

Transkrypcja odcinka HR in Brief #17

Obecność pracowników w biurach jest **niezbędna**. Wskazują na to nerwowe ruchy takich gigantów jak **Meta, Apple** czy **Google**. Firmy te zarządziły wielki powrót z home office. Jak donosi „The Economist” – badania na temat efektywności pracowników w pracy zdalnej zostały ostatnio mocno zweryfikowane. Najnowsze dane wskazują na **spadek wydajności pracowników zdalnych o około 4 proc.**

Bardziej precyzyjne źródła, uwzględniające harmonogramy pracy, pokazały, że pracownicy sklepu internetowego, będąc na home office, nie tylko odbierali mniej połączeń, ale też (niestety) zaniżali ich jakość. Rozmowy z klientami były częściej zawieszane, a konsultanci nie oddzwaniali. Inne badania, prowadzone wspólnie przez MIT oraz Uniwersytet w Kalifornii, udowodniły, że pracownicy świadczący pracę z domu byli o **18 proc. mniej wydajni** niż ci działający w tym samym czasie w biurze.



Z analiz Microsoftu, opartych na zapisach komunikacji prawie 62 tys. pracowników, wynika, że **zdalna komunikacja nie wpływa korzystnie na rozwiązywanie bieżących spraw**. Zdalna praca pogorszyła koordynację, a wiele procesów uległo wydłużeniu, czego konsekwencją są **większe koszty**. Pionier badań nad wydajnością pracy zdalnej, Nicolas Bloom, także zweryfikował swoje wcześniejsze wnioski. Jeszcze trzy lata temu dowodził, że pracownicy badanego call-center zwiększyli swoją wydajność o **13 proc.**, gdy pracowali zdalnie.

Ówczesna metodyka badań pominęła jednak kluczowe kwestie. Poprawa wydajności wynikała z faktu, że pracownicy pracowali dłużej, a nie efektywniej. Finalnie badana organizacja zawiesiła możliwość całkowitej pracy z domu. W 2022 roku naukowiec wrócił do tej firmy. Zbadał model pracy hybrydowej, a wyniki tego badania pokazały, że taka organizacja pracy ma znikomy wpływ na produktywność.



Nie każda krytyczna opinia jest toksyczna! Działy HR alarmują, że wzmaga się fala **przesadnego unikania krytycyzmu** w środowisku zawodowym. Wszystko byle tylko nie zostać oskarżonym o kreowanie **toksycznej atmosfery**. Do takiej konkluzji doszła badaczka z Uniwersytetu Nowojorskiego. W firmach kładzie się mocny nacisk na dobre samopoczucie i **zdrowie psychiczne**, co fałszywie mylone jest z **unikaniem wszelkiej krytyki** wobec pracowników. Asekuracyjne podejście stosowane przez menedżerów uniemożliwia rozwijanie pracowników i dawanie konstruktywnej (czyli również krytycznej) informacji zwrotnej. Według badaczki pokusa, aby ludzie czuli się dobrze ze sobą, powoduje, że **liderzy całkowicie unikają informacji zwrotnych**, co zwyczajnie **zakłamuje rzeczywistość**.

Pracownik, który nie otrzyma choćby cienia krytycznej informacji zwrotnej od swojego pracodawcy, będzie czuł się oszukany, kiedy niezadowolony z jego pracy szef zdecyduje się przesunąć go na inne stanowisko lub nawet zwolnić. Kluczem do przełamania niewłaściwej tendencji może być wyrobienie przez menedżerów nawyku udzielania informacji zwrotnej poprzez **neutralne komentarze do spraw drobniejszych i przyziemnych**. To nieco "przyzwyczajai" podwładnych i jednocześnie pomoże liderom oswoić tę umiejętność. Informacja zwrotna powinna dotyczyć konkretnych zachowań, a nie wrażeń szefa. **Fakty, nie opinie!**

Ponad **jedna trzecia pracujących Polaków** doświadczyła w swojej karierze zawodowej **epizodu wypalenia zawodowego** - teza wynika z najnowszych badań Great Place to Work.

Częściej przydarza się to pracownikom biurowym (**39 proc.**), ale w **32 proc.** wskazań nie są wolni od tego pracownicy fizyczni. Objawy są zwykle takie same: trudności z koncentracją, nawracające bóle głowy czy problemy ze snem. Przyczyny to **długotrwały i nadmierny stres** związany z pracą. Pracownicy borykający się z tą dolegliwością najczęściej wskazują na **niemożliwą do osiągnięcia równowagę** między wymaganiami zawodowymi a prywatnymi. Eksperci przypominają, że największy wpływ na pracowników ma ich **bezpośredni przełożony**, dlatego tak ważne w kontekście zapobiegania wypaleniu zawodowemu, jest odpowiednie szkolenie i uświadamianie szefom, jak ważne jest możliwie wczesne identyfikowanie symptomów wypalenia.

Organizacja zyska dzięki temu szansę znacznie szybszej interwencji. Wśród dobrych praktyk, poprawiających atmosferę pracy i zapobiegających wypaleniu wymienia się zapewnienie w zespołach pracowników większej swobody i elastyczności w **sposobie realizowania zadań**. Dobrą praktyką jest też **zarządzanie celami** w oparciu o mierzenie konkretnych wyników a nie czasu ich realizacji. Takie podejście spowoduje, że organizacja pracy będzie lepsza, a pracownicy będą mieli poczucie bezpośredniego wpływu, co pozytywnie wpłynie na ich zaangażowanie.

Zdjęcia z imprezy integracyjnej na firmowym dysku wspólnym? Zanim opublikujesz, sprawdź czy spełniasz **restrykcyjne wymagania**! Co do zasady, przetwarzanie **wizerunku pracownika** jest dozwolone pod warunkiem, że odbywa się to w systemie wewnętrznym firmy. Osoby z zewnątrz nie mogą mieć do niego dostępu, a pracownik musi wyrazić zgodę na rozpowszechnianie swojego wizerunku.

Metoda udostępnienia zdjęć może być dowolna pod warunkiem, że spełnia podstawowe zasady **ochrony przed nieuprawnionym dostępem**. Zdjęcia zrobione na imprezie integracyjnej, rozpowszechnione jedynie wśród jej uczestników, nie naruszają przepisów. Odrębne zezwolenie pracownika nie jest więc konieczne. Pracownik, który uzna, że takie działanie pracodawcy **godzi w jego dobro**, może zawsze skorzystać **z prawa do sprzeciwu**.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

