Warszawa, 8.06.2021 r.

**Powrót do rzeczywistości**

**Po roku pracy zdalnej Polacy tak się do niej przyzwyczaili, że nie chcą wracać do biur. Jak to zmienić? Zdaniem Piotra Gąsiorowskiego z Instytutu Przywództwa potrzeba przede wszystkim empatii ze strony zarządzających zespołami. Najgorszym rozwiązaniem jest natomiast „terapia szokowa”.**

Dużym wyzwaniem dla zarządzających zespołami w ubiegłym roku było wprowadzenie pracy zdalnej. Obecnie liderzy stoją przed kolejnym wyzwaniem – jak zachęcić pracowników do powrotu do biur.

Praca zdalna ma dla pracowników wiele zalet, które ciężko będzie porzucić. 76% z nich wskazuje, że jej główną korzyścią jest oszczędność czasu, 60% docenia możliwość zmniejszenia wydatków, a 46% twierdzi, że ma więcej czasu dla bliskich – podają Pracodawcy RP w księdze rekomendacji i analiz „Praca zdalna 2.0 Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?”.

**Nie tak łatwo zmienić przyzwyczajenia**

*– Dobry lider prowadzący swój zespół musi wykazywać się dużą empatią w tym szczególnym czasie.   
Nie ma jednego przepisu na powrót do trybu pracy sprzed pandemii, wszystko zależy od poszczególnych warunków danej organizacji. Zmiany wprowadzane na siłę, z pozycji przełożonego, nie przyniosą dobrych rezultatów, dlatego konieczna jest odpowiednia postawa osób odpowiedzialnych za pracę zespołów –* mówi Piotr Gąsiorowski, prezes Instytutu Przywództwa.

W wyrazie przyzwyczajenie duży wydźwięk ma końcówka NIE, która neguje to co nowe, inne od tego co jest naszym stanem obecnym. Średni czas, który potrzebujemy do zmiany przyzwyczajenia wynosi 66 dni. Jest on jednak bardzo różny dla poszczególnych osób, wynosząc od 18 do 254 dni – podał   
w 2009 roku „European Journal of Social Psychology”.

**Pracownicy boją się o swoje zdrowie**

37% osób pracujących w biurze obawia się o zdrowie, a co trzeci uważa, że mało kto stosuje się do procedur bezpieczeństwa – podaje kwietniowy raport „Rok nowej normalności” Pracuj.pl. *– Najlepsze procedury bezpieczeństwa nic nie dadzą, jeżeli nie będą egzekwowane. Oprócz płynów do dezynfekcji, wietrzenia pomieszczeń i innych procedur należy też zadbać o bezpieczeństwo psychiczne pracowników* – dodaje Piotr Gąsiorowski.

W 2020 r. nastąpił wzrost liczby świadczeń lekarskich z powodu zaburzeń psychicznych aż o 25 procent w stosunku do 2019 roku – podała w kwietniu br. prezes ZUS. Łączna liczba dni absencji chorobowej   
z powodu zaburzeń psychicznych wyniosła 27,7 mln dni.

– *Każdy dzień absencji pracownika to straty także dla firm, które mogą być liczone w tysiącach złotych. Aby temu zapobiec, nie potrzebne są wielkie nakłady finansowo-organizacyjne. Wystarczy zainteresowanie się losem pracownika, jego sytuacją i stanem psychicznym. Rozmowa, podniesienie na duchu, czy słowa zrozumienia mogą lepiej pomóc psychice, niż najlepsze procedury bezpieczeństwa* – tłumaczy Piotr Gąsiorowski. – *Ponad połowa firm wskazuje, że ma problem ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Jeżeli więc nie zadba się o najcenniejsze zasoby firmy, może dojść do sytuacji, że firma nie będzie w stanie realizować swoich zadań* – dodaje Gąsiorowski.

**Wprowadzaj zmiany stopniowo**

Trzy na cztery osoby pracujące zdalnie chciałyby w części utrzymać ten model pracy po ustaniu pandemii – podaje raport „Rok nowej normalności” Pracuj.pl. Nagły powrót do biura może być dla pracowników trudny. Należy pamiętać, że przez rok zdążyli już ułożyć swoje życie na nowo.

– *Dobry zarządzający zespołem nigdy nie stosuje „techniki szokowej”. Jeżeli jest taka możliwość, warto wprowadzać zmiany małymi krokami. Jeden czy dwa dni pracy w biurze na początku i stopniowe zwiększanie ilości dni będzie dla pracowników łatwiejszym rozwiązaniem niż wymaganie natychmiastowego powrotu do biura, które spowoduje pilne poszukiwanie babć do opieki nad dziećmi czy dziadków do odbioru ze szkół –* podsumowuje prezes Instytutu Przywództwa*.*