

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 27 kwietnia 2021 r.

**Zmiana goni zmianę**

Czy pracownicy są gotowi na takie tempo?

**Od wiosny 2020 roku słowo „zmiana” króluje na ustach wielu. Zmianą nazwano wszystko to, co przyniosła pandemia COVID-19, szczególnie w obszarze życia zawodowego. Zmianą nazywa się również to, co dzieje się obecnie. Jednocześnie cały czas słyszy się o nowej rzeczywistości, tej którą już mamy, oraz tej której powinniśmy spodziewać się już niebawem. Zmiana stała się zatem codziennością i teraźniejszością. Stała się nową rzeczywistością, do której muszą dostosować się wszyscy zatrudnieni, bez względu na branżę, zajmowane stanowisko, a także doświadczenie czy posiadane umiejętności. Czy jednak biorąc pod uwagę kolejne już widoczne na horyzoncie zmiany, takie jak: usankcjonowanie przepisami pracy zdalnej, praca hybrydowa czy tąpnięcie gospodarcze, a także ogólne przemęczenie, wynikające z trwającej zbyt długo, nietypowej sytuacji i zatarcia granicy pomiędzy życiem zawodowym oraz prywatnym, można mieć przekonanie, że pracownicy są gotowi na nowe wyzwania? Co mogą zrobić pracodawcy, by odpowiednio wcześnie przygotować ich na kolejną zmianę i wejście w proces trwałej transformacji, czyli właśnie nową rzeczywistość?**

Ostanie kilkanaście miesięcy przyniosło szereg ekstremalnie szybko następujących zmian w obszarze życia zawodowego większości zatrudnionych na całym świecie. W Polsce przyniosło niewątpliwie niespotykaną dotychczas, na taką skalę i zachodzącą w takim tempie, transformację technologiczną środowiska pracy, zwiększenie efektywności wybranych grup pracowników, a jednocześnie również lęk przed utratą zatrudnienia oraz nadmierne przemęczenie, którego ze względu na niemal już stale obowiązujące obostrzenia, nie sposób zniwelować szybko i skutecznie. Zamknięcie sporej części pracowników w domach, u części wywołało pozytywne przemyślenia na temat roli rodziny i znaczenia spokoju domowego ogniska oraz konieczności dbania o zdrowie fizyczne i psychiczne w życiu jednostki. U innych natomiast spowodowało pojawienie się stresu, lęku i problemów natury emocjonalnej, a często także psychicznej. U niemal wszystkich jednak, wywołało chwilę zadumy nad tym, czy uda nam się wrócić do normalności sprzed pandemii, czy raczej powinniśmy przygotować się na kolejne zmiany i nową normalność, która wraz z wirusem i widmem jego kolejnych, mniej lub bardziej groźnych mutacji, pozostanie z nami na dłużej. Nie można powiedzieć, że jakakolwiek organizacja była w pełni przygotowana na ten rozpoczęty już błyskawiczny proces. Z całą pewnością można jednak stwierdzić, że każda mogła być przygotowana na niego znacznie lepiej.

*Od wielu lat obserwowaliśmy na rynku szkoleniowym pęd do poszerzania wiedzy i zdobywania kwalifikacji związanych stricte z podnoszeniem efektywności, poziomu zaangażowania czy zwiększania sprzedaży. Największą popularnością w obszarze kształcenia cieszyły się te programy, które bezpośrednio miały wpływ na wyniki organizacji. Niewiele jednak podmiotów inwestowało w takie umiejętności swoich pracowników, które pozwoliły by im na sprawną i efektywną adaptację w okresie zmian, czy też wystąpienia nowych warunków. Można powiedzieć, że najważniejsze było „parcie do przodu”, nie zaś „zabezpieczanie tyłów”. Obecna, choć trwająca już od wielu miesięcy, sytuacja zweryfikowała jednak te założenia i uświadomiła wielu pracodawcom, że projekty rozwojowe realizowane tylko w obszarze skuteczności, to stanowczo za mało, a braki do jakich dopuściły, występują aktualnie w wielu obszarach i na wszystkich poziomach stanowisk, u niemal wszystkich pracowników –* **twierdzi,** **Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

**Gdy zmiana goni zmianę wygrywają Ci… którzy posiadają określone kompetencje**

O kompetencjach przyszłości powiedziano już wiele. Teraz wiemy na pewno, że część z nich jest niezmienna, a część zależy przede wszystkim od aktualnej sytuacji, a ta jak wiemy zaskakuje wręcz swoją zmiennością.

Wśród tych, niezbędnych obecnie w pracy każdego zatrudnionego, wymienić można na pewno:

* otwartość na zmiany i umiejętność szybkiej adaptacji do nowych warunków;
* umiejętność kompleksowego rozwiązywania problemów;
* kreatywność;
* umiejętności technologiczne w obszarze wykorzystywania nowoczesnych rozwiązań w codziennej pracy;
* umiejętność zarządzanie ludźmi oraz współpracy z nimi;
* krytyczne oraz analityczne myślenie.

Te zaś, niezbędne na poziomie osób odpowiedzialnych za zarządzanie, poza powyższym katalogiem, obejmują również:

* wizję i odwagę do jej wdrożenia;
* rozumienie szerokiego kontekstu aktualnej sytuacji, z uwzględnieniem przeszłości i patrzeniem w przyszłość;
* umiejętność pozytywnego myślenia oraz nastawienia i zdolność do dzielenia się nimi z podwładnymi;
* umiejętność radzenia sobie ze stresem, emocjami i kryzysami psychicznymi oraz świadomego zarządzania energią, a także dostrzeganie i dbanie o te aspekty w zespole;
* spokój i opanowania.

Patrząc na powyższy katalog można by pomyśleć, że wszystkie te kompetencje można szybko zdobyć i wdrożyć je w swoją zawodową codzienność. I pewnie tak właśnie by było gdyby nie fakt, że dotychczas nikt nie nauczył jeszcze wielu zatrudnionych zasad funkcjonowania w świecie VUCA (czyli świecie zmienności (volatility), niepewności (uncertainty), złożoności (complexity) i niejednoznaczności (ambiguity)). A tym bardziej niewielu słyszało o tym, że stare reguły życia w prostym schemacie: edukacja-praca-emerytura, już dawno się „przeterminowały” i teraz każdy, kto chce utrzymać swoją pozycję na rynku pracy, musi tkwić w stałym procesie edukacji i uczyć się de facto przez całe życie. Zdobywanie nowej wiedzy, doświadczeń i kompetencji, nie tylko w obszarach merytorycznych, ale obecnie przede wszystkim umiejętności miękkich, jest nie tylko koniecznością, ale wręcz obowiązkiem świadomego pracownika. Tylko bowiem w ten sposób jest on w stanie, nie tylko dostosować się do nowych warunków, w których przychodzi mu funkcjonować, ale również w odpowiednim momencie zareagować i w razie czego, nie tylko uzupełnić swoje braki w jakimś obszarze, ale nawet zmienić zawód. Otwarcie na nową wiedzę i umiejętności to obecnie najlepsza droga do trwałego zaznaczenia swojej obecności i pozycji na rynku pracy.

O konieczności dostarczania odpowiednich kompetencji zatrudnionym nie mogą również zapominać świadomi pracodawcy. Trwająca obecnie sytuacja pokazała, że tym organizacjom, które zareagowały odpowiednio wcześnie udało się sprawnie zdiagnozować największe braki i dokonać ich efektywnego uzupełnienia, niemal od razu wdrażając je w codzienne życie zawodowe zatrudnionych. Ci pracodawcy, którzy już na samym początku pandemii dostrzegli konieczność reorganizacji pracy, błyskawicznej zmiany strategii funkcjonowania i konieczność zwiększenia intensywności działań dostrzegli również, że ich najważniejszym zasobem i gwarancją przetrwania są pracownicy. Bardzo szybko uświadomili sobie oni również, że proces zmiany w jakim się znaleźli i konieczność „wypełnienia” istniejących luk kompetencyjnych wymaga sprawnego działania, gdyż bez niego ich dalsze funkcjonowanie na rynku może być wręcz niemożliwe.

*Obecnie na rynku usług szkoleniowych obserwujemy duże ożywienie, które przeplata się ze zmianą, zarówno w obszarze tematyki samych szkoleń, jak i, a może przede wszystkim, formy ich prowadzenia. W trosce o bezpieczeństwo pracowników wiele organizacji decyduje się, nie tylko na dostarczenie im wiedzy w nowych obszarach, większe skupienie się na pracowniku jako człowieku, ze wszystkimi jego potrzebami, wynikającymi z przeplatania się życia zawodowego z życiem prywatnym, ale także na wykorzystywanie takich form przekazu, które będą dla niego odpowiednie, nieobciążające, skuteczne i satysfakcjonujące. Firmy szkoleniowe muszą zatem odpowiedzieć na szereg nowych wyzwań, ale przede wszystkim pokazać, że na bazie informacji oraz danych płynących z przeszłości i teraźniejszości, potrafią spojrzeć w przyszłość i przewidzieć, jakie obszary kompetencyjne mogą być niezbędne już niebawem, ale także w dłuższym horyzoncie czasowym. To bowiem najsilniejsze na rynku podmioty świadczące usługi rozwojowe stały się obecnie doradcami, którzy pomagają organizacjom dostosować się do zmiennych warunków, ale także wspierają samych pracowników w zachowaniu dotychczasowych miejsc pracy lub też dostarczają im narzędzia niezbędne do sprawnego przekwalifikowanie zgodnie z najnowszymi trendami –* **dodaje** **Grzegorz Święch.**

Najbliższe miesiące przyniosą zapewne szereg zmian w nowej normalności, wplatając w teraźniejszość kolejne nieznane dotychczas wielu elementy. Ostatnie kilkanaście miesięcy sprawiło, że gospodarka, społeczeństwo i każdy zwykły człowiek doznali szoku. Szoku, z którego, choć już osłabieni musimy się sprawnie otrząsnąć, by pójść dalej bogatsi o nowe doświadczenia, które pokazały nam, że kompetencje i ich sprawne zdobywanie w stałym procesie kształcenia, pomogą przetrwać kolejne następujące po sobie zawirowania, których niestety możemy się spodziewać z całą pewnością, bo taka właśnie będzie najprawdopodobniej nasza nowa normalność.

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa z ponad 20 letnim doświadczeniem w projektowaniu i dostarczaniu rozwiązań rozwojowych w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Firma posiada doświadczenie w realizacji kompleksowych projektów rozwojowych z wykorzystaniem zaplecza informatycznego oraz form zdalnych. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy.

Od lipca 2020 Nowe Motywację są też przedstawicielem platformy Cross Knowledge w Polsce.

Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Anna Skłucka

Grupa Nowe Motywacje

e-mail: [anna.sklucka@nm.com.pl](mailto:anna.sklucka@nm.com.pl)

tel. +48 606 323 804