

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 3 listopada 2021 r.

**Pracownikocentryzm –**

 **skup się na potrzebach pracowników albo ich stracisz**

**Przyszłość pracy to obecnie jeden z głównych tematów, którym żyje rynek. Pandemia zachwiała bowiem każdym obszarem ludzkiego życia, wprowadzając jednak nieodwracalne zmiany przede wszystkim w obszarze zawodowym. I choć wielu prognozowało odwrócenie trendu i powrót do „rynku pracodawcy”, obecna kondycja rynku pracy, jeszcze bardziej przeważyła szalę na stronę pracowników, którzy szczególnie w najbardziej topowych branżach, mogą obecnie dyktować warunki nie tylko w obszarze wynagrodzeń czy benefitów, ale przede wszystkim modelu pracy, wyznaczania granic pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz decydowania o swoim dalszym rozwoju. Coraz więcej pracodawców doświadcza obecnie dużego odpływu pracowników zastanawiając się, co takiego robią źle, że tylu zatrudnionych decyduje się na odejście. Odpowiedź na to pytanie coraz częściej okazuje się niezwykle prosta – brak skupienia na pracownikach i ich aktualnych potrzebach, które przez ostatnie kilkanaście miesięcy uległy niewyobrażalnej zmianie. Wszystko wskazuje na to, że organizacje, które już teraz nie stawiają zatrudnionych w centrum uwagi, mierzą się z wieloma wyzwaniami, a niebawem mogą znaleźć się w położeniu, z którego w ekstremalnych przypadkach, może nie być już odwrotu. Co mogą zrobić pracodawcy, by szybko zareagować i zatrzymać w strukturach najcenniejszy obecnie zasób – pracowników?**

**Pęknięta nic powiązania na linii pracownik-pracodawca**

Jak pokazuje szereg badań przeprowadzonych w ostatnim czasie na pracownikach z różnych zakątków świata, w wyniku pandemii pękło silne połączenie na linii pracodawca-pracownik, które dotychczas było utrzymywane poprzez pracę w biurze i codzienny kontakt z przełożonymi oraz współpracownikami, w ramach obowiązującej hierarchii i wypracowanych procesów. Praca zdalna, wymuszona czynnikami zewnętrznymi, udowodniła rzeszom zatrudnionych, że w znacznej mierze można wykonywać codzienne obowiązki zawodowe z innego niż biuro miejsca i tak samo jak dotychczas, osiągać założone cele. Wielu menadżerów nie poradziło sobie ze skutecznym zdalnym zarządzaniem zespołami rozproszonymi, tracą przy tym kontakt i zaufanie podwładnych oraz zaniedbując elementy integrujące dotychczas zatrudnionych, a często niestety również w efekcie wprowadzając dodatkowy stres do ich codziennego funkcjonowania. Najważniejsze jednak było to, że część pracodawców wraz z utraconym kontaktem z pracownikami straciła również główny kanał informacji o ich aktualnych potrzebach, a w efekcie możliwość odpowiedzenia na nie. W wielu sytuacjach drogi organizacji i zatrudnionych w niej osób rozeszły się tak bardzo, że pracownicy zdecydowali się na odejście, a część firm obecnie stoi przed tym samym problemem w kontekście wdrażania nowego modelu pracy.

**Hybrydowe miejsca pracy i zasoby ludzkie**

Zebrane w ramach ostatnich badań dane pokazują, że nawet kilkadziesiąt procent zatrudnionych opuściło większe ośrodki miejskie i tymczasowo lub trwale zmieniło miejsce wykonywania pracy, deklarując jednocześnie, że nie chce już wracać do dawnego modelu, który na wielu wymuszał ponoszenie dodatkowych kosztów. Pandemia całkowicie zatarła dystans terytorialny w biznesie, pozwalając na pełne korzystanie z uroków pracy zdalnej przez wielu zatrudnionych, a jednocześnie stawiając pracodawców, żądnych stałej kontroli, w trudnej sytuacji.

Dodatkowo wielu zatrudnionych zrozumiało, że powrót do biura, wymuszany aktualnie przez część organizacji, nie powoduje automatycznego zniknięcia negatywnych objawów pracy w pandemii (zmęczenia, niepokoju, frustracji, itd.), zatem z ich punktu widzenia powrót do pracy stacjonarnej z określonego przez przełożonych miejsca, nie jest remedium na te dolegliwości. Wyrażając swoje potrzeby w tym obszarze, pracownicy dają do zrozumienia organizacjom, że rozwiązania pandemicznych problemów trzeba szukać gdzie indziej – w dopasowanych do obecnej sytuacji politykach HR, w nowej kulturze organizacji oraz skupieniu się na pracownikach i ich aktualnych potrzebach.

Stale bowiem rośnie różnica pomiędzy tym, jak przyszłość miejsca pracy widzą pracodawcy a tym, jak widzą ją sami zatrudnieni. Pracodawcy nadal uważają, że głównym miejscem pracy będzie biuro, w którym pracownicy będą pracować przez większość czasu. Pracownicy natomiast, preferują elastyczny model pracy, w którym mogą mieć możliwość samodzielnego wyboru miejsca, w którym pracują.

Aż 6 na 10 Polaków przebadanych przez Inquiry, po zakończeniu pandemii chce pracować zdalnie albo hybrydowo. Pozostali mimo, iż wybierają pracę w biurze nadal oczekiwać będą od pracodawcy elastyczności i pozostawienia możliwości pracy zdalnej przez przynajmniej kilka dni w miesiącu. W branży IT system pracy hybrydowej wybiera aż 93% specjalistów. Z danych tych wynika, że większość Polaków preferuje obecnie pracę poza biurem i nie chce być przymuszana do powrotu do dawnego systemu.

Ze względu na „odłączenie” biura od miejsca pracy, wprowadzanie twardego podziału home work – office work, które w ramach wypracowywania najlepszego obecnie modelu, zaczynają wprowadzać niektórzy pracodawcy, może wiązać się z utratą wartościowych pracowników. Stale rośnie pula zatrudnionych jasno komunikujących chęć zmiany miejsca pracy, gdy będą zmuszani do powrotu do biur, a często również konieczności zmiany miejsca obecnego zamieszkania – zmienionego niedawno w wyniku pandemii. Jak wynika z danych pochodzących z badania "Work Reimagined Employee Survey" przeprowadzonego przez EY, 54% ankietowanych deklaruje rozważenie odejścia od pracodawcy, jeśli nie zostanie im zapewniona możliwość elastycznej pracy, w zakresie tego "gdzie", "kiedy" i „jak” będą wykonywać swoje obowiązki. W związku z tym już teraz pojawiają się nowe modele, które postulują wręcz przeprojektowywanie całej organizacji oraz jej kultury, stawiając odpowiedni nacisk na te elementy, które są obecnie kluczowe dla zatrudnionych.

Z*nalezienie odpowiedniego modelu pracy hybrydowej może potrwać nawet kilka lat. Nikt nie wie bowiem, co wydarzy się w najbliższych miesiącach i jak na kolejne zmiany zareagują zatrudnieni. Jednego możemy być jednak pewni, obecnie najważniejsze jest wsłuchanie się w potrzeby pracowników, i to na wielu płaszczyznach, oraz próba odpowiedzenia na nie. I nie chodzi tylko o dostosowanie samego modelu pracy, choć oferowanie możliwości pracy zdalnej nie jest już opcją, ale obowiązkiem pracodawcy. Chodzi również o wspieranie zatrudnionych w kolejnych fazach zmian – dostarczenie im benefitów adekwatnych do obecnej sytuacji, zapewnienie dalszego rozwoju w najbardziej odpowiedni dla nich sposób, ale także odpowiedzenie na ich oczekiwania w obszarze wynagrodzeń, zachwianych niestety stale rosnącą inflacją oraz zmianami, które wprowadzić Polski Ład, a które bez wątpienia będą miały przełożenie na wzrost tych oczekiwań. Rolą pracodawców jest zatem obecnie próba odbudowania nici łączącej zatrudnionych z samą organizacją, jednak przy jednoczesnym usłyszeniu, zrozumieniu i poszanowaniu ich aktualnych potrzeb, we wszystkich obszarach funkcjonowania w danych strukturach. Jakiekolwiek działanie podejmowane bez uwzględnienia ich perspektywy nie tylko nie przyniesienie oczekiwanych efektów, ale może wywołać nieoczekiwane straty, które szczególnie teraz, może być wyjątkowo ciężko uzupełnić, gdyż pozyskanie pracowników staje się coraz trudniejsze –* **mówi Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

**Pracodawco posłuchaj**

Najważniejszym obecnie zadaniem pracodawców jest poznanie potrzeb i opinii zatrudnionych w wielu obszarach. Na pierwszym miejscu postawić oczywiście należy kwestię wypracowania modelu pracy dostosowanego do oczekiwań zatrudnionych, tak by w zaproponowanych rozwiązaniach znalazła się przestrzeń zarówno dla tych chcących pracować zdalnie, ale także tych, którzy potrzebują powrotu do biur i osobistego kontaktu. Poza tym firmy muszą jak najszybciej znaleźć rozwiązania pozwalającej im na skuteczne zbieranie danych od poszczególnych zatrudnionych na temat ich oczekiwań również w innych obszarach: benefitów, wynagrodzeń, rozwoju, zasad funkcjonowania w nowych rolach wymuszonych przez obecną sytuację. Wymaga to nie tylko znalezienia odpowiednich narzędzi umożliwiających pozyskanie takich danych, ale przede wszystkim zmiany sposobu myślenia, ingerencji w dotychczas wypracowane wartości i kulturę, ale także procesy. Zmiana bowiem, z którą mierzymy się przez ostatnie kilkanaście miesięcy prowokuje kolejne, z którymi muszą skutecznie zmierzyć się organizacje. Zaniedbanie któregokolwiek elementu całego procesu może bowiem być niebezpieczne w skutkach, szczególnie jeśli dotyczy pracowników i jakiekolwiek możliwości ich utraty.

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa, która o niemal 25 lat projektuje i dostarcza rozwiązania rozwojowe 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

tel. +48 606 323 804