value proposition. Należy go rozumieć jako propozycję „wartości dodanej” oferowanej pracownikowi. Ostatnie miesiące wyraźnie pokazały, że EVP nie jest stałe i dane raz na zawsze, należy je monitorować i ewaluować, np. poprzez cykliczne pulse checki. Co więcej, w 2021 r. najprawdopodobniej nastąpi zmiana w odniesieniu do myślenia o EVP jako konstrukcie globalnym i parasolowym dla całej organizacji. Nastąpi przejście do spersonalizowanej komunikacji EVP w oparciu o rolę pracownika w firmie, jego wiek czy moment w życiu. Aby to osiągnąć, konieczne jest poznanie potrzeb pracowników na jeszcze głębszym poziomie (np. poprzez badania wewnętrzne), by w konsekwencji komunikacja była spersonalizowana i dostosowana do oczekiwań jednostki, nie ogółu.

6. Cool story... pracodawco

Celem pozycjonowania marki pracodawcy nie jest wyłącznie rekrutacja talentów. Dobrze zaprojektowana komunikacja employer brandingowa pozwala zarówno pracownikom, jak i zewnętrznym talentom „zanurzyć się” w kulturze miejsca pracy. Ogłoszenie o pracę jest na drugim miejscu. Dlatego firmy, które są uznawane za najlepsze marki pracodawców, komunikują się z talentami poprzez historie o tym, dlaczego praca w tym miejscu jest tak ekscytującym i rozwojowym doświadczeniem. W 2021 roku zaobserwujemy większą ilość contentu w formie video, które daje wręcz nieograniczone możliwości pokazania firmowego DNA. Ponadto w erze zakłóconej uwagi, fake news’ów i szumu cyfrowego strony poświęcone karierze w firmie i publikowane raz w tygodniu posty na LinkedInie nie wystarczą, aby pokazać swoją wiarygodność.

Employer branding już od dawna nie jest fanaberią działów HR, a w 2021 roku nabierze jeszcze większego znaczenia i będzie jedną z czołowych dziedzin strategicznych wielu organizacji dbających o relacje pracownicze oraz utrzymanie prawdziwych talentów.

Współpraca, komunikacja, zarządzanie





Marta Woszczyńska,
HR Specialist, Senior IT
Recruiter, co.brick

Wrażliwość w pracy – czy to możliwe?

Dużo się mówi o intro- i ekstrawertykach. Wszyscy potrafią już zakwalifikować ludzi do tych 2 typów osobowości. Mało kto jednak słyszał o osobach wysoko wrażliwych – WWO (nadwydajnych, hiperwrażliwych, HSP – highly sensitive people), którzy posiadają charakterystyczne tylko dla nich mechanizmy działania (na wysokim poziomie emocjonalnym), i mogą zaliczać się zarówno do intro-, jak i ekstrawertyków.

W tym artykule chciałabym odnieść się jedynie do aspektu pracy osób wysoko wrażliwych.

Kim są?

Wysoka wrażliwość nie jest cechą, której można się nauczyć lub pozbyć, gdyż jest uwarunkowana genetycznie. Osoby wysoko wrażliwe to nie histerycy, których świat przerasta, po prostu bardziej emocjonalnie przeżywają docierające do nich bodźce i tym samym odznaczają się specyficznym sposobem radzenia sobie z nimi.

Szacuje się, że około 20-30% społeczeństwa to osoby wysoko wrażliwe – zatem mniej więcej jest to co piąta osoba na świecie.

“Musimy zawsze pamiętać, że to nie nasza wina, że urodziliśmy się tak wysoko wrażliwi, iż mamy bardzo reaktywną emocjonalność i serce delikatne jak bańka mydlana”^[1]

Jak pracują i w jaki sposób z nimi współpracować?

Idealne zawody dla osób wysoko wrażliwych, to te związane z charakterystycznymi ich cechami, czyli kreatywnością i empatią. Realizacja siebie, swojej pasji, zmysł tworzenia – zatem zawody artystyczne. Pomaganie, wspieranie, relacje międzyludzkie, działania związane z współodczuwaniem – praca dobroczynna, społeczna, ekologiczna itp.

- **Wrażliwość.** Wyczuwają wokół siebie drobne sprawy, natury emocjonalnej: nastroje, spojrzenia, niedopowiedzenia. Wychwytują stan ducha innych ludzi i angażują się w niego (empatycznie).
- **Perfekcioniści.** Nie znoszą się mylić, więc dążą do perfekcji we wszystkim, co robią. Gdy już angażują się w jakieś zadanie, robią to całym sobą, całym sercem.
- **Natłok szkodzi.** Praca pod presją czasu nie jest dla nich dobra. Czują się zagubieni, przytłoczeni, głównie dlatego, że chcą poświęcić odpowiedni czas na działanie, aby wykonać je jak najlepiej.

- **Kiedy widzą kogoś, kto czuje się nieswojo lub ma kłopoty, od razu przystępują do poprawy humoru**, wyczuwając co jest dla tej osoby najlepsze. Wspierają, pocieszają i zawsze służą radą, rozmową i pomocną dłońią (czasami nawet kosztem siebie).
- **Unikają negatywnych emocji**, które ich przytłaczają: konfrontacji, konfliktów, rywalizacji i stresujących sytuacji.
- **Nie lubią być obserwowani**. Skupiają się wtedy na obserwatorze, co stwarza presję – a w konsekwencji pogarsza wynik ich działania.
- **Potrzebują jasnej komunikacji, bez:** podtekstów, niedomówień, ukrywanych intencji. Negatywny feedback powinien być przekazywany wprost, najlepiej osobiście, ale w sposób profesjonalny i z empatią. Pozytywny feedback może natomiast nie wzbudzać ogólnego zadowolenia, gdyż często osoby wrażliwe umniejszają swoje poczucie wartości. Zatem każdy komplement może okazać się zakłopotaniem, a nawet zostać podważony przez wysoko wrażliwego.
- **Wysokie wymagania wobec siebie**. Świadomi swoich słabości, dlatego zawsze dużo od siebie wymagają, ciągle się kształcą, rozwijając swoje umiejętności i kompetencje – poszukują doskonałości.
- **Dostosowują się:** do pracy, ludzi, sytuacji, zawsze próbują wtopić w otoczenie, aby nie stwarzać “problemów”. Mają wyjątkowy talent do wydobywania najlepszych cech każdej rzeczy, sytuacji, istoty ludzkiej. Dostrzegają pozytyw i doceniają je.
- **Posiadają dobrą pamięć**. Potrafią odtworzyć poszczególne sytuacje, rozmowy, ze wszystkimi szczegółami (dialogi, emocje).
- **Urodzeni analitycy**. Cechuje ich ostrożność i rozważa oraz przewidywanie konsekwencji podejmowanych działań. Przed działaniem tworzą w głowie możliwe scenariusze zdarzeń i ich rozwiązania. Są w stanie rozpatrywać sprawy pod wieloma różnymi kątami, między innymi dlatego potrzebują więcej czasu na gruntowną analizę i podjęcie odpowiednich decyzji czy wyrażenie swojej opinii.
- **Lubią działać według wcześniej założonego planu**, raczej rzadko działają impulsywnie/pochopnie. Niechętnie podejmują ryzyko, ale jeśli się na to decydują, to jest to poparte wcześniejszą dogłębną analizą.
- **Pracowitość**. Nie lubią się nudzić, zatem wykazują się pracowitością, kreatywnością, inspirują do działania – to niekończący się potencjał.

Sumienny, pracowity, kreatywny, bezkonfliktowy – idealny współpracownik dla firmy/zespołu opartego na kompetencjach interpersonalnych.

Relacja zawodowa z osobą wysoko wrażliwą nie jest trudna, nie wymaga wyrzeczeń, lecz zrozumienia mechanizmów kierujących inną osobą. Nie należy traktować ich inaczej, wyjątkowo, obchodząc się jak z jajkiem lub co gorsza – jak z osobą drugiej kategorii, tą drażliwą, słabą emocjonalnie. Na co dzień współpracujemy z wieloma różnymi osobami, więc dlaczego by nie zbudować poprawnej relacji biznesowej z wysoko wrażliwym, szanując jego ograniczenia i wzmacniając potrzebne wartości?

Bądźcie zatem dla wysoko wrażliwych: wyrozumiali, otwarci, empatyczni – to nie jest trudne.

Pomyślcie, że współpraca z wysoce wrażliwym was nie dotyczy, skoro jest ich tylko około 30%. Nie zdajemy sobie tak naprawdę sprawy z tego, kto w naszym otoczeniu jest wysoko wrażliwy, bo często się nie ujawnia, bo sam z tym walczy, bo próbuje się dostosować do świata, i w końcu – bo nie wie, że należy do tej grupy. A jeśli się dowie, to nie będzie chciał tego podkreślać (wyróżniać się), woli pozostać w cieniu, niezauważony i nienarażony na ewentualne nadmierne bodźce (opinie, komentarze, zachowanie otoczenia).

“Niektóre przedsiębiorstwa szczerze szukają sposobów na zmniejszenie dyskomfortu psychicznego pracowników, a zarazem poprawę wydajności produkcji. Istnieją firmy z ludzkim podejściem. (...) Aby poprawić warunki zatrudnienia, należy przede wszystkim zrezygnować z systemu oceny jakości, opartego wyłącznie na faktach i czynnikach zewnętrznych. W firmie przedmiotem troski i zainteresowania powinien stać się aspekt ludzki. Największe osiągnięcia są odnotowywane tam, gdzie kultywuje się więź interpersonalną, umożliwia dialog, zachęca do autonomii i kreatywności, rzetelnie ocenia kompetencje zespołów i godziwie wynagradza ich pracę. (...) Przekonanie, że na innych można polegać, dodaje nam siłę; świadomość, że inni mogą na nas liczyć – wzmacnia motywację i poczucie odpowiedzialności.”^[2]

Z osobami wysoko wrażliwymi jest wszystko w porządku, obojętnie co mówią inni ludzie (i co sami często o sobie myślą). Po prostu czują mocniej.

^[1]“Mówili, że jestem zbyt wrażliwa” – Federica Bosco

^[2]“Jak lepiej myśleć. Dla analizujących bez końca i wysoko wrażliwych” – Petitcollin Christel





Agata Błaszkwicz,
Dyrektor Działu
Personalnego,
Colliers International

HR na wysokich obrotach – czyli jak wspierać pracowników i liderów w pracy zdalnej

W momencie wybuchu pandemii koronawirusa większość przedsiębiorstw w Polsce stanęła nagle przed wyzwaniem przejścia na pracę zdalną. Dla niektórych firm było to ogromne wyzwanie. Dużą przewagę miały te organizacje, które już wcześniej stosowały taki tryb. W Colliers już od 6 lat oferujemy taką możliwość. Mamy do tego przystosowaną infrastrukturę, a pracownicy wiedzą na jakich zasadach mogą funkcjonować w tym modelu. Kiedy więc nastąpiła konieczność przejścia firmy na pracę zdalną, jedynym wyzwaniem – choć niemałym – była jej skala. W zdecydowanie gorszej sytuacji znaleźli się ci, którzy nigdy wcześniej nie korzystali z takiej formy pracy.

W przygotowywaniu ludzi do pracy z domu najważniejsze jest zapewnienie im podstawowych narzędzi: zdalnego dostępu do zasobów informacyjnych firmy, sprzętu do komfortowej pracy, niezbędnego oprogramowania oraz jasnych instrukcji. Absolutnym minimum są służbowe laptopy i telefony komórkowe, ale można się również pokusić o większe udogodnienia, w zależności od indywidualnych potrzeb – np. pracownicy Colliers mogą wziąć do domów duże monitory, aby zwiększyć swój komfort pracy.

Dla osób, które wcześniej nie miały styczności z pracą zdalną, może to być duże wyzwanie. Warto zorganizować dla nich szkolenie z obsługi internetowych narzędzi do komunikacji oraz wspólnie określić reguły funkcjonowania. Przejrzyste zasady ułatwią wszystkim pracę i organizację czasu.

Wszystko opiera się na zaufaniu

Praca zdalna na tak dużą skalę może być trudna dla pracowników, ale jeszcze trudniejsza dla managerów. Muszą oni stworzyć zupełnie nowy system zarządzania zespołem – komunikacji, motywowania, delegowania zadań. Podczas kryzysu szef jest siłą napędową dla swojego zespołu, pokazując, że nawet w trudnej sytuacji potrafimy się odnaleźć i dobrze funkcjonować.

Absolutną podstawą pracy zdalnej jest wzajemne zaufanie. Jeśli zespół nie wypracował wcześniej takiej relacji, przejście na home office będzie dla niego bardzo trudne. To, co można zrobić, by poprawić jakość pracy, szczególnie gdy brakuje zaufania między managerem a pracownikami, to utrzymywać częsty kontakt. Cała grupa powinna spotykać się na tele- lub videokonferencji przynajmniej raz dziennie, aby omówić wszystkie bieżące tematy. Ważne, aby nie były to tylko rozmowy telefoniczne, ale żebyśmy mogli również zobaczyć się wzajemnie na ekranie telefonu czy komputera. To ważne dla zachowania ciągłości relacji między pracownikami i podtrzymywania więzi w zespole.

Praca zdalna jest egzaminem z zaufania dla szefów, ale też dużym testem samodzielności dla pracowników – nie każdy się w niej odnajduje. Łatwiej też ulec pokusie oderwania się od obowiązków i poświęcenia czasu prywatnym sprawom. Może pojawić się też problem z koncentracją wynikający z obecności innych domowników lub braku przestrzeni do pracy. Tym bardziej powinniśmy wtedy dbać o częsty i regularny kontakt w zespole, gdyż wprowadza on pewien rytm pracy i pomaga skupić się na wyznaczonych zadaniach.

W trybie pracy zdalnej manager powinien bardzo uważnie słuchać swoich pracowników, by umiejętnie wyłapać nastroje panujące w zespole. Wymaga to dużych pokładów empatii, ponieważ komunikacja w świecie wirtualnym jest utrudniona. Niektórzy nie mają w domu dogodnych warunków do pracy, ponieważ na przykład posiadają za małe mieszkanie lub muszą zajmować się dziećmi. Warto wtedy, aby manager nie narzucał danej osobie sztywnych godzin pracy, lecz zastosował model zadaniowy. Takie elastyczne rozwiązania będą komfortowe dla pracownika i zwiększą jego efektywność. W czasie długotrwałej pracy zdalnej, która dla większości z nas jest czymś nowym, ważne jest, aby dać pracownikom wsparcie i zrozumienie, zaopiekować się nimi.

Otwarta i szczerza komunikacja

W czasach kryzysowych fundamentalną kwestią jest utrzymanie poczucia bezpieczeństwa i stabilności w zespole. Do tego niezbędna jest szczerza i otwarta komunikacja. Pracownicy widzą, co się dzieje wokół nich, zatem próba koloryzowania sytuacji nie jest dobrym rozwiązaniem. Jeśli firma w obliczu kryzysu spodziewa się problemów, powinna o takiej sytuacji w odpowiedni sposób poinformować załogę, aby uniknąć plotek i ewentualnej paniki.

Ważną rolę ma w tej sytuacji do odegrania zarząd firmy, który powinien być stale widoczny i obecny w komunikacji wewnętrznej. To da pracownikom poczucie bezpieczeństwa, ale będzie ich też mobilizować do pracy. W tym trudnym okresie muszą widzieć, że ich liderzy są obecni i panują nad sytuacją. To również czas, kiedy działy HR powinny ściśle współpracować z kadrą managerską, wspierać ich w pracy i dbać o nastroje w zespołach.

Istotne z punktu psychologicznego jest też utrzymanie wśród pracowników komunikacji miękkiej. Luźne rozmowy są bardzo istotne dla zachowania poczucia wspólnoty i dobrych relacji w zespołach.

Nawet w warunkach pracy zdalnej starajmy się, aby schemat funkcjonowania i styl pracy nie zmieniły się. Jeśli zwyczajem naszej firmy były cotygodniowe szkolenia – nie przerywajmy ich, jeżeli sytuacja finansowa nas do tego nie zmusza. W warunkach pracy zdalnej mogą się one odbyć w formie webinarów. Warto ich tematykę dostosować do aktualnego zapotrzebowania i sytuacji. W Colliers postawiliśmy na szkolenia z zakresu pracy zdalnej, m.in. warsztaty dla rodziców na temat tego, jak radzić sobie z pracą i jednocześnie opieką nad dziećmi czy też omówienie bieżącej sytuacji ekonomicznej w kraju i możliwych konsekwencji związanych z pandemią koronawirusa. Nawet w sytuacji kryzysowej nie przerwaliśmy działań budujących wspólnotę naszej firmy właśnie po to, by zachować komfort i poczucie bezpieczeństwa naszych koleżanek i kolegów.





Marta Osak,
Kierownik Zespołu
Trenerów,
BNP Paribas Bank Polska

Gdzie jest mój zespół? Czyli jak zarządzać zespołem rozproszonym

Zespół rozproszony? Wstajesz rano i zastanawiasz się jak to się stało, że z dnia na dzień stoisz w obliczu wyzwania i przewodnisz grupie ludzi, która zniknęła z biura? W biurze ich nie ma, ale zespół nadal istnieje.

Normalnie zebrałbyś dane, dokonał analizy, oszacował ryzyka i przystąpił do działania – misja „zarządzanie zespołem rozproszonym” w pełni pod Twoją kontrolą? Prawda, że ten scenariusz znasz w wymyśleniu? Trzymasz rękę na pulsie i sprawdzasz kolejne fazy realizacji. Tym razem ta metoda nie zadziała.

Pojawił się on – COVID-19 i przewartościował, zburzył i zmieszał wszystko to, co kiedyś było Twoją przewidywalną, zaplanowaną przyszłością. Wszystkim nam pozostaje dostosować się do okoliczności. Wirus kiedyś odejdzie, ale świat „po” już nie będzie taki sam. Będzie inny dla każdego z nas. Czego nauczy Cię ta sytuacja? Co docenisz? Co zmienisz w swoim działaniu? O co lub o kogo zadbasz bardziej?

W świecie biznesowym na pewno wielu menedżerów w szybkim tempie rozwinie lub wzmocni umiejętności zarządzania zespołem rozproszonym. Na szczęście nie trzeba wyważać otwartych drzwi. Zatrzymaj się na moment, zobacz jakie metody działają i posłuchaj tego, co najlepiej wpływa na Twój zespół. Poczuj, co staje się Twoim nowym DNA jako przywódcy.

Trzy razy O czyli model przywództwa na odległość^[1]

Trzy powiązane ze sobą elementy, które odpowiednio pielęgnowane potrafią pokazać swoją moc ukrytą w prostocie. Główna odpowiedzialność spoczywa na barkach lidera, który swoją postawą oraz zaangażowaniem promuje styl pracy zespołu rozproszonego. Do tego celu wykorzystuje dostępne, odpowiednie narzędzia i rozwiązania technologiczne oraz sam poprzez swoje działanie i zachowanie ma na innych pozytywny wpływ.

Nadrzędną zasadą pracy z zespołem rozproszonym jest tzw. **kontrola bez kontroli**.

Twoją rolą nie jest samodzielne dokonywanie najbardziej wybitnych rzeczy, bo to nie Ty jesteś najważniejszy. Współczesny lider, z jednej strony nie musi znać się na wszystkim i co więcej, akceptuje ten stan, a z drugiej strony nieustannie się rozwija i inspiruje swoje otoczenie. Zadaniem lidera jest dbanie o to, aby najbardziej spektakularne rezultaty były osiągnięte przez Twój zespół. Brzmi sensownie?

Głównymi miernikami lidera zespołu rozproszonego są trzy kryteria:

- **OUTCOMES** – ostateczne rezultaty – czyli lider wraz z zespołem działa z zmysłem o osiągnięciu konkretnego, mierzalnego i policzalnego rezultatu.
- **OTHERS** – rolą lidera jest czerpanie z potencjału zespołu. Dobieranie i delegowanie zadań w taki sposób, aby były wykonywane przez osoby, którym sprawiają one przyjemność oraz są w sferze działania mocnych stron danego pracownika.
- **OURSELVES** – osoba lidera. Tak, Ty też jesteś ważną częścią zespołu. Zespół to każda osoba, która przynależy do grupy, bez względu na miejsce w strukturze organizacyjnej. Jesteście jak sieć naczyń połączonych. Miej świadomość, że zespół widzi, słyszy i czuje, co się u Ciebie dzieje i rezonuje... zarówno na dobre, jak i trudniejsze momenty.

K.R.O.K.I^[2] prowadzą do celu

KOMUNIKACJA

Najważniejszy element modelu. Zawiera w sobie elementy z wielu wymiarów, które zazwyczaj rozmywają się w natłoku bieżących zadań i terminów. W przypadku pracy z zespołem rozproszonym uwzględnienie głównych kanałów sensorycznych oraz wykorzystanie technologii sprawia, że nasze szanse na efektywną współpracę rosną.

Jakie jest Twoje pierwsze skojarzenie ze słowem komunikacja? Najczęściej spotykam się z odpowiedzią, że komunikacja to słowa i aktywne słuchanie. Komunikacja to również obrazy, emocje i obecność. Szczególnie warto zadbać o te elementy, kiedy na co dzień Twój zespół pracuje w różnych lokalizacjach.

Wróć pamięcią do dowolnego tradycyjnego spotkania, jakie prowadziłeś do tej pory. Ludzie siedzieli wokół stołu lub widziałeś ich na ekranie monitora. Słowa płynęły, naturalnie budowało się porozumienie wokół tematu spotkania, a Ty byłeś zadowolony. Skąd wiedziałeś, że wszystko jest na dobrej drodze? Zapewne dzięki temu, że uczestnicy spotkania się uśmiechali, może z zaangażowaniem dyskutowali o rozwiązaniach. Słyszałeś, ale i widziałeś ten stan. Aktualnie najczęściej tylko słyszysz, ponieważ spotkania realizowane są bez wizji. Co możesz zrobić, żeby usłyszeć obrazy? Możesz być bardziej uważny na zmiany tonu, pauzy, momenty ciszy. Jeżeli coś Cię zatrzyma w reakcji drugiej strony, zapytaj. **Bądź uważny.** Jeśli tego nie zrobisz, to możliwe, że przeoczysz obiekcje lub brak zrozumienia dla zadania, które właśnie delegujesz. **Jeśli to możliwe, korzystaj z opcji wideo, tak aby słyszeć i widzieć swoich rozmówców.** Z pomocą przychodzi technologia i dostępne rozwiązania.

Dobrze działającym elementem jest również opracowanie **wewnętrznego systemu komunikacji** w zespole. Zbiór zasad pozwala budować zwyczaje oraz rytm przekazywania informacji. W zespole rozproszonym szczególnie często należy przekazywać informacje. Częściej niż w tradycyjnych zespołach. Najlepiej do wszystkich w jednym czasie, aby każdy otrzymał ten sam zakres i mógł na forum zadać pytanie. **Transparentność i prostota** przekazu są kluczem do dobrego zrozumienia. Oprócz informacji z kategorii „co?” koniecznie pokaż sens i powód działania. Złoty krąg Simona Sineka i pytanie „**why**” nie bez powodu jest takie popularne w dzisiejszych czasach. Kiedy zespół rozumie sens i się z nim utożsamia zadania realizowane są sprawniej.

Na koniec pamiętaj, że pracując w domu zwłaszcza teraz czujemy się odizolowani od naszego zawodowego świata. Zadzwoń, porozmawiaj, zorganizuj krótkie spotkanie i przeznaczonej ten czas tylko na nieformalne rozmowy. Bądź pewien, że partner czy dzieci nie zastąpią koleżanki, czy kolegi z pracy i porannych pogawędek przy wspólnym robieniu kawy. **Komunikacja pozwala zadbać nie tylko o potrzeby psychologiczne pracowników, ale również o potrzeby emocjonalne**, a jak powszechnie wiadomo zaspokojenie tych potrzeb przekłada się na poziom zaangażowania pracowników w wykonywanie zadań.

ROZUMIENIE

Jeżeli zadbasz o dobrą komunikację, to rozumienie i zrozumienie pojawią się automatycznie. Zadania będą realizowane sprawnie, bez barier które potencjalnie mogły się pojawić oraz z uwzględnieniem wszelkich zmiennych, jakie nam dziś towarzyszą. Dostrzeżesz również otwartość oraz większą gotowość do dzielenia się informacją zwrotną.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Rozumiana przez każdą ze stron w taki sam sposób. Osadzona zarówno w makroperspektywie systemu i części tego systemu, którym jesteśmy MY jako zespół. Odpowiedzialność wynikająca z pełnionych w zespole ról, a także ta wynikająca z perspektywy mikro, czyli zadania, które zostają przekazane do realizacji wraz z odpowiedzialnością za dostarczenie uzgodnionego efektu.

KOOPERACJA

Mam dla Ciebie dobrą wiadomość. Nie jesteś sam. Masz grupę ludzi, których ostatnio rzadziej widzisz, ale oni są. Chętnie się zaangażują i wesprą Cię w działaniu. Zadbaj o powyżej opisane elementy i zobaczysz, że współpraca rozkwitnie nawet na odległość. Co Ty możesz zrobić? Jako lider stwórz warunki, które temu sprzyjają. Zapraszaj ludzi do pracy w mniejszych podgrupach, po to żeby pracowali razem, żeby się poznawali, budowali czy utrzymywali relacje. Korzyści jest wiele. Od prostego zobrazowania powiedzenia „co dwie głowy to nie jedna”, czyli możesz spodziewać się, że efekt pracy będzie lepszy po wzmocnienie relacji w zespole.

INDYWIDUALNE PODEJŚCIE

Work life balance? Teraz mamy erę **work life integration**. Często to ogromne wyzwanie. Nagle dom stał się pracą, a praca domem. Nagle widzisz wnętrze mojego mieszkania, bo niejako zapraszam Cię do siebie podczas każdej wideorozmowy. Czasami poznajesz nawet moich najbliższych, słyszysz szczekającego psa. Dobrze, kiedy lider potrafi się odnaleźć w tej sytuacji i z jednej strony dba i kontraktuje zadania, ale z drugiej strony rozumie i udziela wsparcia, kiedy zostanie o nie poproszony lub zwyczajnie zapyta „jak się czujesz?”, „jak Ci mogę pomóc?”. Zainteresowanie się drugą osobą oraz zrozumienie w trudnej dla nas wszystkich sytuacji pozwala przetrwać i uczyć się nowych rzeczy z większą cierpliwością.

Idea modelu K.R.O.K.I prowadzi, scala oraz umacnia fundament każdego zespołu, jakim jest ZAUFANIE. Wiesz przecież, że zaufanie buduje się latami, a traci szybciej niż trwa mrugnięcie okiem. Czym więcej pozytywnych wspólnych doświadczeń w zespołowym banku zaufania, tym więcej jesteśmy w stanie przetrwać. Nawiązując do branży finansowej, życzymy, aby na zespołowych rachunkach zaufania waluta się pomnażała niezależnie od aktualnie obowiązujących stawek stóp procentowych.

[1] źródło: „Przywództwo na odległość” K. Eikenberry, W. Turmel, Rebis 2019

[2] Model własny opracowany przez Marta Osak z Zespołem Trenerów





Grażyna Marciniak,
Partner Biznesowy HR,
HREXTERNAL

Outboarding w czasach kryzysu, czyli rzecz o dawkowaniu środków przeciwbólowych

Przeglądasz Internet i z uczuciem zazdrości przemyskasz oczami po ofertach firm, które rekrutują pracowników, po postach rekruterów, którzy radośnie obwieszczają na portalach społecznościowych, że poszukują kandydatów do pracy. Zamykasz przeglądarkę, przymykasz oczy, wzdychasz, a po głowie biegają Ci myśli, jak myszy po pustym kościele. Otwierasz Worda. Zwykle w takim momencie towarzyszyło Ci twórcze podniecenie, a teraz patrzysz w pusty plik, jak na początek drogi do klęski.

Nie wiesz, co napisać, jak przygotować ten nieszczęsny plan spotkania, podczas którego masz zakomunikować swoim ludziom, że podjęto bolesne decyzje. Na przykład takie, że większość z nich, konkretne osoby, muszą odejść. Nie jestem w takiej sytuacji jak Ty (szczęściara), więc tym razem, wyjątkowo, pozwól mi sobie pomóc. Przetaw się na pozytywne myślenie (łatwo powiedzieć) i odbiór.

Twoim pracownikom towarzyszy teraz poczucie niepewności, a Ty musisz jakoś ten stan zakończyć. Zatem skup się, bo przygotowałam dla Ciebie kilka inspiracji, które pomogą Ci wypełnić słowami ten pusty plik na ekranie.

Gdzie to zrobić?

Jeśli możesz spotkać się z nimi w firmie, to zrób to tam, ale nie prowadź tego spotkania zza biurka. Lepiej zaprosz grupę do sali szkoleniowej, do stołówki. Jedną czy dwie osoby możesz zaprosić do siebie, ale o siadaniu za biurkiem nawet nie myśl.

Jeśli pracujecie zdalnie, to zrobisz to przez Internet. Jak nie korzystasz w kontaktach z zespołem z dedykowanych programów, użyj ZOOM lub FCC.

Możesz być też w sytuacji takiej, że ani jedno, ani drugie, więc pozostaje Ci zaproszenie ludzi do firmy, poprzez mail, list tradycyjny lub telefon. Jeśli spotkanie w firmie nadal nie jest możliwe, to jeśli tylko możesz – zadzwoń do pracownika. Jeśli z różnych względów nie możesz tego zrobić – napisz maila. Jeśli i to nie jest możliwe – napisz i wyślij list.

Kiedy to zrobić?

Zaplanuj to spotkanie z samego rana. Nieważne, czy pracujecie offline czy online. Informując zespół, że ma spotkanie z Tobą np. o 14:30 podsycasz tylko strach i niepewność. Cały dzień nic nie zrobią, bo będą mieli czarne myśli albo wymkną się po L4.

Razem czy z osobna?

Razem, jeśli masz do przekazania informację o: zmniejszeniu wynagrodzeń, skasowaniu premii i innych dodatków, likwidacji benefitów itp. Także gdy cały zespół, bądź kilka osób z zespołu dostaje wypowiedzenie. Z osobna, gdy wypowiedzenie dotyczy jednej lub dwóch osób. W myśl przysłowia „nie czyni drugiemu, co tobie niemiłe”, trzymaj się z daleka od przekazywania złych informacji przez SMS. Możesz go wykorzystać pośrednio, nagrywając np. filmik i SMS-em i wysyłać pracownikowi link.

Jak to zrobić?

Złą wiadomość przekaz na początku spotkania. Dlaczego na początku? Bo w szoku, w strachu, mózg daje człowiekowi sygnał do emocji. Ludzie tracą kontakt z racjonalnym myśleniem. Dlatego nie zwlekaj, nie owijaj w bawełnę, nie wygłaszaj mowy wstępnej. Powiedz im, skąd się to wzięło. Użyj liczb, przytocz kilka konkretów. W krótkich, żołnierskich słowach. Jeśli komunikujesz zwolnienia, możesz posłużyć się sformułowaniem: „wiem, że się boicie, bo dla niektórych z was spełni się za chwilę najgorszy scenariusz”. Wymieniając nazwiska, patrz na każdą z tych osób. Potem powiedz: „możecie się czuć zawiedzeni, bo mieliście nadzieję, że was to nie dotknie”.

Teraz możesz się spodziewać wybuchu emocji. Lepiej, jeśli zostaną wylane na tym spotkaniu, bo inaczej natychmiast rozejdą się po korytarzach albo wirtualnie (jeśli spotkanie było online), albo nastąpi jedno i drugie. I nie będziesz mieć nad tym żadnej kontroli. Podczas początkowego wrzenia emocji, aby nieco uspokoić sytuację, zadaj swoim ludziom pytania. Np. „Co was głównie niepokoi?”, „Jakie są najważniejsze rzeczy, które chcecie wiedzieć?”. Zbierając pytania od nich, zapisuj je albo na flipczarcie, albo w e-pliku. Odpowiadasz dopiero po wyczerpaniu pomysłów na pytania i uwierz, wtedy będą gotowi, żeby Ciebie słuchać. Fala emocji zacznie opadać. Nie musisz odpowiadać po kolei. Jak nie znasz odpowiedzi na jakieś pytanie, powiedz: „Tego nie wiem, ale się dowiem. Muszę się zastanowić / porozmawiać z (...), ale obiecuję odpowiedzieć jak najszybciej”. Albo: „Nie wiem, jak to będzie wyglądało za (...) dni/ tygodnie/miesiące. Wiem, że teraz zrobiliśmy to w ten sposób, żeby (...)”.

Jeśli nie dostaniesz pytania o przebieg procesu (tego, którego spotkanie dotyczy), to opowiedz, jak to będzie wyglądało. Najlepiej, narysuj go na flipie, a przy spotkaniu online pokaż zrobiony wcześniej rysunek. Nie spiesz się, nie goni Cię teraz żaden deadline. Rób przerwy między jedną myślą, a drugą. Nie dowcipkuj i nie pocieszaj.

Tu masz kilka gotowych przykładów na rozpoczęcie zdań w ostatniej fazie spotkania.

- To, czego teraz wszyscy potrzebujemy, to...
- Zrobimy to tak właśnie, dlatego że...
- Wpłynie to w sposób bezpośredni na...
- Teraz potrzebujecie skupić się na...
- Na was/na pozostałych będzie to miało wpływ w postaci...

Komunikując ludziom cokolwiek, nie dawaj im złudnej nadziei. Oni muszą wiedzieć, że decyzje zostały przemyślane. Że nie są spontaniczne i emocjonalne. Pracownicy mają tendencję do podejmowania walki o zachowanie pozycji, więc z szacunku do nich zadbaj, aby Twój przekaz był jasny i klarowny oraz pokazywał, że decyzja jest ostateczna.

Na sam koniec powiedz zespołowi o swoich emocjach. Wystarczą dwa – trzy zdania. Patrz im w oczy (w kamerę), nie czytaj z notatek czy z ekranu. To musi być szczere.

Została jeszcze kwestia najważniejsza dla tych, których decyzje o zwolnieniach boleśnie dotknęły. Jak im pomóc, jak ich wesprzeć? Możesz zrobić bardzo dużo, korzystając ze sprytnych narzędzi. Jakich? Dowiesz się z lektury części II.

Wsparcie jest podstawą

Czy czasami zastanawiasz się, co Ty możesz zrobić, jak pomóc, jak wesprzeć członków Twojego zespołu, którzy znaleźli się za burtą? Możesz zrobić bardzo dużo, korzystając ze sprytnych tratw ratunkowych.

Jednym z moich – a zakładam, że być może również Twoich – autorytetów w dziedzinie przywództwa jest Winston Churchill. Tak zwany „efekt Churchilla” związany jest z sytuacją przekazywania niepopularnych, złych wiadomości. W grudniu 1941 roku, po ataku na Pearl Harbour, premier Churchill wystosował niezwykle uprzejmy list do ambasadora Japonii. Dziwne, prawda? W odpowiedzi na pytanie, skąd taka uprzejmość w tej sytuacji, odpowiedział: „Jeśli masz kogoś zabić, nic nie kosztuje cię, aby być dla niego miłym”. I warto odczytywać to wprost: ludzie łatwiej akceptują złe wieści, gdy osoba, która je komunikuje, bierze pod uwagę ich uczucia i losy, wykazuje empatię (skruchę?) oraz pozostawia możliwość wyrażenia opinii. Nie jesteśmy przyzwyczajeni do takich sytuacji, prawda? Zwykle postać takich nienajlepszych nowin zachowują się w zupełnie przeciwny sposób: są oficjalni, chłodni, sztywni. Więc nie zachowuj się jak korpo-cyborg. Ty bądź jak Churchill.

Wróćmy zatem do tratwy. Żeby przygotować się do wodowania tej właściwej, trzeba zacząć od opracowania programu outplacementu. Mówiąc po polsku, chodzi o przygotowanie planu zwolnienia monitorowanego, czyli zestawu narzędzi, które pomogą osobie zwalnianej w przejściu przez proces zmiany. Ja wolę nazywać to wspólnym przygotowaniem tratwy do spuszczenia na wodę. Pracownik, któremu pomagasz, przeżywa najróżniejsze emocje i rozterki. A Ty nie jesteś ani ratownikiem morskim czy wysokogórskim, ani też coachem, czy psychologiem. Zapewniam Cię, że nie musisz mieć do tego żadnych specjalnych w/w umiejętności poza tymi, które masz i których użyłbyś/aś, gdyby chodziło o kogoś z Twojej rodziny. Nic specjalnego, poza człowieczeństwem.

Zatem przystąpmy do wyboru tratwy i stylu jej wodowania. Wspólne z pracownikiem (albo z całą grupą, jeśli jest w miarę jednorodna) opracuj strategię poszukiwania nowej pracy. Do wyboru masz tu kilka narzędzi. W zależności od osoby, użyjcie jednego z nich lub kilku jednocześnie.

Pomoc w napisaniu dokumentów aplikacyjnych

Oglądałeś/aś wiele CV, więc masz świadomość, że dzielimy je na te dobrze opracowane i takie, których nie da się czytać bez bólu zębów i przewracania oczami. No to do dzieła! Jak nie wiesz, jak się do tego zabrać – napisz do mnie. Pomogę Ci.

Przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej

Nie jeden raz dane Ci było uczestniczyć w rozmowie rekrutacyjnej obok HR-u. Teraz chodzi o to, aby zrobić symulację takiej rozmowy. Zdradź pracownikowi jej kulisy. Myślę, że możesz liczyć na firmowy HR. Jeśli nie możesz, bo macie tylko dwie panie od kadr i płac, albo jak Ci HR odmówi (zawalone są pracą), to także możesz liczyć na wsparcie u mnie.

Stworzenie listy potencjalnych pracodawców

Zastanów się, czy konkurencja nie zatrudnia. Poszukaj też na portalach dedykowanych rekrutacjom. Dowiedz się, czy dany pracownik jest gotów do relokacji do innej miejscowości (dobrze jest znać jego sytuację rodzinną, zanim wyskoczysz z takim pytaniem). W końcu pokaż mu, jakie portale ma do dyspozycji (poza tymi dwoma nazbyt oczywistymi).

Pomoc w znalezieniu nowej pracy.

A tutaj znajdziesz cały zestaw firm które w tym pomagają: www.inicjatywy.info

I jeszcze tu:

- www.ktozatrudnia.pl
- [www.traffit.com/pomagamy Awesome People List PL](http://www.traffit.com/pomagamy/Awesome%20People%20List%20PL)

- www.justjoin.it/select
- [recruiting brainfood](#) HRowe Pogotowie

Wsparcie w przygotowaniu profilu na LinkedIn

Masz profil na LI? Jeśli nie, to załóż takowy dla siebie i zaproś ludzi, których znasz z różnych kontekstów życiowych i zawodowych. Popatrz, jak wyglądają profile osób będących specjalistami w dziedzinie, w której Twój prawie były pracownik może mieć „mocne wejście”. Pomóż mu założyć własny profil lub zróbcie wspólnie lifting jego dotychczasowego profilu. Zwłaszcza dla specjalistów to teraz takie „must have”.

Kontakt z agencjami pracy i headhunterami

Agencje pracy znajdziesz bardzo prosto w wyszukiwarce. Nawiąż kontakt mailowy albo zadzwoń. Jak tego nie zrobisz, to się nie dowiesz, czy poszukują osób o takich kwalifikacjach, jakie mają Twoi (wciąż jeszcze) pracownicy. A teraz headhunterzy. Nie, nie żartuję, bo sprawdziłam osobiście ten sposób poszukiwania pracy. Znajdziesz ich na LinkedIn. Przygotuj krótki tekst, w którym opiszesz, kim jesteś i dla kogo szukasz pracy i wyślij go do tych osób przez „Wiadomości”. Zapewniam cię, że zrobisz duże wrażenie i headhunterzy będą chcieli Ci pomóc. Dlaczego? Bo jesteś białym krukiem – rzadko który manager tak bardzo wspiera pracowników, którzy za chwilę znajdą się za burtą.

Identyfikacja mocnych i słabych stron pracownika

Najważniejsze jest tutaj nauczenie byłego (już za chwilę) podwładnego świadomości swoich mocnych stron, kompetencji, a także przekonania, że to jest ten moment na – być może – przekwalifikowanie się. Jak się do tego zabrać? To nie jest gadka – szmatka. Pokaż mu, czym jest SWOT (zakładam, że on nie wie) i poproś, żeby wszystkie ćwiartki wypełnił sam albo z domownikami. Niech Ci potem pokaże, co tam powpisywał, a Ty już dalej będziesz wiedzieć, co z tym robić. Jeśli chcesz to przegadać – napisz do mnie. Robiłam to z ludźmi wielokrotnie i uwierz mi: za każdym razem dokonywaliśmy w tych osobistych notatkach prawdziwych odkryć.

Możliwość szkolenia na koszt firmy

Doszliśmy do trudnego momentu, bo kasa (prawie) pusta? Tak Ci się tylko wydaje. Nie, nie proponuję dwudniowych szkoleń online miękkich czy jednogodzinnych, darmowych propozycji tego typu, których pełno jest teraz w Internecie. Nie po to robisz SWOT-a z pracownikiem, żeby teraz zbyć go nieprzydatną wiedzą, albo taką, której zaledwie liżnie trochę. Zajrzyjcie razem tutaj: www.udemy.com. Do dyspozycji macie ponad sto tysięcy wielogodzinnych, wartościowych kursów online, z których każdy kosztuje tylko kilkadziesiąt złotych. Zakupienie dla pracowników po kilka wybranych pozycji nie zrujnuje finansów firmy, a może być im bardzo pomocne. No i organizacja nie wyjdzie w ich oczach na żartocznego krwiopicję.

Rekomendacja na Twoim profilu na LinkedIn

Zakładam, że jednak masz swój profil na LI oraz sieć znajomych. Co Ci szkodzi zamieszczać co kilka dni po jednej rekomendacji dla każdego z Twoich (jeszcze ciągle Twoich) ludzi? Przecież wiesz, co każdy z nich potrafi. Przypomnij sobie ich ciekawe pomysły. Nie pisz banałów. Kilka słów od siebie wystarczy. Ważne, żeby tam znalazły się informacje o korzyściach, jakie potencjalnemu pracodawcy przyniesie zatrudnienie tego Twojego skarbu. Napisz, dlaczego musisz go oddać. Jeśli CV pracownika jest pełne wartościowych umiejętności, mieści się na jednej kartce i dobrze je opracowaliście graficznie, to możesz je załączyć zamiast grafiki. Ale najlepsze jest samo zdjęcie. Nie takie, na którym on wygląda jak swój własny portret pamięciowy, ale takie wiesz, w akcji. Po prostu „fajne”. Zostaw też swoją rekomendację na jego profilu. Krótko, szczerze. Zakładam, że nie masz kłopotu ze słowem pisanym, ale gdyby... napisz do mnie. W zasadzie nikt nie zabrania używać do tego celu Facebooka czy Messengera ale uważam, że LI najlepiej się sprawdzi.

Rekomendacja pisemna

Dotarliśmy do wyższej szkoły jazdy. Rekomendacje pisemne to zwykle zestaw słodkich banałów. Takie tam bla, bla, bla prosto z taśmy. Nikt ich nie bierze poważnie. Podzielasz tę opinię, więc uważasz, że pisanie rekomendacji to przeżytek i śmiech na sali. Nie, nie, nie. Ty możesz napisać rekomendację, która latami będzie wisiała u pracownika w salonie, oprawiona w ramki (widziałam na własne oczy!). Rekomendację, która będzie powodem do dumy. Taką, która faktycznie pomoże pracownikowi wygrać wyścig o pracę. Pewnie myślisz sobie, że łatwo mi mówić, bo to nie ja będę pisać, tylko Ty. No, nie do końca. Napisz do mnie maila. Jak tego nie zrobisz, nie dowiesz się, czy jestem w stanie pomóc Ci opracować takie teksty.

Dobiegamy do końca

Wspólna praca przy procesie doboru i wodowania tratwy nie zmieni biegu spraw, ale ograniczy negatywne skutki związane z wypowiedzeniem. To dla pracowników ogromna pomoc, wielkie wsparcie. Nie czują się opuszczeni, zaczynają pracować nad sobą, zaczynają dostrzegać różne możliwości: rozwój, przebranżowienie. Czują się zaopiekowani i wiedzą, że ten program indywidualnie dobrany jest przez Ciebie dla nich właśnie. Po to, żeby z pomocą tratwy mogli przemieścić się z jednej firmy do drugiej. Nie wierzysz. A założymy się?

Co Ty możesz z tego mieć?

Wzmacniasz swój autorytet. Zarówno w oczach tych ludzi, z którymi pozostajesz, jak i tych z którymi się rozstajesz. Poza tym karma wraca i nigdy nie wiesz, co jeszcze i kiedy się wydarzy. Nie przewidzisz, czy kiedyś rekomendacje tych ludzi, którym teraz pomagasz, nie przydadzą się Tobie. Zazwyczaj wykazujesz hojność finansową, kiedy widzisz, że ludzie zbierają pieniądze na operacje dla chorych dzieci, dla ofiar kataklizmów itp. Jak się czujesz, gdy naciskasz klawisz Enter, aby przelew poszedł? Wspaniale, prawda? W sumie koszt niewielki, bo to tylko pieniądze. W sytuacji, o której rozmawiamy w tym artykule, możesz ofiarować ludziom dużo więcej niż pieniądze: swoje człowieczeństwo.

Dasz radę. Bądź dobrej myśli, bo po co być złej?



Narzędziownik – dla HR-owca i zespołu





Romeo Grzębowski,
Chief Inspiration Officer
/ Managing Partner,
Extended Tools Polska

Digital mindset, czyli jak menedżerowie HR mogą z pomocą narzędzi cyfrowych wpływać na efektywność organizacji?

Jeśli pracujesz w dziale HR, to zapewne Twoją codziennością są rozmowy z przedstawicielami firm, którzy usilnie starają się przekonać Cię o pilności i ważności skorzystania z narzędzia, jakie oferuje ich pracodawca. Argumentem podnoszonym w dyskusji i przemawiającym za wyborem właśnie tego, a nie innego rozwiązania, stają się najnowsze branżowe trendy, w tym jeden, który dość często wybija się na plan pierwszy – digitalizacja obszaru personalnego. I w samych rozmowach nie byłoby nic złego gdyby nie fakt, że reprezentanci handlowi zamiast rozmawiać o faktycznych problemach, z jakimi mierzą się działy HR, próbują sprzedać antidotum na wszelkie bolączki. A w dobie cyfrowej rewolucji kluczowym jest po pierwsze umiejętne diagnozowanie obszarów wymagających zaopiekowania i dopiero po tym etapie poszukiwanie narzędzia, które może nam pomóc. Zatem które z zagadnień będących w orbicie zainteresowań działów HR mogą wymagać narzędziowej interwencji?

Komunikacja i współpraca w zespołach zdalnych

O ile jednym z pierwszych wyzwań, z jakim musieli się zmierzyć pracodawcy w obliczu pandemii i przeniesienia pracy w tryb zdalny, było zapewnienie transparentnej komunikacji dotyczącej sytuacji panującej w firmie, o tyle z perspektywy czasu o wiele trudniejszym stało się zadbanie o budowanie przynależności do zespołu, z którym do tej pory mogliśmy widywać się w przestrzeni biurowej.

Skutkiem przedłużającej się izolacji i spotkań wyłącznie w przestrzeni online stało się pogłębiające się poczucie wyobcowania i wzajemnego niezrozumienia, ponieważ coś, co kiedyś wyjaśnialiśmy sobie przy kawie w firmowej kuchni, teraz pozostaje często w sferze domysłów. Jak więc udroźnić komunikację zespołową?

Warto postawić na prostą, ale kompleksową indywidualną lub zespołową diagnozę, która może stać się dla pracowników początkiem bezpiecznej i jednocześnie konstruktywnej dyskusji na temat problemów oraz pomóc w budowaniu większego zaangażowania zespołu i podejmowaniu dużo pewniejszych decyzji względem siebie. Tu z pomocą przychodzi narzędzie Extended DISC, które dostarcza zarówno informacje o naturalnym dla danej osoby stylu zachowania, dzięki czemu lepiej rozumiemy motyw jej działania i możemy dopasować własne reakcje do jej preferencji, jak i informację o aktualnych odczuciach danej osoby np. silnej potrzebie adaptacji, poczuciu stresu czy braku zrozumienia celów.

Uzupełnieniem diagnozy indywidualnej jest narzędzie Extended DISC Analiza Zespołu, w którym wyniki poszczególnych pracowników zostały połączone w jeden dokument pokazujący, jaka jest kondycja zespołu w obecnej sytuacji. To swojego rodzaju kompleksowy przewodnik pozwalający zrozumieć lepiej siebie i innych oraz poprawić efektywność komunikacji wewnątrzgrupowej. Co ciekawe, raport wyjaśnia także, jak członkowie danego zespołu dopasowują swoje zachowania do obecnego środowiska pracy, co może być szalenie przydatne w sytuacji permanentnej zmiany, w jakiej dziś przyszło nam żyć. Największą wartością jest jednak stworzenie po raz kolejny okazji do wspólnej dyskusji o wzajemnych oczekiwaniach i potrzebach, czy udzielenia sobie wzajemnie feedbacku. Raport omawiany jest podczas wspólnego spotkania, którego agenda dostosowana jest do formuły online.

Relacje przełożony – pracownik

Okazuje się, że rzeczywistość online wpłynęła na osłabienie więzi nie tylko między członkami zespołu, ale również między liderami a ich pracownikami. Przełożeni, którzy do tej pory chłonili atmosferę poprzez obserwację zespołu i panujących w nim relacji, dziś mierzą się z pytaniem „Co słychać u moich ludzi?”. Zadanie niezobowiązującego pytania na firmowym komunikatorze dostarcza co prawda pewnych informacji, nierzadko są one jednak pozbawione szerszego kontekstu, a brak komunikacji niewerbalnej spłaszcza przekaz. Skąd wziąć więc wiarygodne dane obrazujące dynamikę zespołu i ujawniające jego mocne strony oraz potencjalne braki?

Po raz kolejny warto zajrzeć do Extended DISC, tym razem skupiając się na indywidualnej diagnozie poszczególnych pracowników. Odnajdując motywatory silnie oddziałujące na daną jednostkę i zestawiając je z sytuacją panującą w zespole i firmie można w prosty sposób wywnioskować, czy pracownik znajduje się obecnie w strefie komfortu czy może poddany jest wpływowi czynników stresogennych. Planując z nim rozmowę można zajrzeć do sekcji poświęconej preferowanemu stylowi komunikacji, co znacznie ułatwi dotarcie do sedna problemu oraz pomoże w znalezieniu wspólnego języka. Przy okazji warto sprawdzić, na ile bieżące zadania są dopasowane do talentów i preferencji pracownika a styl zarządzania spójny z oczekiwaniami. O ile na krótką metę każdy z nas może robić coś, co pozbawione jest satysfakcji i w warunkach dalekich od idealnych, o tyle w dłuższej perspektywie naraża to jednak na frustrację i zniechęcenie. Każdy z tych wątków może stanowić tło spotkania 1:1 oraz zostać pogłębiony w wielu kierunkach.

Skuteczne zespoły sprzedażowe

Można by dużo mówić o obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej panującej w naszym kraju, ale jest jedno hasło, które nie traci na aktualności: „Sprzedaż musi się kręcić”. Tylko aby kręcić się mogła, warto wiedzieć, co jest przewagą naszych zespołów handlowych, dzięki której możemy generować kolejne topowe wyniki, a w jakich miejscach przydałoby się uzupełnić braki. Istotnym jest więc właściwe diagnozowanie luk kompetencyjnych i dopiero w kolejnym kroku projektowanie takich działań, które te luki mogą uzupełnić. Rozmowy na ten temat z managerami sprzedaży nie zawsze dostarczają obiektywnych danych, ponieważ fachowa diagnoza wymaga możliwości obserwowania handlowców przez dłuższy czas w różnorodnych sytuacjach. A jak to zrobić, zarządzając kilkunastoma sprzedawcami, do tego w rozproszonej strukturze?

W takich sytuacjach dobrze sprawdzają się gotowe narzędzia diagnostyczne takie jak FinxS Sales Assessment, dzięki którym w krótkim czasie można dowiedzieć się, jakie obszary stanowią mocną stronę handlowca, a nad którymi warto jeszcze popracować. Co ciekawe, FinxS Sales Assessment pozwala nie tylko zdefiniować luki kompetencyjne, ale również sprawdzić, w jakich rolach nasz sprzedawca odnajduje się najlepiej. Być może przyczyną jego nieefektywności nie jest brak wiedzy na dany temat, ale indywidualne preferencje i predyspozycje. Tego typu informacje pozwalają w zupełnie inny niż do tej pory sposób zaplanować działania rozwojowe – nagle okazuje się, że nie zawsze szkolenie i nie w odniesieniu do każdego przyniesie tak samo dobre efekty.

Angażujące programy rozwojowe

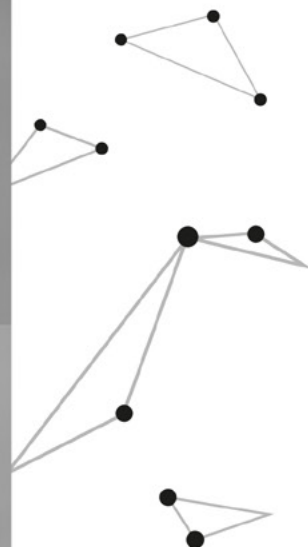
Pozostając w tematyce rozwoju, warto na krótko zatrzymać się przy jego znaczeniu w kontekście rosnącego udziału najmłodszych pokoleń w strukturze wiekowej wielu firm. Działy HR coraz częściej zastanawiają się nie tyle, jak zachęcić młode pokolenia do udziału w oferowanych działaniach rozwojowych, ile co zrobić, by wzmocnić efekty edukacji i zwiększyć szansę na stosowanie nowej wiedzy i umiejętności w praktyce.

Odpowiedź jest prosta i wiąże się z ideą training reinforcement, czyli takiego projektowania działań rozwojowych, aby stworzyć uczestnikom okazję do ciągłego utrwalania tego, czego nauczyli się podczas szkolenia. Pomaga w tym narzędzie Mindmarker, które w prosty sposób umożliwia wysyłanie pigułek wiedzy, krótkich wiadomości tekstowych, mikro-lekcji, materiałów video czy testów i quizów, a zaangażowanie pracowników buduje, korzystając z mechanizmów grywalizacyjnych tak bardzo lubianych przez pokolenie millenialsów.

Narzędzie dostępne jest w formie aplikacji lub platformy w przeglądarce internetowej. Działom HR Mindmarker dostarcza mocnych argumentów w dyskusji z biznesem na temat tego, co zrobić, aby szkolenia w firmie nie były stratą pieniędzy i w końcu zaczęły przynosić mierzalne efekty.

Jak widzisz, istnieje co najmniej kilka obszarów, w których zastosowanie odpowiednio dobranych narzędzi może pomóc w rozwiązaniu pojawiających się w Twojej organizacji wyzwań. Pamiętaj jednak, że podstawą powinna stać się dobra diagnoza stanu obecnego i dopiero w drugim kroku rozmowa o tym, jak dojść do stanu oczekiwanego.





LUDZIE TO WIĘCEJ NIŻ ZASOBY

POZNAJ CYFROWE NARZĘDZIA WSPIERAJĄCE REKRUTACJĘ,
ROZWÓJ I ANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW



Doskonalenie komunikacji
i współpracy w zespołach
pracujących zdalnie



FinxS Sales Assessment –
zaawansowane badanie
kompetencji i nastawienia
sprzedawców



Technologia wzmacniania efektów
szkoleń, Mobile Learning,
Microlearning

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:

INFO@EXTENDED.TOOLS

#LudzieToWiecejNizZasoby



Mateusz Łaba,
Account Manager,
Unit4 Polska

Jak technologia pozwala oswoić się ze zmianami?

Od kilku miesięcy trwa dyskusja na temat znaczenia technologii w walce z kryzysem wywołanym pandemią. Raporty PWC^[1], Deloitte^[2], Eurofound^[3], a także innych firm i instytucji doradczych^[4] wyraźnie wskazują na potrzebę dalszych inwestycji w digitalizację i automatyzację procesów na różnych płaszczyznach funkcjonowania firmy. Aby zrozumieć zasadność tych sugestii, warto przyjrzeć się konkretnym usprawnieniom, jakie producenci technologii zaoferowali i nadal oferują w turbulentnej rzeczywistości.

Na to, że innowacyjne rozwiązania są niezwykle korzystne dla pracowników i uodparniają na zawirowania gospodarcze, zwracano uwagę jeszcze długo przed pandemią^[5]. Jednak dopiero sytuacja kryzysowa przyspieszyła proces zmian w tym obszarze. Najszybciej, bo empirycznie, o zaletach systemów i programów usprawniających różnorakie procesy w firmie przekonywali się ich użytkownicy. Doskonale widać to na przykładzie procesów kadrowo-płacowych, gdzie widoczna była bardzo duża dynamika zmian i regulacji prawnych wynikająca na przykład z przejścia na pracę zdalną.

Liderzy zmian

Najsukuteczniejsze firmy to takie, które nie działają na rynku tylko reaktywnie, ale wyznaczają trendy w obszarach digitalizacji czy automatyzacji. Taką firmą jest Unit4 Polska, która jako dostawca oprogramowania Teta w swoim portfolio oferuje systemy informatyczne, których funkcjonalność zapewnia realizację obowiązków pracodawców i firm w obszarach regulowanych przepisami. Unit4 Polska było inicjatorem i członkiem Grupy Roboczej PPK, która wypracowała standard wymiany danych PPK na linii pracodawca-instytucja finansowa. Format pliku, który trafia do agenta transferowego, a który zaproponowało Unit4, jest powszechnie wykorzystywany przez firmy, nawet te korzystające z innych systemów. Zmiany, które należało wdrożyć, wiązały się też z publikacją nowego modułu czy dostosowaniem aplikacji np. pod kątem składników płacowych. Dzięki pracy programistycznej i wdrożeniowej Unit4 Polska obsłużyło kilkuset klientów w zakresie wdrożenia i uruchomienia modułu PPK.

Unit4 Polska może się pochwalić też unikatowymi działaniami w zakresie digitalizacji HR. Oprogramowanie Teta pozwala na cyfrowe podpisywanie dokumentów, prowadzenie akt osobowych w formie elektronicznej e-teczki czy w pełni cyfrowy proces przeglądu wynagrodzeń pozwalający na weryfikację zarobków pracowników względem standardów rynkowych lub indywidualnych regulacji firmy (projektowanie i wdrażanie e-teczki oraz przypisywanie konkretnych funkcjonalności odbywało

się w procesie konsultacji z 12 klientami z różnych branż). Ułatwia też przepływ informacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w zakresie formalnych procedur prawnych oraz wewnętrznych rozwiązań mających na celu zapewnienie odpowiedniej efektywności, czego dobrym przykładem jest udzielanie regularnej oceny (constant feedback).

W tym roku twórcy systemu poszli o krok dalej. Jeszcze do maja 2020 roku istniały dwie poważne przeszkody, które zniechęcały firmy do zwiększenia inwestycji w cyfryzację HR: niejasność przepisów i brak możliwości cyfrowego podpisywania dokumentów przez wszystkich pracowników. Ten problem doskonale obrazują statystyki prowadzenia teczek pracowników. Aż 97% średnich i dużych przedsiębiorstw korzysta z formy papierowej, mimo dostępnej na rynku formy elektronicznej. Pracodawcy obawiali się, że podjęcie decyzji o digitalizacji teczek będzie oznaczało cyfryzację całego archiwum. Te wątpliwości rozwiązała interpretacja Ministerstwa MRPiPS, która określiła wymóg prowadzenia dokumentacji pracowniczej w jednakowej formie dla poszczególnych pracowników, co oznacza np. możliwość prowadzenia akt pracowniczych w formie papierowej dla archiwum pracowników zwolnionych i e-teczek dla osób aktualnie zatrudnionych.

Drugi problem rozwiązała firma Unit4 Polska, która we współpracy z Asseco jako pierwsza w Polsce wprowadziła w swoim systemie podpis kwalifikowany dla każdego pracownika – taki, jaki do tej pory wykorzystywano głównie na linii pracodawca–państwo. Wdrożenie tego rozwiązania pozwala na składanie wniosków i podpisywanie dokumentów umów za pośrednictwem urządzeń mobilnych i całkowitą rezygnację z obiegu dokumentów papierowych dzięki wyposażeniu wszystkich pracowników w mobilne podpisy elektroniczne. Pakiet oferuje jednak jeszcze jedną funkcjonalność – mobilne punkty weryfikacji tożsamości w firmie decydującej się na pełną digitalizację. Punkty weryfikacji wydające podpisy są obsługiwane przez wyznaczone osoby z firmy. Pracodawca wskazuje osoby, które odbędą szkolenie online i dostaną uprawnienie do przyznawania podpisów kwalifikowanych pozostałym pracownikom w firmie.

Pandemia koronawirusa jeszcze wyraźniej uwidoczniła potrzebę implementacji na polskim rynku rozwiązań do planowania i rozliczania czasu pracy. Unit4 Polska jako jedyny z głównych dostawców systemów HR, zaproponował dedykowane tym czynnościom narzędzie zgodne z polskimi przepisami – time and attendance. Narzędzie to opiera się na ponad 30 walidacjach przepisowych, które sprawdzają, czy czas pracy jest zgodny z wyjątkowo skomplikowanymi, polskimi przepisami, zarówno podczas planowania, jak i rozliczania czasu pracy.

Działać szybko i skutecznie

Procesy opisane wyżej były przygotowywane na podstawie obserwacji rynku i tworzone z potrzeby wspólnie z klientami. Jednak wiele rozwiązań tworzonych jest na bieżąco. Wprowadzanie zmian w zależności od nowych regulacji to każdorazowo bardzo pracochłonny proces, a precyzja i tempo wdrażania są kluczowe z perspektywy klienta. W trakcie pandemii Unit4 Polska udostępnił dla swoich klientów rozwiązania wspierające firmy w weryfikacji rachunków bankowych, na które dokonywane są płatności, poprzez nowy serwis White list, narzędzia do elektronicznej ewidencji pracy zdalnej oraz dodatkowych świadczeń ZUS związanych z opieką nad dziećmi w czasie zamknięcia szkół czy nowe pakiety naliczania zasiłków oraz ich wyrównań w związku z obniżeniami norm pracy.

System Teta komunikuje się z instytucjami państwowymi zgodnie z obowiązującymi standardami technologicznymi i prawnymi oraz co roku aktualizuje elementy związane z interfejsami: z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych co do rozliczenia składek ZUS, z platformą ePUAP w zakresie zwolnień chorobowych, z 20 instytucjami finansowymi realizującymi na rynku konkurencyjne świadczenia w obszarze PPK, z Ministerstwem Finansów w obszarze rozliczania podatków PIT, VAT i CIT, z Głównym Urzędem Statystycznym oraz z PFRON w zakresie rozliczeń osób niepełnosprawnych. Nalicza też zasiłki chorobowe refundowane przez ZUS według interpretacji ZUS i umożliwia digitalizację akt osobowych zgodnie z polskimi przepisami w sprawie digitalizacji dokumentacji pracowniczej w tym eksport

metadanych do plików o określonej w przepisach strukturze. Do ostatnio wprowadzonych zmian należą też zwolnienie podatkowe dla osób do 26 roku życia (26 minus), zmiany dokumentów PIT, indywidualny rachunek podatkowy, założenia tarczy antykryzysowej i zmiana etatu i wynagrodzenia.

Systemy szyte na miarę

Sformułowanie, że tylko zmiana jest stała, w ostatnim czasie jest bardziej aktualne niż kiedykolwiek. Technologie pozwalają łatwiej adaptować się do fluktuacji na rynku, ich zastosowanie stało się koniecznością, a nie wyborem.

Szukając optymalnych narzędzi, warto zwrócić uwagę na doświadczenie dostawcy i jakość implementacji jego rozwiązań. Dobrze wybrać firmę, która jest jednocześnie producentem software'u do obsługi określonych procesów – wówczas mamy pewność najwyższej ekspertyzy i szerokich możliwości wykorzystania oprogramowania dla korzyści przedsiębiorstwa. Ważny jest też aspekt opieki nad klientem – nie tylko udostępnienia narzędzia, ale również jego wdrożenia i supportu. Jeśli firma jest globalnym dostawcą usług, tworzy swoje rozwiązania w oderwaniu od polskiej rzeczywistości i wdrażanie zmian w systemie może trwać dłużej. Same systemy mogą z kolei kosztować więcej. Unit4 Polska choć jest firmą globalną, posiada aplikację pisaną specjalnie na rynek polski, która jest najlepiej dostosowana dla średnich i dużych przedsiębiorstw z punktu widzenia bardzo złożonych zmian prawnych. To ułatwia szybkie działanie. Jednocześnie przynależność do międzynarodowej grupy pozwala na implementację najlepszych rozwiązań stosowanych w innych krajach i korzystanie z know how z innych rynków.

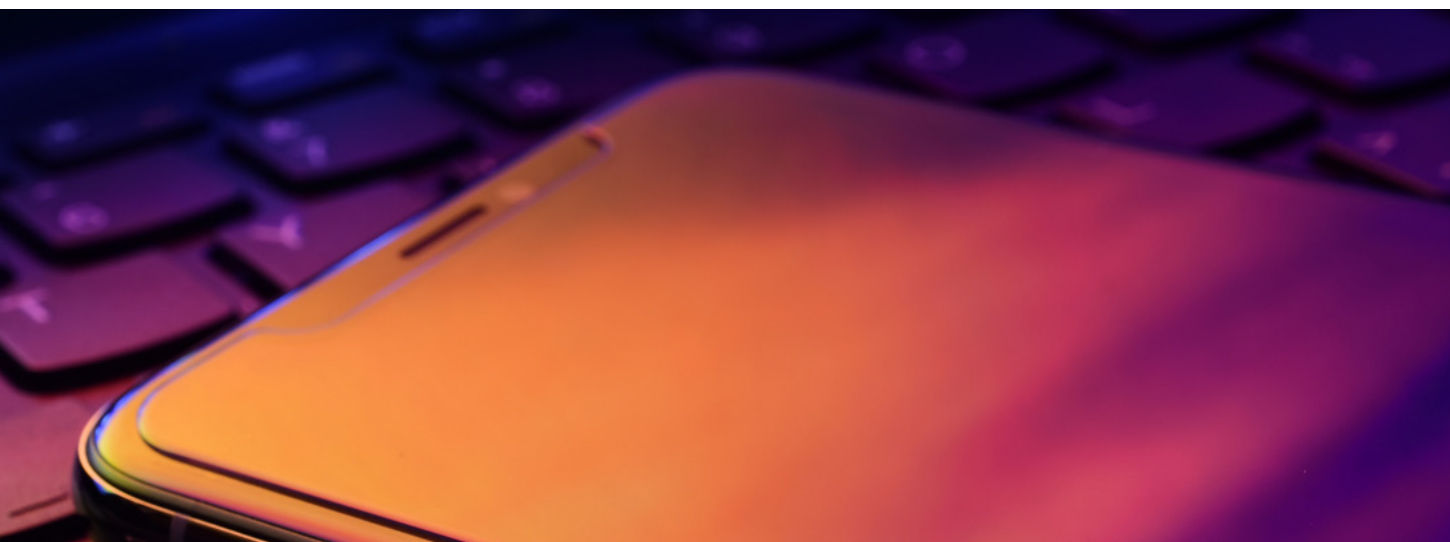
^[1]<https://www.pwc.pl/pl/artykuly/nowe-technologie-odpowiedzia-na-wyzwania-hr-wywiad-wideo.html>

^[2]<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/covid-19-and-the-future-of-work.html>

^[3]https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf, s. 5.

^[4]<https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever>, por. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/europe/ten%20imperatives%20for%20europe%20in%20the%20age%20of%20ai%20and%20automation/digitization-ai-and-the-future-of-work.ashx>, por. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33476/9781464815645.pdf>, dostęp (04.12.2020).

^[5]McKinsey Global Institute, *Digitization, AI, and the future of work: Imperatives for Europe 2017*, s.2, 15. Patrz: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/europe/ten%20imperatives%20for%20europe%20in%20the%20age%20of%20ai%20and%20automation/digitization-ai-and-the-future-of-work.ashx>, dostęp (04.12.2020).



Tak można pracować.



**Poznaj nowe
możliwości
oprogramowania
dla biznesu.**

Tworzymy systemy informatyczne, które usprawniają pracę, działają samodzielnie i są intuicyjne. Umożliwiamy inteligentną automatyzację procesów biznesowych dostarczając rozwiązania chmurowe, aplikacje mobilne, a także usługi outsourcingu kadrowo-płacowego.

Poznaj system zorientowany na ludzi i powiedz:
tak można pracować!

teta.unit4.com

UNIT4
Teta



Angielski w dobie kwarantanny – zdalnie, efektywnie i z dużą obniżką kosztów

W związku z tym, że wszyscy funkcjonujemy ostatnio w myśl hasła #ZostańwDomu, to staramy się w możliwie najbardziej sensowny sposób zorganizować sobie ten czas, który spędzamy w czterech ścianach. Jedni nadrabiają filmowe i książkowe zaległości, inni organizują gruntowne porządki, a jeszcze inni stawiają na rozwój osobisty w świecie online. I o tym ostatnim chcemy Wam dziś trochę opowiedzieć.

Jak to się zaczęło?

Na samym początku 2020 roku podjęliśmy decyzję, że chcemy trochę w **Grow** i HRnews podszlifować nasz angielski. I wtedy się zaczęło...

„Ja nie mogę w poniedziałki i środy, bo w te dni mam statusowe calle z klientami”, „mi nie pasuje piątek, bo wtedy często pracuję zdalnie”, „a ja nie mogę we wtorki i czwartki, bo w te dni przecież najczęściej organizujemy eventy i muszę być dostępną na miejscu wydarzenia od rana”.

Praca w agencji komunikacyjnej to nie jest praca, która polega na tym, że 8h w tygodniu siedzi się za biurkiem. Nasz plan dnia może zmienić się w każdej chwili, więc szybko uznaliśmy, że zajęcia stacjonarne z lektorem to nie jest dobre rozwiązanie w naszym przypadku.

Kwestia dogodnego terminu to nie wszystko. Okazało się, że mamy różne poziomy znajomości angielskiego – zaawansowany i średniozaawansowany, a co za tym idzie inne potrzeby – jedni chcą tylko nieco odświeżyć znajomość słówek, a innym zależy na solidnej powtórcie gramatyki.

Analizując te wszystkie czynniki, ustaliliśmy, że najlepiej byłoby zdecydować się na zajęcia indywidualne. I tutaj stanęło przed nami kolejne wyzwanie – kwestia kosztów. Nie oszukujmy się, indywidualne zajęcia z lektorem to nie jest tania sprawa. Zwłaszcza, jak przemnoży się to przez – w naszym przypadku – liczbę kilkunastu pracowników.

Wyzwanie – rozwiązanie

Finalnie zdecydowaliśmy więc, że aby pogodzić te wszystkie wyzwania i potrzeby, sprawdzimy, jak wyglądają zajęcia na online'owej platformie do nauki angielskiego. Wybraliśmy **eTutor**, bo samą firmę znamy nie od dziś. Podczas ostatniej edycji naszej konferencji HRFactor Łukasz Sennik z eTutora opowiadał o efektywności e-learningu, więc postanowiliśmy przetestować to na własnej skórze.

Jak wygląda sama platforma **eTutor**? Jest prosta w nawigacji i nieprzekombinowana. Na **eTutorze** każdy znajdzie coś dla siebie, ponieważ dostępne na platformie zadania obejmują wszystkie poziomy znajomości

języka – od najniższego A1 do najwyższego C2. Platforma opiera się na mechanizmach grywalizacyjnych – przyznaje specjalne osiągnięcia, jeśli uda się Wam wykonać konkretną liczbę lekcji czy powtórek.

Lekcje, na które składają się m.in. ćwiczenia ze słówek czy wyjaśnienie wybranych zasad gramatycznych, są podzielone pod względem tematycznym. A tematów jest... mnóstwo i jeszcze trochę, a cały czas powstają kolejne lekcje. Jesteśmy przekonani, że jakiego tematu byście nie wymyślili, to na pewno jest już o nim lekcja na eTutorze :)

Poszczególne lekcje składają się z wielu elementów – list przydatnego słownictwa, notatek gramatycznych, interaktywnych dialogów czy gier językowych, ale oczywiście nie ma konieczności przerabiania wszystkich tych części, jeśli zależy nam tylko np. na gramatyce. Można wybrać konkretne zagadnienie gramatyczne, zapoznać się z nim i wykonywać ćwiczenia, które są z nim związane – samych typów ćwiczeń jest aż 16. Poszczególne lekcje to nie tylko, potocznie mówiąc, słówka i czasy. Platforma ma też potężną bibliotekę audio (ok. 400 tys. plików) czytanych przez native speakerów. Możemy więc ćwiczyć rozumienie ze słuchu. Są tam też zadania, w których ćwiczymy czytanie i pisanie.

Nie ma jednej recepty, jak korzystać z platformy, bo każdy może robić to po swojemu. Kiedy przygotowaliśmy ten materiał okazało się, że np. Asia wybiera głównie ćwiczenia z gramatyki, a ja wolę robić poszczególne lekcje ze swojego poziomu po kolei – przeplatam słownictwo z gramatyką.

eTutor ma jeszcze 2 świetne rozwiązania, które od razu wielu z nas przypadły do gustu. Pierwszym z nich są gry językowe, o których już wspomniałam. Możemy np. zagrać w wisielca czy tzw. memory lub rozwiązywać krzyżówki, a nawet spróbować swoich sił w Scrabblach po angielsku. Tutaj uwaga – można tam utknąć na długie godziny :)

Drugie rozwiązanie to zakładka „Społeczność”. Można tam m.in. zadawać nurtujące nas pytania dotyczące angielskiego, a eksperci eTutor, ale też np. inni użytkownicy platformy, udzielają odpowiedzi. Możemy zapytać o poprawność danego wyrażenia czy poprosić o przetłumaczenie konkretnego zwrotu. Ta funkcja już parę razy mnie uratowała :)

Kilka słów podsumowania

Co po tych kilku miesiącach korzystania z **eTutora** możemy powiedzieć o platformie?

To świetne rozwiązanie, dzięki któremu można uczyć się w każdym miejscu i w każdej chwili. Samodzielnie dostosowujemy tempo nauki, czas spędzony na platformie, jak i sposób korzystania z jej funkcjonalności. To wygodne rozwiązanie zwłaszcza teraz, kiedy nie spotykamy się w biurze i każdy z nas pracuje zdalnie.

Na **eTutorze** możemy ćwiczyć zarówno słownictwo i gramatykę, jak i pisanie, czytanie czy słuchanie. Niewątpliwie plusem jest też to, że ma nie tylko wersję desktopową, ale też aplikację mobilną. Można więc z niej korzystać również na smartfonie czy tablecie. A to przyda się z pewnością, gdy już wrócimy do biur i będziemy spędzać czas w komunikacji miejskiej.

Teraz pytanie, które pada zawsze (i zresztą nie ma w tym nic dziwnego) – ile to kosztuje? Nie każda organizacja jest jednak tak kameralna jak nasza, dlatego poprosiliśmy przedstawiciela **eTutora**, żeby opisał nam, jakie są koszty w przypadku większych firm. Wygląda to następująco:

	Liczba pracowników	Liczba kursantów	Kontakt z językiem	Koszt roku nauki
Zajęcia z lektorem	200	100	2×90	483 840 zł
eTutor	200	200	24/7	49 000 zł

* Wyliczenia dla firmy posiadającej 200 pracowników, w której połowa kadry ma zajęcia z lektorem, połowa ze względów budżetowych nie ma zajęć. Proporcja zajęć grupowych (5os.) do indywidualnych to 80/20. Koszt lektora – 140zł/90 minut zajęć, 96 spotkań rocznie.

Podsumowując, 200-osobowa firma może objąć wszystkich pracowników nauką języka, oszczędzając 90% budżetu szkoleniowego w porównaniu do tradycyjnych zajęć z lektorem.

Na sam koniec jeszcze jedna uwaga – choć my korzystaliśmy z **eTutora** do nauki angielskiego to platforma oferuje też naukę języka niemieckiego.



Wypróbuj. Pokochasz.

etutor

Cyfrowe kursy językowe

Nowoczesny benefit dla każdego pracownika.

Wykorzystaj platformę eTutor, aby pracownicy uczyli się języka wygodniej, przyjemniej i szybciej.

Sztuczna inteligencja, multimedia i personalizacja powodują, że nauka z eTutorem jest skuteczna. Odbывается ona we własnym tempie, w dogodnym czasie i bez stresu. Platforma uczy na wszystkich poziomach zaawansowania i zawiera specjalistyczne słownictwo ze wszystkich branż.

Dla pracowników taka nauka będzie przyjemnością. Dla pracodawcy atrakcyjnym benefitem.

Wypróbuj za darmo, dla dowolnej ilości pracowników.

etutor.pl/firmy

Współczesna HR-owa rzeczywistość – fakty i mity





Milena Krasuska,
Chief Operations Officer,
Grupa Assay.

Z potencjałem, ale bez przewrotów w świecie HR-u. Jak koronawirus zmienił (i nadal zmienia) nasze podejście do zarządzania kadrami?

Truizmem staje się powiedzenie, że pandemia koronawirusa zmieniła podejście HR-owców do zarządzania kadrami, choć pomimo długiej już kariery pojęć, takich jak “praca zdalna” czy “postcovidowy employer branding” w powszechnym przekonaniu nadal pokutuje myśl o niechybnej rewolucji. Czy home-office staje się must-have każdej firmy? Jakie działania najszybciej adaptują się do nowych standardów? Tutaj nie ma jednoznacznych odpowiedzi.

Rzeczywistość jest nieco mniej przewrotowa – na rynku pojawiło się kilka branżowych mitów, a uważni managerowie powinni zwrócić uwagę na ciągłość procesu, jakiego wszyscy jesteśmy świadkami – dopiero ten może nas sporo nauczyć.

Mit I. Wszyscy pracujemy zdalnie

Jeszcze przed wiosennym lockdownem tzw. home-office był raczej ciekawostką niż stałym trendem na rynku pracy. Co prawda niektóre branże (w tym firmy zajmujące się marketingiem czy IT) traktowały pracę zdalną jako dopuszczalny scenariusz zarządzania zespołem, choć taka decyzja była w przeważającej części przypadków benefitem, a nie standardem. Według raportów platformy EPALE Komisji Europejskiej 33,9 proc. zatrudnionych nigdy wcześniej nie pracowało z domu, a sporadycznie home-office przytrafiał się 43,4 proc. respondentów. Te same badania wykazały, że zaraz po ogłoszeniu pierwszej kwarantanny, aż 85,6 proc. pracowników przeszło na tryb pracy zdalnej, choć i ten odsetek wydaje się sporo na wyrost (dane z kwietnia 2020 roku).

Przyjmując jednak, że ankieta KE odzwierciedla stan nagłego zamknięcia biur, to już Główny Urząd Statystyczny w czerwcu 2020 roku oszacował, że wyłącznie ze względu na sytuację epidemiologiczną tylko 10,2 proc. badanych pozostaje na home-office. W trzecim kwartale ubiegłego roku odsetek zmalał do 5,8 proc. Kolejną różnicą jest zmiana rozkładu sił, jeśli chodzi o poparcie trendu – o ile na początku pandemii zarówno sektor prywatny, jak i państwowy w podobnym stopniu delegował pracowników do pracy zdalnej, to pod koniec września GUS informował już o prawie dwukrotnej przewadze przedsiębiorstw komercyjnych. Co to oznacza dla przyszłości pracy na odległość?

Pierwszym wnioskiem jest trudność w oszacowaniu liczby osób, które pracują zdalnie. Często w raportach pojawiają się sprzeczne sygnały, iż z jednej strony praca zdalna stała się nieodłącznym

elementem krajowego rynku pracy, jednak z drugiej – o niewielkiej ciągłości. Duża część badaczy nie bierze pod uwagę cyklicznych powrotów do biur oraz tak samo częstego exodusu do pracy zdalnej, np. przez obecność jednej osoby zakażonej w zespole. Inną kwestią jest przyjęcie strategii pracy hybrydowej, czego również raporty nie biorą pod uwagę jako odrębnego stylu zarządzania kadrami. Według Komisji Europejskiej aż 40,3 proc. zatrudnionych nawet po pandemii chce postawić na home-office. Jak często? W tej kategorii również brak rewolucji – od 1 do 2 razy w tygodniu.

Mit II. Małe firmy szybciej dostosowują się do zmian

Wydawałoby się, że organizacje o uproszczonej strukturze szybciej adaptowały się do rzeczywistości pandemicznej niż duże korporacje. Za taką tezę przemawiają głównie kwestie komunikacyjne i strukturalne – na pozór łatwiej przecież oddelegować cztery osoby na home-office niż cały dział. Realia malują się jednak w nieco innych barwach, a te z kolei stawiają właśnie większe firmy na podium. Nawet ogólnopolskie raporty w grupach badawczych notowały wyraźną przewagę dużych przedsiębiorstw nad MŚP. Dla przykładu w dyskusji o pracy zdalnej i większej elastyczności zadaniowej brało udział 73 proc. korporacji. W badaniach m.in. Uniwersytetu SWPS – dokładnie 63 proc. Dlaczego?

Małe organizacje, szczególnie z długim stażem na rynku, często są bardziej konserwatywne niż debiutujące start-upy albo międzynarodowe korporacje. W przypadku MŚP dochodzi również brak oddelegowanego zaplecza decyzyjnego i wykonawczego. To powinien być pierwszy sygnał dla HR-owców – wykształcenie specjalnej komórki do delegowania na home-office. Taką filozofię przyjęły duże firmy, o czym zapomnieli (lub po prostu nie miały ku temu środków) małe.

Tylko na przykładzie pracy zdalnej można wykazać, iż domeną dużych firm jest właśnie adaptacja do nowej rzeczywistości. Cezurą wydaje się 49 pracowników, ponieważ powyżej tej liczby notowano wyraźny skok w kategorii delegowania zespołu na home-office, a także wprowadzania innych innowacji, m.in. onboardingu online. Pandemia pokazała HR-owcom, że o ile integracja przez internet może zakręcać na śmieszność (choć nie w każdym przypadku jest zdana na porażkę!), to całkiem sprawnie sprawdzają się szkolenia na odległość. Pomijając kwestie sprzętowe, dzięki zdalnym kursom, zespół nie jest zdany wyłącznie na specjalistów z danego miasta, a oferty szkoleniowców nie ogranicza geografia. W tym przypadku to również spora szansa dla mniejszych działalności.

Mit III. Krajowy rynek pracy jest gotowy do postpandemicznej rewolucji

O ile kwestia pracy zdalnej musi jeszcze dojrzeć, małe firmy muszą nieco zmodyfikować zachowawczy styl zarządzania, a korporacje konsekwentnie usprawniać modele wdrożone już podczas lockdownu, to pojawia się jednak kwestia całokształtu krajowego rynku pracy. Czy właściwie jesteśmy gotowi do postępującej digitalizacji etatów? Tak jak już wspominałam – rewolucja to określenie na wyrost. COVID-19 raczej przyspieszył ewolucję w stronę większej elastyczności, ale nie należy się spodziewać nagłego przewrotu, opustoszenia biurów czy wybuchu popularności coworkingu.

Bloomberg, The Economist, amerykański Forbes. Największe i najbardziej prestiżowe redakcje już wieszczyły exodus HR-u w stronę internetu, jednak większość analiz kończyły frazą “to zależy od...”. No właśnie – od czego zależy powodzenie transformacji zarządzania kadrami zarówno w trakcie, jak i po koronawirusie? Można zaryzykować stwierdzenie, że znaczącym bodźcem jest lokalna kultura pracy. Od wieków Polacy byli przywiązani do stałego miejsca, które stawało się synonimem etatu, a relatywnie młode dziedziny, które już teraz stawiają znaczące kroki w stronę wdrażania rozwiązań z okresu pierwszego lockdownu, w Polsce nie mają takiego zaczepienia, jak w Wielkiej Brytanii czy Stanach.

Nietrudno wyobrazić sobie nieco uszczuplone londyńskie City, ponieważ już wcześniej model telepracy wykorzystywany był w przypadku kadry specjalistów. W Polsce z kolei background zarówno kulturowy, jak i technologiczny nie jest jeszcze na tyle rozbudowany, aby dać szansę podobnym rozwiązaniom. Według rankingu “The Digital Economy and Society Index (DESI)” znajdujemy się na 26. miejscu w całej

Europie, jeśli chodzi o implementację rozwiązań cyfrowych w miejscach pracy. Przykładowo z systemów Big Data korzysta tylko 8 proc. przedsiębiorstw (przy średniej unijnej rzędu 12 proc.), a z mediów społecznościowych tylko 14 proc. (gdy średnia UE to 25 proc.). Co za tym idzie – na ten moment tylko co trzeci biznes realnie jest w stanie utrzymać m.in. model pracy zdalnej czy nawet rekrutację przez internet.

Nie należy jednak załamywać rąk. Wdrażanie doświadczeń z czasów pandemii to proces ciągły, a pomimo sezonowego spadku zainteresowania polski rynek ma sporo potencjału w kategorii zmiany środowiska pracy. Co ciekawe, większy entuzjazm widać u samych przełożonych, ponieważ według raportu "Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2020. Wpływ pandemii koronawirusa na polski rynek pracy", za utrzymaniem home-office optuje 57 proc. pracodawców i 46 proc. pracowników. Wniosek? Nie ma rewolucji, jest stopniowa ewolucja.





Grzegorz Święch,
Wiceprezes i Partner,
Grupa Nowe Motywacje

Hybrydowość – chwilowa normalność czy nowa rzeczywistość zawodowa?

Trwająca już od kilkunastu miesięcy pandemia wywołana COVID-19 dobitnie pokazała, że obecnie nie możemy mówić o znanej wielu dotychczas normalności, a być może nie będziemy mówić o niej już nigdy. Żyjemy w czasach, w których zmiana goni zmianę, a dodatkowe czynniki zewnętrzne jeszcze bardziej wpływają na tempo dokonujących się przemian i to w wielu obszarach. Pandemia skłoniła miliony ludzi w kraju, i znacznie więcej na całym świecie, do przejścia na tryb pracy zdalnej lub łączącej pracę z domu ze sporadycznym bywaniem w biurze.

Z jednej strony model ten, dotychczas ograniczany przez zatrudniających, sprawdził się, choć wszyscy raczej się nim „zachłystnęli” i bardzo szybko uświadomili sobie, że ta forma jest fajna i skuteczna, ale raczej na chwilę. Wielu zatrudnionym zaczęło brakować ludzi, relacji, spotkań, wspólnej kreatywności i inspirowania się, co w konsekwencji zaczęło przekładać się na spadek efektywności. Zmęczeni i stęsknieni za kontaktem z ludźmi pracownicy zaczęli domagać się kolejnej zmiany.

Optymizmem nie napawa dodatkowo obecna sytuacja związana z postępami w zakresie szczepień, w których upatrywano jeszcze szansę na rychły powrót do chociaż względnej normalności i starego trybu funkcjonowania. Rozpoczęto zatem intensywne prace nad nowym modelem, bardziej odpowiadającym obecnym potrzebom. W efekcie przechodzimy powoli na nowy model pracy, który ma choć w niewielkim stopniu wypełnić nam powstałą w ostatnich miesiącach lukę na polu zawodowym. Przechodzimy na model hybrydowy, z którym związane jest wiele nowych wyzwań, i do którego muszą się przygotować nie tylko same organizacje i ich pracownicy, ale również ustawodawstwo.

Czy hybrydowość będzie dla zatrudnionych aż taką nowością?

Od początku kryzysu związanego z koronawirusem wiele osób musiało niemal natychmiast dostosować się do hybrydowego życia zawodowego, które łączy pracę w domu z czasem spędzonym w biurze. Nie wszyscy bowiem mogli pozwolić sobie na całkowite przejście na pracę zdalną. Nawet jeśli część zatrudnionych przez pierwsze miesiące była całkowicie odcięta od współpracowników i możliwości przebywania w siedzibie firmy, to podczas wiosenno-letniego odmrożenia mogła choć na chwilę zasmakować biurowej codzienności. Kolejne fale zachorowań i związane z nimi obostrzenia ponownie wyrzuciły życie zawodowe wielu do góry nogami. Bazując już jednak na poprzednich doświadczeniach, przynajmniej część mogła dostosować się do wymogów obecnej sytuacji i przyzwyczaić do wad i zalet hybrydowości.

Jednak trwałe połączenie dwóch różnych stylów pracy, które jak się okazuje, stanie się – przynajmniej na jakiś czas – nową normalnością, może być wyzwaniem, a pracownicy i pracodawcy mają do odegrania ważną rolę w ułatwianiu zmian i rozwiewaniu niektórych powszechnych nieporozumień dotyczących tego, jak być skutecznym w szybko zmieniającym się środowisku pracy i jak „normlanie” funkcjonować w hybrydowości.

Choć model pracy hybrydowej jest stosunkowo nową formą już teraz narosło wokół niego wiele mitów, które warto szybko obalić, by nie stawać na drodze do rozwoju tej wkraczającej coraz mocniej w rzeczywistość zatrudnionych nowej normy.

Praca hybrydowa hamuje sprawne reakcje organizacji

Jak pokazała rzeczywistość, firmy były w stanie bardzo szybko reagować na zmiany – na przykład, gdy rozpoczęła się druga fala pandemii, większość organizacji była w stanie stosunkowo łatwo i sprawnie przestawić się z powrotem na model pracy zdalnej. Co więcej, hybrydowe ustalenia dotyczące pracy pozwalają firmom na potencjalne przesunięcie ciężaru siły roboczej w dowolnym kierunku – np. bardziej dostosowanych do oczekiwań zatrudnionych godzin pracy czy zakresu ich obowiązków.

Organizacje również szybko zareagowały na nowe wymagania dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa, aby zapewnić nie tylko pracownikom, ale również klientom bezpieczeństwo – a sporą część sił sprzedaży przesunąć do świata online, nawet jeśli wcześniej nie był to dla nich główny kanał. Stało się tak m.in. w przypadku dóbr szybko zbywalnych, szczególnie w branży spożywczej. Nowe usługi wprowadzone przez wiele podmiotów sprawiły, że mogły one zatrzymać klientów, zamiast patrzeć, jak odchodzą do sprawniej reagującej konkurencji.

Praca hybrydowa osłabia kulturę firmy

W obecnej sytuacji oczywiście trudniej jest promować wspólną kulturę w miejscu pracy, szczególnie jeśli większość lub cały zespół jest rozproszony. Wiele firm potrafiło jednak znaleźć sposoby na wzmocnienie więzi zawodowych między członkami zespołu poprzez wirtualne spotkania czy nawet imprezy towarzyskie i szereg innych działań takich jak: imprezy fitness, ćwiczenia angażujące, które pozwalają pracownikom dzielić się wiadomościami i osiągnięciami, imprezy integracyjne online, a także dodatkowe benefity, które w wymierny sposób poprawiają samopoczucie pracowników.

Działania takie przełożyły się na wzmocnienie kultury organizacji niezależnie od fizycznej lokalizacji zatrudnionych, a samym zatrudnionym dały możliwość wzmocnienia poczucia przynależności, co było szczególnie potrzebne osobom, które dołączały do firm już w trakcie pandemii.

Model pracy hybrydowej negatywnie wpływa na zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie

Wiele firm wdraża strategie wsparcia pracowników ukierunkowane właśnie na obszar zdrowia psychicznego. Aspekt ten został szczególnie dostrzeżony w ostatnich kilkunastu miesiącach, co akurat jest bardzo pozytywnym sygnałem. Różne organizacje decydują się na dostosowane do aktualnych potrzeb pracowników działania w tym obszarze. Należą do nich między innymi: dostarczanie niezbędnej wiedzy i wsparcia poprzez webinaria, szkolenia, spotkania ze specjalistami online czy nawet oferowanie indywidualnej pomocy psychologa lub psychiatry, uruchamianie wewnętrznych programów pracowniczych skupionych wokół umysłu, ciała i rozwoju osobistego czy nawet tworzenie grup wspierających w ramach zatrudnionych. Zapewnienie wsparcia i holistyczne podejście do kwestii zdrowia w połączeniu z rosnącą elastycznością pracy hybrydowej może pozytywnie wpłynąć na poprawę zdrowia psychicznego pracowników nie tylko w czasie pandemii. Niech dowodem na realną potrzebę takich usług będzie fakt pojawienia się centrum wsparcia psychologicznego w ramach usług dostępnych w programie kafeteryjnym na platformie My Benefit, która dociera do ponad pół miliona pracowników w Polsce.

Hybrydowość wzmacnia przestarzałe normy dotyczące płci

Liczne doniesienia i wyniki badań pokazują, że praca w domu cofnęła zegar w obszarze ról poszczególnych płci w codziennym życiu. Kobiety, również te pracujące zawodowo, ponownie przyjęły na siebie ciężar zarządzania większością zadań związanych z opieką nad dziećmi i pracami domowymi. Problem ten należy zatem potraktować poważnie i postawić na liście priorytetów samych organizacji. Te, które przez wiele lat podejmowały działania, mające na celu odciążenie zatrudnionych kobiet w ich codziennych rolach rodzinnych, obecnie podejmują nowe inicjatywy mające na celu utrzymanie tego przez lata budowanego stanu. Z pomocą przychodzi również chęć negocjowania przez pracujących rodziców właściwej równowagi pomiędzy pracą a rodzicielstwem oraz inicjatywy ze strony ojców, którzy również coraz częściej podejmują wyzwanie związane z opieką nad dziećmi, szczególnie podczas pracy z domu. W nietypowej sytuacji, w której wsparcie ze strony placówek oświatowych jest ograniczone, rzucają oni wyzwanie tradycyjnym stereotypom, jednocześnie zapewniając swoim dzieciom zdrowe wzorce do naśladowania.

Praca hybrydowa to marnowanie przestrzeni biurowej

Obecnie wielu specjalistów i projektantów pracuje intensywnie nad tworzeniem biur przyszłości, które po pandemii mają zapewnić bezpieczeństwo zatrudnionym. Tworzone są nowe normy związane z zagęszczeniem biurek na danej powierzchni, zapewnieniem odpowiedniej wentylacji i przygotowaniem ergonomicznych wspólnych przestrzeni roboczych oraz socjalnych. Oczywiście zmiany te będą wymagały nowych przyzwyczajzeń, ale wraz ze zmianą przychodzą też innowacje, które mogą sprawić, że w przyszłości przestrzeń biurowa będzie lepiej wykorzystywana do kreatywnej współpracy oraz dzielenia się wiedzą.

Hybrydowość wymaga technologii

COVID-19 przyspieszył nie tylko popyt na technologie i rozwój narzędzi do współpracy, tych zwiększających produktywność czy wpływających na zaangażowanie i budowanie relacji z klientami. Przyspieszył przede wszystkim ich implementację w codzienne życie zawodowe wielu osób. Wiele firm przy okazji przekonało się, że digitalizacja procesów ułatwia pracę pracownikom, co przekłada się na ich większe zaangażowanie i produktywność. Cyfrowe innowacje wpłynęły również na poprawę bezpieczeństwa środowiska pracy. Część organizacji zdecydowała się na stworzenie dedykowanych narzędzi podpowiadających pracownikom, jak zachować się przed wejściem do biura, w trakcie przebywania w nim, a także poza firmą. Niektóre firmy przygotowały nawet systemy pozwalające na anonsovanie obecności w biurze, rezerwowanie miejsca pracy czy powiadamianie pracodawcy o wystąpieniu niepokojących objawów chorobowych.

Praca hybrydowa to model, który stał się codziennością. Nikt obecnie nie wiem na jak długo zagościł w rzeczywistości zatrudnionych. Możemy być jednak pewni, że przynajmniej w najbliższych kilkunastu miesiącach stanie się nową normalnością. Ważne zatem, by zarówno pracodawcy, jak i pracownicy w pełni wykorzystali jej zalety, a wady potrafili przekuć na swoją korzyść. Niezbędne jest zatem obalenie wszystkich związanych z nią mitów i znalezienie w nich podstaw do podjęcia dobrych i efektywnych działań. Najważniejsze jednak, by ludzie funkcjonujący w modelu pracy hybrydowej czuli się dobrze i bezpiecznie.



employer branding
employer branding_

public relations
public relations_



social media
social media_



Inni się starają
My robimy to dobrze