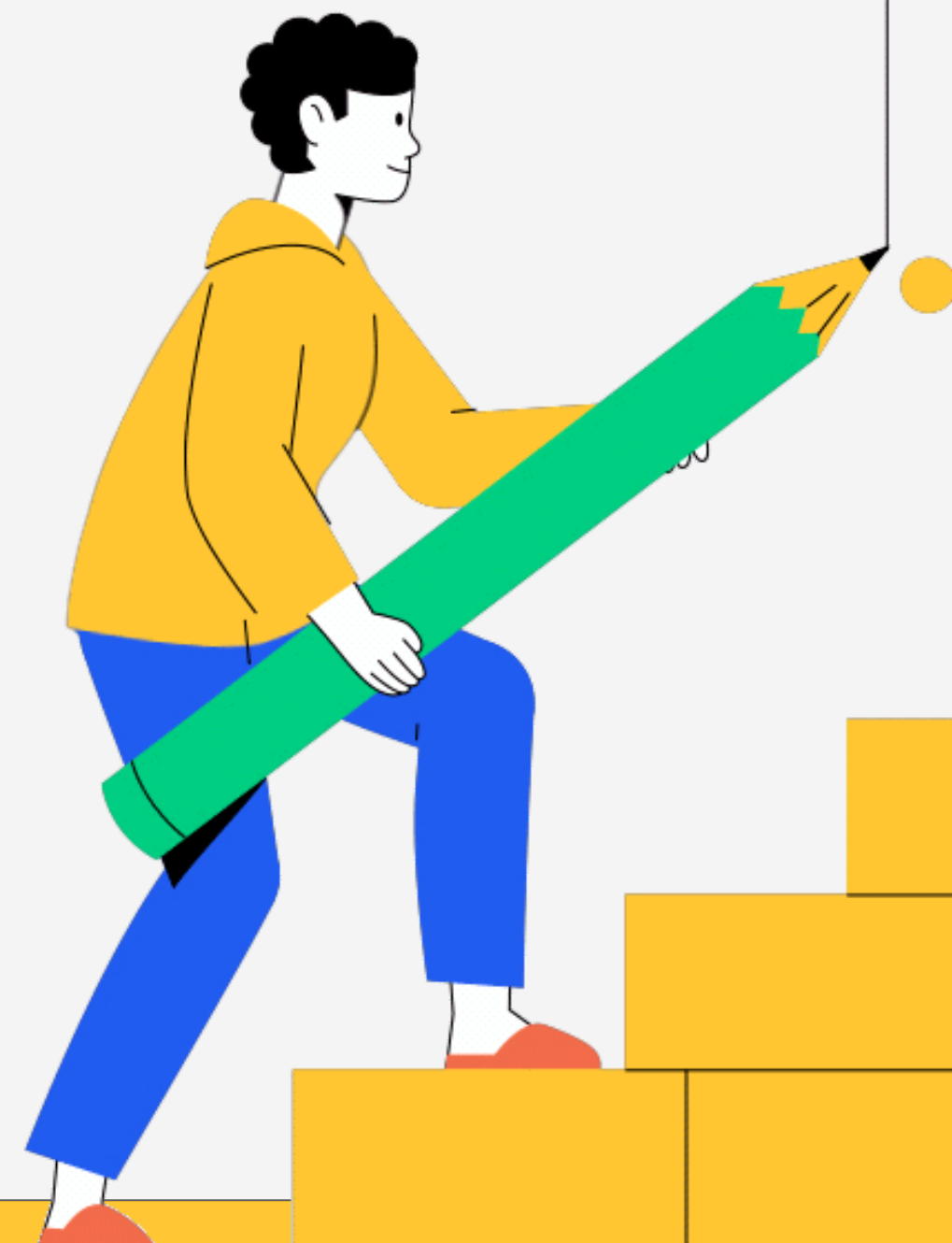




PRACOWNIA
ŻYCIA

Globalne Trendy Talentów 2022

Jak zmienia się kultura organizacji w 2022 roku?



EWA CHOJECKA

Chief Happiness Officer,
Trenerka Psychologii Pozytywnej

Opracowanie własne na podstawie **2022 Global Talent Trends**
The Reinvention of Company Culture



Zmiany w kulturze organizacji

W obecnych czasach, kiedy wyraźne piętno odcisnęła na nas pandemia, na rynku jest coraz więcej bardziej wymagających pracowników z pokolenia Z i Y, a środowisko pracy zmienia się bezpowrotnie, warto na nowo zdefiniować Kulturę Organizacji, aby odpowiadała aktualnym wymaganiom.

Nadeszła era holistycznej koncentracji na Człowieku, na jego dobrostanie psychofizycznym oraz satysfakcji z pracy.

Nowa kultura organizacji powinna uwzględniać nie pracowników, ale **LUDZI**, ich indywidualne potrzeby, w tym potrzebę elastyczności, dopasowania pracy do życia i holistyczny dobrostan (wellbeing).

Rolą pracodawcy staje się autentyczne i szczerze wspieranie ludzi, budowanie wspólnoty opartej na tych samych celach, promowanie empatii i zaufania.

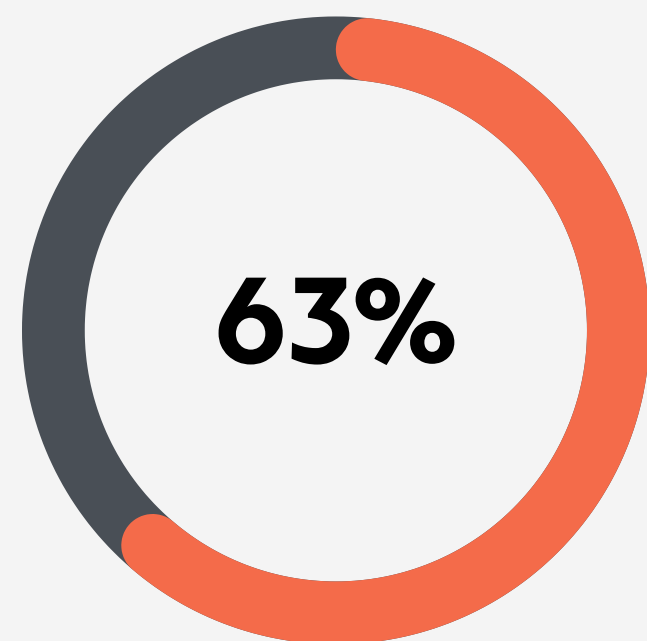
Mary Alice Vuicic, the CHRO of Thomson Reuters twierdzi, iż:

"Obecnie kluczowa jest elastyczność, która pozwala pracownikom dopasować pracę do ich życia prywatnego, a nie jak kiedyś dopasować życie do pracy."

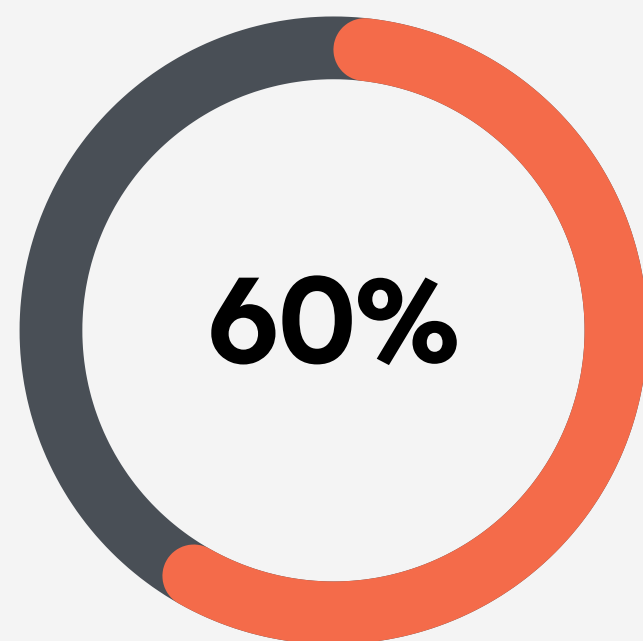
Natomiast Claude Silver, the Chief Heart Officer at VaynerMedia dodaje:

"Do tej pory zajmowaliśmy się "work life balance", podczas gdy teraz odwracamy priorytety, aby zachować "life work balance".

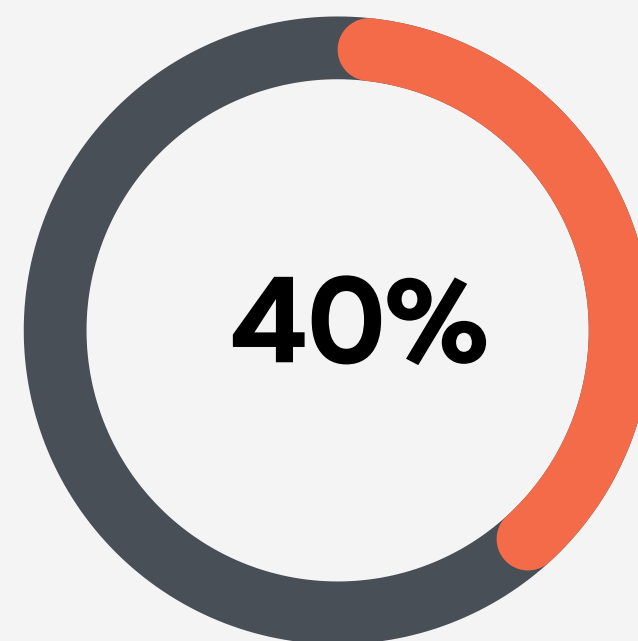
Co jest obecnie najważniejsze z punktu widzenia profesjonalistów wybierających nowe miejsce pracy?



Work life balance

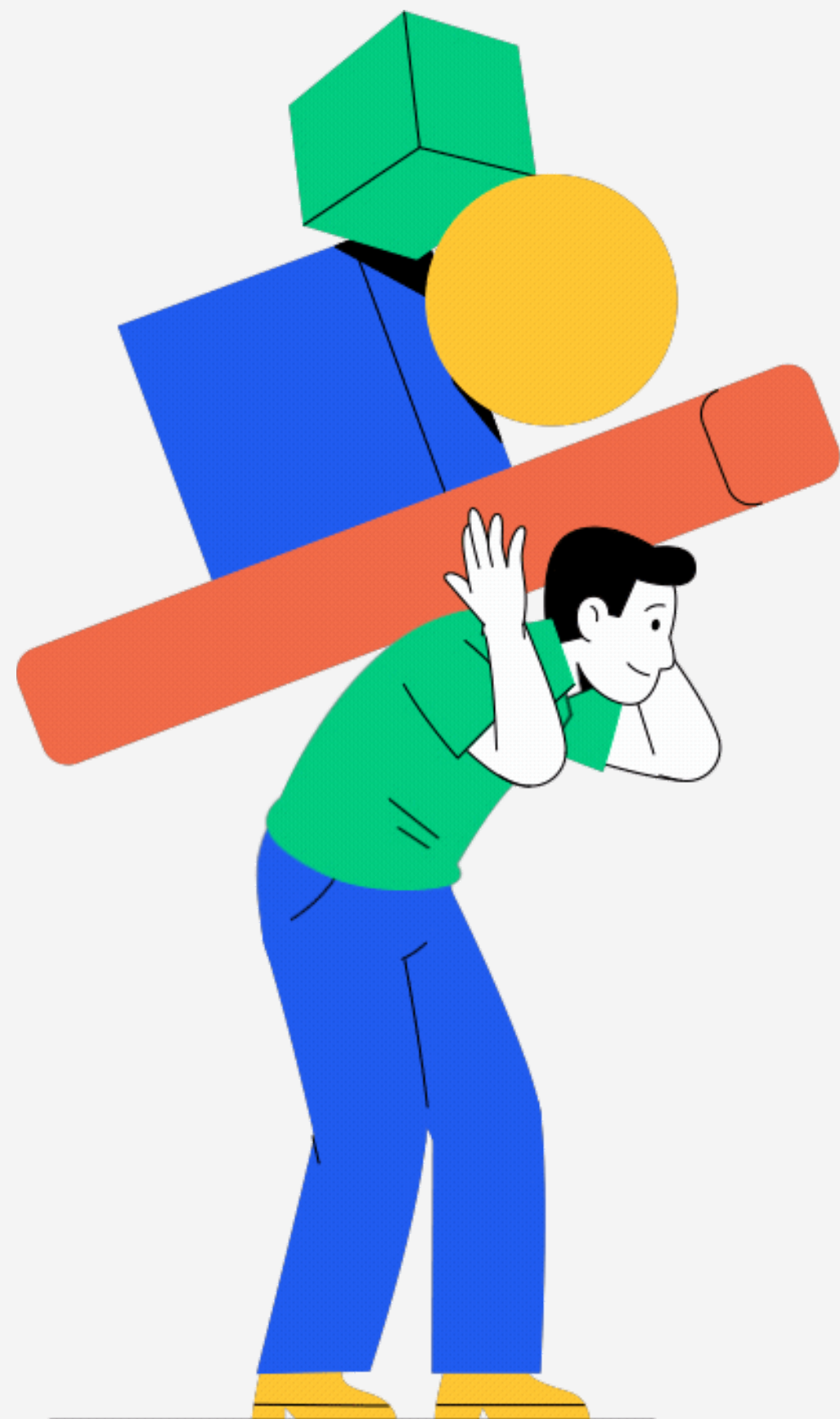


Benefity i dodatki



Koledzy i kultura organizacji





Elastyczność w miejscu pracy

Stary model pracy od 9:00 do 17:00 odchodzi do lamusa. **Nadchodzi era elastyczności** nie tylko jeśli chodzi o godziny pracy, ale także o miejsce i sposób wykonywania pracy.

3 wymiary elastyczności w pracy:





- elastyczne godziny pracy,
- elastyczne miejsce pracy,
- elastyczny sposób wykonania pracy.

Powoli odchodzi się od mierzenie czasu pracy na rzecz pomiaru efektów. Dobrze ujął to Nickle LaMoreaux, CHRO at IBM, **“Organizacje muszą mierzyć efekty, nie działania.”**

Nową filozofią staje się **“pracuj tam gdzie jesteś produktywny, w czasie kiedy jesteś najbardziej efektywny i sposobem, który jest dla Ciebie najbardziej efektywny”**.

Elastyczność jest najważniejsza dla pokolenia Z

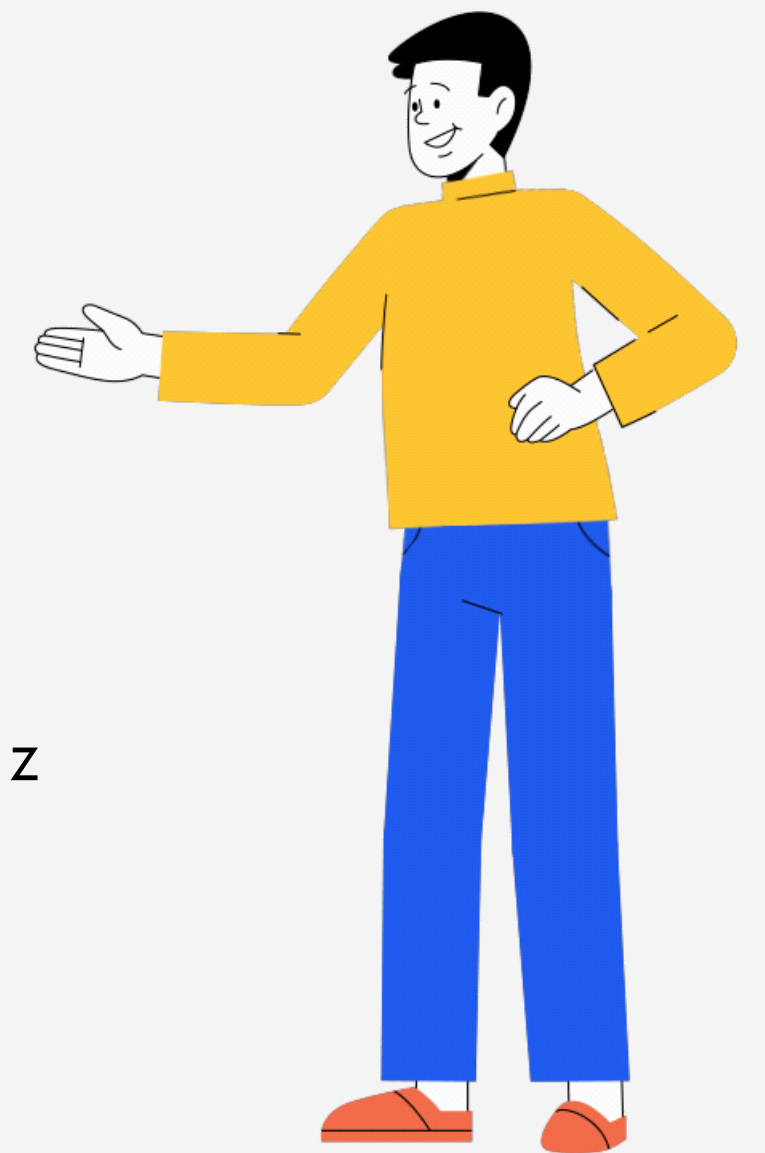
Różnica w zaangażowaniu w posty firmowe, które powołują się na elastyczność w miejscu pracy, w porównaniu do zwykłych postów - nie zawierających tej informacji.

Generacja Z	77%	
Millenialsi	30%	
Generacja X	- 5%	
Baby boomers	- 31%	

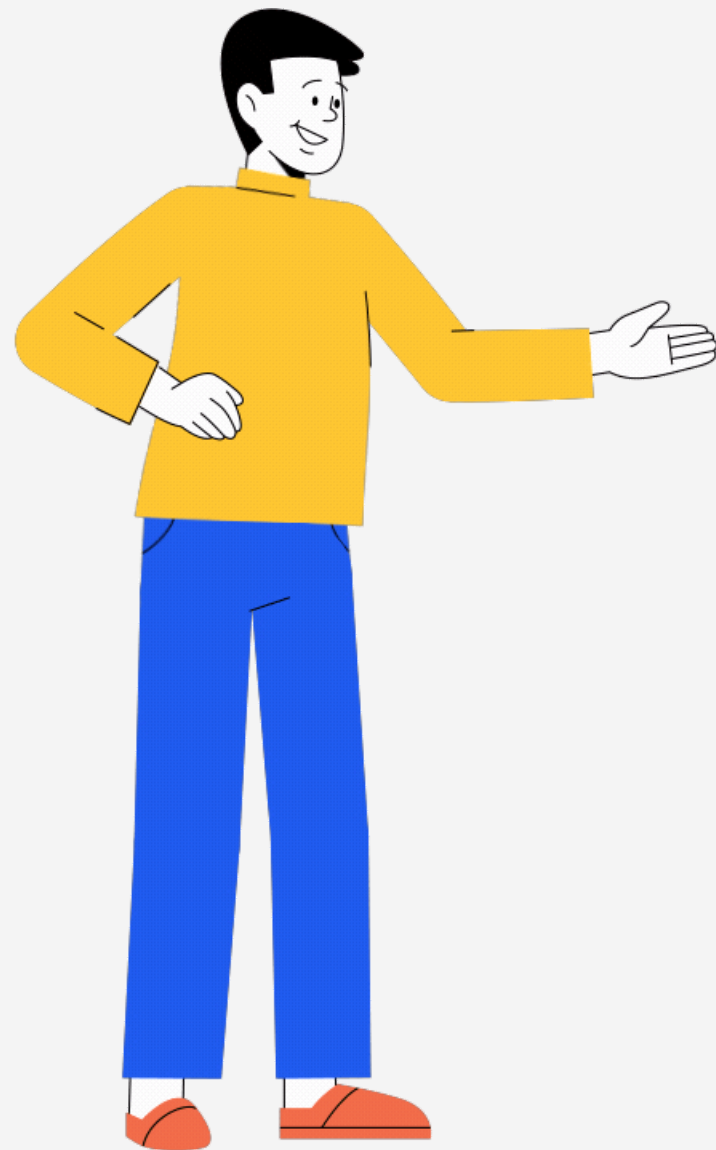
Jak **wdrożyć** elastyczność do kultury organizacyjnej?



- Traktuj równo pracowników zdalnych i hybrydowych.
- Stwórz manuale dotyczące pracy zdalnej
- Organizuj wirtualne wydarzenia wzmacniające relacje w firmie oraz związki z firmą.
- Zarząd i managerowie też pracują zdalnie i wspierają tę formę pracy (np. łączą się na spotkania ze swojego "home office" a nie z gabinetu w biurze).
- Zrezygnuj z premiowania długich godzin pracy na rzecz wynagradzania za wynik/osiągnięty rezultat.

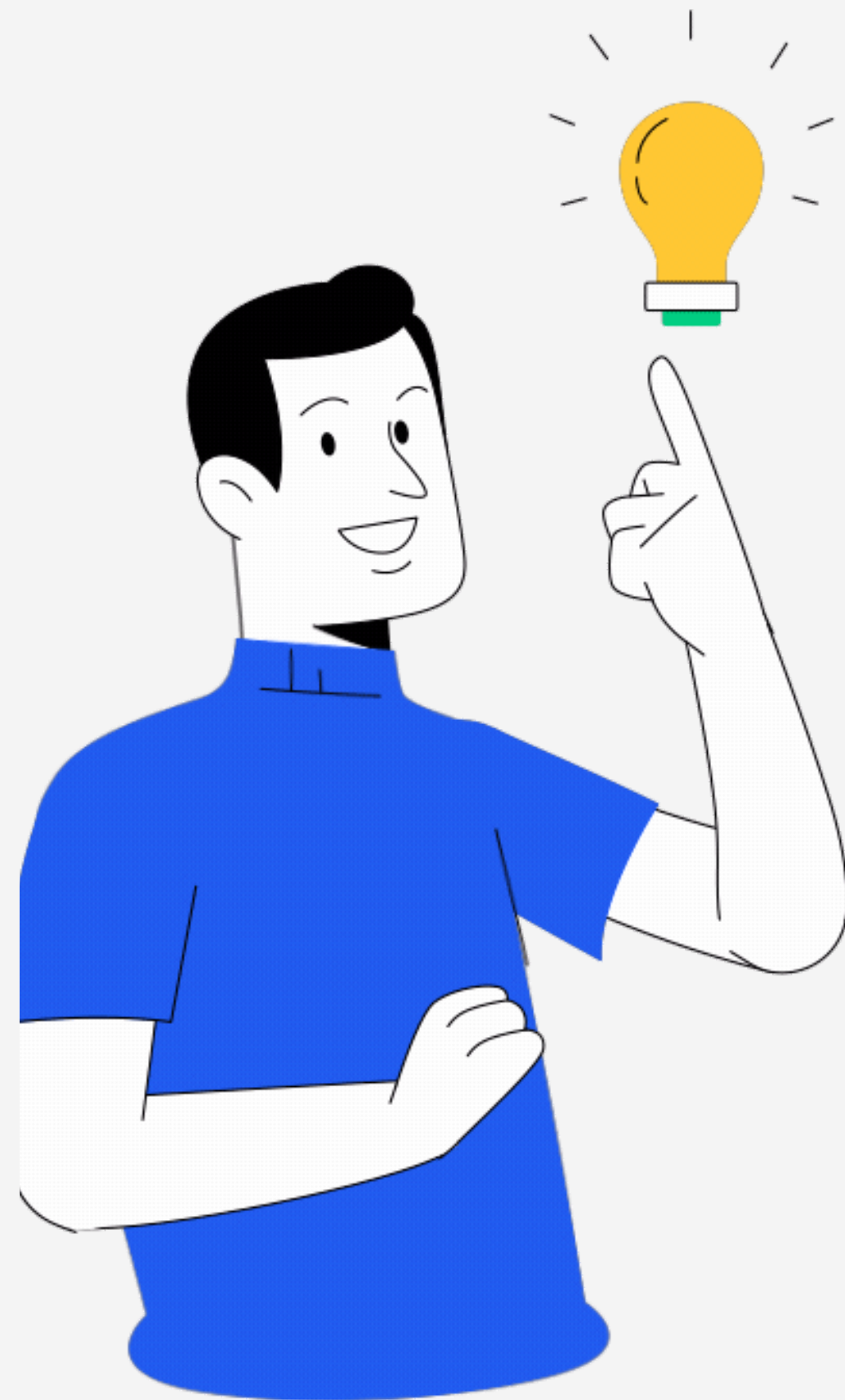


Jak **wdrożyć** elastyczność do kultury organizacyjnej?



- Dbaj o to, aby pracownicy kończyli pracę o wyznaczonej godzinie.
- Jak najmniej spotkań w czasie rzeczywistym. Coraz bardziej popularne są asynchroniczne metody pracy, czyli np. email lub praca w chmurze nad jednym projektem, gdzie każdy może uzupełniać swoją część pracy.
- W zawodach, które są związane ze ścisłym grafikiem (sprzedawcy, pracownicy służby zdrowia, pracownicy fabryk) w grę wchodzi bardziej elastyczny grafik pracy. Coraz popularniejsze stają się 4 dniowe tygodnie pracy czy też dłuższa przerwa pomiędzy zmianami.





Unilever Case Study

Firma wprowadziła nowy program pracy "U Work", który z jednej strony opiera się na pełnej elastyczności jaka jest domeną pracowników kontraktowych, a jednocześnie łączy niektóre benefity pracownicze od zawsze związane z pracownikami stałymi.

Pracownicy U-Work nie mają wyznaczonego stanowiska. W zamian pracują nad różnymi projektami, do których zgłaszają swój udział. Dostają wynagrodzenie za projekty w których uczestniczą. Dodatkowo otrzymują także miesięczną "mini pensję" za tryb stand-by i niektóre benefity pracownicze.

Program okazuje się idealnie trafiać w potrzeby wszystkich generacji.

Korzystają z niego:

- pracownicy przed emeryturą, którzy szkolą młodszych pracowników i uczestniczą w programach mentoringowych,
- osoby posiadające dzieci i dzielące swój czas między pracę a wychowanie dzieci,
- młode i przedsiębiorcze osoby, które chcą łączyć pracę z podróżami lub też zakładają "na boku" własny biznes.

Wellbeing

Prawdziwy wellbeing zaczyna się od kultury organizacji zorientowanej na Człowieka. Empatia powinna być fundamentem każdej kultury organizacyjnej.

Dzisiejsza troska firm o kompleksowy dobrostan pracowników nie może być wycinkowym dbaniem o niektóre aspekty zdrowia emocjonalnego i fizycznego jak np. zajęcia jogi, ubezpieczenie medyczne czy karnety na siłownię. Do zagadnienia dobrostanu warto podchodzić wielopłaszczyznowo.

Wellbeing ma wiele wymiarów:

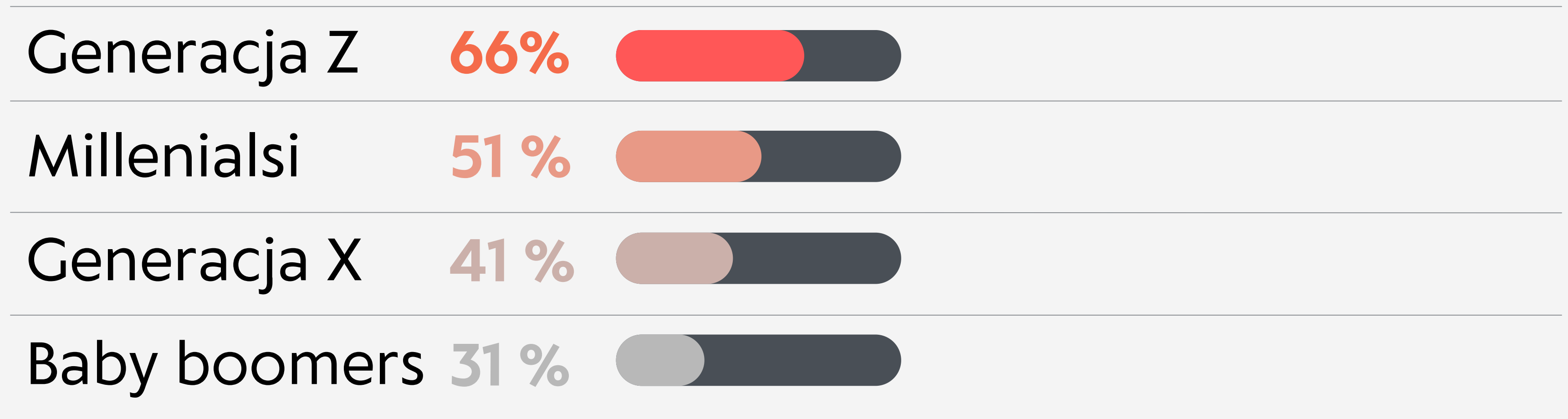
- mentalny
- fizyczny
- emocjonalny
- finansowy

Powstaje coraz więcej kompleksowych strategii wellbeingowych obejmujących: wolne dni (np. pierwszy wolny piątek miesiąca), programy wspierania pracowników (infolinie psychologiczne), ubezpieczenia zdrowotne wraz z konsultacjami psychologicznymi, a także szerokie zmiany w sposobie pracy (więcej elastyczności, eliminacja długich spotkań, wsparcie pracy asynchronicznej).



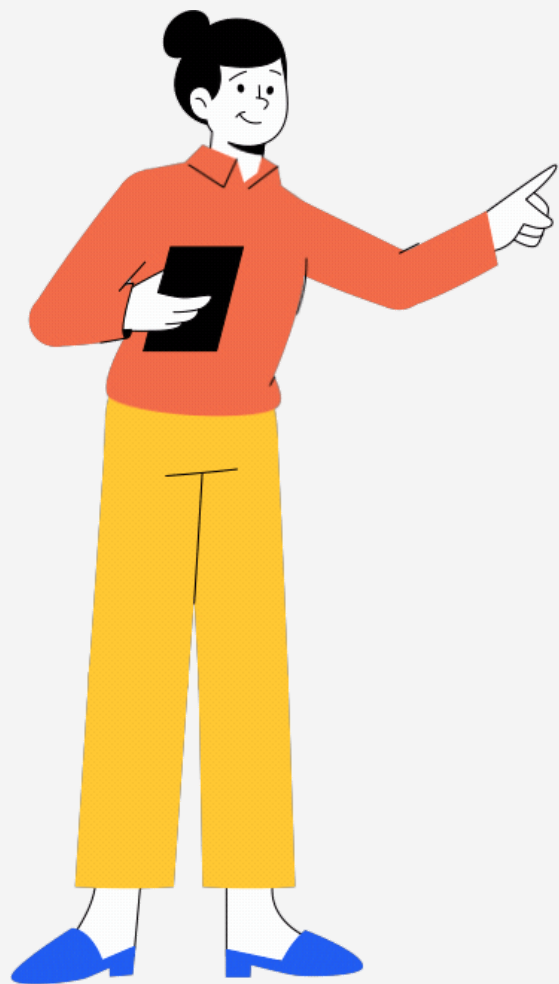
Pokolenie Z potrzebuje kultury zbudowanej na dobrostanie

Procent osób, które mówią, że chciałyby większego zaangażowania pracodawców w dobrostan i wellness pracowników.



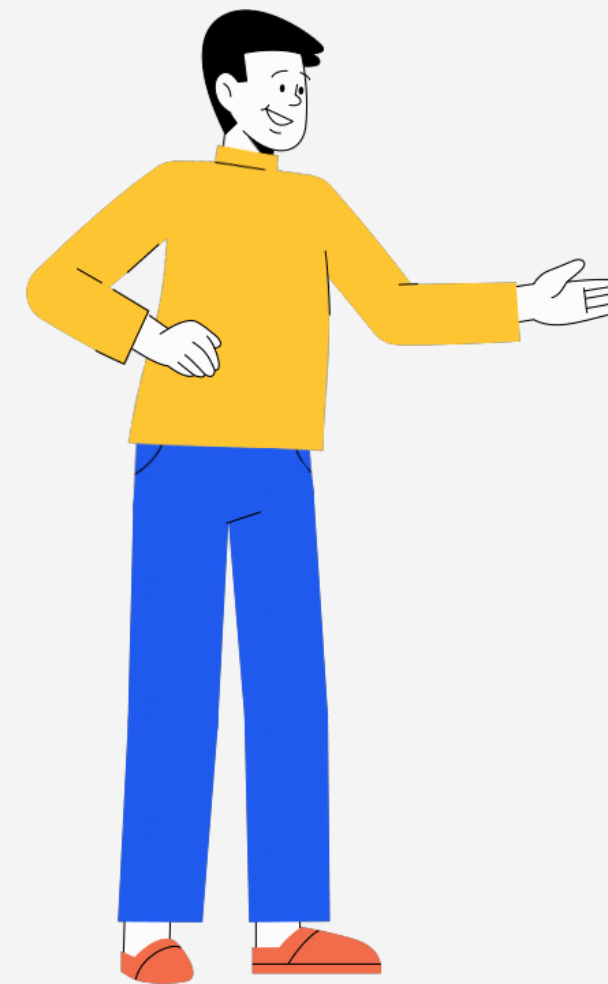
Pracownicy chcą więcej "well-being"

Co się dzieje, kiedy pracownicy czują się zaopiekowani w swoim obecnym miejscu pracy?



3,2x

Są przeszło 3-krotnie
bardziej szczęśliwi w
miejscu pracy!



3,7x

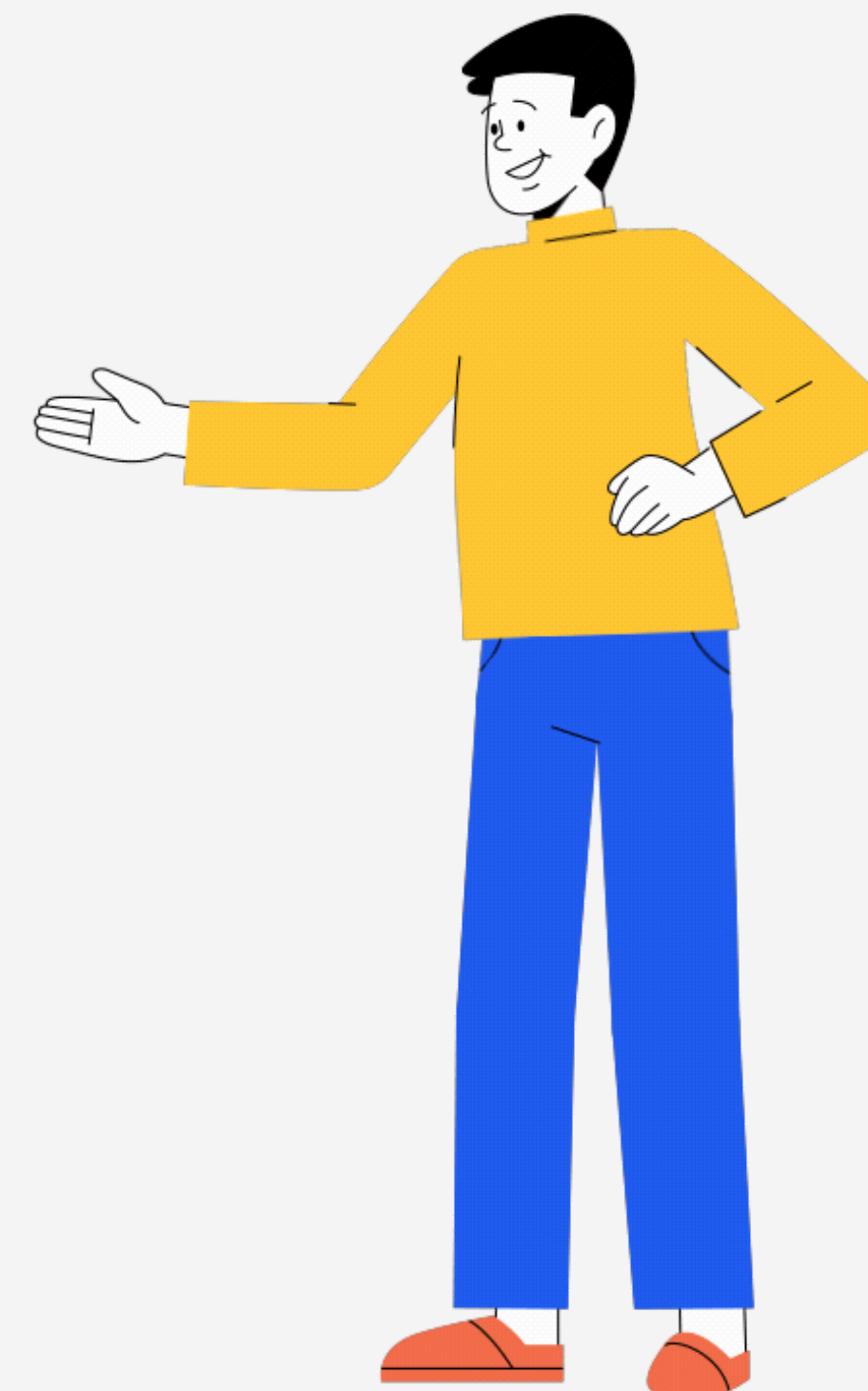
Prawie 4-krotnie
chętniej rekomendują
swoją firmę jako dobre
miejsce pracy!

Jak zwiększyć work-life balance a raczej life-work balance?



- Zadbaj o to, aby pracownicy mieli czas na życie osobiste i rodzinne oraz swoje sprawy i pracę głęboką. Dobrym pomysłem jest blokowanie godzin, podczas których pracownicy są niedostępni, albo też “dni bez spotkań”.
- Niektórzy pracownicy niechętnie biorą dni wolne z obawy przed nawarstwieniem się pracy. Niektóre firmy takie jak LinkedIn czy Nike wdrażają więc politykę wolnych dni, podczas których cała firma jest zamknięta, a ludzie mogą poświęcić ten czas na zadbanie o siebie, swoje zdrowie i relacje.
- Przykład idzie z góry - warto namówić managerów oraz Dyrektorów i Zarząd, aby promowali swoją postawą politykę Wellbeing (pokazując na przykład jak urlop wpływa na ich zdrowie i dobre samopoczucie).

- Firmy takie jak Bolt, Kickstarter czy Designual wprowadzają pilotażowe programy 4-dniowego dnia pracy. Warto rozważyć skrócenie tygodnia pracy, aby zostawić pracownikom więcej czasu na życie prywatne.
- Dobrym pomysłem są także szkolenia dla managerów w zakresie pierwszej pomocy psychologicznej, rozpoznawania symptomów stresu i wypalenia oraz empatycznego i pozytywnego przywództwa.
- Aplikacje do medytacji takie jak Headspace czy Calm zyskały na popularności w czasie pandemii. Aplikacje pomagają redukować stres, uspokajać umysł, relaksować ciało, a także mogą służyć jako pierwsza pomoc w kryzysowych sytuacjach.
- Zaangażuj pracowników we wzajemną pomoc. Czasem wystarczy być wysłuchanym przez życzliwą osobę, aby znaleźć wyjście z trudnej sytuacji. Firmy takie jak WPP czy Unilever wdrażają program wzajemnej pomocy wśród pracowników, w którym ochotnicy przechodzą krótki kurs pierwszej pomocy psychologicznej, aby pomagać swoim kolegom w pracy.





Case Study

Program "Lift Up" został wdrożony przez LinkedIn we wrześniu 2020 w odpowiedzi na pandemię Covid19 oraz wzrastające zjawiska niepewności, wypalenia i samotności. Program obejmował materiały edukacyjne, wydarzenia online oraz dni wolne w tym "Tydzień bez pracy" .

Głównymi założeniami programu było to, aby w ciekawy i niestandardowy sposób pozytywnie zaskoczyć pracowników, aby pobudzić ich energię, wzmocnić siły i chęci do życia i pracy, a jednocześnie dobrze się bawić.

Nastąpił **przełom**

"Nadszedł czas kiedy wszyscy przewartościowują wszystko" - mówi LinkedIn CEO Ryan Roslansky. Liderzy na nowo definiują kulturę organizacyjną, strategię, modele pracy i wartości. Pracownicy zmieniają nie tylko sposób swojej pracy, ale także przewartościowują swoje życie w kierunku pracy z powołaniem.

Chętniej niż kiedyś zmieniają pracę szukając więcej elastyczności, zrozumienia i empatii oraz poczucia sensu.

Członkowie LinkedIn postują co raz więcej na te **tematy**

Biorąc pod uwagę wpisy członków LinkedIn - wykres obrazuje wzrost w latach 2019 do 2021.

● ROK 2019 ● ROK 2021

+362%
ELASTYCZNA PRACA



+35%
WELLBEING

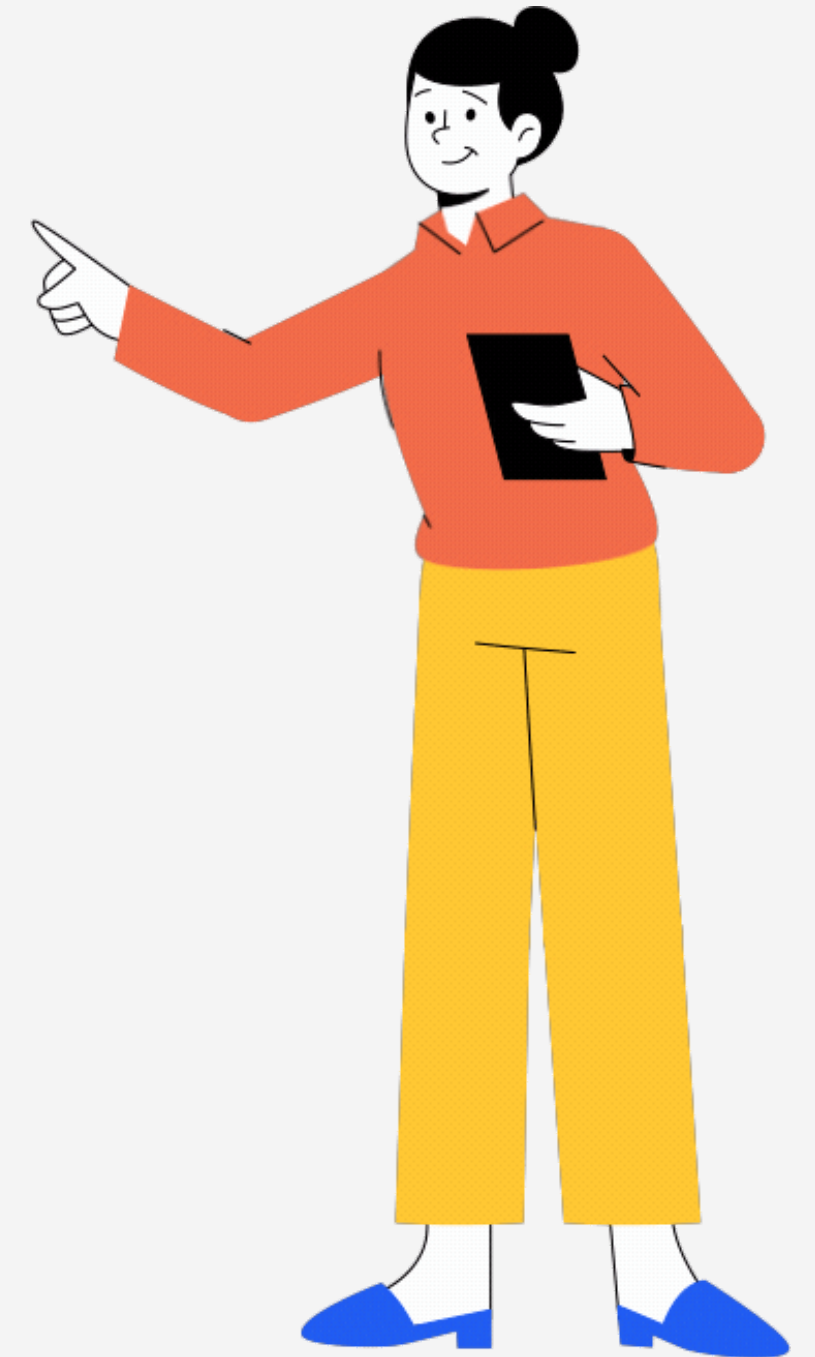


+15%
KULTURA ORGANIZACJI



Jak zadbać o Employer Branding?

- Słuchaj swoich ludzi. Dropbox wdrożył system zdobywania informacji zwrotnych od swoich pracowników poprzez:
 - a.regularne testy zaangażowania
 - b.grupy focusowe
 - c.spotkania a managerami
 - d.indywidualne spotkania z wybranymi pracownikami
- Daj ludziom to, czego potrzebują. Z badań LinkedIn wynika, iż większość kandydatów poszukuje obecnie pracy, która będzie zapewniała elastyczność, work-life balance, dobre wynagrodzenie i benefity i przyjazne środowisko pracy.
- Bądź autentyczny. Nikt nie oczekuje perfekcjonizmu. Wielką wartością staje się autentyczne przywództwo, kiedy pokazujemy swoje słabości, ale także pozwalamy na te słabości innym.
- Zainwestuj w personalizowany onboarding, Szczególnie dla pracowników wdrażanych zdalnie, którzy potrzebują indywidualnego podejścia. Ajay Sah, The Head Of Recruiting at Capgemini radzi, "Dobrze zdefiniuj rolę i zakres odpowiedzialności, ułatw wejście w nowe środowisko i grupę poprzez system wzajemnego wsparcia."





Podsumowanie

Kultura organizacyjna zmienia się szybciej niż kiedykolwiek. Podstawowym wyznacznikiem jest zmiana podejścia do pracowników, nie jako do siły roboczej, ale do ludzi.

To zmiana podejścia do pracy, zmiana całej filozofii pracy. Nie chodzi tutaj o narzędzia i technologię, ale o zmianę potrzeb i oczekiwań zarówno pracowników jak i pracodawców.

Słowa kluczowe charakterystyczne dla nowej kultury organizacji to:

- elastyczność,
- praca asynchroniczna,
- zaufanie,
- przynależność ,
- life-work balance oraz
- holistyczny wellbeing.

Organizacje, które pragną przyciągnąć oraz utrzymać najlepsze talenty powinny zreorganizować swoją Kulturę Organizacyjną w taki sposób, aby Człowiek był w centrum zainteresowania.



O MNIE

Mam na imię Ewa, jako Chief Happiness Officer, Trenerka Psychologii Pozytywnej i orędowniczka idei „pracoszczęścia” pomagam zadbać o emocjonalny wellness i psychiczny wellbeing pracowników, podnieść poziom szczęścia w pracy, zwiększyć kreatywność i innowacyjność zespołów oraz zapobiec wypaleniu i rotacji pracowników.

Prowadzę szkolenia i programy edukacyjne obejmujące najlepsze praktyki z dziedziny psychologii pozytywnej, filozofii szczęścia i mindfulness.

Współpracuję więc z firmami, którym bliski jest człowiek, ponieważ gorąco wierzę, że prosperująca organizacja zaczyna się od troski o ludzi, którzy ją budują.

Ewa Chojecka

WWW.PRACOWNIAZYCIA.PL



PRACOWNIA
ŻYCIA

Dziękuję za uwagę!

Masz pytania? Czekam na Twoją
wiadomość: smile@pracowniazycia.pl

