

28 września 2023, Wrocław

Człowiek w organizacji przyszłości

Przyszłość organizacji: ReDefinicja

Opracowanie: Park Rozwojowy / Październik 2023.



Spis treści

Wstęp	3
O Open Forum Local	4
Co nas czeka na kolejnych spotkaniach?	5
Ambasadorzy	6
Partnerzy	9

Debata

Debata otwierająca: Człowiek w organizacji przyszłości	14
Paneliści	22

Dyskusje stolikowe

Podsumowanie dyskusji stolikowych	26
-----------------------------------	----



Wstęp

Oddaję w Twoje ręce pierwszy z raportów cząstkowych, które powstaną w ramach Open Forum Local. To cykl, który przenosi nas w Polskę, do lokalnych społeczności i ma na celu patrzeć na różne tematy właśnie z perspektywy biznesu i globalnie zachodzących zmian, bo one dotyczą nas wszystkich.

Wrocławskie spotkanie toczyło się wokół **człowieka w organizacjach przyszłości**. Mam wrażenie, że ta przyszłość jest już dziś. Zmiany jakie obserwujemy na rynku pracy, ale także problemy społeczne takie jak osamotnienie i deficyt dobrostanu psychicznego przeplatają się ze sobą.

Debata otwierająca wniosła głęboką refleksję na temat tego czy i w jaki sposób biznes może troszczyć się o człowieka. Pracownika i lidera. To o czym rozmawialiśmy może wydawać się banalne, bo oparte jest o głęboką troskę o człowieka i jego dobro. To często też przesłanie, które zapisane jest w Misji, Wizji i Wartościach wielu firm, jednak w praktyce realizacja deklaracji okazuje się już być wyzwaniem.

Podczas wrocławskiego spotkania padło wiele ważnych słów, podpowiedzi, wskazówek i konkret-

nych rozwiązań. Wątki podjęte tutaj znajdą swoją kontynuację w kolejnych miastach, o przecież już 12 października spotkamy się w Poznaniu, gdzie bliżej popatrzymy na Odpowiedzialność i zastanowimy się czy ESG to dodatkowe obciążenie czy może szansa dla przedsiębiorstw do przewartościowania swojego DNA i sposobu działania.

Dziś życzę Ci, aby misja, wizja i wartości firmy którą tworzysz, dla której pracujesz, którą zarządzasz były nie tylko na papierze, a wynikały z jej DNA realizowanego każdego dnia.

Zapraszam do lektury i śledzenia kolejnych spotkań,

Inga Safader-Powroźnik



Organizatorka: Inga Safader-Powroźnik

O Open Forum Local



To nie jest zwykłe wydarzenie!

To 5 kluczowych spotkań w 5 różnych miastach Polski, rozpoczynając od Wrocławia, przez Poznań, Gdańsk, Lublin, aż do finału w Rzeszowie!

W trakcie rozwijamy dyskusję z głównego wydarzenia Open Forum, które odbyło się 30 marca w Warszawie. Temat przewodni to Przyszłość Organizacji. Redefinicja.

Do udziału w Open Forum Local w szczególności zapraszamy liderów i managerów - tych którzy potrzebują widzieć więcej i patrzeć dalej, czyli:

- Właścicieli i członków zarządów w firmach rodzinnych
- Przedsiębiorców
- Dyrektorów i managerów HR
- Konsultantów i ekspertów rozwoju biznesu

Najważniejszą zasadą Open Forum jest jego **WSPÓŁ-TWORZENIE**. Oznacza to, że zapraszamy najpierw do wysłuchania panelu otwierającego, który ma za zadanie poszerzyć perspektywę słuchaczy, a potem przekazujemy pałeczkę uczestnikom po to by mogli dyskutować na ważne dla siebie tematy.

28 września we Wrocławiu w Concordia Design, rozmawialiśmy o roli i wyzwaniach „**Człowieka w Organizacjach Przyszłości**”. Rozważaliśmy, jak różne poziomy organizacyjne wpływają na zachowania i przed jakimi wyzwaniami stoją obecni liderzy.

W panelu otwierającym swoimi doświadczeniami i opiniami podzielili się:

- **Anna Mikulaniec**
Psychoterapeutka, Trenerka biznesu, coach
- **Łukasz Szymula**
Country Manager CEE & Poland w Tradedoubler
- **dr Krzysztof Wojewodziec**
Przedsiębiorca i naukowiec
- **Agnieszka Zakłada**
Dyrektorka HR w AXA XL

Co nas czeka na kolejnych spotkaniach?

Gdańsk
26 października

Poznań
12 października

Wrocław
28 września

Lublin
9 listopada

Rzeszów
23 listopada

Poznań: Odkryjemy „Odpowiedzialność i jej Nową Definicję” w kontekście osobistym i organizacyjnym.

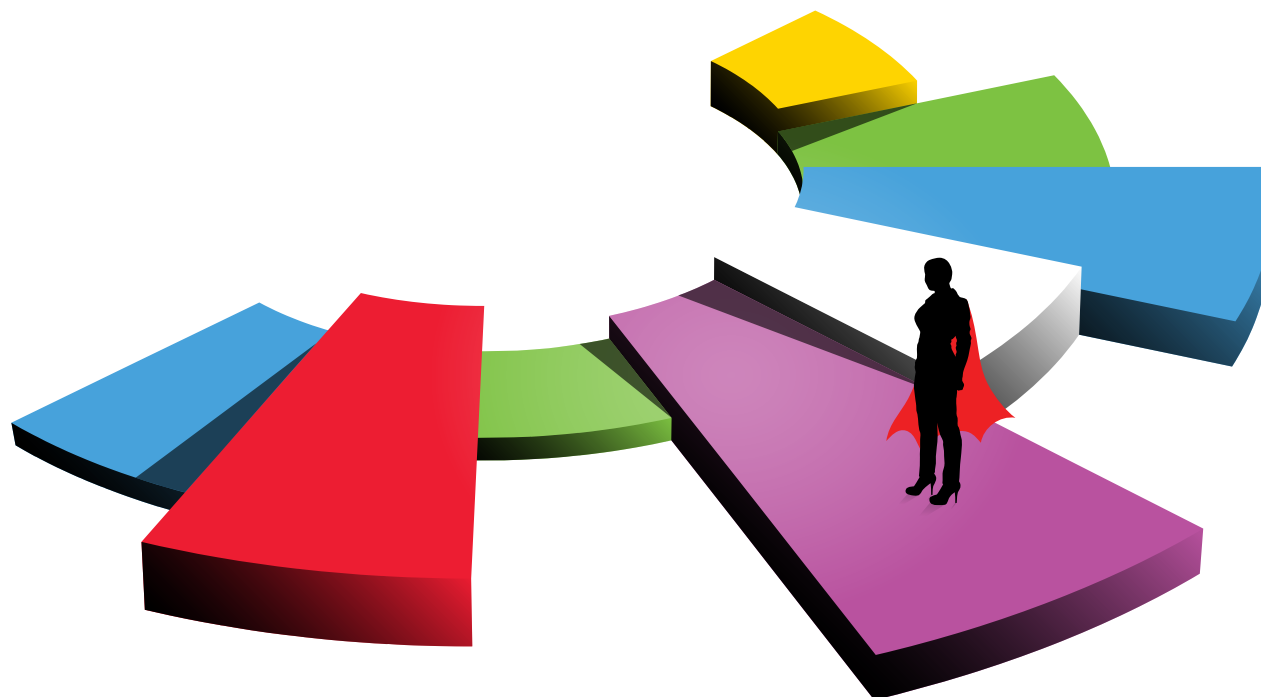
Gdańsk: Poszukamy odpowiedzi na pytania o „Różnorodność jako Siłę i Wyzwanie” w organizacjach.

Lublin: Zastanowimy się nad „Relacjami - Kluczem do Sukcesu w Biznesie.”

Rzeszów: Otwarcie porozmawiamy o „Tym, o Czym się Nie Mówi” w organizacjach.

Ambasadorzy

Organizację Open Forum Local w każdym mieście wspierają ambasadorzy.



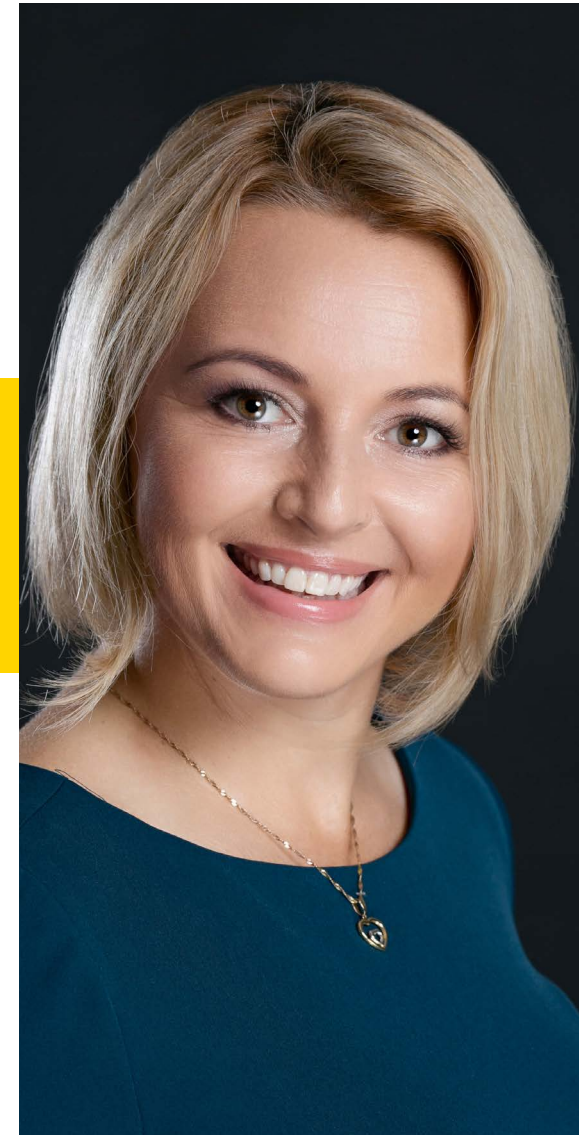
Ambasadorka Wrocław

Agnieszka Betz

Ekspertka Doboru Personalnego z 20-letnim doświadczeniem zawodowym. Obecnie CEO Skillwalker, Talent Hunter, strateżka, przedsiębiorczyni, doświadczona menadżerka, rekruterka, Doradca Klienta, Mentorka & Trenerka, Prelegentka. Przewodniczka po rynku pracy.

Specjalizuję się w doborach personalnych, dopasowaniu brakujących talentów do organizacji oraz w świadomym zarządzaniu karierą zawodową. Doświadczenia nabywałam m.in. w takich firmach jak Manpower, Nokia Siemens Networks, Work Service.

Wspieram Pracodawców w pozyskaniu właściwych ludzi do organizacji. Osobiście prowadzę jedynie jakościowe procesy doboru personalnego, gdzie dopasowanie Kandydata do stanowiska oraz organizacji ma wartość nadrzędną.



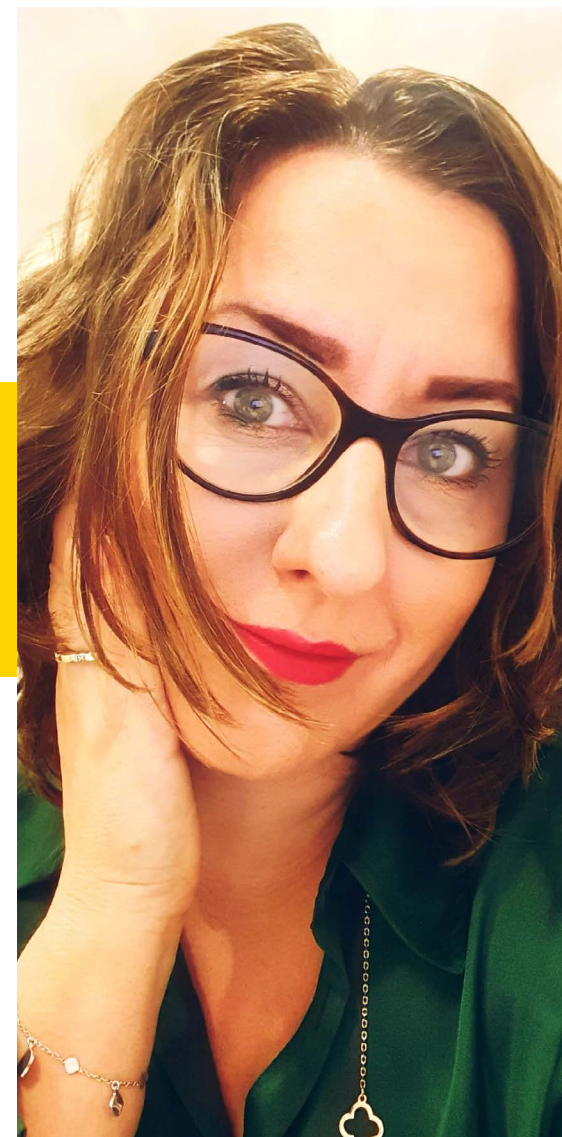
Ambasadorka Wrocław

Danuta Rajczakowska

Danuta Rajczakowska mgr inż., absolwentka Wydziału Chemicznego Politechniki Wrocławskiej, Wydziału Ceramicznego Akademii Górniczo-Hutniczej oraz studiów podyplomowych z Zarządzania Jakością we Wrocławskim Centrum Transferu Technologii Politechniki Wrocławskiej.

Auditor ISO 9001 i 14001 oraz ZKP. Od 2005 roku zatrudniona w Strzeblowskich Kopalniach Surowców Mineralnych Sp. z o.o.. Do czerwca 2021 pełniła funkcję Kierownika Produkcji jak również szefowej Działu Badań, Rozwoju i Technologii. Obecnie Dyrektor ds. Handlowych. Współtwórczyni patentów na Linię do homogenizacji surowca skaleniowego oraz Linię do produkcji wysokorozdrobnionych surowców ceramicznych i szklarskich.

Promotorka zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej kobiet w branży górniczej i branżach towarzyszących.



Partnerzy

Partner Strategiczny

Jesteśmy ważną częścią struktury zarządzania naszych klientów, a nasi eksperci na miejscu upewniają się, że wszystkie zasady i przepisy są przestrzegane oraz że zachowana jest zgodność operacyjna.

Zapewniamy administrację prawną, finansową i pracowniczą dzięki zespołom Grupy TMF w 120 biurach, w jurysdykcjach obejmujących obszary generujące ponad 92% światowego PKB i 95% napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych.

Obsługujemy korporacje, instytucje finansowe, zarządzających aktywami, inwestorów private equity i na rynku nieruchomości oraz podmioty typu family office.

Wśród naszych klientów jest ponad 60% firm z list Fortune Global 500 i FTSE 100 oraz prawie połowa z 300 największych firm private equity.

Partner Główny

Jesteśmy agencją komunikacji. Od 15 lat dumnie wspieramy czołowe marki i firmy w budowaniu rynkowej przewagi. Mamy wszystko, czego wymaga nowoczesna komunikacja.

Elastycznie dobieramy najlepsze kanały, narzędzia, by osiągać wyznaczone cele. PR, Social Media, Digital, kampanie performance, content marketing, doradztwo strategiczne i employer branding - łączymy je pod jednym dachem, dzięki kompetencjom niemal 60 specjalistów. Lubimy wyzwania, łącząc nieszablone pomysły z odpowiedzialnością za ich wykonanie.

Projektujemy komunikację marek holistycznie. Działamy w oparciu o trendy i dane rynkowe. Prowadzimy własne badania i analizy, aby być na bieżąco z wyzwaniami klientów. Nie przyzwyczajamy się na stałe do ustalonych zakresów, gdyż wierzymy, że te – tak jak obecne trendy komunikacji – mogą naturalnie ewoluować.

Partnerzy

**Partner
Główny**

RocketJobs.pl – portal pracy przyszłości, to nowoczesny job board należący do gdańskiej spółki Just Join IT, dedykowany pracownikom z segmentu white collar.

Platforma oferuje ogłoszenia rekrutacyjne z obszaru najbardziej przyszłościowych i innowacyjnych branż m.in. marketingu, sprzedaży, finansów, inżynierii, HR, Business Intelligence & Data i logistyki.

Portal wyróżnia największy odsetek ofert z widelkami finansowymi na rynku (ok. 40%), miesięcznie odwiedza go już ponad 400 000 kandydatów. RocketJobs.pl oferuje też dostęp i bezpośrednie dotarcie z ofertami do zaangażowanej społeczności w mediach społecznościowych i w grupach dla specjalistów na Facebooku, które liczą już ponad 350 000 członków.

**Partner
Główny**

Rozwijamy liderów i ich zespoły – jesteśmy partnerem dzięki, któremu liderzy rozwijają swoje kompetencje, a zespoły pracują szczęśliwie i efektywnie

Wprowadzamy Programy Mentoringowe - tworzymy programy dostosowane do potrzeb organizacji, ale również takie, które oddziałują na otaczający nas świat

Wdrażamy różnorodność - prowadzimy projekty wprowadzające i rozwijające różnorodność organizacji

Prowadzimy procesy coachingowe nakierowane na rozwój.

Partnerzy

**Partner
Główny**

Fundacja Marka Kamińskiego wspiera młodzież w zapobieganiu depresji i budowaniu własnej wartości, poprzez naukę osiągnięcia indywidualnych celów.

W tym celu stworzyliśmy program LifePlan Academy, który bazuje na 5 krokach Metody Biegun oraz osobistych doświadczeniach Marka Kamińskiego zdobytych podczas wypraw ekstremalnych.

Uczestnicy LifePlan Academy samodzielnie odkrywają swoje mocne strony, opracowują strategię i realizacji własnych planów. LPA daje młodym ludziom narzędzia i techniki, aby w życiu codziennym być pewnym siebie i silnym psychicznie.

Maszerujemy w Marszach Mocy zbierając fundusze na zajęcia w różnych regionach Polski i stworzyliśmy LifePlan App - pierwszą, bezpłatną aplikację dającą młodzieży wsparcie mentalne.

**Partner
Główny**

Jesteśmy pracownikami, znajomymi, przyjaciółmi - jesteśmy jedną społecznością.

W swoich staraniach kładziemy nacisk na to, aby znieść różnice i dysproporcje w dostępie zarówno do wiedzy i informacji, jak również do nauki i pracy dla osób niepełnosprawnych.

Świat idzie do przodu, a wraz z nim świadomość społeczeństwa. Dlatego naszym zadaniem jest nadanie kształtu pojęciu „osoba niepełnosprawna”. Kreujemy odpowiednie postawy społeczne wewnątrz szeroko rozumianej przedsiębiorczości. Współpracujemy z wieloma podmiotami – przedsiębiorstwami, organizacjami oraz resztą jednostek, które zmierzają do wspólnie obranego celu. Pomagamy ukazać prawdę tym, którzy nie widzą owych barier, dylematów i trudności. Prowadzimy nie tylko warsztaty i spotkania pozwalające na dokładne rozeznanie w danym temacie, ale również takie projekty, które pomagają aktywizować osoby niepełnosprawne oraz zachęcają je do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym.

Partnerzy

Partner Lokalny

Dolnośląska Izba Gospodarcza powstała po to, aby zrzesać przedsiębiorstwa chcące wejść do biznesowej pierwszej ligi.

Ułatwiamy wykorzystanie ich potencjału i tym samym przyczyniamy się do rozwoju polskiej przedsiębiorczości. DIG od 1990 roku jest członkiem Krajowej Izby Gospodarczej. Naszym celem jest integrowanie przedsiębiorców, którzy widzą w biznesie sposób na realizowanie ambitnych projektów oraz zwiększanie potencjału gospodarczego naszego kraju. DIG działa na rzecz firm członkowskich oraz w ich imieniu. Zapewniamy szkolenia, ułatwiamy nawiązywanie kontaktów handlowych, dzielimy się ekspercką wiedzą i cennymi informacjami gospodarczymi.

Dolnośląska Izba Gospodarcza to jedna z najdłużej działających izb gospodarczych w Polsce.

Partner Lokalny

Oppa oferuje program wsparcia pracowników, uwzględniający aktualne warunki pracy, indywidualne potrzeby oraz sytuację rynkową.

Zapewniamy profesjonalną opiekę z zakresu fizjoterapii, ergonomii, dietetyki oraz psychologii, a także doradztwo biznesowe. Pomagamy firmom w realizacji celów strategicznych, w tym projektów z zakresu HR, BHP oraz efektywności operacyjnej.

Oppa jest świetnym benefitem dla obecnych pracowników, a także zachęcającym potencjalnych kandydatów do współpracy. Jest to narzędzie, które chroni zdrowie i zapobiega problemom w przyszłości.

Program umożliwia strategiczne podejście do wellbeingu w firmach, wspiera budowanie pozytywnych doświadczeń pracowników. Wychodzi naprzeciw problemom związanym z warunkami pracy, ergonomią stanowiska, wymuszoną pozycją w czasie długich godzin pracy.

Partnerzy

**Partner
Wydawniczy**

Wydawnictwo Lucrum Sp. z o.o. jest producentem kalendarzy obecnym na rynku od 30 lat.

W naszych publikacjach kalendarzowych prezentujemy fotografie najlepszych krajowych i zagranicznych fotografików, a także obrazy uznanych artystów.

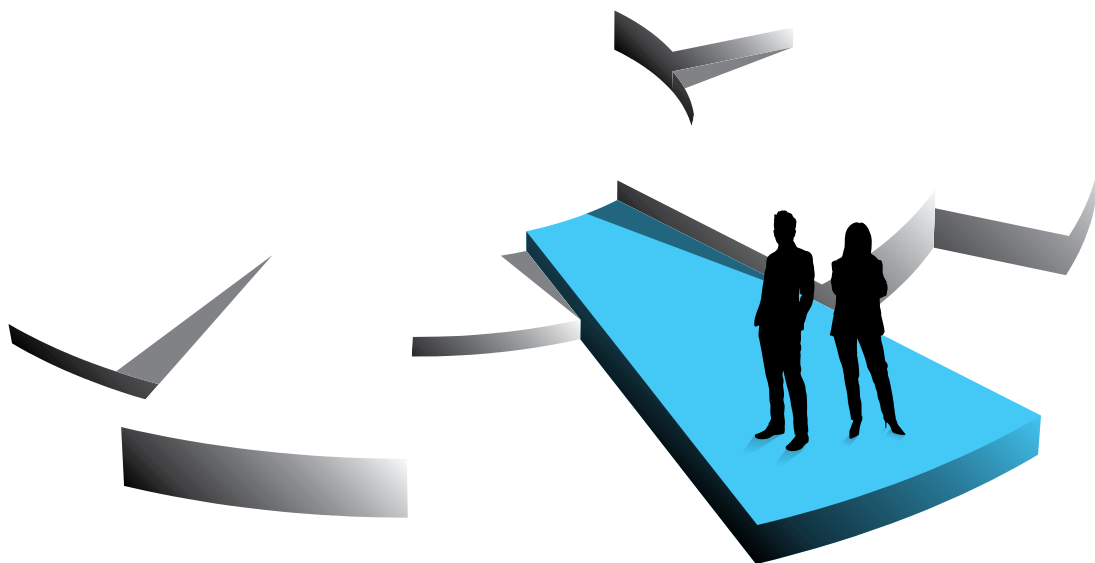
Przykładamy wagę nie tylko do estetyki i jakości kalendarzy, ale też do źródła pochodzenia i materiałów, z naciskiem na produkcję w Polsce.

Kiedy kreujemy kalendarz, myślimy przede wszystkim o jego odbiorcy. Dzięki szerokiemu asortymentowi każdy Klient znajdzie u nas kalendarz dostosowany do swojego gustu oraz potrzeb prywatnych i zawodowych.



Debata otwierająca

Człowiek w organizacji przyszłości



Obecnie w przestrzeni publicznej dużo mówi się o człowieku w organizacji przyszłości, patrząc na ten temat z różnych perspektyw.

Poruszyliśmy go również podczas konferencji Open Forum Local we Wrocławiu, gdzie przyglądaliśmy się mu z perspektywy personalnej. Przybliżyliśmy sytuację współczesnego człowieka w organizacji, staraliśmy się pokazać inne podejścia, by zainspirować uczestników do zmian, zadawania sobie pytań i szukania odpowiedzi.

Ten artykuł jest podsumowaniem debaty, w której wzięli udział: Anna Mikulaniec, Agnieszka Zakłada, Krzysztof Wojewodziec i Łukasz Szymula.

Zapraszam do lektury,

Inga Sofaader-Powroźnik



/ Człowiek w organizacji przyszłości – pierwsze skojarzenie

Zapytałam uczestników debaty, jakie jest ich pierwsze skojarzenie, gdy myślą o człowieku w organizacji przyszłości. Oto odpowiedzi, jakie usłyszałam:

- **Anna Mikulaniec** – zmęczony.
- **Krzysztof Wojewodziec** – taki, który chce pracować, przyszedłby do pracy nawet, jakby mu nie płacić.
- **Agnieszka Zakłada** – zapytała o to osoby ze swojego zespołu, zwrócili oni uwagę na kwestie takie jak: relacje, zdrowie psychiczne, technologie, człowiek, który wniesie do

organizacji mocne strony oraz potrzeby, na które organizacja musi odpowiedzieć. Człowiek w organizacji przyszłości to również człowiek rozdarty, wątpliwy. Od siebie Agnieszka dodała, że człowiek w organizacji przyszłości będzie mógł być sobą.

- **Łukasz Szymula** – ewolucja, człowiek przyszłość. Organizacja jest bytem sztucznym, nierealnym. Organizacja to ludzie. Organizacja przyszłości to organizacja oparta o człowieka. Zawsze tak było, tylko musimy trochę zmienić myślenie o tym. Myśląc o ewolucji, Łukasz ma na myśli ewolucję w kierunku empatii, zrozumienia, rozumienia drugiego człowieka. **Organizacje przyszłości to organizacje, które będą zmieniały targety w poczucie sensu.** Organizacje przyszłości funkcjonują już dziś, bo pociąg pędzi. Te firmy, które do niego wskoczą, będą istnieć w przyszłości. Jak pisał kiedyś Sławomir Mrożek „Jutro to dzisiaj – tyle że jutro”.

Z **Mapy Trendów Infuture Institute** na 2023 rok możemy dowiedzieć się, że najczęściej powtarzające się trendy to:

- **dobrostan psychiczny** (znajduje się w 4 megatrendach),
- **osamotnienie** (w 3 megatrendach).

To pokazuje, że trzeba o tym rozmawiać. ↴

/ Z czym mierzą się liderzy, pracownicy, ludzie?

Łukasz Szymula zwrócił uwagę na to, że megatrendy opierają się o metadane. Przytoczył wyniki badań jednego z amerykańskich socjologów, który niedawno zbadał poziom osamotnienia w organizacjach. Wyniki są zatrważające:

- W ciągu ostatnich 8 lat liczba posiadanych przez ludzi przyjaciół spadła średnio z 5 do 1 – 2, co pokazuje, że tracimy bliskie osoby.
- Nie mamy przyjaciół czy kolegów w organizacji.
- Poziom osamotnienia rośnie – 9 na 10 osób czuje się samotnie w organizacji.

Gdy dodamy do tego potrzebę przynależności, widać jak istotna jest społeczna rola organizacji. Trzeba zadbać o przynależność. **Organizacja przyszłości będzie pomagała tworzyć przynależność.** Choć dla niektórych osób może brzmieć to absurdalnie, bo praca, to praca, to jednak spędzamy w niej znaczną część życia.

Od początku istnienia firmy Łukasz bada poziom zaangażowania pracowników i uzyskuje bardzo dobry wynik. Jego organizacja znajduje się w 1% najlepszych firm na świecie. Jest jednak jeden parametr, który od kilku lat spada – poczucie zdrowia psychicznego i mentalnego.

Dla Łukasza, jako lidera, jest to czerwone światło. Informuje, że coś się dzieje, że choćby nie wiadomo, co robił, wymyślał 6-godzinny dzień pracy, urlopy regeneracyjne, to problem jest złożony i nie dotyczy organizacji, tylko całości naszego życia. Sytuacja makroekonomiczna, mikroekonomiczna, ostatnie 3 lata dały nam w kość i teraz płacimy za to cenę.

Widząc problem, Łukasz uruchomił budżet w wysokości 3000 zł rocznie na wsparcie psychologiczne dla każdego pracownika. Nie pyta po co, wystarczy przynieść fakturę. Obecnie 50% zespołu Łukasza jest w procesach psychoterapeutycznych, a trudności, z którymi się borykają, są związane z życiem codziennym. Łukaszowi zależy na budowaniu organizacji dbającej o bezpieczeństwo psychologiczne, dającej czysto ludzkie wsparcie.

Krzysztof Wojewodzik zauważył jeszcze jeden obszar sprzyjający osamotnieniu – statystyki, które pokazują, że młodym ludziom trudno jest znaleźć odpowiednią partnerkę do relacji fizycznych. Są zamknięci za ekranami komputerów i nie mogą zaspokoić swoich potrzeb. Zadaniem Krzysztofa przyszłość będzie jeszcze bardziej samotna.

Firma Krzysztofa – Escola nawiązała współpracę z firmą, która zbiera faktury pomocowe, by pracownicy mogli czuć się komfortowo i korzystać ze wsparcia psychologicznego.

Anna Mikulaniec zwróciła uwagę na fakt, że **na terapię przychodzą ludzie, którzy potrzebują się o siebie zatroszczyć.** Najczęściej są to osoby, które posiadają na to środki. Jako ludzie żyjemy w określonym środowisku, a firma jest częścią tego środowiska. Jej zdaniem negatywne zmiany w obszarze zdrowia psychicznego zaczęły się dużo wcześniej, jeszcze przed pandemią. **Firmy chcąc generować coraz wyższe przychody, zaprosiły ludzi do bardzo intensywnej pracy, która jest nagradzana i daje wymierne rzeczy w życiu. Tak oto wpadamy w pułapkę przyspieszenia.**

Badania prowadzone przez Holendrów w firmach pokazują, że **ogromne zaangażowanie ludzi w dłuższej konsekwencji prowadzi do tego, że są oni totalnie przemęczeni, co sprawia, że firmom spadają przychody.**

96% naszego DNA jest zbieżne z DNA szympansa, co oznacza, że jesteśmy ssakami i układ nerwowy człowieka jest układem ssaka. W efekcie podlegamy bardzo prostym tendencjom, np. ssak patrzy naturalnie na odległość od 2 do 7 metrów, kiedy siedzimy przed komputerem, to dla mózgu jest informacja, że wypatrujemy wroga, ponieważ w ten sposób sprawdzamy, czy jest niebezpieczeństwo. Mózg przesyła nam sygnał, że jesteśmy w ciągłym wypatrywaniu wroga. ↓

Już sama konstrukcja współczesnej pracy powoduje, że człowiek nieświadomie funduje sobie bardzo wysoki poziom stresu. **Drugim czynnikiem napinającym jest środowisko, które mówi – „jest trudno i musisz walczyć”**. Nawet jeśli nasza praca jest bardzo ciekawa, to jeżeli nasz układ nerwowy cały czas otrzymuje sygnał - „jest trudno i musisz walczyć” – w szkole, w relacji, w pracy, to nie mamy zasobów do tego, by wytrzymać to na dłuższą metę.

Mówiąc o organizacji przyszłości, musimy patrzeć na to, jaka generacja będzie w niej pracować. Generacja, która wchodzi w życie, to pokolenie wychowane na mediach. Wnosi ono pewne style życia. Organizacja musi przewidzieć, jak ono żyje, do czego używa pracy, w jaki sposób ma się ona przekładać na sukces.

Obecnie ludzie mają bardzo dużo nierozpoznania (nawet 40-letni), kim są, co chcą robić w życiu, ponieważ mają sprzedaną pewną ideę, jak należy żyć. Świat mówi im: „możesz być wszystkim, możesz osiągnąć sukces”, a to jest nieprawda. Nie możesz być wszystkim, nie każdego sukces będzie Twoim sukcesem. Możesz być sobą. To jest wyzwanie:

- Jak rozpoznać siebie i to, co jest nam potrzebne?
- Jak mamy żyć?

- Gdzie mamy pracować i w jaki sposób?

Ta zmiana musiałaby iść od dużo większych systemów.

Agnieszka Zakłada zauważyła, że budowanie przynależności w organizacji, trzeba zacząć od powrotu do relacji, które buduje się trochę face to face, rozmawiając, uśmiechając się do kogoś. Trudno je tworzyć w wirtualnym świecie, choć próbujemy to robić. Budowanie relacji wymaga ogromnego wysiłku. W relacji face to face trudno uciec. Na wirtualnym spotkaniu można wyłączyć kamerę lub zamknąć program.

Rola organizacji w budowaniu przynależności polega na:

- dbaniu o relacje,
- tworzeniu okazji do tego, by ludzie mieli ze sobą interakcje,
- przyjrzeniu się kwestii przynależności, czyli akceptacji dla drugiego człowieka, z tym, co wnosi dobrego i słabszego.

Obecnie skala lęków, zaburzeń, tego, z czym się borykają pracownicy, jest naprawdę spora. Coraz więcej organizacji zwraca uwagę na to, by oferować pomoc psychologiczną. Dobrze mieć miejsce, gdzie można przekierować pracownika, ale to nie zmienia faktu, że on nadal przychodzi do pracy ze swoimi problemami. Jeśli ma depresję i lęk, to nie załatwimy tego w pracy tylko terapią, bo on przychodzi z czymś, z czym sobie nie radzi. Tutaj trzeba zastanowić się, co musimy

zrobić w pracy, by ten człowiek był w miarę efektywny. Sadzanie go przed tym samymi zadaniami, które robił do tej pory, jest skazaniem go na porażkę. Organizacja musi odpowiedzieć sobie na pytanie – jak skonstruować zakres zadań, żeby ten człowiek dał radę?

Zdaniem **Łukasza Szymuli** za przynależnością kryje się też to, jakie powinny być organizacje przyszłości – równe, inkluzywne, różnorodne. Tylko wtedy zbudujemy relacje i przynależność.

Krzysztof Wojewodziec w swojej firmie prezentuje dużą akceptację dla współpracowników. Nie zmienia nikogo na siłę. Introwertyk nie musi być na siłę ekstrawertykiem.

Agnieszka Zakłada zwróciła uwagę na to, że każdy z nas ma jakieś swoje ograniczenia i dobrze mieć ich świadomość. Współczesny świat jest skonstruowany bardziej pod ekstrawertyków niż introwertyków. **W tolerancji na innych w organizacji warto zwracać uwagę na procesy i to pod kogo są one tworzone, czy nie musimy stworzyć innych, bardziej inkluzywnych.** Dobrze zastanowić się, czy pracownicy nie wpadają w system, którym im nie służy?

/ Organizacja vs osamotnienie – co może zrobić biznes?

Podczas debaty rozmawialiśmy też o tym, jakie konkretne rozwiązania mogą wprowadzić firmy, by tworzyć organizacje przyszłości. ↓



Organizacja jest bytem sztucznym, nierealnym. Organizacja to ludzie. Organizacja przyszłości to organizacja oparta o człowieka. Zawsze tak było, tylko musimy trochę zmienić myślenie o tym. Myśląc o ewolucji, mam na myśli ewolucję w kierunku empatii, zrozumienia, rozumienia drugiego człowieka. Organizacje przyszłości to organizacje, które będą zmieniały targety w poczucie sensu. Organizacje przyszłości funkcjonują już dziś, bo pociąg pędzi. Te firmy, które do niego wskoczą, będą istnieć w przyszłości. Jak pisał kiedyś Sławomir Mrożek „Jutro to dzisiaj – tyle że jutro”.

Łukasz Szymula

Łukasz Szymula uważa, że wystarczy jedna rzecz – przyjrzenie się temu, co firmy mają wpisane w misję i wartości. To są piękne słowa.

Pytanie, które 9 lat temu zadał sobie Łukasz, brzmiało – co może zrobić jako lider zarządzający firmą i zatrudniająca grupę wspaniałych ludzi, by zmienić coś na lepsze? Doszedł do wniosku, że zrobi jedną rzecz, pomoże swoim pracownikom w tym, by prywatnie fajnie im się żyło. Nie ma ambicji, że będzie mieć misję i będzie zmieniał cały świat. Jako menadżer ma realny wpływ na życie każdego pracownika, który jest w firmie. Uświadomienie sobie tego, było momentem jego transformacji jako lidera. Dziś wie, że biznes może zmieniać wszystko na poziomie swojego podwórka, wewnątrz. Nie musi zmieniać świata na lepszy. Zmiana życia jednego człowieka w organizacji, będzie zmieniała cały świat. Zdaniem Łukasza wszyscy menadżerowie powinni pomyśleć w tych kategoriach i zadać sobie pytanie – **jak poprzez sposób podejmowania decyzji, współpracę, sposób zarządzania firmą, tworzone procesy itd. mogą zmienić życie choć jednego pracownika na lepsze i czy zmieniam?**

Dziś 200 mln menadżerów na świecie odpowiada za 7 mld osób. Tak się robi skala. Rolą biznesu jest przejście z wielu misyjnych rzeczy na życie Jana Kowalskiego.

Agnieszka Zakłada zwróciła uwagę na to, że tym, co powinno być realizowane i czego ludzie szukają, jest czas wolny pozwalający łączyć życie prywatne i zawodowe.

Anna Mikulaniec na poziomie rozwiązań zaproponowała konkretny model pracy – Namiot, czyli tworzenie spotkań plemiennych do rozwiązania czegoś oraz realne wprowadzanie zmian.

Chcąc wywoływać zmianę u ludzi, którzy wejdą na rynek, dobrze by było, aby organizacje zapraszały młodych ludzi do tego, by mogły zobaczyć, jak się w nich pracuje. Wyzwanie przyszłości jest takie, że wiedza się bardzo szybko dezaktualizuje, a model edukacyjny jest przestarzały. Takie podejście zmniejszałoby niewiedzę ludzi na temat tego, co w ogóle chcą robić, która jest wypalająca. Dobrze byłoby, gdyby organizacje tworzyły dla młodych ludzi możliwość, by mogli zobaczyć, jak wygląda praca w nich.

Krzysztof Wojewodziec opowiedział o rozwiązaniach stosowanych w Escoli. Jednym z nich jest brak bonusów, których jest przeciwnikiem. Jego zdaniem ludzie gonią za bonusami i KPI. On sam też gonił, pracując w korporacji. Uważa, że to zwiększa napięcie. W Escoli pracuje się na tyle dobrze, by awansować, rosnąć w organizacji, dobrze się czuć. Dotyczy to również działu sprzedaży, gdzie również nie ma bonusów. Każdy pracuje tak dobrze, jak może. Dostaje podwyżkę okresową. Krzysztof podkreślił, że nie wie, czy to jest do końca dobre, ale jako prezes stara się to forsować.

W Escoli panuje również duża swoboda w kwestii czasu i elastyczności. Jest akceptowalne to, że ludzie są w całkowicie przypadkowych godzinach w pracy, czasem wieczorem, czasem rano, czasem wychodzą z psem, czasem znikają na pół dnia i nikt nie pyta ich, dlaczego zniknęli.

Krzysztof nie wie, czy to jest dobre, czy złe, ale najważniejsze, że działa. Nikt nie pyta się, czy ktoś pracował 20 godzin, czy 60. Ważne, żeby zadania były zrobione. Dodatkowo każdy manager i team lider ma obowiązek dbać o to, by ludzie byli happy i mieli się komu wygadać. W Escoli to super działa.

/ **Nieszablonowe rozwiązania, a efektywność biznesowa**

Zapytałam debatujących, jak proponowane przez nich rozwiązania przekładają się na efektywność biznesową?

Łukasz Szymula wskazał na liczne badania i swoje doświadczenia pokazujące, że jeżeli tworzy się dobre miejsce pracy, dba o kulturę organizacyjną, szacunek, efektywne procesy, to idą za tym również wyniki finansowe.

Produktywność i efektywność przy 6-godzinnym dniu pracy w firmie Łukasza poszybowała. Wierzy, że organizacje przyszłości nie będą rozmawiały o efektywności i produktywności, będą patrzyły na inne aspekty, ↓

np. na to, czy udało im się zmienić rzeczywistość, wpływając na nią. **Duże organizacje coraz częściej patrzą na zaangażowanie, satysfakcję, dobrostan pracowników. Zmienia się postrzeganie efektywności z takiej twardej, finansowej w bardzo złożony aspekt.**

Według **Agnieszki Zakłady** oprócz bonusów napięcie buduje ocena roczna. **Bonusy sprzyjają pozornej efektywności.** Z tego, co obserwuje to raczej elastyczność i uwalnianie wolnego czasu, wyzbycie się niektórych procedur powoduje, że 90% ludzi się w tym odnajdzie. Trudno mówić o elastyczności i uwalnianiu czasu, jeśli firma nie automatyzuje procesów. To musi iść w parze. Jest w tym też walka ze strachem, by ludzie nie bali się technologii i zmian.

Anna Mikulaniec zauważyła, że **człowiek jest efektywny wtedy, gdy doświadcza stanu flow, czyli głębokiego przepływu, robi to, co go interesuje.** Gdy popatrzymy na to, dlaczego człowiek wymyślił pracę, to u podstaw było to, że ludzie kupowali od siebie rzeczy lub wymieniali się rzeczami, w których byli najlepsi, których robienie sprawiało im przyjemność. Samo słowo „organizacja”, gdyby wyjąć to, że to jest firma, to jest sposób ułożenia pracy, na który wszyscy mamy wpływ.

Efektywność według Anny doprowadzi do sytuacji, w której ludzie zaczną rozumieć, co jest tym czymś, co ja chcę robić. Wszyscy tworzymy organizacje i to jest kompletna zmiana mentalna.



/ Refleksja, pytanie od debatujących do uczestników i Ciebie czytelniku

Zapytałam panelistów o to, **z jaką refleksją, pytaniem, chcieliby zostawić słuchaczy, co chcieliby, by dotarło do ich głów i serc?**

Łukasz Szymula proponuje zadać sobie trzy pytania:

1. Jakim człowiekiem, chcę być?
2. Jakim menadżerem chcę być?
3. Co chcę po sobie pozostawić?

...oraz zastanowić się, jak to zrobić, żeby skrócić odległość ok. 28 cm, jaka jest między mózgiem, a sercem i pamiętać, że „jutro to dziś – tyle, że jutro”.

Pytanie **Agnieszki Zakłady** to:

- Kim jestem i czy akceptuję to, kim jestem?
Gdy akceptuję siebie, będę również innych.

Krzysztof Wojewodziec zostawił uczestników z pytaniem:

- Jak stworzyć w organizacji środowisko, żeby każdy dbał o każdego?

Anna Mikulaniec proponuje skupić się na „nie wiem”, bo od niego zaczyna się kontakt z intuicją. Z „nie wiem” płyną rozwiązania i to jest dobra pozycja.



Każdy z nas ma jakieś swoje ograniczenia i dobrze mieć ich świadomość. Współczesny świat jest skonstruowany bardziej pod ekstrawertyków niż introwertyków. W tolerancji na innych w organizacji warto zwracać uwagę na procesy i to pod kogo są one tworzone, czy nie musimy stworzyć innych, bardziej inkluzywnych. Dobrze zastanowić się, czy pracownicy nie wpadają w system, którym im nie służy?

Agnieszka Zakłada

Paneliści

Anna Mikulaniec

Psychoterapeutka, coach, trenerka biznesu, konsultantka.

Od lat pracuje z ludźmi w indywidualnym kontakcie wspierając ich w ważnych sytuacjach życiowych. Otwarta i ciekawa wyzwań kilkakrotnie zmieniała zawody - zaczynała jako dziennikarka radiowa, wiele lat zajmowała się strategiami marketingowymi, by przenieść się w obszar HR. Kilkanaście lat temu założyła swoją firmę i pracowała przy restrukturyzacjach przedsiębiorstw. Przeszła drogę od specjalisty do członka zarządu dużej organizacji. Dziś mówi, że w końcu powiedziała swojej zawodowej miłości tak i pracuje już wyłącznie jako terapeuta. Specjalizuje się w terapii traumy szokowej i rozwojowej oraz pracy z parami. Pomaga liderom budować swoje własne biznesy w ramach wsparcia coachingowego. Jest przekonana, że żyjemy w czasach tak dużej zmiany, iż otwierają się nowe perspektywy przed generacjami.



Paneliści

Łukasz Szymula

Country Manager CEE & Poland w Tradedoubler

Doświadczony menadżer, certyfikowany trener, coach i mentor. Od ponad 20 lat związany z branżą digital marketing i ecommerce.. Członek rady nadzorczej Izby Gospodarki Elektronicznej. Swoje lidarskie doświadczenie zdobywał również tworząc i wprowadzając na rynek kilka startupów.

Dyplomowany trener biznesu, certyfikowany coach, pierwszy w Polsce certyfikowany Reiss Motivation Profile PRO Business Master oraz trener FRIS Style Myślenia. Mentor w największym Programie Mentoringowym w Polsce organizowanym przez Fundację Liderów Biznesu, w edycji 2021 opiekun merytoryczny Programu Mentoringowego, aktywny mentor w programie mentoringowym Akademii Przywództwa Liderów Oświaty.



Paneliści

dr Krzysztof Wojewodzik

Przedsiębiorca i naukowiec. Prezes ESCOLA SA

W latach 2020-2023 pozyskał granty i prowadził badania nad AI w edukacji w kwocie ponad 28 mln PLN. Prezes i większościowy udziałowiec Escola S.A. – 10. najszybciej rosnącej spółki w Polsce wg. Deloitte Fast 50 (2022) i 170 najszybciej rosnącej spółki w Europie wg. Financial Times (2022). Lider ds. Edukacji w Entrepreneurs Organization – największej w świecie organizacji zrzeszającej Przedsiębiorców. Krzysztof chętnie dzieli się wiedzą prowadząc kanał YouTube i podcast Escola Mobile oraz MyEO Education. Występował, m.in. na World Economic Forum w Davos (2018) oraz na Global Leadership Conference w Cape Town (2023).

Studiował psychologię i pedagogikę.



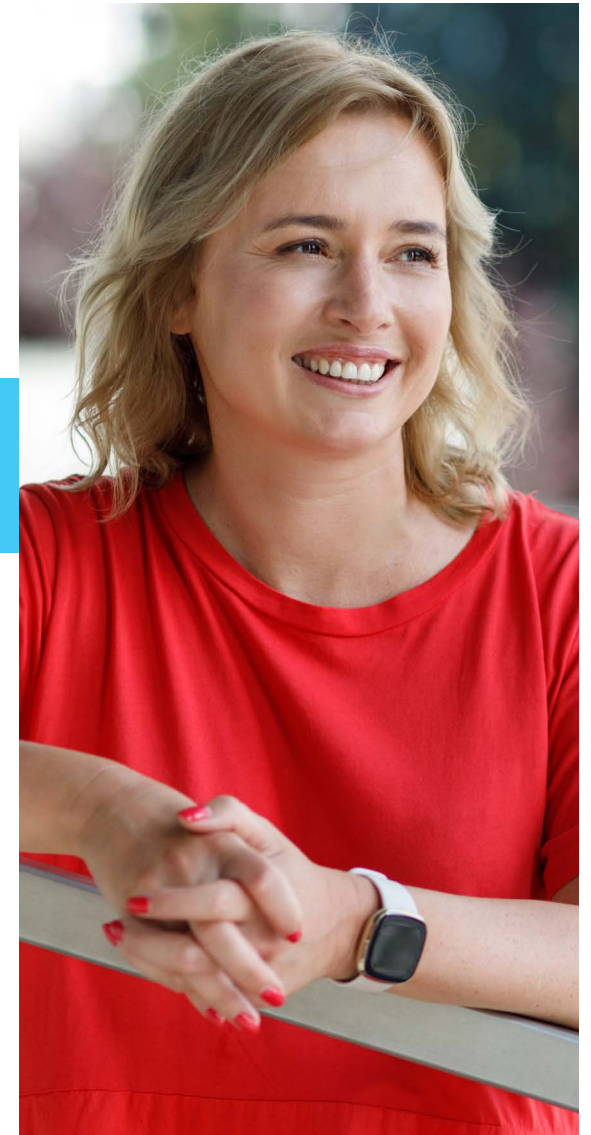
Paneliści

Agnieszka Zakłada

Dyrektorka HR w AXA XL.

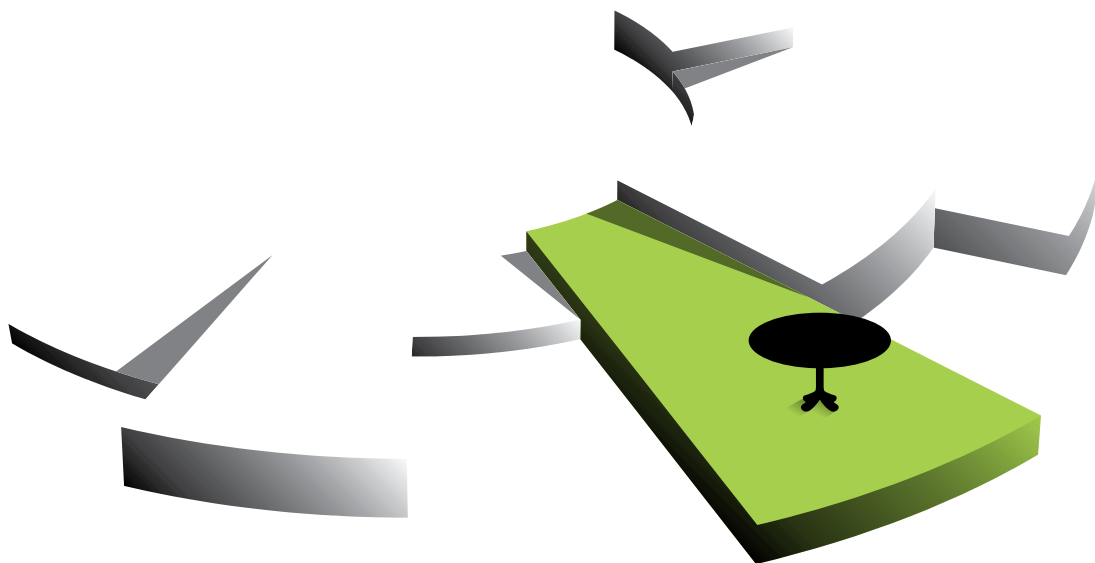
HR Dyrektorka i praktyczka z ponad 17-letnim doświadczeniem w międzynarodowych firmach na stanowiskach Head of HR, Global HR Business Partner, Menadżer działu rekrutacji. Obecnie ma przyjemność zarządzać wyjątkowym działem HR w firmie z branży ubezpieczeniowej (AXA XL).

Specjalizuje się w zarządzaniu zmianą i budowaniu zwinnych zespołów. Coach - pracuje w oparciu o podejście skoncentrowane na rozwiązaniach – pomaga klientom indywidualnym i zespołom wykorzystać ich potencjał. W czasie wolnym chodzi po górach i podróżuje. Mama dwóch nastolatków.



Podsumowania i wnioski

Dyskusje stolikowe



/ Tematy:

1. Kompetencje przyszłości liderów – które z nich są kluczowe i jak je rozwijać?
2. Jak skutecznie wzmacniać pozycję kobiet w miejscu pracy?
3. Rynek pracowników się kurczy. Jak zatem zatrzymać najlepszych? O Zarządzaniu Talentami w organizacji
4. Wellbeing strategiczny - dyskusja o trendach rynkowych, których analiza pomaga planować strategię i inicjatywy HR

Podsumowanie dyskusji stolikowych

Temat 1.

Kompetencje przyszłości liderów – które z nich są kluczowe i jak je rozwijać?

/ Wnioski z dyskusji

Lider przyszłości, to przede wszystkim manager, który pracuje nad sobą, swoją świadomością i potrafi autorefleksyjnie spojrzeć na siebie w pierwszej kolejności. Uczy się w czasie rzeczywistym, doskonali swoje kompetencje.

Dzięki temu, że sam jest świadomy siebie, może:

- świadomie określić swoją rolę i cel do którego dąży on i jego zespół / firma
- być coachem dla swoich ludzi
- wziąć za ludzi odpowiedzialność

Lider przyszłości to lider, który słucha i słyszy. Jest strażnikiem kultury organizacyjnej. Zależy mu na dobrostanie pracowników.

Ma odwagę managerską, dzięki której nie boi się podejmować decyzji, co ma szczególne znaczenie w sytuacjach trudnych. Potrafi zachować spokój w kryzysie. Pozwala rozwijać się swoim zespołom i brać odpowiedzialność za ich działania.

Prowadząca dyskusję



Agnieszka Szymańska

/ **Rekruterka, Doradczyni Klienta, Przedsiębiorczyni, obecnie Business Partner w Skillwalker.**

Łączę wiedzę z zakresu sprzedaży, rekrutacji i digital marketingu, tworząc skuteczne procesy.

Wspieram kandydatów i pracodawców we wspólnej drodze, jaką jest rekrutacja. Dbam o ich komfort, edukację i realizację ich celów.

W mojej pracy chętnie korzystam z rozwiązań technologicznych (w tym AI), które pozwalają mi rozwijać biznes i dostarczać wartość klientom.

Podsumowanie dyskusji stolikowych

Temat 2.

Jak skutecznie wzmacniać pozycję kobiet w miejscu pracy?

/ Wnioski z dyskusji

Zwiększenie różnorodności zatrudnienia nie jest jedynie kwestią kobiecą, lecz kwestią biznesową. Coraz więcej dowodów wskazuje, że lepsze wyniki finansowe, lepsze zarządzanie i mniejsze ryzyko bankructwa są związane z udziałem kobiet w zarządach spółek i na wyższych stanowiskach kierowniczych. Co więcej, można twierdzić, że kobiety stanowią niewykorzystany potencjał, który odpowiednio pokierowany mógłby korzystnie wpłynąć na rozwój organizacji.

Należy zadać sobie pytanie, w jaki sposób przedsiębiorstwo może zachęcać kobiety do aktywności zawodowej i wspierać je w awansowaniu na wyższe stanowiska kierownicze?

Podczas dyskusji stolikowej stwierdziliśmy, że jedną z głównych przeszkód na drodze do rozwoju kariery zawodowej jest różny wpływ posiadania dzieci na życie zawodowe kobiet i mężczyzn. Po urodzeniu dzieci kobiety częściej niż mężczyźni wybierają prace, które łatwiej połączyć z innymi obowiązkami, przechodzą na niepełny etat, albo zupełnie rezygnują z pracy na jakiś czas.

Bez wątplenia mamy przeświadczenie, że dobra matka to ta, która rezygnując z kariery zostaje z dzieckiem do osiągnięcia przez niego wieku szkolnego. Poza oceną środowiska zewnętrznego same, poprzez przyzmat wpojonych zasad, decydując się na aktywność ↓

Prowadząca dyskusję



Danuta
Rajczakowska

/ **Dyrektorka handlowa
w branży surowcowej,
Współzałożycielka WiMP,
Felietonistka**

Mgr inż., absolwentka Wydziału Chemicznego Politechniki Wrocławskiej, Wydziału Ceramicznego Akademii Górniczo-Hutniczej oraz studiów podyplomowych z Zarządzania Jakością we Wrocławskim Centrum Transferu Technologii Politechniki Wrocławskiej. Auditor ISO 9001 i 14001 oraz ZKP. Od 2005 roku zatrudniona w Strzeblowskich Kopalniach Surowców Mineralnych Sp. z o.o.. Do czerwca 2021 pełniła funkcję Kierownika Produkcji jak również szefowej Działu Badań, Rozwoju i Technologii. Obecnie Dyrektor ds. Handlowych.

zawodową odczuwamy dyskomfort i poczucie bycia „gorszą matką”. Zatem ważna jest nie tylko akceptacja i brak oceny środowiska, w którym pracujemy, ale również nasza własna, wewnętrzna zgoda na połączenie aktywności zawodowej z byciem mamą. Prowadzenie szkolenia wewnątrz organizacji dotyczącego nieświadomych uprzedzeń i głęboko zakorzenionych stereotypów, mogłoby pozytywnie wpłynąć na zwiększenie świadomości pracowników i radzenia sobie z postrzeganiem kobiet nie tylko jako opiekunek ogniska domowego, ale również jako osoby aktywne zawodowo. Dobrym rozwiązaniem byłoby również wsparcie ze strony firm w opiece nad potomstwem. Mowa tu nie tylko o wsparciu finansowym, ale również osobowym w formie „pogotowia opiekuńczego” na wypadek choroby dziecka, zapewniającego mu opiekę podczas pobytu w domu. Takie rozwiązania są już stosowane i dobrze się sprawdzają.

Kolejnym tematem poruszonym podczas Open Forum Local Wrocław był rozwój kompetencji miękkich i praca nad wzmocnieniem pewności siebie u kobiet. Wciąż mamy problem z przekazywaniem trudnych informacji lub decyzji oraz z zabieraniem głosu podczas otwartych dyskusji. Program szkoleń w zakresie wspomnianej wyżej tematyki zapewniłby zakres umiejętności niezbędnych do pełnienia funkcji menadżerskich w organizacji. Dobrym rozwiązaniem jest program mentoringowy, w którym osoba wyższego szczebla opiekuje się pracownicą szczebla niższego.



Jeszcze lepiej, gdyby był to zespół mieszany. Promowanie kobiet na wyższe stanowiska menadżerskie niesie za sobą nie tylko korzyść z pozyskania kompetentnego pracownika, ale jest jasnym sygnałem, że dana organizacja poważnie podchodzi do tematu różnorodności i równości płci.

Ludzie promują innych i rekrutują innych na swoje podobieństwo, co oznacza, że męska dominacja w zarządach spółek staje się problemem samonapędzającym się. Zatem patrząc na rekrutację przez „soczewkę płci” dobrze jest z punktu widzenia pracodawcy mieć w ze-

spole specjalistki lub liderki, które będą jego wizytówką, a jednocześnie będą mogły stać się mentorkami dla nowo zatrudnionych pracowników. Taka postawa stanowi zachętę dla poszukujących pracy pań, które widzą, że jest w danej firmie dla nich miejsce i szansa na rozwój.

Temat jest bardzo szeroki i dyskusja stolikowa nie wyczerpała go w pełni a stanowiła jedynie początek do dalszych rozmów. Wierzę, że wypracowane podczas spotkań rozwiązania mogą stanowić inspirację dla firm poszukujących rozwiązań w temacie wzmocnienia pozycji kobiet w organizacji przyszłości.

Podsumowanie dyskusji stolikowych

Temat 3.

Rynek pracowników się kurczy. Jak zatem zatrzymać najlepszych? O Zarządzaniu Talentami w organizacji

/ Wnioski z dyskusji

Rocznie będzie ubywać 100 tys. osób zdolnych do pracy.

Analitycy, którzy zagłębiają się w raporty dostarczone przez GUS na koniec 2022 wskazują, że ten trend utrzyma się w najbliższych latach. Co to znaczy dla Organizacji Przyszłości? Jak utrzymać w swoich organizacjach tych najlepszych? Przed jakimi wyzwaniami stoją organizacje oraz liderzy w nich pracujący? O tym dyskutowaliśmy z uczestnikami.

Tematy jakie poruszaliśmy:

Kim jest Talent dla organizacji? – o budowaniu samoświadomości pracowników. W jaki sposób orga-

nizacje mogą wspierać ten obszar? Pracownik, który jest świadomy swoich mocnych stron, obszarów do rozwoju, rodzaju pracy jaką daje mu poczucie stanu „flow” zdecydowanie łatwiej potrafi wybrać odpowiednie miejsce pracy (w tym decyzję o pozostaniu w swoim obecnym) kierując się nie tylko kryteriami finansowymi.

Szkolnictwo zawodowe, które znika w aktualnej ofercie edukacji. Branże produkcyjne i motoryzacyjne są szczególnie narażone na trudności w pozyskiwaniu specjalistów z rynku, zatem utrzymanie wysoko wyspecjalizowanych pracowników staje się w ich organizacjach priorytetem. ↓

Prowadząca dyskusję



Aneta
Kozłowska

/ **Managerka projektów rozwojowych HR oraz właścicielka firmy szkoleniowej HR Consulting**

Od ponad 10 lat planuję rozwój menedżerów. Przygotowałam i wdrożyłam ponad 70 dużych programów rozwojowych dla firm i organizacji. Współpracuję z gronem sprawdzonych trenerek i trenerów z wieloletnim doświadczeniem w pracy z biznesem. Wypracowałam proces, który pozwala efektywnie wspierać rozwój kadry menedżerskiej oraz cele biznesowe firmy. Za swoje projekty odebrałam liczne nagrody i wyróżnienia w Polsce i za granicą: HR Innovator, EB Stars, Learning Technologies Awards.

Rola Liderów w utrzymaniu talentów w organizacjach. Sporym wyzwaniem staje się budowanie świadomości Liderów w tym obszarze. To z czym borykają się organizacje to często nieuświadomione blokady, które liderzy mają „w głowach”.

Czy jako organizacje powinniśmy rozwijać tylko te obszary, które bezpośrednio łączą się biznesowym kierunkiem i bezpośrednio wpływają na wyniki? To co wybrzmiało w trakcie dyskusji to budowanie **przywiązania emocjonalnego do organizacji**, zatem ułatwienie pracownikom realizacji ich talentów i pasji (także nie bezpośrednio związanych z biznesem) właśnie takie przywiązanie buduje.

Zmień targety w poczucie sensu. Jak opisali redaktorzy „Krytyki Politycznej” w swoim raporcie „Praca bez sensu”, większość pracowników – szczególnie na najniższych stanowiskach w organizacjach – nie wie / nie rozumie w pełni, do czego jego praca jest wykorzystywana. Czy to co robią ma sens i na co się przekłada. Zatem kolejnym wyzwaniem dla organizacji oraz liderów staje się wdrażanie wartości organizacji (tak aby naprawdę były widoczne w codziennym działaniu, a nie pozostały tylko „pięknym plakatem na ścianach”) i między innymi poprzez to budowanie poczucia sensu pracy wśród zespołów.



Podsumowanie dyskusji stolikowych

Temat 4.

Wellbeing strategiczny – dyskusja o trendach rynkowych, których analiza pomaga planować strategię i inicjatywy HR

/ Wnioski z dyskusji

W tej dyskusji porozmawialiśmy o wellbeingu strategicznym, co się kryje pod tym pojęciem, jak się nim zajmować oraz jak testować istniejące strategie.

WIELOWĄTKOWOŚĆ

Mówimy o tym, że mamy 5 strumieni wellbeingu:

- dobrostan fizyczny,
- dobrostan psychologiczny,
- dobrostan społeczny,
- dobrostan zawodowy,
- dobrostan finansowy.

Określenie strategiczny oznacza tutaj długofalowe, ukierunkowane działania w całej strategii, a co za tym następuje poszczególnych strumieniach.

Zauważalne jest coraz większe zaangażowanie pracodawców w dbałość o dobrostan pracowników.

W dyskusji szukaliśmy również odpowiedzi na pytanie jak skutecznie budować zaangażowanie pracowników.

Oprócz świadomego dbania o zdrowie kadry ważnym wątkiem były aspekt spełnienia zawodowego, budowania sensu w pracy oraz kwestia społeczna, zawierająca integrację pracowników. ↓

Strefa dyskusyjna

Prowadząca dyskusję



Weronika
Rosiak-Jedz

/ Product Managerka w Oppa
Founder & Consultant w Total
Experience

Swoją pracą wnoszę głos klienta/ pracownika do projektów i procesów, w których uczestniczę. Stale zachęcam do pracy na mapie podróży klienta / pracownika, która pozwala odkryć szerszą perspektywę.

Jestem moderatorką prac i warsztatów skupionych wokół ludzkich potrzeb (Human-Centered Service Design), z wykorzystaniem narzędzi Design Thinking.

Mam doświadczenie w zarządzaniu projektami i procesami CX w modelach B2B i B2C.



Ważne są tutaj dwa konteksty:

1. Spójność działań ze strategią firmy i wartościami danej marki.
2. Odpowiedź na aktualne potrzeby pracowników.

DOBROSTAN FIZYCZNY

Aspekt fizyczny wellbeingu jest już dłużej obecny w biznesie. Nie bez powodu, tutaj dane mówią same za siebie:

- 39% to odsetek absencji chorobowych w krajach UE spowodowanych przez dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego.
- 48,8% pracowników w Polsce wskazuje na dolegliwości bólowe związane z pracą.
- Mamy starzejące się społeczeństwo, do 2030 roku aż 10,8 mln obywateli będzie miało więcej niż 60 lat.
- Rośnie świadomość zdrowia, a z nim oczekiwania wobec pracodawcy, żeby przeciwdziałać chorobom zawodowym i niwelować skutki wymuszonej pozycji w pracy.
- Millenials są obserwowani jako najbardziej siedzące pokolenie dotychczas. Coraz młodsze osoby trafiają do gabinetów fizjoterapeutycznych, a poważne problemy dopiero przed nami.

W Oppa lubimy zadawać pytanie **jakie jest Twoje narzędzie pracy?** W świetle prawa będzie to laptop lub inne narzędzia stanowiskowe. Rozpatrując to jednak szerzej widzimy, że za wszystkim stoi również ludzkie ciało.

Każde dolegliwości bólowe wpływają na naszą efektywność w pracy niezależnie czy mówimy o pracy biurowej czy fizycznej.

DOPASOWANIE DZIAŁAŃ

Każdy z pięciu strumieni wellbeingu możemy przeanalizować i rozpisać na trzech grupach działań obejmujących:

1. Profilaktykę.
2. Wczesną pomoc.
3. Zaawansowaną pomoc.

Pierwsza grupa dotyczy najszerszej grupy pracowników i najczęściej obejmuje inicjatywy dostępne szeroko w całej firmie. natomiast zaawansowanej pomocy będzie wymagało znacznie mniej pracowników. W takim widoku możemy wyróżnić szczegółowo działania skierowana na jednostkę, ale też grupowe rozwiązania. Nie ma tu sztywnego podziału, bo w grupowych inicjatywach korzystają ostatecznie jednostki. Jednak warto tutaj sprawdzić czy benefity i organizowane wydarzenia są zróżnicowane, zapewniają odpowiednią personalizację i elastyczność. ↓



Najlepiej zobaczyć to na przykładach. Aspekt zdrowia fizycznego jest nam najbliższy i jemu poświęciliśmy wiele czasu w dyskusji.

Indywidualne podejście:

1. Profilaktyka - masaże biurowe, ergowalk, konsultacje home office,
2. Wczesna reakcja - indywidualne ćwiczenia od fizjoterpeuty,
3. Zaawansowana pomoc - indywidualna terapia manualna.

Grupowe rozwiązania:

1. Profilaktyka - szkolenia,
2. Wczesna reakcja - doposażenia miejsc pracy,
3. Zaawansowana pomoc - zmiany stanowiskowe.

Warto różnicować działania w poszczególnych strumieniach, wtedy nasza strategia będzie najskuteczniejsza w budowaniu zaangażowania wśród pracowników.

TESTOWANIE STRATEGII

Rynek jest dynamiczny, a z nim nasze oczekiwania.

Warto obserwować zmiany i wyróżniać trendy wpływające na naszą firmę. Trend to nie moda, to proces zmian przebiegających w jakimś dającym się określić kierunku jak np. quiet quitting, great resignation. Proponujemy kartę trendu jako narzędzie do analizy biznesowej. Pomaga planować i argumentować przyszłe inicjatywy. Sprawdzamy tutaj m.in. szanse i zagrożenia, cel obecnych i przyszłych działań, a także konsekwencje z bierności, braku reakcji.



Partner Strategiczny

Partnerzy Główni

Organizator

Partnerzy Lokalni

28 września 2023, Wrocław

Po cotygodniowe inspiracje zapraszam
Cię do słuchania i oglądania kolejnych
odcinków rozmów regeneracyjnych.
Co tydzień w piątek nowa rozmowa, nowy
gość, nowy, temat!

www.parkrozwojowy.pl



