

WELLBEING W CYFROWYM ŚWIECIE

Joanna Kotzian, Well.hr



Well.hr

CIOP  PIB

RÓWNOWAGA

ON

Off

Kim jestem?



- Od ponad 20 lat działam w branży doradczej.
- Jestem jedną z założycielek firmy Well.hr
- Jestem ekspertem i strategiem wellbeingu, trenerem, autorką wielu publikacji oraz propagatorką idei wellbeing w pracy
- Wśród moich zawodowych pasji są także kultura organizacyjna, budowanie pozytywnych doświadczeń kandydatów i pracowników, budowanie zaangażowania, employer branding oraz zarządzanie różnorodnością.

Kto przeprowadził cyfrową transformację w Twojej firmie?

A) CEO

B) CTO

C) COVID - 19

Od **5 do 7** lat

zajęłyby zmiany przeprowadzone w organizacjach w ciągu 6 pandemicznych tygodni.

(Źródło: Barrett Values Centre)

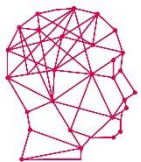
62%

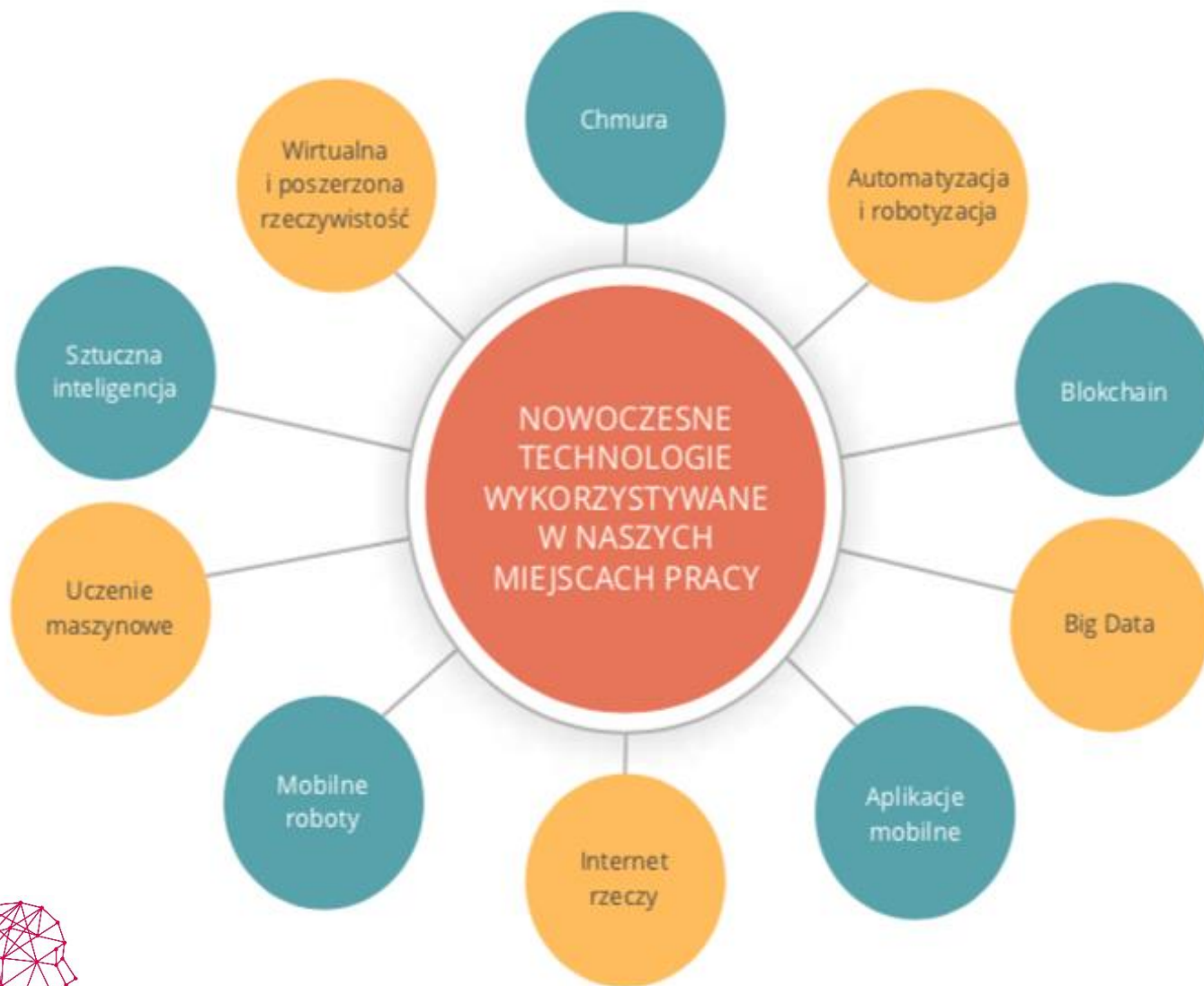
polskich liderów deklarowało, że cyfryzacja w ich firmach w czasie pandemii przyspieszyła.

(Źródło: Well.hr i Inwenta)

97% CEO

potwierdziło, że pandemia znacznie przyspieszyła technologiczną rewolucję w ich firmach. (Źródło: Forbes)



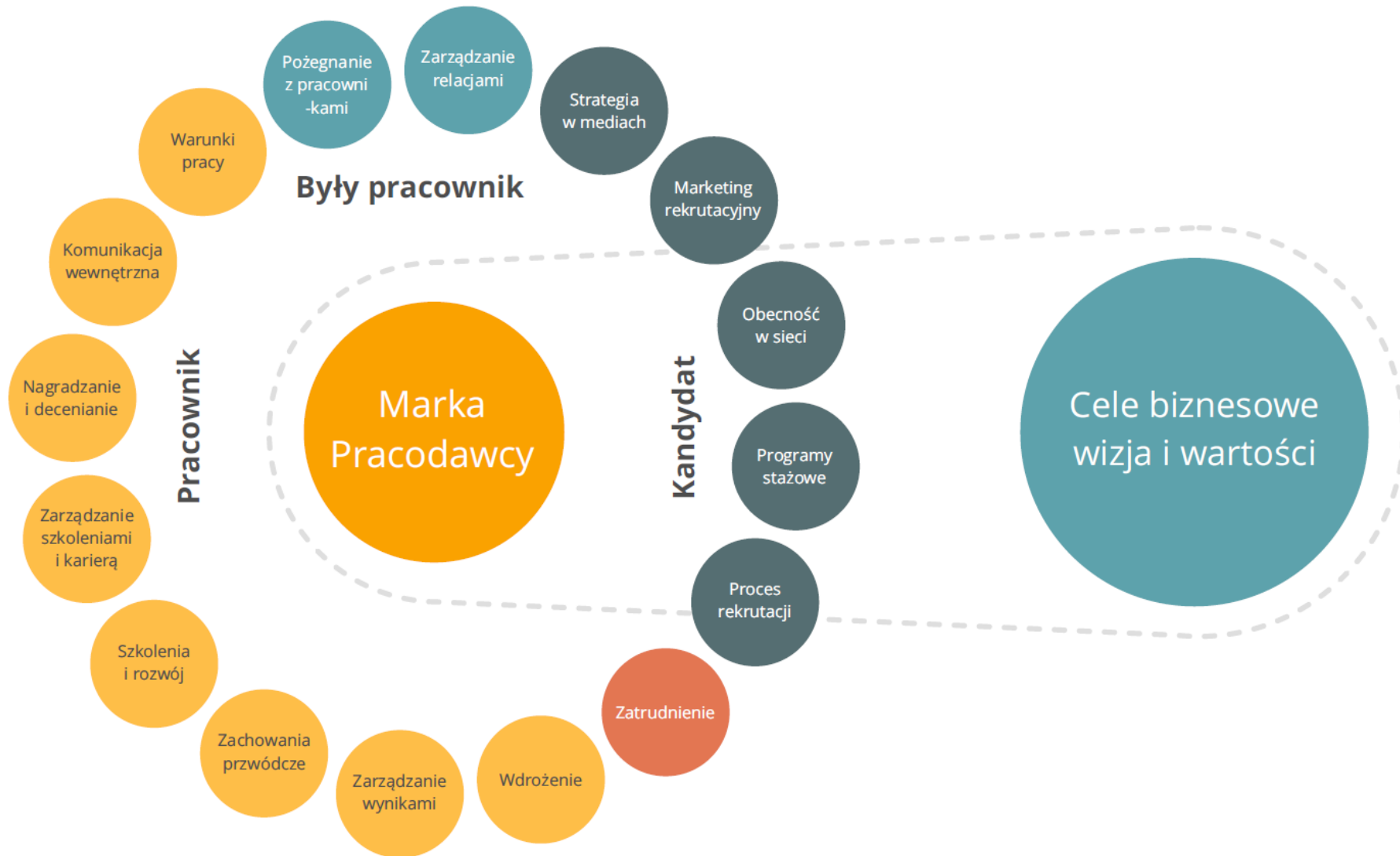


Czy wiesz, że

50% pracowników

na świecie korzysta z rozwiązań wykorzystujących sztuczną inteligencję.

(Źródło: Oracle, 2019¹)



Przykłady

Dobra praktyka

Pracownicy firmy Mazur zostali wyposażeni w specjalne smartkarty (smartcard), pełniące rolę identyfikatora oraz karty dostępu do biura. Dzięki nim pracownicy mają dostęp do listy zadań, wiadomości oraz innych ważnych dla siebie informacji. System zbiera dane za pomocą czujników ruchu i dzięki wykorzystaniu Internetu rzeczy, monitoruje i analizuje zachowania pracowników nie naruszając granic ich prywatności. Pracodawca ma możliwość monitorowania czasu pracy oraz efektywności, co pozwala na usprawnianie procesów biznesowych w firmie. System zwiększa także bezpieczeństwo, przypominając o zasadach BHP, informując o ich naruszeniach, a w razie wypadku – automatycznie wzywając pomoc.

Dobra praktyka

W firmie Bridgewater Associates pracownicy mogą korzystać z aplikacji Pain Button służącej do rejestracji i analizy trudnych sytuacji, z którymi spotykają się w ciągu dnia pracy czy podczas realizacji projektów.



Dobra praktyka

Unilever w Wielkiej Brytanii wykorzystuje sztuczną inteligencję przy podejmowaniu decyzji o wyborze najlepszego kandydata. Osoba ubiegająca się o pracę odpowiada za pomocą smartfona lub laptopa na zestaw wcześniej zaprogramowanych pytań, a AI analizuje jej głos, język ciała, mimikę twarzy, by ustalić czy kandydat pasuje do oferowanego stanowiska. Algorytm analizuje 25 tys. różnych elementów zapisanych podczas rozmowy z kandydatem, a następnie porównuje pozyskane informacje z informacjami o kandydatach, którzy wypadli bardzo dobrze podczas rozmów na analogiczne stanowisko.³⁴ Dzięki zastosowaniu tego rozwiązania Unilever oszczędza ok. 1 mln dolarów rocznie. Ze wsparcia sztucznej inteligencji przy selekcji kandydatów korzystają w Wielkiej Brytanii także firmy Hilton International, IKEA, Goldman Sachs, Vodafone i Urban Outfitters.

Dobra praktyka

People Happiness Assessment Tool to narzędzie wykorzystywane m.in. przez PwC. Dzięki elementom sztucznej inteligencji, analizuje ono odpowiedzi udzielone przez pracowników w ankietach, bada trendy, odkrywa zależności i udziela menedżerom rad, jak budować i utrzymywać zaangażowanie pracowników. Częsty pomiar wyników umożliwia zbieranie dużej ilości danych i coraz lepsze poznawanie oczekiwań i zachowań pracowników.

Dobra praktyka

Z chatbotów w rekrutacji korzysta na polskim rynku między innymi firma Budimex. Podczas czatu z kandydatem, bot pyta go o doświadczenie zawodowe, umiejętności, dyspozycyjność i oczekiwania finansowe. Na tej podstawie tworzy jego profil, dzięki któremu rekruter może szybciej podjąć decyzję dotyczącą dalszych kroków w procesie rekrutacji.

Czy wiesz, że

Niektóre fabryki w Chinach monitorują fale mózgowie robotników i analizują ich zmiany emocjonalne, by usprawnić pracę. Np. w fabryce Hangzhou Zhongheng Electric zajmującej się produkcją zaawansowanego sprzętu telekomunikacyjnego w czapkach noszonych przez robotników zamontowano czujniki fal mózgowych, które wykrywają zmęczenie, zmiany emocjonalne czy niepokoje.

Czy wiesz, że

Nowe technologie są w Polsce postrzegane bardzo pozytywnie.

97 % Polaków

uważa, że są potrzebne, a ponad 90% dostrzega ich kluczową rolę w rozwoju gospodarki doceniając również wygodę, oszczędność czasu oraz pieniędzy, które pociąga za sobą ich stosowanie. (Źródło: PwC)²⁸

Czy wiesz, że

7 na **10** Millenialsów

byłoby skłonnych rzucić pracę w firmie, która stosuje niskiej klasy technologie.

(Źródło: Future Workforce Study²⁹)

Menedżer czy robot?

64% pracowników

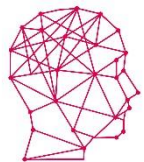
ma większe zaufanie do robota niż do przełożonego i to do robota chętniej zwróciłoby się z prośbą o radę:

- **26% pracowników** dostrzega przewagę robotów nad menedżerami w dzieleniu się obiektywną informacją
- **34% pracowników** - w zarządzaniu zadaniami i czasem pracy
- **29% pracowników** - w rozwiązywaniu problemów
- **26% pracowników** - w zarządzaniu budżetem

Menedżerowie sprawdzają się lepiej niż roboty:

- zdaniem **45% badanych** - w rozumieniu emocji
- zdaniem **33% badanych** - w coachingu pracowników
- zdaniem **29% badanych** - w tworzeniu kultury organizacyjnej

Źródło: Oracle, 2019⁴



Technologie cyfrowe, automatyzacja

- wyręczają nas w pracy,
- pozwalają wykonywać bardziej ambitne zadania
- zapewniają nam bezpieczeństwo
- wspierają nas w dbaniu o zdrowie
- uwalniają nas od biurka, oferują pracę bez nadzoru
- dają możliwość krótszej pracy (4-dniowy tydzień pracy)
-

Ale także ...

- rodzą zagrożenia związane z transformacją rynku pracy (zanikanie zawodów, cyfrowe nierówności)
- skazują nas na pracę w **zmiennym, złożonym, nieoznaczonym i niejednoznacznym środowisku pracy (VUCA)**
- prowadzą do **przeciążenia technologicznego** – m.in.. nadmierną liczbą spotkań i telekonferencji.
- długotrwały kontakt z niebieskimi ekranami **wpływa negatywnie na sen**
- prowadzą do **osłabienia relacji z innymi ludźmi**
- są źródłem obaw dotyczących ochrony prywatności
- nowe obowiązki są bardziej **wymagające poznawczo**
- generują **nowe źródła stresu i lęki** – np. przed odłączeniem
- **kultura „always on”** utrudnia utrzymanie work-life balance

Czy wiesz, że

- **1/3 z ponad 1000** przebadanych przez firmę Myers-Briggs pracowników ma problemy z odłączeniem się od technologii,
- **1/4** odczuwa wpływ pracy w kulturze „always-on” na życie rodzinne,
- **1/5** odczuwa jej wpływ na swoją psychikę (przemęczenie, stres, irytacja, zmiany nastroju) (Źródło: Myers Briggs⁷⁵)

Wyzwania

Czy wiesz, że

- Co minutę na świecie wysyłanych jest **204 miliony** maili. (Źródło: Mashable)
- Nasze skrzynki mailowe sprawdzamy **30 razy na godzinę**. (Źródło: National Center for Biotechnology Information)
- Średnio **co 3 minuty** jesteśmy rozpraszani i odrywani od pracy, a ponowna koncentracja zajmuje nam ok. 23 minut. W konsekwencji podnosi się nasz poziom stresu, a spada efektywność. (Uniwersytet Kalifornijski)¹³

28% czasu pracy „pracowników wiedzy” pochłaniają różnego typu rozpraszacze uwagi.¹⁴

- Komórka – nasz nowy narkotyk
- Nadmierna ilość bodźców, problemy ze skupieniem uwagi
- Wpływ ekranu na nasze zdrowie psychiczne i sen
- Syndrom FOMO – fear of missing out
- Zaburzony work life balance – pracoholizm, wypalenie zawodowe

Konsekwencje

Czy wiesz, że

Zaburzony work-life balance:

12 - krotnie zwiększa

ryzyko wypalenia zawodowego

6 - krotnie zwiększa

ryzyko odczuwania silnego stresu w pracy

3 - krotnie podnosi

ryzyko wystąpienia stanów depresyjnych.

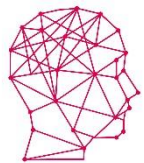
Nie pozostaje także bez wpływu na jakość naszej pracy. (Źródło: Explaining work-life conflict a Man and Woman Across Europe, H. Chung, UK 2012)

- Ponad 450 mln ludzi na świecie cierpi z powodu zaburzeń psychicznych, w tym 350 mln zmaga się depresją.
- Do 2030 r. depresja będzie na 1 miejscu wśród najcięższych chorób.
- 1,5 mln osób zmagało się w Polsce z depresją przed pandemią.
- Nawet 4,5 mln może ich być obecnie (Covid 19)
- Ponad połowa Polaków zauważyła w ostatnim czasie oznaki depresji u kogoś w swoim otoczeniu.

(Źródła: WHO, NFZ)



Jak wspierać kondycję psychiczną pracowników?



Kwestia kultury

- Większa elastyczność w podejściu do godzin pracy
- „Przykład z góry” – zachowania liderów (chwalenie, wysyłanie maili wieczorami, dzwonienie i spotkania po godzinach pracy)
- Szanowanie czasu prywatnego pracowników, ich prawa do odłączenia się od mediów i technologii po wyjściu z pracy.
- Wprowadzenie zasad dotyczących spotkań online.
- Ustalenie z pracownikami zasad korzystania z poczty elektronicznej, kontaktu telefonicznego po godzinach pracy oraz pracy powyżej przyjętych norm.
- Blokowanie możliwości wysyłania e-maili po godzinach pracy.
- Wprowadzenie do maili menedżerów stopki z informacją, że nie ma potrzeby odpowiadania na ich wiadomości poza godzinami pracy.
- Zachęcanie pracowników do odkładania laptopów, tabletów, smartfonów itp. urządzeń podczas spotkań
- Zachęcanie pracowników do spędzania przerw z dala od biurka i urządzeń technologicznych.
- Badania kondycji psychicznej pracowników, **strategia mental health.** (np. Nestle)

90% pracowników

jest zadowolona z możliwości pracy zdalnej, jaką oferuje im rozwój technologii, 49% pracowników chciałoby wykonywać obowiązki zdalnie przez 1-2 dni w tygodniu, a 21% przez 3-4 dni w tygodniu.

(Źródło: Colliers)¹⁹

Dobra praktyka

Aby ograniczyć odczuwany przez pracowników stres w związku z mailami nadsyłanymi po godzinach pracy przez podróżujących służbowo menedżerów, firma L'Oréal Polska wprowadziła do stopek mailowych komunikat, że na wiadomości odpowiadamy w godzinach pracy.

Dobra praktyka

Volkswagen w Niemczech wprowadził mechanizm blokujący wysyłanie e-maili trzydzieści minut po opuszczeniu stanowiska przez pracownika i przepuszczający je na pół godziny przed rozpoczęciem następnego dnia pracy.⁵³ Podobne ograniczenia w wysyłce maili mają też firmy Puma i BMW.

Budowanie świadomości i wspieranie

- Wsparcie szkoleniowe z zakresu mądrego korzystania z technologii – w tym „wyłączenia się”.
- Dostęp do aplikacji z ćwiczeniami mindfulness lub do medytacji.
- Spotkania i webinaria online na tematy związane z wellbeingiem mentalnym – np. radzenia sobie ze stresem i emocjami, pracy zdalnej, prowadzenia trudnych rozmów, higieny snu.
- Platformy wellbeingowe dla pracowników zawierające porady i wskazówki.
- Dostęp do e-learningów na temat dobrostanu psychicznego i emocjonalnego.
- Dostęp do aplikacji monitorujących korzystanie z technologii oraz czas spędzany przed ekranem komputera.
- Dostęp do teleporad specjalistów w ramach pakietu zdrowotnego lub programu Employee Assistance.
- Badania kondycji psychicznej pracowników.

Ochrona zagrożonych pracowników?

- Szkolenie dla menedżerów z zakresu interwencji kryzysowej.
- Dostęp do bezpłatnej opieki psychologa, lekarza – psychiatry, seksuologa, psychoterapeuty w pakietach prywatnej opieki medycznej
- Uruchomienie infolinii lub czatu ze specjalistami zdrowia psychicznego
- Informowanie pracowników o numerach infolinii prowadzonych przez różne instytucje
- Przeszkolenie „ratownika psychologicznego
- Udzielanie wsparcia w trudnych sytuacjach życiowych
- Kompleksowy Employee Assistance Program

Przykłady

Dobra praktyka

Coca-Cola wyposażyła pracowników w technologię monitorującą ich aktywność sportową i sen. Pracownicy Coca-Coli otrzymali opaski sportowe typu activity tracker. Także e-Bay, BP czy internetowa firma Buffer zachęcają swoich pracowników do noszenia w pracy opasek śledzących ich aktywność, oferując im w zamian dodatkowe benefity.³⁷

Dobra praktyka

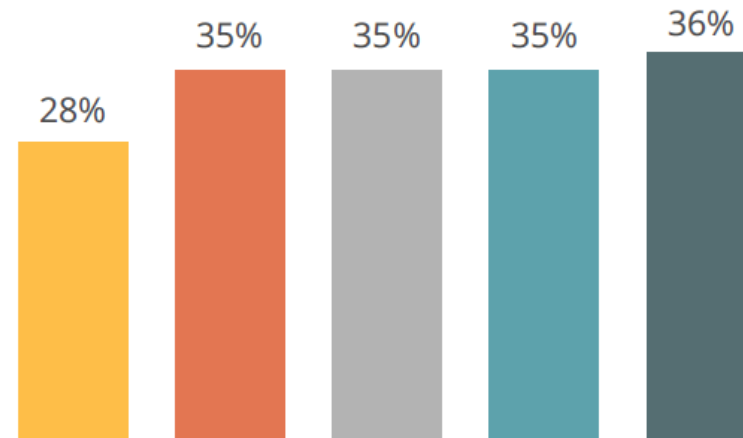
W Office365 Microsoft udostępnił narzędzie MyAnalytics, w którym pracownicy mogą mieć dostęp do statystyk dotyczących ich dni pracy: czasu spędzonego na spotkaniach lub korespondencji email, pracy w skupieniu, kluczowych współpracowników oraz listy kontaktów, a także pracy w nadgodzinach. Oprócz danych analitycznych, rozwiązanie dostarcza też porad, jak poprawić swój wellbeing.

Integracja, przeciwdziałanie izolacji przy pracy zdalnej

- Wirtualny lunch lub poranna kawa z zespołem
- Gry i quizy online
- Warsztaty on line – np. wspólne gotowanie, karaoke, warsztaty kreatywne
- Zachęcanie pracowników do tworzenia firmowych grup wsparcia
- Wspólna aktywna przerwa w pracy
- Spotkania grup dyskusyjnych online
- Organizowanie spotkań działowych i zapraszanie na nie pracowników zdalnych

Na stres cyfrowy cyfrowe rozwiązania?

- Chatboty odpowiadające na pytania z obszaru zdrowia
- Dostęp do aplikacji wellness i medytacyjnych
- Narzędzia proaktywnie monitorujące zdrowie
- Porady ekspertów dostępne 'na żądanie'
- Dostęp do materiałów edukacyjnych do samodzielnego korzystania



Źródło: AI@Work Study 2020, <https://www.oracle.com/a/ocom/docs/applications/hcm/2020-hcm-ai-at-work-study.pdf>

Czy wiesz, że

Według opublikowanego w 2020 r. Raportu Oracle 68% pracowników z problemem dotyczącym zdrowia mentalnego wolałoby zwrócić się raczej do robota niż do menedżera – jako zalety technologii wymieniane są przede wszystkim: obiektywność i brak osądzania (34%), wolność od uprzedzeń (30%) oraz umiejętność dostarczenia odpowiedzi na pytania dotyczące zdrowia (29%).
Źródło: Oracle, 2020⁵¹

- Ponad 1,6 mld dolarów zainwestowały w ubiegłym roku fundusze venture capital w startupy oferujące aplikacje w segmencie zdrowia i dobrostanu psychicznego (mental health and wellness). (Źródło: firma badawcza Pitchbook)
- W 2020 r. ponad połowa dużych firm na świecie miała w ofercie pracowniczych benefitów świadczenia z zakresu zdrowia psychicznego (Źródło: McKinsey)

Dokąd zmierzamy?

Czy wiesz, że

Chińskie miasto Hangzhou we współpracy z koncernem Alibaba chce wprowadzić stały system monitorowania zdrowia mieszkańców. Projekt przewiduje, że mieszkańcom będą przyznawane punkty oparte na ich dokumentacji medycznej, wynikach badań lekarskich oraz stylu życia. Ocena będzie uzależniona m.in. od tego, jak dana osoba się odżywia oraz od tego, ile pije alkoholu. System nadzoru będzie opierał się na kodach QR znajdujących się w specjalnej aplikacji w telefonach komórkowych mieszkańców. (Źródło: Rzeczpospolita)



Więcej dobrych praktyk w raportach Well.hr



W cyfrowym świecie
Jak technologie wpływają na wellbeing pracowników

Well.hr pwc



Na zdrowie
Jak dbać o kondycję i zdrowotną pracę

Well.hr




Rusz się.
Jak wspierać aktywność fizyczną pracowników?

Well.hr pwc



Lepiej niż w domu
Jak zadbać o komfort i twórcze środowisko pracy

pwc Well.hr



Bez stresu!
Jak wspierać kondycję psychiczną pracowników.

Well.hr pwc ORLEN GRUPA LUXMED



Rodzina, ach rodzina!
Jak wspierać pracowników w godzeniu różnych ról życiowych?

Well.hr pwc

Dziękuję i zapraszam do kontaktu!



Joanna Kotzian

Joanna.Kotzian@well.hr

+48 692 469 789