STRONA Kadry+
NUMER 3, LUTY 2022

PANDEMOMENT

PARTNERZY WYDANIA
pwc
UNIT4 Teta
BENEFIT systems

wstępniak

Moment transformacyjny

Pandemoment jest słowem, które bardzo mi się spodobało (trafiłem na nie jakiś czas temu dzięki firmie TrendWatching). Powstało z połączenia dwóch angielskich słów: „pandemic" i „moment". **Oznacza kryzys, który staje się szansą na transformację.** W ostatnich dwóch latach, bardzo trudnych latach, obserwowaliśmy wiele organizacji, który czas pandemii wykorzystały do przeprowadzenia udanych transformacji – w różnych aspektach.

Dla HR słowo „pandemoment" powinno mieć szczególne znaczenie. Praktycy HR są bowiem w samym centrum zmian, które zachodziły (i wciąż zachodzą!) we wszystkich praktycznie aspektach życia organizacji. W tym numerze naszego magazynu chcemy trochę tych zmian pokazać. Od wellbeingu, przez technologie, aż po obszar rozwoju.

To jednak tylko wierzchołek góry lodowej. Dlatego w tym roku nasze wydarzenia mocno wchodzą w tematy transformacyjne. **Pochód prowadzi majowy Kongres Kadry, który w całości poświęcony będzie hybrydowemu HR** (s. 7)**.** Serdecznie zapraszam do zapoznania się z jego tematyką i stale poszerzającą się agendą.

W pełni zgadzam się z Ewą Stelmasiak (s. 9), która porównuje pandemię do górskiej wspinaczki. Kiedy wydaje nam się, że już za chwilę koniec i powrót do normalności (cokolwiek ona oznacza), zza zakrętu wyłania się jeszcze jedno podejście. I kolejne. Mam nadzieję, że w tej wędrówce zachowujecie zdrowie i macie wsparcie, aby wykorzystać Wasz pandemoment.

DAWID ZARAZIŃSKI

Dyrektor komunikacji w meet&grow. Redaktor naczelny serwisu StronaKadry.pl. Jest twórcą Instytutu Kontekstów Pracy.

Dołącz do społeczności ambitnych praktyków HR!

Wiesz, że co czwartek w Twojej skrzynce pocztowej może na Ciebie czekać wyjątkowy newsletter HR? Co tydzień autorskie analizy, prasówka i ciekawostki ze świata, który tak uwielbiamy.

To newsletter od praktyków dla praktyków!

zapisz się na:

STRONAKADRY.pl »

Czas na hybrydowy HR?

Hybrydowa era nastała. Dla praktyków HR to nie tylko nowe, poważne wyzwania. To także rzeczywistość, która przetasuje wszystkie karty kultury firmy.

Po raz pierwszy od rozpoczęcia pandemii większość pracowników wiedzy (58 proc.) wykonuje swoje zadania w modelu hybrydowym. Tak wynika z ustaleń firmy Slack, która przebadała ponad 10 tys. osób w USA, Europie i Japonii.

Podobny trend dostrzegamy w naszym kraju. Choć warto na początku zrobić jedno, kluczowe zastrzeżenie: **praca zdalna nie jest doświadczeniem tak powszechnym, jak się czasem przyznaje i prezentuje.**

Praca zdalna nie tak powszechna

Z badań CBOS (październik 2021) wynika, że **ok. 70 proc. badanych Polaków pracuje stacjonarnie, a pracujących zdalnie przez cały czas jest zaledwie 8 proc.** Z pracy zdalnej najczęściej mogą korzystać przedstawiciele kadry kierowniczej i specjaliści z wyższym wykształceniem (75 proc.). Jednak nadal ponad połowa z nich ma taką możliwość tylko w określonych okolicznościach (57 proc.).

Elastyczna organizacja pracy jest stosunkowo często akceptowalna w środowisku administracyjno-biurowym (54 proc.). Najczęściej z pracy zdalnej przez cały czas mogą korzystać osoby pracujące na własny rachunek (21 proc.). Grupy społeczno-zawodowe, których charakter pracy niemal zupełnie uniemożliwia wykonywanie obowiązków w innym miejscu, to pracownicy usług, robotnicy i rolnicy.

Podobne wyniki w swoich analizach uzyskał Pracuj.pl. Po dwóch latach pandemii koronawirusa wciąż dominuje w pełni stacjonarny model: deklaruje go 65 proc. respondentów.

Przyszłość hybrydowa?

Z analiz firmy wynika jednak, że już co czwarty Polak deklaruje pracę hybrydową (24 proc.), a co dziesiąty – w pełni zdalną (11 proc.). Podsumowując: **przynajmniej częściowo poza biurem lub siedzibą firmy obowiązki wykonuje więcej niż co trzeci Polak.**

Hybrydowo lub zdalnie częściej pracują osoby młodsze, z dużych miast (powyżej 500 tys. mieszkańców). Zdecydowanie najchętniej wychodzą do biura w poniedziałek (prawie połowa wskazań). Najmniej badanych przychodzi do biura w piątki (7 proc.) i dni weekendowe (3 proc.).

Jak wyglądać będzie najbliższa przyszłość pracy? Czy będzie zdalna, stacjonarna czy hybrydowa?

Według badaczy z Pracuj.pl tylko co czwarty pracownik chciałby wykonywać swoje obowiązki w pełni zdalnie. Jednak jeszcze mniej osób (9 proc.) w ogóle odrzuca ten model pracy. **Badani najczęściej wybrali model hybrydowy (ogółem 66 proc. wskazań).** Co jednak ciekawe, w grupie „hybrydowej" także można zauważyć pewne różnice. 34 proc. badanych chciałoby pracować w firmie tylko dwa, trzy razy miesięcznie, a 32 proc. – przynajmniej raz w tygodniu.

Podobne wnioski płyną z analiz firmy JLL: 34 proc. respondentów chciałoby każdego dnia pracować w biurze, 32 proc. wskazuje na potrzebę jednego lub dwóch dni *home office* w tygodniu, 24 proc. na trzy do czterech, a tylko 10 proc. ankietowanych chce pracować na stałe z domu.

Biuro wymyślone na nowo

Powyższe dane wynikają z dwóch źródeł. **Po pierwsze: względy praktyczne** – brak konieczności dojazdów, możliwość załatwiania spraw prywatnych, konieczność opieki nad dziećmi itd.

Po drugie: warunki pracy nad różnymi zadaniami. Coraz częściej mamy potrzebę pracować wspólnie, rozmawiać, robić burzę mózgów. Wtedy chcemy mieć łatwość spotkania się twarzą w twarz. Z drugiej strony potrzebujemy czasu na pracę w ciszy, skupieniu – wtedy lepszy jest *home office*.

Częściowo poza biurem lub siedzibą firmy obowiązki swoje wykonuje więcej niż co trzeci Polak.

„Hybrydowość” to nie jednak nie tylko to, skąd pracujemy. Ten model ma przełożenie na całą kulturę organizacji. Od tego, jak się ze sobą komunikujemy, integrujemy i rozliczamy, po dostępność talentów oraz: przestrzeń pracy.

Wśród komentatorów i praktyków trwa ciekawa dyskusja o tym, **jak powinno zmieniać się biuro.** Oto najważniejsze trendy, które warto brać pod uwagę:

- **nowe aranżacje** – biuro musi sprzyjać współpracy, planowanym i spontanicznym spotkaniom, musi zapewniać także przestrzeń do pracy cichej,
- **zdrowie** – jak stworzyć bezpieczną przestrzeń pracy, z czystym powietrzem, wzmacniające zdrowie psychiczne (poprzez kolory, zieleń itd.),
- **ekologia** – więcej zieleni w biurze, biura zero-waste, zero-emisyjne,
- **technologie** – więcej zaawansowanych rozwiązań i aplikacji wspierających pracę i zwiększających dostępność (między innymi technologie głosowe, inteligentne oświetlenie),
- **dobrostan** – przestrzeń z opieką nad dziećmi, siłownią, kantyną, opieką psychologia itd.

Praca w nowoczesnym, gotowym na hybrydowe czasy biurze może być przyjemniejsza i bardziej efektywna. To także świetny benefit, który może przyciągnąć najlepszych pracowników wiedzy. Ale jednocześnie jest to wciąż temat wymagający pogłębionych analiz i badań. Niewiele jest jeszcze inspirujących „kejsów” i dobrych praktyk.

Hybryda będzie trudna

Choć „hybrydowość” staje się prawdziwym „hitem” to wydaje się, że najgorsze dopiero przed nami. Wielu badaczy podkreśla wyzwania, jakie wiążą się z pracą w modelu hybrydowym.

Psycholożka Elora Voyles wskazuje między innymi na spadające zadowolenie osób, które doświadczały takiej formuły pracy. **Okazuje się ona wyczerpująca dla 72 proc. respondentów** badań Tinypulse (zdecydowanie bardziej niż w przypadku pracy zdalnej i biurowej) – głównie z powodu częściej zmieniających się rytuałów, co trochę przypomina pracę zmianową. Wyzwaniem dla „hybrydy” może być również prezenteizm, a w konsekwencji – wypalenie zawodowe.

Pracownicy oczekują elastyczności i autonomii. Chcą mieć możliwość wyboru czy pracują z domu, czy z biura. To będzie jednak jedno z kluczowych wyzwań dla praktyków HR.

kongreskadry

Odkrywaj z nami przepis na **hybrydowy HR!**

Nadszedł czas na hybrydowy HR. Z taką myślą ogłaszamy **temat wiosennej edycji Kongresu Kadry.**

„HR hybrydowy” będzie spotkaniem o łączeniu światów: kolorów, smaków i odcieni. Będziemy rozmawiać nie tylko o tym, jak pracujemy, ale także o zarządzaniu, rekrutacji, walce z silosami. **O silnym HR w hybrydowej erze!**

Zadawać będziemy sobie pytania o to:

- jakie lekcje działy HR wyciągnęły z pracy zdalnej, czego nauczyły się o tym, jak działać w nowych warunkach i jak z tej perspektywy patrzą na przyszłość pracy hybrydowej,
- jakie czynniki stały się papierkiem lakmusowym przyzwyczajeń firm związanych z pracą i co zdecyduje o powodzeniu wdrożenia pracy hybrydowej,
- jak z wdrażaniem pracy zdalnej radzą sobie doświadczeni praktycy HR; pokażemy ich wyzwania i sposoby poradzenia sobie z nimi.

KIEDY: 30-31 maja 2022

GDZIE: Centrum Nauki Kopernik w Warszawie

WIĘCEJ INFORMACJI: stronakadry.pl/kongres-kadry

Spotkajmy się na Kongresie Kadry!

ORIGAMEO
by hbreavis

Nie wiesz, jak wprowadzić styl hybrydowy w swojej firmie?

Skontaktuj się z nami.

https://origameo.hbreavis.com/pl

Jaki to będzie rok dla HR?

Zapytaliśmy 29 praktyków o wyzwania HR na 2022 rok. Na co, według nich, warto zwrócić uwagę?

EWA STELMASIAK

Ekspertka ds. przywództwa wspierającego dobrostan, założycielka The Wellness Institute.

W zakresie dobrostanu osobistego wyzwaniem będzie radzenie sobie z długotrwałością pandemii i wynikającym z niego **chronicznym zmęczeniem.** Obrazowo można to zilustrować wspinaczką na szczyt, który wydaje się, że jest tuż tuż, a za zakrętem ukazuje się nowy odcinek drogi. W zakresie dobrostanu organizacyjnego zobaczymy kontynuację trendu zastępowania działań *ad hoc* **działaniami o charakterze strategicznym.** Firmy będą chciały się wyróżnić, zatrzymać pracowników oraz budować przewagę konkurencyjną.

ANGELIKA BLICHARZ

Head of People & Culture w uPacjenta

Aż 94% pracowników uważa, że pracodawca powinien zadbać o ich zdrowie. Rosnące oczekiwania sprawiają, że pojawiają się nowe wyzwania dla HR w obszarze benefitów z zakresu zdrowia i wellbeingu. **Nadchodzi czas benefitów aktywnych,** organizowanych z inicjatywy pracodawcy.

Dodatkowym wyzwaniem dla działów HR i pracodawców będzie **wygospodarowanie i zaplanowanie budżetu** na takie prozdrowotne inicjatywy. Utrzymująca się od dawna pandemiczna rzeczywistość zdecydowanie tego nie ułatwia.

MICHAŁ SZYMACZEK

Manager Business Development HCM
w All for One Poland

Wyzwaniem będzie zaoferowanie pracownikowi takiego doświadczenia, by zechciał wykonywać prace dla naszej organizacji, mimo że ma szeroki wybór pracodawców. Pracownik powinien przede wszystkim dostać narzędzia, które sprawią, że **model hybrydowy pracy będzie równie efektywny, jak tradycyjny:** systemy samoobsługowe, e-learning, platformy dzielenia się wiedzą oraz aplikacje społecznościowe.

NATALIA DERNOWSKA

Senior HR Business Partner
w Hasco-Lek

W 2022 głównym priorytetem HR będzie zarządzanie talentami. Dziś ponad trzy-czwarte pracowników nie obawia się zmiany pracy, ponieważ jest przekonana, że bez problemu znajdzie nową. **Bardziej niż kiedykolwiek wcześniej ważna jest kultura organizacyjna.** Jeśli pracownik nie będzie miał odpowiedniego wsparcia od swojego szefa – poszuka nowego.

MARIA LORENC

HR Development Manager
w Kinnarps Polska

W ostatnich latach skupiliśmy się na technologii, zaniedbując kulturę organizacyjną i przestrzeń. Praca nad tymi dwoma aspektami pozwoli zespołom na nowo zbudować relacje i utożsamić się z firmą – do czego **potrzebne są nowe rytuały, zasady organizacji spotkań, komunikacji i współdzielenia zasobów.**

Nowy model pracy powinien być wspomagany przez odpowiednią przestrzeń. **HR powinien być prekursorem nowego podejścia** do ustalania zasad i zmian w przestrzeni. Musimy zgodzić się z tym, że jest to proces ciągły, który podlega stałej aktualizacji. Róbmy piloty, testujmy i ulepszajmy nasze środowisko pracy!

Zobacz wszystkie komentarze praktyków HR na StronaKadry.pl »

Stwórz harmonię w miejscu pracy

ERGONOMIA HOLISTYCZNA WEDŁUG KINNARPS

O naszych produktach można pomyśleć, jak o instrumentach w orkiestrze. Oddzielnie każdy z nich może dać niesamowity efekt, ale nie są stworzone do gry solo. Niemożliwe jest lepsze prowadzenie biznesu, redukcja liczby zwolnień lekarskich oraz promowanie zdrowego stylu życia, jeśli środowisko pracy nie jest dostrojone do potrzeb pracowników i organizacji. Potrzebna jest harmonia, którą w Kinnarps nazywamy ergonomią holistyczną. To nowoczesny sposób na pełne doświadczenie przestrzeni, stanowiące jeden z najważniejszych czynników, które mają wpływ na tworzenie udanych biur, szkół i środowisk opieki. Posłuchaj i ciesz się swoją przestrzenią pracy.

www.kinnarps.pl/ergonomia

Zdrowie psychofizyczne pracowników to priorytet

73 proc. firm uznaje problem stresu oraz wypalenia zawodowego za najważniejsze wyzwania w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Według danych Ipsos 72 proc. Polaków przyznaje, że zdrowie jest dziś dla nich największą wartością, a ponad połowa zaznacza, że zyskało na znaczeniu w ciągu ostatniego roku.

Temat dobrostanu psychofizycznego to obszar, który stał się priorytetem dla firm, chcących wspierać efektywność swoich zespołów. W dobie pandemii aż 60 proc. pracowników oczekuje większego zaangażowania pracodawców w zakresie wsparcia zdrowia i aktywnego stylu życia – wynika z badania „MultiSport Index 2021".

Pandemia sprawiła, że styl życia i pracy uległy szybkiej oraz niekorzystanej dla wielu pracowników zmianie. To przełożyło się na rosnący poziom stresu, lęku i obniżoną efektywność zawodową. Według „Global Wellbeing Survey 2021" w pandemii aż 42 proc. pracowników odczuło pogorszenie stanu zdrowia psychicznego, co trzeci pracownik ma problemy

z koncentracją w pracy, co piąty potrzebuje więcej czasu na realizację obowiązków zawodowych, a 15 proc. doświadcza problemów z rozumowaniem i podejmowaniem decyzji. Dlatego wsparcie zespołów w powrocie do dobrej kondycji psychicznej i fizycznej wymaga, zwłaszcza w czasie pandemii, odpowiednich działań zarówno ze strony działów HR i pracodawców, jak i organizacji dostarczających rozwiązania z obszaru świadczeń pracowniczych.

Na rynku świadczeń pozapłacowych pojawiają się nowe benefity skupione na zdrowiu psychofizycznym pracowników – przykładem jest program MultiLife, nowy produkt Benefit Systems, łączący 12 różnego rodzaju usług wspierających równowagę psychiczną i *work-life balance*, z których korzystać można w formule online. W ofercie MultiLife dostępne są między innymi wsparcie psychologa, kurs *mindfulness*, konsultacje z dietetykami i trenerami, kurs jogi czy też dostęp do internetowej platformy treningowej Yes2Move.

Obecnie 73 proc. firm uznaje problem stresu oraz wypalenia zawodowego za najważniejsze wyzwania w zarządzaniu zasobami ludzkimi (raport Willis Tower Watson „Benefit Trends 2021"), w związku z tym, aż 65 proc. pracodawców planuje dodać do oferowanych świadczeń pozapłacowych benefity z obszaru wellbeingu. Wśród nich, niezmiennie, ważną rolę odgrywają rozwiązania wspierające aktywność fizyczną, w tym karty sportowe. Potwierdzają to między innymi wyniki sierpniowego badania przeprowadzonego na próbie ponad 7 tys. użytkowników programu MultiSport, z którego wynika, że aż 80 proc. MultiSportowców odczuwa pozytywny wpływ treningów na samopoczucie, a 75 proc. na redukcję poziomu stresu. Co szczególnie istotne, w czasie pandemii aż 91 proc. pracowników korzystających z kart MultiSport wskazywało, że program ten jest dla nich istotnym elementem oferty zatrudnienia.

Jaką rolę odgrywają dziś benefity? Czy ich funkcja się zmieniła?

Pandemia nie zmieniła funkcji benefitów, ale ***wskazała priorytetowe obszary ich oddziaływania.*** *Dziś wiodącą rolą świadczeń pozapłacowych (zdaniem 60 proc. pracodawców i pracowników) jest wsparcie zdrowia i kondycji psychofizycznej zespołów.*

Na znaczeniu zyskują rozwiązania wyróżniające się możliwością personalizacji czy dopasowaniem do warunków pracy hybrydowej.

Są to cechy, które posiada nasz nowy produkt MultiLife, a także dobrze znany MultiSport, który w pandemii rozszerzyliśmy o rozwiązania online, w tym treningi i konsultacje.

GRUPA ODITK

www.oditk.pl

Stawiamy na inteligentny rozwój

Projektujemy i realizujemy działania rozwojowe w obszarach, które dla każdej organizacji są kluczowe.

Budujemy je ze:

- szkoleń (online lub stacjonarnych),
- doradztwa,
- coachingów,
- e-learningów i innych rozwiązań digitalnych.

Jesteśmy po to, by wzmacniać Wasz biznes.

Niepewność impulsem do zmiany

Pandemia stała się przyczynkiem do transformacji szkoleń w tempie niemalże natychmiastowym. Jak wygląda obszar szkoleń i rozwoju w czasach VUCA?

Termin „VUCA" przez ostatnie dwa lata był odmieniany przez wszystkie przypadki. Nie bez powodu. Bo czym był (i wciąż jest) ten czas, jeśli nie najlepszym świadectwem zmienności (*volatility*), niepewności (*uncertainty*), złożoności (*complexity*) i niejednoznaczności (*ambiguity*)?

Jedno jest pewne: nie można być już pewnym niczego. **Również w obszarze szkoleń i rozwoju.** Pandemia stała się przyczynkiem do transformacji tego obszaru w tempie niemal natychmiastowym.

Jeszcze w marcu 2020 r. mieliśmy nadzieję, że w miarę szybko wrócimy do „normalności". Przeczekamy kilka miesięcy, aby następnie wrócić na salę szkoleniową. Rzeczywistość pokazała jednak, że chęć zachowania *status quo* nie jest właściwym podejściem.

Co ciekawe, pomimo początkowego oporu, coraz częściej spotykam się z pozytywnym nastawieniem do wirtualnych form rozwoju. Potwierdza to badanie CIPD (*Chartered Institute of Personnel and Development*) z lata 2020 roku, w którym aż

80 proc. pracowników planowało zwiększyć swój udział w szkoleniach zdalnych w ciągu kolejnego roku.

Szkolenia wirtualne – dlaczego warto

Rozpoczęcie nowego roku to świetna okazja do refleksji nad tym, jak pandemia wpłynęła na biznesowy rozwój i czy warsztaty online zastąpią szkolenia stacjonarne.

Myślę, że śmiało możemy powiedzieć, że szkolenia prowadzone w formie online mogą być ciekawe, angażujące i efektywne. **Jest jedno „ale": trzeba się na tym znać.** Nie jest to bowiem łatwe; wymaga umiejętności facylitatorskich w środowisku wirtualnym, dostosowania teorii, praktyki i czasu trwania oraz odpowiednich narzędzi. Ważne, aby trenerzy czuli się pewnie z tą formą pracy, więc należy ich odpowiednio przygotować i wspierać w tym procesie.

O profesjonalizmie szkoleń online świadczy również obecność hosta: osoby, która pomaga w kwestiach administracyjnych, technicznych i koordynacyjnych podczas trwania całości spotkania. Zwłaszcza, że tak istotne jest korzystanie z interaktywnych platform szkoleniowych, różnorodnych narzędzi i metod aktywizacji.

Dużą **korzyścią szkoleń w wersji wirtualnej jest ich zwiększona dostępność.** Brak dojazdu na miejsce szkolenia, diety i noclegu to oszczędności kosztowe, dzięki którym szersze grono pracowników może skorzystać z oferty rozwojowej. Dodatkowo, szkolenie online łatwiej pogodzić z pracą, tym bardziej jeśli jest podzielone na kilka krótszych części. Coraz częściej spotykam się ze świadomym wyborem szkoleń online; obok kwestii bezpieczeństwa pojawia się też poczucie, że jest ono wręcz bardziej efektywne i skupione na „konkretach".

Co więcej, możemy uczestniczyć nie tylko w szkoleniach prowadzonych lokalnie. Mamy ułatwiony dostęp do szkoleń na arenie międzynarodowej, dzięki którym możemy dzielić się doświadczeniem z praktykami z całego świata, nawiązywać relacje i uczyć się od siebie nawzajem.

To, na co należy zwrócić uwagę, to zaś równe umożliwienie pracownikom dostępu do niezbędnych technologii, aby ta szansa na zwiększenie inkluzywności w ścieżkach rozwoju nie przerodziła się w zwiększenie wykluczenia.

Z czego lubimy się szkolić?

Jeśli chodzi o obszary rozwoju, to chyba nikogo nie zaskoczę tym, że obserwuję duże zainteresowanie tematem wellbeingu. Mamy tu, m.in. zarządzanie własną energią i stresem, praktykę uważności, czy przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.

Szkolenia online mogą mieć ogromną wartość. Jest jedno „ale": trzeba się na tym znać.

Czy pandemia zahamowała rozwój szkoleń?

Myślę, że pandemia nie tylko nie zdołała zatrzymać potrzeb rozwojowych, ale ożywiła cały sektor szkoleniowy. Można pokusić się o stwierdzenie, że **uświadomiła nam jak ważny jest nasz dobrostan i dbanie o siebie, w tym również o swój rozwój.** Badanie PwC z 2021 roku „*Upskilling Hopes and Fears*" wykazało, że aż 77 proc. badanych jest gotowych na naukę nowych kompetencji, a nawet przekwalifikowania się.

Jednocześnie ten sam procent badanych Polaków oczekuje, że ich praca w przyszłości będzie odbywać się w modelu hybrydowym. Szkolenia stanowią więc realną potrzebę. Ich forma powinna współgrać z nowym modelem pracy.

Szkolenia stacjonarne – jaka czeka je przyszłość?

Ostatnio zadano mi pytanie, czy wrócimy do szkoleń stacjonarnych. Powiem przewrotnie – i tak, i nie. Uważam, że spotkań w sali szkoleniowej będzie mniej niż za czasów sprzed pandemii, ale jest i będzie miejsce na każdą formę szkoleń: od stacjonarnej, przez szkolenia *live online*, do asynchronicznych „e-learnów", w tym na formy hybrydowe i programy blendowane. **Teraz, bardziej niż kiedykolwiek, powinniśmy być gotowi na holistyczne podejście do projektowania ścieżek rozwoju.** Musimy dopasowywać formę do treści, uczestników, dostępności. Inna forma będzie bardziej efektywna i korzystna w przypadku szkolenia z budowania zespołu nowych pracowników pracujących w tym samym mieście, a inna w przypadku aktualizacji standardów sprawozdawczości w sezonie audytowym.

Osobiście jestem fanką szkoleń online, biorąc pod uwagę korzyści jakie za sobą niosą. Natomiast widzę, że obok przyzwyczajenia do funkcjonowania w świecie wirtualnym, pojawia się tęsknota za kontaktem z drugim człowiekiem, rozmową na żywo, poczuciem energii, która panuje w sali. Potrzebujemy integracji i networkingu.

W tym wszystkim musimy pamiętać o naszym zdrowiu i bezpieczeństwie. Dlatego życzę nam, abyśmy mieli jak najwięcej okazji do spotkań i szkoleń w takiej formie, która nam najbardziej odpowiada, oraz abyśmy mieli możliwość bycia sobą i ze sobą w tym zdigitalizowanym świecie.

KATARZYNA SZAC-KRZYŻANOWSKA

Menedżerka Akademii PwC w Polsce. Kontakt: katarzyna.szac@pwc.com

indeed

#1 job site worldwide*

*Comscore, Total Visits, marzec 2021

Jak technologia może pomóc działom HR?

W dzisiejszej, szybko zmieniającej się rzeczywistości, innowacyjność i nieszablonowe rozwiązania biznesowe przestały być już tylko domeną startupów. Duże organizacje także szukają wyróżników decydujących o przewadze nad konkurentami.

Z podobnym efektem mamy do czynienia w firmach, gdzie często poszukiwanymi pracownikami są specjaliści z nastawieniem biznesowym. Orientacja biznesowa, która przejawia się m.in. w umiejętnościach takich jak rozpoznawanie szans na nowe usługi i produkty, samodzielność, umiejętność podejmowania decyzji i kalkulowanie ryzyka, czy gotowość do współpracy, to poszukiwana kompetencja nie tylko na stanowiskach dyrektorów zarządzających przedsiębiorstwem, ale również menedżerów działów HR.

Orientacja biznesowa wynika z wiedzy oraz z doświadczenia. To także efekt współpracy z ludźmi, od których dowiadujemy się o nowych trendach, sposobach radzenia sobie w określonych sytuacjach. W niniejszym artykule opowiem o naszym doświadczeniu z produkcji oprogramowania na potrzeby HR, które możesz wykorzystać w swoich organizacyjnych procesach. Dowiedz się, jak technologia może pomóc w budowaniu lepszych miejsc pracy.

Co chcemy osiągnąć dzięki oprogramowaniu

Przystępując do projektu, którego celem jest stworzenie nowego oprogramowania lub implementacja gotowego rozwiązania, warto rozpocząć od pytania o rezultaty. Odpowiedź na pytanie „co chcemy osiągnąć?" pozwoli nam przedstawić projekt w firmie oraz zweryfikować z zarządem (lub dyrektorką bądź dyrektorem działu) biznesowe efekty, które spodziewamy się przynieść do organizacji.

Oczekiwanym efektem może być na przykład:

- redukcja rotacji wśród kierowników operacyjnych,
- budowa nowoczesnego wizerunku pracodawcy,
- poprawienie doświadczeń pracowników związanych z obsługą kadrową.

Kto jest adresatem rozwiązania?

Tworząc listę wymagań dla oprogramowania jako listę funkcjonalności, możemy stracić z oczu użytkowników, dla których projektujemy rozwiązania. **Dlatego tak ważne jest zdefiniowanie osób biorących udział w procesach wspieranych przez dane rozwiązanie**, a właściwie ich ról i wyszukanie wśród nich kluczowych adresatów. „Kluczowy" w tym wypadku oznacza użytkownika, który poprzez wykorzystanie funkcji programu zrealizuje oczekiwane efekty.

Potrzeby kluczowego użytkownika są istotnym elementem projektowania każdego produktu. Na tym etapie pytamy ich o to, jakie mają problemy. Warto tutaj użyć nielubianego słowa „problem", bo zrozumienie przyczyn złych doświadczeń pozwoli na zdefiniowane prawdziwych potrzeb użytkownika.

Historie użytkowników warto zapisać w formie odpowiedzi na trzy proste pytania: kto, co, dlaczego. W ten sposób przedstawiamy użytkownika, funkcjonalność, jakiej potrzebuje oraz korzyści z niej wynikające.

Jedna z historii użytkowników mogłaby brzmieć następująco:

Jako (kto) kierownik chcę (co) wnioskować o podwyżkę dla wszystkich podwładnych na jednym formularzu, aby (dlaczego) wyeliminować nieporozumienia, które zdarzają się przy ustaleniu indywidualnych kwot podwyżek, gdy ich suma nie zgadza się z budżetem.

Czego potrzebujemy?

Uzyskaną listę historii użytkowników warto na koniec zweryfikować z oczekiwaniami postawionymi na samym początku. Wspólnie z kluczowymi adresatami ustalamy priorytety, kryteria, głosujemy, po to, aby ustalić tak zwany MVP (*Minimum Viable Product*), czyli nic innego jak minimalną wersję produktu, która wystarczy do spełnienia oczekiwań biznesowych.

Dobry opis wdrażanej technologii odpowiada na trzy proste pytania: kto, co, dlaczego.

Opis wymagań nowego programu w dwóch modelach MVP oraz pełna lista potrzeb otwierają nam możliwość decyzji o budżecie, jaki chcemy przeznaczyć na oprogramowanie, podzielenia projektu na dwa niezależne etapy, z jednoczesnym zapewnieniem, że po pierwszym etapie otrzymamy produkt realizujący nasze oczekiwania.

Zastosowanie opisanej metody w projektach informatycznych niesie za sobą wiele korzyści. To zwłaszcza **otrzymanie w najkrótszym możliwym czasie rozwiązania, pozwalającego odnotować zakładane korzyści.**

Poświęcenie czasu na zdefiniowanie korzyści dla organizacji oraz realnych potrzeb użytkowników przyniesie szybszy efekt dla wszystkich osób zaangażowanych w projekt.

W Unit4 Polska od ponad 30 lat skutecznie pomagamy firmom optymalizować ich procesy biznesowe z wykorzystaniem oprogramowania pod marką Teta.

Więcej informacji na stronie teta.unit4.com.

SMARTLUNCH

Zadbaj o kulturę jedzenia w pracy razem ze SmartLunch

Pobierz ekspercki e-book.
Poznaj przepis na zaangażowanych i zmotywowanych pracowników.

PONAD 150 STRON WYWIADÓW I ARTYKUŁÓW
z 11 ekspertami z obszaru biznesu, gastronomii i HR-u.

Pobierz za darmo na
smartlunch.pl/przepisnik

Masz 9 miesięcy na utrzymanie pracownika

Znaki sygnalizujące możliwość odejścia pracownika pojawiają się już na 9 miesięcy przed datą złożenia wypowiedzenia.

Kiedy pracownik składa wypowiedzenie, dla przełożonego lub specjalisty HR jest to często niespodziewane wydarzenie. Dlaczego tak nagle? – pada pytanie. Tylko to „nagle" nie jest wcale takie nagłe... Badania pokazują, że znaki sygnalizujące możliwość odejścia pracownika pojawiają się już na 9 miesięcy wcześniej. Co można z tym zrobić?

Firma Peakon przygotowała swój raport na podstawie ponad 32 mln ankiet pracowniczych, przeprowadzonych w 125 krajach. Oto najważniejsze wnioski.

Poziom zaangażowania pracownika jest kluczowym sygnalizatorem jego nadchodzącego odejścia. Na dziewięć miesięcy przed złożeniem wypowiedzenia jego poziom spada (mierzony jest wskaźnikiem eNPS, czyli *Employee Net Promoter Score*, w którym zadaje się pytanie: „jak prawdopodobne jest, że poleciłbyś [nazwa firmy] jako miejsca pracy?").

Ludzie opuszczają pracę, która nie jest dla nich wyzwaniem. Badania Peakon pokazują, że dla wysokiego

zaangażowania pracownika kluczowe znacznie ma poczucie spełnienia. W ostatnich dziewięciu miesiącach poziom tego poczucia wyraźnie spada – zwłaszcza, gdy pracownicy uważają, że nie są im stawiane wystarczająco satysfakcjonujące wyzwania. Co ciekawe, problemem nie jest przeciążenie pracą: nawet w ostatnich dniach przed odejściem, pracownicy mówią, że potrafią zarządzić ilością zadań.

Ludzie rezygnują, kiedy nie mogą swobodnie porozmawiać o swoim wynagrodzeniu. Nie dlatego nawet, że uważają, że są niedostatecznie wynagradzani: pracownicy oczywiście chcą być odpowiednio wynagradzani. Badania pokazują jednak, że osoby, które uważają, że zarabiają dobre pieniądze (i dobrze oceniają pozapłacowe benefity) będą rozważały zmianę pracy, jeśli nie mogą swobodnie porozmawiać o wynagrodzeniu ze swoim przełożonym. Badacze tłumaczą, że taka rozmowa wpływa pozytywnie na poczucie własnej wartości pracownika i wspiera poczucie szacunku ze strony pracodawcy.

Ludzie odchodzą od złych menedżerów. W zarządzaniu ludźmi nie chodzi jedynie o wyznaczanie zadań. Pracownicy myślący o odejściu zdecydowanie rzadziej czuli, że ich przełożeni zapewniają im właściwe wsparcie. Co ciekawe, relacja z menedżerem ma większe znaczenie dla decyzji o zmianie pracy niż subiektywna ocena relacji z kolegami, kultury czy strategii i misji firmy.

Pracownicy szukają rozwoju. W dziewięciu miesiącach przed odejściem spada zdecydowanie poczucie zawodowego rozwoju, możliwości nauki nowych rzeczy oraz ocena zachęty do rozwoju ze strony menedżerów.

KOMENTARZ EKSPERTKI

Jak technologia może pomóc HR w stawaniu się lepszym partnerem biznesowym?

Optymalizacja procesów w oparciu o technologię to chleb powszedni specjalistów i dyrektorów HR. Dlatego dzisiaj **warto spojrzeć na szersze zastosowania rozwiązań informatycznych na styku HR i biznesu.**

Gdzie szukać nowych możliwości? Oto moje propozycje:

1. Digitalizacja procesów kadrowych w celu monitorowania i eliminacji wąskich gardeł.
2. Przygotowanie i wdrażanie projektów poprawiających doświadczenia pracowników.
3. Zwinne podejście do projektów informatycznych oparte na szybkim i częstym dostarczeniu małych rozwiązań gotowych do użycia, dającym efekt stałego rozwoju.

KATARZYNA JAŚNIEWICZ

Product Manager
w Teta HR (Unit4 Polska)

house of skills

Doświadczenie, które zmienia

Przygotowujemy Twoich menedżerów
do radzenia sobie z wyzwaniami

#WdrażanieZmian
#Efektywność
#NegocjacjeIBudowaniePorozumienia
#RozumienieBiznesu
#Strategie
#PrzywództwoIZarządzanie
#Zespoły

www.houseofskills.pl

Domański Zakrzewski Palinka

Kancelaria prawnicza, która od ponad 25 lat doradza polskim i zagranicznym klientom z niemal wszystkich branż gospodarki. W utrzymaniu wysokiej pozycji na rynku pomaga wieloletnie doświadczenie w doradztwie przy dużych i złożonych projektach, wprowadzanie nowatorskich rozwiązań oraz praca z bardzo wymagającymi klientami.

DZP więcej niż prawo

więcej informacji: dzp.pl

eTutor

Platforma językowa, nowoczesny benefit dla pracowników. Sztuczna inteligencja, multimedia i personalizacja pozwalają uczyć się języka wygodniej, przyjemniej i szybciej. Nauka odbywa się we własnym tempie i bez stresu. Platforma eTutor uczy języka na poziomach A1-C2 i zawiera specjalistyczne słownictwo ze wszystkich branż.

etutor

więcej informacji: etutor.pl/dla-firm

Medicover Zdrowa Firma

Partner w budowaniu bezpieczeństwa, zdrowia i zaangażowania pracowników. Oferuje dedykowane rozwiązania w szerokich obszarach dobrostanu: od zdrowia fizycznego, psychicznego aż po zdrowie społeczne. Oferuje pakiety opieki medycznej oraz rozwiązania z obszaru rozrywki, sportu, zdrowej diety czy kultury.

MEDICOVER ZDROWA FIRMA

więcej informacji: zdrowafirma.medicover.pl

Firmy, którym zależy

Nasza działalność – szerzenie praktycznej, inspirującej wiedzy HR – jest w dużej mierze możliwa dzięki firmom, które stają się partnerami naszych projektów. Dziękujemy za ich zaufanie i wsparcie. To kilka z nich. Zachęcamy do sprawdzenia ich rozwiązań i biznesowego kontaktu!

Solution

Firma konsultingowa działająca w obszarze doradztwa personalnego obecną. Jest oficjalnym dystrybutorem platformy do cyfrowej komunikacji wewnętrznej – CHEQ. Zespół tworzą doświadczeni konsultanci biznesu. Ma stałą kadrę – zatrudnia większość konsultantów na wyłączność. Stawia na rozwój organizacji poprzez rozwój kadry.

SOLUTION SOLUTIONS OF HUMAN RESOURCES

więcej informacji: news.talkabot.net/hr-digitalizacja

Teta HR (Unit4 Polska)

Przekształca pracę w bardziej znaczące i inspirujące doświadczenie. Od ponad 30 lat wdraża rozwiązania HR oraz ERP, które usprawniają pracę, działają samodzielnie, są intuicyjne i nastawione na potrzeby ludzi, którzy ich używają. Umożliwia inteligentną automatyzację procesów biznesowych i działa w różnych modelach dostępu.

UNIT4 Teta

więcej informacji: teta.unit4.com/pl