

NÁVRAT K PRÁCI Z KANCELÁRIE NÁM PROSPEJE

Čoraz viac podnikateľov a lídrov biznisu hovorí, že sa nechali „oklamať“ počiatočným úspechom práce na diaľku a pomaly začínajú meniť názor. Aj niekoľko veľkých firiem sa nedávno priklonilo k rozhodnutiu povolať svojich pracovníkov z domovov späť k práci z kancelárie.

Zdroj: Amrop, Fotografie: Shutterstock a archív Amrop

Igor Šulík,
Amrop Managing Partner

Začiatkom júna spoločnosť Meta oznámila, že aktualizovala svoje interné pravidlá a že jej zamestnanci budú odteraz musieť stráviť tri pätiny pracovného týždňa v kancelárii. V internom oznámení sa údajne uvádzalo, že „prísnejšie očakávania, pokiaľ ide o prácu z kancelárie, budú pre niektorých výzvou a budú si vyžadovať kompromisy“. V ďalšej časti stálo, že práca v kancelárii „podporuje spoluprácu a vytvára energiu, ktorá pochádza z práce s tímom, pričom obe sú pre budovanie našej budúcnosti rozhodujúce“.



Štúdia spoločnosti Townergate Health & Protection realizovaná medzi firmami všetkých veľkostí a odvetví v Spojenom kráľovstve odhalila, aká je súčasná situácia z hľadiska hybridnej práce. Čísla ukazujú, že hybridná práca je ešte vždy veľmi využívaná, pričom 30 % spoločností uviedlo, že väčšina ich zamestnancov delí svoj pracovný čas medzi domov a pracovisko. Priemerná spoločnosť má 39 % zamestnancov pracujúcich na hybridnom základe, čo medzi veľkými spoločnosťami predstavuje takmer polovicu (47 %) zamestnancov. Len 14 % spoločností uviedlo, že nemá hybridných zamestnancov.

Zatiaľ čo väčšina zamestnávateľov ponúka hybridnú prácu, je zároveň zrejmé, že mnohí by teraz uprednostnili, keby sa zamestnanci vrátili na svoje obvyklé pracoviská. Debra Clark, vedúca oddelenia zdravia v Townergate Health & Protection, uviedla: „Povzbudzovanie zamestnancov k návratu do kancelárie si vyžaduje starostlivú kombináciu stimulov, pričom podpora zdravia a pohody bude jej základom.“

Mnohé spoločnosti už začali ponúkať širšiu podporu zdravia a pohody na pracovisku, avšak keďže hybridná práca je v súčasnosti štandardom, tieto výhody budú musieť byť dobre komunikované, aby ľudí povzbudili k návratu. Mozog totiž zmenil svoju štruktúru, aby sa vyrovnal s takýmito požiadavkami. Hybridná práca vymazala hranice medzi prácou, odpočinkom a voľným časom v prospech práce. Zmenšila aj sociálne väzby, čo viedlo k menšiemu počtu priateľov v práci a slabším sociálnym a emocionálnym vzťahom. V dôsledku toho mnoho ľudí zažíva pocit osamelosti.

Osamelosť je problémom verejného zdravia

Mnohé zdravotnícke organizácie považujú osamelosť za jeden z našich najväčších zdravotných problémov. Osamelosť je spojená s celým radom nepriaznivých výsledkov fyzického a duševného zdravia. Výskum ukázal, že chronická osamelosť môže zvýšiť riziko vzniku depresie, úzkosti a iných porúch duševného zdravia.

Osamelosť je tiež spojená so zvýšenou hladinou stresu, zníženou funkciou imunity a s vyšším

výskytom kardiovaskulárných ochorení. Jedna štúdia publikovaná časopisom Journal of the American Heart Association zistila, že sociálna izolácia a osamelosť zvyšujú riziko srdcového infarktu a mozgovej príhody asi o 30 %.

Keďže zdravotnícke organizácie naďalej označujú osamelosť a sociálnu izoláciu za dôležité problémy verejného zdravia, možno pozorovať snahu o rozvoj intervencií a stratégií na podporu sociálnych prepojení a zníženie negatívnych dopadov osamelosti na zdravie a pohodu.

Keď sa budeme cítiť dobre a v stave rovnováhy, dokážeme pochopiť, na čom nám najviac záleží a čo môžeme urobiť, aby sme prispeli k spoločnosti, kým sme na tejto planéte.

Priviesť ľudí späť k sebe navzájom pre zachovanie súdržnosti a blahobytu

Nedávno našu pozornosť upútala diskusia o pokroku v neurovede týkajúcom sa sociálno-emocionálneho správania. Vedci realizovali sériu experimentov s myšami. Jedna z myší (pravdepodobne tá extrovertnejšia a spoločenskejšia) interagovala s „pokusnou“ myšou, ktorá vyzerala byť nadšená myšlienkou, že budú spolu behať dookola. V inej klietke bola menej spoločenská myš (na pohľad dosť plachá), ktorá ignorovala pobehovanie „pokusnej“ myši a neprejavovala nijaký záujem o zapojenie do tandemu. Chvíľu trvalo, kým si „pokusná“ myš uvedomila, že jej pobehovanie nefunguje. So zvedavosťou pristúpila k myške v rohu a dotkla sa jej nosa, akoby ju vyzývala, aby odtiaľ odišla a pridala sa k nej v jej nekonečných kolách.

Rovnako ako myši, aj ľudia sú vo svojej podstate spoločenský. Sociálne interakcie sú pre nás dôležité, aby sme prežili. Nie sme v tomto smere výnimoční. Naše interakcie s ostatnými nás hlboko ovplyvňujú. Príkladmi vzájomných interakcií sú spolupráca, konflikty, tlak, podriadenie sa a spoločenská výmena. Ako naznačili výskumníci, každá z týchto sociálnych interakcií má emocionálny vplyv a je kľúčom k nášmu fyziologickému a psychickému blahu. Vzhľadom na dôležitosť spoločenských interakcií pre ľudí nie je prekvapujúce, že väčšina psychiatrických porúch zahŕňa určité narušenie normálneho sociálneho správania a že abnormálne spoločenské fungovanie je jedným z hlavných symptómov niekoľkých porúch.

Dnes zisťujeme, že mnohí lídri majú problém príviesť ľudí späť do kancelárie najmä preto, že ich interakcie s tímami sú zamerané iba na vykonanie práce a dosiahnutie výsledkov. Zvyky vyvinuté v dôsledku lockdownu majú dopad, ktorý je potrebné zvrátiť predovšetkým uvedomením si, že ľudia sú spoločenské bytosti, ktoré treba inšpirovať, počúvať, uznávať a oslavovať. Ľudia sú sociálne bytosti a sme šťastnejší a lepší, keď sme spojení s ostatnými.

Iba lídri, ktorí sú starostliví, inšpiratívni a ochotní venovať čas ľuďom, majú šancu vytvoriť nové podmienky potrebné na vybudovanie vysoko-výkonných tímov. Flexibilita bude kľúčom k skutočnej inšpirácii ľudí, aby sa spojili. Pochopenie, že pracovné aktivity zahŕňajú viac ako len prácu, znamená, že ľudia môžu vytvárať tímy so silnými vzájomnými spoločenskými väzbami.

Prečo by sme mali podporovať návrat do kancelárie?

Návrat do kancelárie má z pohľadu neurovedy množstvo výhod s potenciálom pozitívne ovplyvniť mentálnu, emocionálnu a sociálnu pohodu zamestnancov. Oxytocín, nazývaný aj „hormón lásky“ alebo „hormón dôvery“, je kľúčovou neurochemickou látkou, ktorá vstupuje do hry pri diskusii o výhodách návratu do kancelárie.

Oxytocín sa spája s dôverou, so sociálnymi väzbami a s ľudským spojením. Uvoľňuje sa v mozgu ako odpoveď na pozitívne sociálne interakcie, akou je fyzický dotyk, očný kontakt a spoločenská interakcia. Keď ľudia pracujú vo fyzickom kancelárskom prostredí, majú viac príležitostí na interakciu tvárou v tvár s kolegami, čo môže spustiť uvoľňovanie oxytocínu a podporovať pozitívne sociálne spojenia.

V kancelárskom prostredí sa zamestnanci môžu zapojiť do neformálnych rozhovorov, zdieľať nápady a osobne spolupracovať, čo vedie k zvýšeniu sociálnej väzby a dôvery medzi členmi tímu. Tieto faktory môžu prispieť k pozitívnej pracovnej kultúre a pocitu spolupatričnosti, čo následne môže zvýšiť morálku zamestnancov, ich motiváciu a celkovú spokojnosť s prácou. Uvoľňovanie oxytocínu môže

Ako povzbudiť ľudí k návratu do kancelárie

Keďže lídri sa snažia povzbudiť ľudí, aby sa vrátili do kancelárie po dlhšej práci na diaľku, porozumenie motivácie z neurovedeckého pohľadu môže byť účinnou stratégiou. Silvia Damiano, zakladateľka About my Brain Institute, odporúča ľuďom zvážiť týchto päť bodov:

- 1. Podporujte pocit spolupatričnosti:** Ľudský mozog je nastavený na sociálne prepojenie a spolupatričnosť. Lídri môžu podporovať teambuildingové aktivity, organizovať spoločenské podujatia a podporovať spoločné projekty. Tieto dokážu aktivovať systém odmeňovania v mozgu, čím sa uvoľňuje dopamín, neurotransmitter spojený s motiváciou a angažovanosťou.
- 2. Vytvorte bezpečné a zdravé pracovisko:** Primárnou funkciou mozgu je chrániť telo, pričom základnou potrebou je bezpečnosť. Lídri môžu zabezpečiť vytvorenie bezpečného a zdravého pracoviska implementáciou bezpečnostných opatrení ako správne vetranie, dezinfekčné protokoly a usmernenia týkajúce sa rozstupov počas sezóny covidu alebo chrípky. Tieto opatrenia môžu zmierniť obavy z návratu do kancelárie a znížiť stres a úzkosť, čo mozgu umožňuje cítiť sa bezpečne a prispieva k produktivite.
- 3. Komunikujte o výhodách osobnej interakcie:** Chápeme, že niektorí manažéri a lídri budú čeliť odporu, keď sa budú snažiť vytvoriť pracovné podmienky pre návrat k práci v kancelárii, najmä ak si mnohí zvykli na prácu z domu. Ľudský mozog je však nastavený na interakciu tvárou v tvár a je nespočetne veľa dôkazov, že osobná komunikácia zlepšuje spoluprácu, kreativitu a inovácie. Lídri môžu komunikovať výhody osobnej interakcie ako príležitosť na spontánny brainstorming, sociálne väzby a neverbálne podnety, ktoré môžu podporiť dôveru a spoluprácu medzi členmi tímu.
- 4. Ponuka flexibility a autonómie:** Mozog túži po autonómii a flexibilitě pri rozhodovaní. Lídri môžu ponúknuť flexibilné pracovné podmienky, ako sú hybridné modely, ktoré zamestnancom poskytnú to najlepšie z oboch svetov. Flexibilita môže zamestnancom poskytnúť kontrolu nad ich pracovným prostredím a harmonogramom, čím sa zvýši ich motivácia vrátiť sa do kancelárie a prispeje ku kultúre spolupráce.
- 5. Vedenie s empatiou a so súcitom:** Mozog reaguje pozitívne na empatické a súcitné vedenie. Lídri môžu preukázať porozumenie a empatiu voči obavám zamestnancov z návratu do kancelárie a poskytnúť podporu podľa potreby. To môže vytvoriť pozitívne emocionálne spojenie a vybudovať dôveru, aktivovať systém odmeňovania v mozgu a podporiť pocit lojality a oddanosti organizácii.

tiež pomôcť znížiť stres a úzkosť, pretože sa preukázalo, že má upokojujúci účinok na mozog a telo, čo vedie k zlepšeniu emocionálnej pohody.

Vlastné kancelárske prostredie môže hrať úlohu pri spúšťaní uvoľňovania oxytocínu. Dobre navrhnuté kancelárske priestory, ktoré podporujú vzájomnú interakciu, ako sú spoločné priestory, oddychové miestnosti a priestory na spoluprácu, môžu vytvárať príležitosti pre zamestnancov, aby sa na-

vzájom spájali a zapájali, čo vedie k zvýšeným hladinám oxytocínu a pozitívnym sociálnym väzbám.

Ľudí privedieme späť do kancelárie len vtedy, ak preukážeme z toho plynúce výhody. A keď si uvedomia hodnotu osobnej interakcie na pracovisku, budú aj prístupnejší k práci v kancelárii.

www.amrop.sk

Amrop

Igor Šulík
Managing Partner

#AmropPartners

A high functioning brain is a leader's best tool, and when it comes to being an effective leader, understanding our biology is vital.