

Transkrypcja odcinka HR in Brief #16

Ze studia Voice House specjalna seria podcastów HR in Brief od **HR na szpilkach**. Przedstawiamy najważniejsze informacje dotyczące zatrudnienia, prawa pracy i rekrutacji.

Według badań **Instytutu Gallupa** tylko połowa (49%) pracowników ma poczucie, że może **osiągać swoje cele zawodowe**. Biznes ma zatem wiele do zrobienia, aby uwolnić niewykorzystany potencjał drugiej, obojętnie nastawionej połowy zatrudnionych! Zdaniem ekspertów, **niezaangażowanym brakuje przede wszystkim poczucia pewności siebie** i wsparcia bezpośrednich przełożonych. Budowanie odwagi w zespołach oprzeć należy na czterech filarach.

Po pierwsze – jasna i przejrzysta ścieżka kariery. Z badań wynika, że w organizacjach, które zapewniają jasny plan rozwoju kariery pracownika, ludzie mają nawet dwukrotnie większą pewność, że mogą osiągnąć taki poziom stanowiska, jaki chcą.

Po drugie, bardzo ważna jest rola szefów. Pewność siebie buduje się poprzez bezpośrednie rozmowy ze swoimi pracownikami na temat ich przyszłości w organizacji i możliwości rozwoju. Zaproszenie pracowników do dialogu pomaga we współtworzeniu i osiągnięciu ich celów.

Po trzecie, znajomość potencjału swoich ludzi przez szefa zwiększa możliwości zarządzania nimi. Umożliwia przydzielanie im zadań, które wymagają uczenia się nowych umiejętności lub współpracy z bardziej doświadczonymi pracownikami. Buduje to ich kompetencje zawodowe i pewność siebie.

Po czwarte, menedżerowie, którzy są skłonni do publicznego wyrażenia uznania dla osiągnięć swoich pracowników przyczyniają się do budowania kultury dialogu. Ważne, aby dla wszystkich było jasne, dlaczego i za co pracownicy są nagradzani i awansowani. Przejrzystość sytuacji daje możliwość wykorzystania własnych umiejętności i zdolności.

Sposób, w jaki organizacje pracują nad rozwojem swoich pracowników, może stwarzać atmosferę służącą budowaniu ich pewności siebie w osiąganiu celów albo... skutecznie ją podkopywać. Pracownicy, którzy mają pewność, że osiągną zamierzenia, są dwa razy bardziej zaangażowani, w mniejszym stopniu podatni na wypalenie zawodowe i rzadziej rozglądają się za nowym pracodawcą.



Wymagania rynku pracy, który w wielu specjalnościach jest obecnie rynkiem pracownika, powodują, że **firmy chcą zatrzymać najbardziej doświadczonych pracowników na dłużej.** Chcą korzystać z ich mistrzostwa i często unikalnej wiedzy.

Dotyczy to w szczególności pracowników, którzy osiągnęli (lub za chwilę osiągną) wiek emerytalny. Średnia wieku przejścia na emeryturę zmienia się względem zjawisk demograficznych. W 2020 roku średni wiek emerytalny w państwach OECD wynosił 64,2 lat dla mężczyzn i 63,4 lat dla kobiet. Zmieniają się również oczekiwania i plany przyszłych emerytów. **39 proc. osób w wieku powyżej 50 lat chce pracować na emeryturze,** a prawie tyle samo osób (38 proc.) wciąż nie podjęło decyzji w tej kwestii. Tak wynika z badania „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2022. Osoby 50+ na rynku pracy: możliwości i ograniczenia”.

Przyszli emeryci zdają sobie sprawę z potencjalnych świadczeń emerytalnych jakie otrzymają i nie są z tego powodu zadowoleni. Naturalną myślą jest więc dalsza praca lub dorywcza aktywność zawodowa, pozwalająca utrzymać satysfakcjonujący standard życia.

Dużą barierą jest jednak negatywny wpływ pracy na stan zdrowia, o którym mówił ankieterom co trzeci badany. **Zapewnienie pracownikom 50+ zdrowych i bezpiecznych warunków pracy**, a także określone podejście do ich oczekiwań mogą okazać się kluczowe w obliczu planów pozyskiwania i wykorzystania przez firmy tej grupy pracowników. Organizacje planujące działania w tym kierunku muszą pamiętać o tym, że emeryci (przyszli i obecni) mają określone potrzeby. To elastyczność, dobre samopoczucie społeczne, poczucie celu i dodatkowy dochód.

Zaangażowanie nie dotyczy więc tylko młodych ludzi. **Wszyscy pragną rozwijać się w pracy i w życiu, bez względu na wiek i etap kariery.** W jaki sposób pracodawcy mogą angażować starszych członków zespołów?

Doświadczeni pracownicy mogą zaoferować **wiedzę i doświadczenie** w rozwijaniu innych. Mogą szkolić lub prowadzić **mentoring** dla przyszłych liderów. Oczywiście na miarę chęci, możliwości i predyspozycji. U pracowników z pokolenia *boomers* oraz *pokolenia X* występować będą inne potrzeby w zakresie uznania. Starsi mogą dysponować ciekawymi, unikalnymi i często niedostępnymi bezpośrednio dla młodszych doświadczeniami. Taka wymiana umożliwi złapanie szerszej perspektywy młodym. Starsi pracownicy nie będą też potrzebowali ciągłych pochwał i częstej informacji zwrotnej, co nie oznacza, że nie oczekują szacunku i docenienia. **Uznanie i uhonorowanie ich wkładu musi być mocno spersonalizowane.** Szefowie starszych pracowników muszą pamiętać też o rozwijaniu i budowaniu więzi międzypokoleniowych, tak aby nie powstawały bariery między starszymi i młodszymi pracownikami. Tu niekoniecznie może chodzić o przyjaźnie w pracy, ale wzajemny szacunek, uznanie i dzielenie się wiedzą zawodową.



W związku z narastającym trendem **odwrotu od pracy zdalnej i powrotu do biur** nasuwa się pytanie o zaangażowanie pracowników.

Badania prowadzone jeszcze w trakcie pandemii wykazały, że pracownicy zdalni, którzy **pracują w biurze od dwóch do trzech dni w tygodniu, są bardziej zaangażowani i mają lepsze samopoczucie**. Jednak prawdziwym kluczem do zaangażowania był i jest **feedback**. Instytut Gallupa twierdzi, że aż **80 proc. pracowników**, otrzymujących znaczące informacje zwrotne, jest w pełni zaangażowanych — bez względu na to, ile dni przepracowali w biurze. Niestety **tylko 16 proc.** spośród przebadanych przyznało, że ich ostatnia rozmowa z szefem była ważna. Wynika stąd, że jakość i sposób przeprowadzenia feedbacku mają centralne znaczenie dla zaangażowania pracownika. Ważne są także częstotliwość i czas rozmowy. W przypadku pracy zdalnej konieczne są minimalnie, tygodniowe feedbacki. Jeśli rozmowy z pracownikiem są częste, **wystarczy 15 do 30 minut merytorycznej dyskusji**. Jeśli szef nie przekazuje pracownikom feedbacku co tydzień, powinien rozważyć dłuższe konwersacje, które pomogą nadrobić zaległości. Pomocną wskazówką w konstruowaniu informacji zwrotnych, zwłaszcza takich, które rozwijają pracownika, jest bazowanie na jego mocnych stronach. Rozmowa toczy się wówczas wokół jego osiągnięć, tego co zrobił najlepiej, w jakich projektach uwolnił się najbardziej jego potencjał. To inne podejście niż popularna, zwłaszcza w Polsce, orientacja na korektę, czyli skupianie się na błędach i deficytach. Omawiając wyłącznie słabości i potknięcia, szefom niezwykle trudno będzie wzbudzić zaufanie i wywołać zaangażowanie pracowników.

Najważniejsze dla menedżerów jest to, by uznali jak ważne i znaczące są dla pracowników informacje zwrotne, zwłaszcza takie, które skupiają się na ich mocnych stronach i uznaniu.



Zostajemy w temacie **work-life integration**. Okazuje się, że *home office* jest pożądanym przez pracowników, bo pozwala lepiej planować domowe życie. Pracownicy nie tracą czasu na dojazdy do pracy i mają czas na odprowadzenie dziecka do szkoły czy wizytę u lekarza. Pracownicy, których zadania wymagają szczególnej koncentracji i skupienia, cenią pracę w domu ze względu na ciszę i brak typowych dla biura rozpraszaczy. Kilka badań wskazywało nawet, że pracownicy są skłonni zaakceptować obniżkę pensji, byle móc pracować z domu. Jednak praca zdalna ma również swoją ciemną stronę, która mocno podnosi ciśnienie pracodawcom. Okazuje się bowiem, że pracownicy „na zdalnym” stale wymyślają sposoby, by sprawiać wrażenie ciągle zajętych. Pomaga w tym, np. specjalna wtyczka USB, której zadaniem jest symulacja ruchów jakie wykonuje człowiek pracujący przy komputerze. Za niecałe **70 PLN** pracownik zdalny na firmowych komunikatorach będzie miał status stale aktywnego.

Po co pracownicy to robią? Według nich oczekiwania przełożonych są takie, żeby wydajność była maksymalna.

Jak sprawdzić czy pracownik na zdalnym pracuje? Zainstalować oprogramowanie, które monitoruje jego aktywność na komputerze i w aplikacjach. Efekt ujawniają badania przeprowadzone przez firmę Slack. **63 proc. pracowników robi wszystko, by ikonka obrazująca ich aktywność miała stale kolor zielony.** Badania pokazały również, że ponad połowa pracowników biurowych odczuwa presję, by odpowiadać jak najszybciej na wiadomości, nawet po godzinach pracy. 63 proc. pracowników pilnuje, by ich status online był aktywny, nawet jeśli w danej chwili nie pracują. Dodatkowo prawie co trzeci menedżer ocenia wydajność pracownika bazując wyłącznie na wskaźnikach ich widoczności i aktywności!

Pracownicy mają przekonanie, że nie popłaca szybsze uporanie się ze swoimi obowiązkami niż w przepisowych 8 godzinach pracy. Jeśli sprężą się i zrobią szybciej - spotka ich za to kara w postaci większej liczby obowiązków. I tak błędne koło się zamyka. Pracownicy prezentują się jako wiecznie zajęci i zarobieni, bo tego oczekują ich szefowie. Nie ma to jednak wiele wspólnego z rzeczywistością. To symulowanie pracy jest przejawem braku zaufania między pracownikiem a pracodawcą, który opiera się na narzędziach kontrolujących pracę zdalną. **Tą grę pozorów z pewnością można szybko zakończyć**, ustalając jasne cele i po prostu rozliczając pracowników z ich wykonania. W wielu organizacjach jest z tym jednak problem. Wymagania są niejasne lub, co gorsza, menedżer nie potrafi ich sformułować i egzekwować. Badanie Slacka wskazuje, że oczekiwania pracowników idą w kierunku przewidywalności i możliwości planowania. 67 proc. badanych wskazało, że przewidywalność w zakresie dostępności, ustalenie przedziałów godzin online i offline bardzo pomogłoby w podniesieniu efektywności.



Na koniec ważne informacje ze świata prawa pracy i wynagrodzeń.

W przyszłym roku **płaca minimalna** przekroczy psychologiczną barierę i wyniesie **4300 zł od lipca 2024**. Oznacza to podwyżkę o **700 złotych brutto**.

Krajowa Informacja Skarbowa potwierdza, że wszelkiego rodzaju wypłaty z tytułu ryczałtów i ekwiwalentów związanych z pracą zdalną zwolnione są z PIT. Co więcej, po raz kolejny indywidualne interpretacje potwierdzają, że pracodawca wypłacający rekompensaty za prąd i internet użyte w celach służbowych, może ustalić ich wysokość w uśrednionej wysokości. Pracownicy nie są zobowiązani do przedstawiania faktur i dowodów zakupu.

Przypominamy, że **19 sierpnia** weszła w życie ustawa nowelizująca rozliczenie wynagrodzeń kierowców. Ustawa wskazuje, że wolna od podatku PIT ma być część przychodów kierowców wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe. Chodzi o przychody uzyskiwane ze stosunku pracy lub umowy zlecenia, które za każdy dzień pobytu za granicą mają zostać zwolnione z opodatkowania w wysokości stanowiącej równowartość **20 euro**, licząc od pierwszego dnia tego pobytu. Podstawa składek na ubezpieczenia społeczne ma być obniżona o **60 euro** za każdy dzień, przy spełnieniu ustawowych warunków. Dodatkowo, w skład przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek PIT nie będzie wchodził zwrot równowartości poniesionych przez kierowcę kosztów, m.in. noclegu czy podróży innym środkiem transportu. Dzięki nowelizacji pracodawcy uzyskali możliwość zablokowania kierowcom jednoczesnego świadczenia pracy na rzecz innej firmy, bez względu na charakter tej współpracy.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

