



Wellbeing
Sandra Bundur



Sonja Jovanović



Katarina Cvetković

Pripadnost - Belonging

Pripadnost je suštinska čovekova potreba u našem društvu, kao i na radnom mestu.

Kako idemo napred, od presudne je važnosti da usmeravamo pažnju na negovanje osećanja zajedništva na delu. Povećanje osećaja pripadnosti jedan je od važnih načina za izgradnju kulture u kojoj se zaposleni osećaju delom nečeg većeg.

Nema sumnje da će za postizanje ovog zadatka biti potrebna empatija i liderstvo. Uprkos našem prelasku na "remote work" i dalje smo povezani na mnogo načina.

To znači da osećaji pripadnosti i povezanosti postaju još kritičniji, sa dodatnim izazovom manjka interakcije licem u lice.

Osećaj pripadanja u timu:

Lični i organizacijski benefiti Pripadanja- Belonging

Snažan osećaj pripadnosti vodi ka boljoj saradnji, zadržavanju zaposlenih i boljim poslovnim performansama.

Kada osećamo da pripadamo, motivisaniji smo i angažovaniji, sa smanjenim nivoom stresa, poboljšanim fizičkim zdravljem i poboljšanim emocionalnim blagostanjem i performansama.

Hajde da na kraju pomenemo i Hibridno radno okruženje:

Hibridni rad vruća je tema i među poslodavcima i među zaposlenima.

Istraživanja pokazuju da je rad od kuće tu da ostane, barem u nekom svojstvu.

Gotovo polovina ispitanika (47%) veruje da će postojati hibridna kombinacija, a 36% je reklo da će postojati fleksibilnost, tako da zaposleni mogu izabrati ono što im najviše odgovara.

Samo 7% planira da se vrati u kancelariju sa punim radnim vremenom, a samo 1% kompanija još uvek odlučuju.

Jedno je jasno: rad na daljinu ostavio je utisak, i kada razgovaramo sa zaposlenima i kandidatima, sigurno je reći da mnogi žele da više kontrolišu gde i kako rade.

Na pitanje šta kompanije smatraju najvećim izazovom za preduzeća i HR- većina smatra da su glavni izazovi fleksibilni radni zahtevi i povratak ljudi u kancelariju (68%).



Wellbeing
Sandra Bundur



Sonja Jovanović



Katarina Cvetković

Čini se da je većina organizacija donela stratešku odluku da trajno pređe na hibridni rad. To je jednako dobro, jer studije potvrđuju da zaposleni žele najbolje od oba sveta- i spremni su da odu negde drugde ako to ne ponudite.

Postoji mnogo razloga zašto bi ovaj način rada mogao biti dobra stvar: produktivnost, angažovanost, talenat, privlačnost, zadržavanje i pomaganje u raznolikosti i uključivanju su samo neke od njih.

Nabrojaćemo sada neke od strategija kompanija:

1. Stvaranje planova za osnaživanje ljudi za fleksibilan rad (politike, fizički prostor i tehnologija)
2. Ulaganje u tehnologiju
3. Privlačenje talenta - kompanije shvataju potrebu da se više fokusiraju na izgradnju angažovane radne snage i podršku potrebama i wellbeing-u zaposlenih.

Mnoge firme sada preispituju potrebu za velikom i skupom kancelarijom koju su nekada imali. Drugi preispituju kako da dizajniraju i koriste kancelarijske prostore- čineći ih više prostorima za kolaboraciju. Prema McKinsey-u, žene čine polovinu svih zaposlenih na početnom nivou, ali one čine samo trećinu starijih menadžera i nadamo se da će hibridno radno okruženje doprineti promeni. Nova era rada na daljinu otvorila je mogućnosti radnicima sa invaliditetom, od kojih su mnogi prethodno bili isključeni iz radne snage.

Hibridni model koji će pokušati da uravnoteži efikasnost stečenu radom na daljinu prednosti socijalnih interakcija, kreativnosti i inovacija generisanih saradnjom sa kolegama.

Hibridno radno okruženje ne bi trebalo da uključuje samo prelazak na to da za zaposleni rade od kuće, već i otvorenost prema alternativnim rasporedima, uključujući ideje poput četvorodnevne radne nedelje i šestočasovnog radnog dana.