



**OLIVIA**  
BUSINESS CENTRE



# Magazyn Klub HR Olivia Business Centre



Klub HR powstał po to, aby połączyć ludzi z branży i stworzyć niezwykłą społeczność HRowców, której aktywność może mieć znaczący wpływ na rozwój naszego regionu oraz wizerunku samego Trójmiasta, jako fantastycznego miejsca do pracy i codziennego życia. Po roku działalności, przyszedł czas na pierwsze wnioski i spojrzenie w przyszłość.

W ramach podsumowania przygotowaliśmy poniższy newsletter, aby pokazać Wam, jak przebiegał rok spotkań, rozmów, wymiany wiedzy i zawierania nowych znajomości. Nadchodzi czas budowania silnej społeczności i budowania dobrych praktyk.

Dlaczego? Tak jak słyszeliśmy podczas wielu spotkań w ciągu ostatniego roku, przyszłość jest w naszych rękach i trzeba ją kształtować. Dlatego przygotowujemy plan działalności Klubu, w którym nie zabraknie nowych pomysłów, ciekawych gości i dobrej atmosfery spotkań. Podejmujemy też aktywne działania w zakresie nowej strony internetowej Klubu HR, a profil na LinkedIn powoli wypełnia się treścią. Dalsze funkcjonowanie Klubu HR zależy również o jego członków. Dlatego liczę na Wasz wkład, zaangażowanie i otwartość w udzielaniu informacji zwrotnej. W ten sposób jesteśmy w stanie zaprojektować ofertę programową, która będzie dla Was inspirująca.

Na pewno chciałabym poświęcić czas na rozważania dotyczące kondycji psychicznej pracowników na dzisiejszym rynku pracy, starzejącego się społeczeństwa i wpływu tego zjawiska na HR, sztucznej inteligencji w komunikacji z pracownikami, czy problematyki angażowania się polskiej społeczności w udzielanie informacji zwrotnej. Ale czekam na więcej!

Zapraszam serdecznie do kontaktu osoby, które chcą pokazać najlepsze praktyki ze swoich firm w różnych obszarach HR. Może to być system HR, kampania rekrutacyjna, komunikacja z pracownikami, czy program rozwojowy dla pracowników.

Klub HR rośnie w siłę, ma już ponad 190 osób i po pierwszym roku działania to żywa biblioteka doświadczeń, pomysłów i życzliwości. Cieszę się, że jesteśmy razem w tej grupie i trzymam kciuki za kolejne rocznice.



**Dołącz do grupy Klubu HR OBC  
na LinkedIn!**



**Małgorzata Gwozdź**

Dyrektor ds. personalnych  
w Olivia Business Centre

Honorowy Członek Klubu HR

[Małgorzata.Gwozdź@oliviacentre.com](mailto:Malgorzata.Gwozdź@oliviacentre.com)



## I Spotkanie - Inauguracyjne

- 21 czerwca 2018
- Warsztaty Business Transformation and HR Role - Perry Timms.



## III Spotkanie - Kultura milczenia i komunikacja z pracownikami

- 29 listopada 2018
- Wykład prof. Sylwiusza Retowskiego z SWPS.
- Prezentacja Dyrektora ds. Personalnych i Strategii w grupie GPEC na temat praktyk HR.
- Wystąpienie Moniki Goździńskiej - Wiceprezesa Banku BPH i Dyrektora Wykonawczego Departamentu Rachunkowości i Sprawozdawczości na temat trendów w szkoleniach menedżerów najwyższego szczebla.

## II Spotkanie

- 4 października 2018
- Prezentacja Thompson Reuters o systemie szybkiego wykrywania retencji
- Raport Mercer na temat trendów w wynagrodzeniach w trójmiejskim sektorze Shared Services.



## V Spotkanie - Różnorodność kulturowa

- 9 maja 2019
- Goście specjalni: Wicemarszałek Ryszard Świński oraz reprezentanci WUP: Katarzyna Żmudzińska i Marta Siciarek z fundacji Otwarte Idee.
- Wykład dr Zdzisława Nieckarza z UG na temat badań Hofstede.
- Wystąpienie menedżerów Michała Wieczerzyckiego i Mirty Hegedusic o specyfice pracy na rynkach zagranicznych.



## IV Spotkanie - Scenariusze przyszłości

- 7 lutego 2019
- Wystąpienie Aleksandry Trapp z Infuture Hatalaska Foresight Institute.
- Debata „ Czy HR czeka egzamin przydatności biznesowej?” z udziałem doświadczonych menedżerów rozwijających się firm: Ewa Latkowska - Country HR Director Poland/Regional HRBP Flextronics, Arkadiusz Sawicki - HR Director Ricoh Polska, Dawid Ciechanowicz - Charge Manager Organizational Transformation Consultant Arrow Electronics.
- Prezentacja dobrej praktyki firmy Bayer, którą przedstawiła Aleksandra Peszek HR Business Partner.

## I Spotkanie - Inauguracyjne

- 26 czerwca 2018
- Gość specjalny: Perry Timms
- Warsztaty Business Transformation and HR Role





## Inauguracja Klubu HRBP Warsztaty Business Transformation and HR Role

Działalność Klubu HR rozpoczęliśmy trzęsieniem ziemi. Uruchomiony został Program HRBP wspierający międzynarodową certyfikację SHRM (Society for Human Resource Management).

Pierwsze spotkanie otworzył dla nas Perry Timms z PTHR – People & Transformational HR Ltd, ekspert w dziedzinie HR, przemian technologicznych oraz organizacyjnych firm, międzynarodowy mówca i doradca TEDx w kwestiach dot. przyszłości rynku pracy. Perry wprowadził nas w świat transformacji HR i biznesu. A to wszystko w czterech krokach:

1. Odkryj: jak reagować i zmierzyć się z transformacją jako profesjonalista HR? Jak współpracować, aby lepiej zrozumieć naszą reakcję i apetyt na zmiany.
2. Wyśnij: inspirujące historie o kolejnych etapach organizacji. Zastanów się, jakie są możliwości i aspiracje w odniesieniu do naszych ludzi, ich dobrego samopoczucia, ich nauki i wyników?
3. Zaprojektuj: uczenie się nowych sposobów na stworzenie bardziej wpływowej funkcji HR, która jest zwinna, cyfrowa, kreatywna i sprawiedliwa.
4. Osiągnij przeznaczenie: opracuj plany i historie, aby wrócić do miejsca pracy i je zastosować.

Spontanicznie nagraliśmy wtedy to spotkanie, więc możecie do niego powrócić, klikając w poniższe linki:

[https://www.youtube.com/watch?v=j\\_0eL5idC8U](https://www.youtube.com/watch?v=j_0eL5idC8U)

<https://www.youtube.com/watch?v=-NW0clgiEnE>



Gość specjalny: Perry Timms  
Pierwsza książka Perry'ego opublikowana w październiku 2017 r. Z Kogan Page Transformational HR to metamorfoza HR dla zmieniającego się świata pracy. Perry jest także autorem e-booka „HR 2025” i publikuje co miesiąc i co kwartał szereg internetowych publikacji HR i czasopism. Już w przyszłym roku pojawi się jego nowa publikacja o przyszłości HR pt. The Energized Workplace: Designing Organizations Where People Flourish.



## II spotkanie Klubu HRBP Wykrywanie rotacji i trendy w wynagrodzeniach

Frekwencja tego spotkania zaskoczyła nas do tego stopnia, że pomimo rewelacyjnego przygotowania gospodarza wydarzenia firmy Staples i głównodowodzącej Ewy Szabuniewicz, trzeba było dostawiać krzesła! Jednym słowem nastąpiła wspaniała klęska urodzaju.

W pierwszej części spotkania prelegentki: Agata Witczak, Joanna Lewicka i Joanna Wiśniewska oprowadziły nas po swoim systemie szybkiego wykrywania retencji, który wdrożyły w firmie Refinitiv. Było to ciekawe studium przypadku, dzięki któremu dowiedzieliśmy się od czego zacząć, jak zaprojektować i jak skutecznie wdrożyć tego typu rozwiązania.

Drugi równie istotny temat omówiły: Małgorzata Ciarka, Olga Obłozą i Patrycja Furtak z Mercer. Dzięki nim poznaliśmy trendy w wynagrodzeniach oraz zapoznaliśmy się z raportem: „Tri – City – trendy w wynagrodzeniach w sektorze Shared Services na tle rynku ogólnopolskiego na podstawie najnowszych wyników badań Mercer”.





### III spotkanie Klubu HRBP „Kultura Milczenia”

Podczas trzeciego spotkania mieliśmy okazję wysłuchać wykładu profesora Sylwiusza Retowskiego z SWPS pt. „Kultura milczenia – jak słuchać, żeby pracownicy chcieli mówić” podczas którego dowiedzieliśmy się, jak świadoma niechęć pracowników do komunikacji z organizacją może doprowadzić do kryzysu w organizacji.

„Światowe trendy rozwoju Executives w oparciu o doświadczenia z Harvard Business School. W którym kierunku powinien iść HR, aby być partnerem dla Biznesu?” był drugim tematem, który poruszyliśmy tego dnia dzięki Monice Godzińskiej, Wiceprezes Banku BPH i Szefa Pionu Finansów Banku BPH. Była to okazja do spojrzenia na siebie jako lidera oraz dbałości o autentyczność.

Spotkanie zakończyliśmy spotkaniem Lucyny Fedorowicz, Dyrektora do spraw personalnych i strategii w Grupie GPEC, która opowiedziała nam na przykładzie GPEC, w jaki sposób można skutecznie zmienić kulturę organizacyjną dużej organizacji.



Psycholog. Członek Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Społecznej, Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji oraz European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP). Autor wielu artykułów naukowych dotyczących rynku pracy, motywacji pracowników oraz bezrobocia, a także książki „Bezrobocie i odpowiedzialność”. Zajmuje się badaniami i doradztwem z zakresu bezrobocia, kosztów pracy oraz niejawnych postaw pracowników w organizacji.

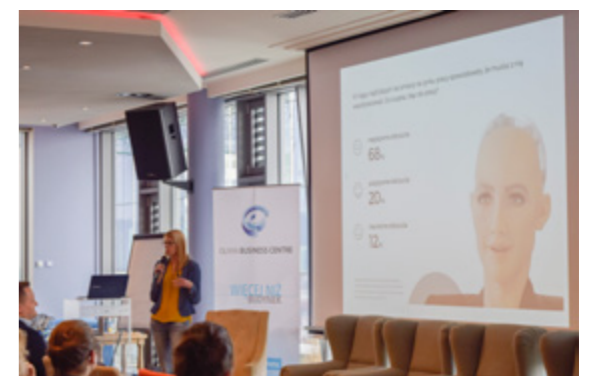


### IV spotkanie Klubu HRBP Scenariusze przyszłości - priorytety nadchodzących miesięcy i sygnały rynkowe

Trzeba przyznać, że to spotkanie Klubu HR było wyjątkowo inspirujące. Po pierwsze wyniki badań infuture hatalska foresight institute przedstawione przez Aleksandrę Krapp wywołały intensywną dyskusję co do nadchodzących gwałtownych zmian technologicznych i ich wpływu na rynek pracy.

Równie interesującym i prowadzącą do ciekawych, w której wzięli udział wniosków była debata „Czy HR czeka egzamin przydatności biznesowej?” z udziałem doświadczonych menedżerów rozwijających się firm: Ewa Latkowska - Country HR Director Poland/Regional HRBP Flextronics, Askaniusz Sawicki – HR Director Ricoh Polska, Dawid Ciechanowicz - Change manager Organizational transformation consultant Arrow Electronics.

Ostatnim prelegentem był Remigiusz Wojciechowski - Head of Bayer Service Center Gdańsk, który wprowadził nas w dobre praktyki firmy Bayer.



infuture  
hatalska  
foresight  
institute



flex. RICOH



## V spotkanie Klubu HRBP O różnorodności kulturowej

Siła różnorodności ciągle niedoceniana, będzie stanowiła klucz na rynku pracy przyszłości. Postanowiliśmy poruszyć ten temat razem z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku. Tym razem gość specjalny Wicemarszałek Województwa Pomorskiego, Ryszard Świłski wystąpił w roli menedżera kilku tysięcy pracowników z niebiznesowej Branży. Była to okazja do poruszenia tematu różnorodności kulturowej, która staje się codziennością pracodawców w Polsce.

Następnie zapoznaliśmy się z wynikami badań Hofstede o związkach między kulturą organizacyjną a kulturą narodową. O doświadczeniach pracy zagranicą – różnicach i podobieństwach rynku pracy - mówili menedżerowie, realizujący się zawodowo na innych rynkach.





## Brak otwartości działa na niekorzyść Pomorza

**Różnorodność kulturowa coraz mniej zaskakuje. Otwieramy się na jej wielowymiarowość, a to nowe i nieznane okazuje się źródłem wielu inspiracji. Podczas kolejnego spotkania Klubu HRBP uwaga ekspertów skupiona była na umiejętnym łączeniu kultur organizacyjnych z tradycyjnymi elementami, takimi jak płeć, wiek, pochodzenie oraz przekonania. Gościem w Olivia Business Centre tym razem w całkowicie odmiennym roli był Ryszard Świński, Wicemarszałek Województwa Pomorskiego, którego zdaniem różnorodność wynikająca z międzynarodowości najlepiej uwalnia potencjał niezbędny dla rozwoju całego Pomorza.**

### **Rola menadżera podczas spotkania Klubu HR w Olivia Business Centre okazała się wyzwaniem?**

Przyznaję, sytuacja dość specyficzna (śmiech). Rzeczywiście, rzadko zdarza mi się być „po drugiej stronie”. Uczestnikami spotkania byli specjaliści, a ja, jak zdaje sobie pani sprawę pochodzę z nieco innej rzeczywistości związanej z zatrudnieniem. Trema była, na szczęście szybko minęła!

### **Rola menadżera w pana pojęciu niesie za sobą szczególną odpowiedzialność?**

Tak, patrząc na rynek pracy i potrzeby obu stron zadanie jest ultra trudne. Dawniej pracodawcy otrzymywali szansę wybierania pracowników. Dziś sytuacja się odwróciła – oczekiwania ubiegających się o zatrudnienie są adekwatne do kompetencji, a potrzeby definiowane precyzyjnie. Poprzeczka zawieszona jest wysoko, zmiana systemu wartości wymaga od pracodawcy umiejętnego odnalezienia się w nowych rozwiązaniach, których szczęśliwie

jest coraz więcej. Moim zdaniem, z perspektywy całej złożoności procesu specjaliści zajmujący się rekrutacją nie mają wcale łatwego chleba.

### **Jak pana zdaniem pomorscy przedsiębiorcy radzą sobie z różnorodnością kulturową? Jesteśmy na nią gotowi?**

Uczymy się tego. Jednak obserwuję, że w wielu momentach nie jesteśmy nadal gotowi.

### **Co zawodzi, czego nam brakuje?**

Proszę zwrócić uwagę, że świat w rejonach miejskich wygląda zupełnie inaczej. Trzeba sobie jasno i wyraźnie powiedzieć, że poza Trójmiastem ten obraz ulega zmianie. Brakuje większej otwartości i zaufania. W dokonywanych wyborach nadal jesteśmy nadmiernie konserwatywni, nie nauczyliśmy się jeszcze myślenia, które określiłbym, jako odrobinę wizjonerskie. Przeszłość odcisnęła na nas piętno i musi upłynąć czas, aby wszystko się zmieniło. Wiedząc o tym, próbujemy docierać w miejsca, w których ta zmiana jest niezbędna. Z ramienia Urzędu Pracy staramy się jeździć po Pomorzu, spotykając



Ryszard Świński Wicemarszałek Województwa Pomorskiego, radny. Od 25. lat związany z pomorskim samorządem. W latach 1994-1998 radny Pruszcza Gdańskiego, w latach 1998-2002 radny Powiatu Gdańskiego, w latach 2002-2005 wicestarosta Powiatu Gdańskiego, potem zastępca burmistrza Pruszcza Gdańskiego. Urodzony w 1971 roku, absolwent Uniwersytetu Gdańskiego – magister politologii o specjalizacji samorząd terytorialny. Prywatnie mąż i ojciec dwóch synów. Pasjonat piłki nożnej, biegania i dobrej muzyki.

się i rozmawiając o różnorodności z przedsiębiorcami w każdym powiecie. Widzimy, jak to jest.

### **Jak?**

Im dalej od Trójmiasta, tym otwartość jest mniejsza. Bliżej wygląda lepiej.

### **Dział strach przed nowym, innym, nieznanym?**

Spójrzmy na to, co dzieje się w przestrzeni publicznej. Niestety w różnego rodzaju mediach, jak również organizacjach wypuszczane są sygnały, abyśmy zadbali o „naszego” pracownika. Zadaję pytanie, gdzie jest ten nasz? Pracownik dokonuje wyborów, przemieszcza się, wyjeżdża, a my musimy szukać na jego miejsce innych rozwiązań w postaci osób, które chcą tu przyjechać i zaaklimatyzować się pod względem pracowniczym, edukacyjnym i kulturalnym. Ta zamknięta przestrzeń drzemie w środku nas. Odbiór jest negatywny, bo mamy przesady, które w wielu momentach przeważają.

### **Potrzebna jest praca u podstaw?**

Tak, tylko w taki sposób uda nam się przełamać pewne stereotypy. Jeździmy, rozmawiamy, zapraszamy inne instytucje do wspólnej dyskusji.

### **Kto chce rozmawiać?**

Inspekcja Pracy, przedstawiciele ZUS czy Służby Graniczne. Chętnych jest wielu, rozumieją, że wiedza i wymiana doświadczeń sprawią, że będą w stanie udzielać realnej pomocy, która sprostą oczekiwaniom przybywających do nas. Kłasyk „nie mogę”, które było wynikiem kwestii administracyjnych chcemy wspólnie przekuć na „w czym mogę pomóc”, kompleksowo rozwiązując problemy. Krok po kroku uczymy, pokazujemy, jak można działać. Niestety, jest jeszcze wiele do zrobienia i to nie tak, że czarodziejska różdżka w ułamku sekundy uzdrowi pewne zasady działania. My, poruszając się w zakresach, w których formalnie możemy, staramy się również wywierać wpływ na Urząd Wojewódzki w kwestiach - przykładowo - różnych pozwoleń, jakie osoby z zagranicy powinny uzyskać w odpowiednim czasie. W jak najkrótszym, ponieważ przeciąganie terminów sprawi, że zgubimy walory. Otwarte granice powodują, że Czesi już zaczynają korzystać z zasobów ludzkich, na których to właśnie nam zależało. Za chwilę my zaczniemy gasić światło, bo nie będzie miał kto u nas pracować.

### **Złoty środek jednak nie istnieje?**

Nie. Wszystko leży u podstaw wychowania i edukacji. Młode pokolenie jest zdecydowanie bardziej otwarte.

### **Dlaczego różnica jest widoczna?**

Młodzi nie zaznali nigdy tzw. zamkniętej granicy. Nie musieli wyrabiać sobie paszportu. Możliwość sprawiły, że to, co dla wielu starszych było niesamowite i prawie poza zasięgiem, dla nich jest na wyciągnięcie ręki. Nie boją się sąsiednich kultur, są na nie otwarci, a fascynacja sprawia, że chętniej i łatwiej odnajdują się w tych pozornie dzielących nas różnicach.

### **Dla starszych nie ma nadziei?**

Proces otwartości potrwa po prostu dłużej. Naszą rolą jest nie tylko oswajać, ale przede wszystkim przekonać, że różnice nie muszą być źródłem kłopotu i strachu. Czasem problem tkwi tylko i wyłącznie w tym, że ci starsi nie mieli po prostu okazji zetknąć się np. z innymi kulturami. Gdy taka okazja się pojawia, problem znika. Najczęściej boimy się tego, czego nie znamy.

### **Jak na krajowej mapie wypada pomorska otwartość?**

Jesteśmy pionierami, a nasze inicjatywy stawiane są za przykład. Pokazały, że otwartość w Gdańsku jest i

była zawsze większa. Ma to związek zarówno z centrum emigrantek i emigrantów, jak i z przekazem, z którym szliśmy przez kilka ostatnich miesięcy mówienia do przedsiębiorców „otwórzcie się”. Podajcie innym rękę, tak jak kiedyś nam gdańszczanom i pomorzanom się pomagało. Ludzie w innych regionach widzą nasze działania i ich efekty.

Pytają, trochę kopiują, wszystko zależy od specyfiki miejsc, inaczej wygląda aglomeracja warszawska, inna sytuacja dzieje się na Południu, a inaczej na Pomorzu – każde miejsce ma specyfikę.

### **Ilu lat potrzeba, by wydarzyła się zmiana?**

Nie możemy czekać i nie wolno nam zapominać o działaniach informacyjnych i edukacyjnych, pokazujących kulturę i jej ofertę w poszczególnych miastach. Sprawdza się siła reklamy szeptanej – gdy ktoś powie, przyjeżdżaj do Gdańska - dobrze się żyje, tu jest najlepiej, ci ludzie przyjadą. Nie musimy się ogłaszać, możemy zachęcać i pokazywać, że warto pracować na Pomorzu. Wszystko po to, by poszczególnym osobom udało się znaleźć miejsce idealne do życia, nauki i rozwoju. Czas płynie, a dla nas każdy nie wykorzystany dzień jest stracony. Jeśli za kilkanaście miesięcy otworzą się granice dla innych pracowników, to my już tu za chwilę nie będziemy mieli żadnych szans.

Rozmawiała: Dagmara Rybicka, Olivia Business Centre





## VI spotkanie Klubu HRBP

Pierwszy rok spotkań zakończyliśmy przy niezwykle upalnej pogodzie. Po raz drugi odwiedził nas Perry Timms.

Rozmawialiśmy na temat transformacji biznesów i przyszłości HR. Zrozumieliśmy jak ważne jest poczucie przynależności do grupy i utożsamienie się z nią. Dużo czasu poświęciliśmy omówieniu paradoksów, z jakimi musimy się mierzyć jako HRowcy. Zadbaliśmy również o czas na networking, wymianę doświadczeń i spostrzeżeń o tym, co czeka nas w 2049 roku. Jubileuszowe spotkanie uczciliśmy lampką wina. Więcej o tematyce spotkania oraz przyszłości HR w ekskluzywnym wywiadzie z Perryem.



## Wilk w owczej skórze

**Perry, który obszar HR ma według największy potencjał do rozwoju? Co zmieni się najbardziej?**

HR biznes partnerzy są w czołówce, kiedy o tym myślę. Według mnie, największy potencjał do rozwoju HRBP, wynika częściowo ze zrozumienia tej roli, potrzeby posiadania ludzi, którzy potrafią zarządzać paradoksami pracy HR, o których mówiłem podczas naszego spotkania. Takie osoby muszą posiadać doskonałą inteligencję społeczną, aby zbudować silne relacje z ludźmi. Kiedy o tym myślę, widzę, że HR biznes partnerowanie może być manifestem tego, co jest najważniejsze w świecie biznesu. Jeśli więc HR biznes partnerzy rozwiną się do tego poziomu, mogą stać się najpotężniejszą częścią HR, nawet jeśli obecnie jest ona najbardziej nierozumiana.

**Co w takim razie jest największym wyzwaniem dla dzisiejszego HRu, aby stać się HRem przyszłości?**

Wydaje mi się, że reputacja. Myślę, że biznes przyzwyczaił się do wizerunku HR jako administracji z czymś w rodzaju naturalnego miejsca na compliance. Według mnie w przyszłości, należy skupić się na umożliwieniu, wyzwoleniu oraz stworzeniu przestrzeni dla ludzi do tworzenia i pracy w tym niepewnym, pełnym dwuznaczności świecie, w którym się znajdujemy. Wymaga to podniesienia rangi pracownika jako człowieka, poprzez zmianę charakteru produktów i usług, które im dostarczamy, aby były zaskakująco łatwe w adaptacji i dawały wpływ. Jeśli naprawdę skupimy się na tym, pracownicy powiedzą: „Wow, wcześniej nigdy nie miałem szansy tego dokonać” i naprawdę będą się ekscytować tym, co mogą zrobić. Widzę więc wiele programów, które mogą zmieniać świat biznesu w tym kierunku, a w których jest duża i silna reprezentacja HR. Właściwie, widać to wszystko już teraz, ale ludzie zapominają, że są w HR i mają taką możliwość. A powinni traktować swoją pracę tak, jakby mogli zmienić wszystko. Chciałbym to kiedyś zobaczyć.

**Jaki według Ciebie będzie pracownik przyszłości? Jak HR może się na to przygotować?**

Pracownik przyszłości a mówimy tutaj o wszystkich grupach wiekowych... Jeśli przeniesiemy się do przyszłości za dziesięć lat, tam pracownicy będą mieli zarówno 50 jak i 20 lat, bo będziemy żyli w świecie dużej różnorodności pokoleniowej w miejscu pracy. Takim pracownikom będzie zależało przede wszystkim na wzbogacających doświadczeniach, bez względu na to, jaki będą mieli staż pracy. Będą chcieli iść do domu i myśleć, właściwie każdego dnia, że mają wpływ. Sądzę, że możliwość wpływu, bycia blisko biznesu, będzie dawała im poczucie szczęścia. Uważam, że musimy być przygotowani na dużo większą elastyczność, jeśli chodzi o rozpoczęcie i zakończenie kariery w danej firmie czy naturę samej



Perry Timms - Perry, nowy uczestnik najbardziej wpływowej listy HR magazynu HR 2017, został opisany przez dyrektora naczelnego CIPD, Petera Sera, jako „Futurist HR”. Energia, pasja i wnikliwość Perryego wokół nowych form rozwoju ludzi i organizacji oraz przyszłość pracy są jego znakami towarowymi. Członek Charterred CIPD. Perry od ponad 25 lat kieruje zmianami biznesowymi w oparciu o technologię. Perry jest głównym dyrektorem ds. Energii w PTHR - swoim własnym przedsiębiorstwie - pomaga ludziom i organizacjom projektować lepszą przyszłość dla pracy, przekształcać HR i uczyć się, wprowadzać innowacje i demokratyzować sposoby pracy i wykorzystywać socjalizowane technologie do nauki i pracy. Perry jest międzynarodowy. Akredytowany CPD i mówca TEDx na temat HR, uczenia się w miejscu pracy, technologii i przyszłości pracy. Perry wygłosił przemówienia inauguracyjne w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych, Afryce Południowej, Holandii, Polsce, Rumunii, Słowenii, Włoszech, na Węgrzech, we Francji i Irlandii. W 2016 r. Odbył ponad 40 wydarzeń dla ponad 5000 specjalistów ds. HR i miejsc pracy oraz podobnej liczby w 2017; dodanie Kanady, Niemiec, Kuwejtu, Szwecji i Turcji do tej listy.

pracy pracowników. Według mnie, możemy już w tej chwili czerpać wiele praktyk i doświadczeń z miejsc takich jak Finlandia, gdzie nie ma stałego rozpoczęcia i zakończenia dnia w szkole. Dzieci, którym najlepiej idzie rano, wiedzą, że są najlepsze rano, mogą przyjść rano, a dzieci, które lepiej radzą sobie po południu, mogą przyjść później. Kluczem jest również optymalizacja, gdzie jest grupa ludzi, którzy preferują uczenie się z książek i tacy, którzy wolą uczyć się poprzez praktykę. Myślę więc, że to, jak będzie wyglądał przyszły pracownik będzie trochę jak występ dla jednoosobowej publiczności, ale jednocześnie z możliwością wspólnego budowania po to, aby ludzie, którzy mają podobne zawody i preferencje, mogli być bardziej elastyczni.

**Co w takim razie będzie najlepszym benefitem, jaki firma może zaoferować takiemu pracownikowi?**

Łączenie wszystkiego z elastycznością. Już od jakiego czasu rozmawiamy o szeroko pojętym worklife balance. Myślę, że korzyści, jakie mogą uzyskać pracownicy, a pracodawcy mogą zaoferować pracownikom, możemy opisać przede wszystkim jako integrację w życiu zawodowym, aby ludzie mogli płynnie zarządzać swoim życiem i pracą. Coś na zasadzie

przelewającego się bąbla powietrza w płynie, w zawsze niepełnym zamkniętym naczyniu.

### Coś w rodzaju różnych grup wellbeing...

Tak, na pewno powinien być częścią wellbeing poprzez znaczenie zdrowia fizycznego i psychicznego, przenoszenie odpowiedzialności, rozwój, sytuacje życiowe, i gotowości na nie, np. kiedy ludzie chcą podróżować po świecie, itd. Widziałem już firmy konsultingowe, które dały możliwość wyboru swoim pracownikom. „Możesz mieć sześć miesięcy urlopu, skoro tego potrzebujesz, na zrobienie tego, co musisz zrobić”, ponieważ uważają, że to świetny sposób na rozładowanie emocji i stresu, ponowne odkrycie radości życia, powrotu do zdrowia, a nie tylko dwóch tygodni urlopu, podczas którego pracownikowi narastają się wszystkie zaległości w pracy. Tak to będzie wyglądać. Wyobraź sobie, że ludzie mogą zaprojektować swoje życie prywatne i pracę jak jedno.

### Czy w takiej sytuacji w ogóle możliwe jest, żeby zatrzymać pracownika przyszłości w organizacji na dłużej niż 2-3 lata?

Och, ja uważam, że już teraz musimy mierzyć się z tym problemem. Myślę, że statystyki będą o tym mówić, kiedy to pracownik z 2 lub 3 letnim stażem jest trochę jak mit, staje się niespokojny, zbuntowany. Używając przykładu z wcześniejszego wystąpienia o Marvinie Gaye'u, firma powinna dać pracownikowi szansę zrozumieć, kim jest. Pokazać mu dwie możliwości. Akceptację faktu, że pracownik już nie chce z nami współpracować i tyle. Lub możemy mu powiedzieć: „Ok, jeśli to co robisz teraz to nie jest to, to zastanów się czy możesz zrobić z nami coś innego, ale po prostu nie zostawiaj nas na zawsze, w porządku?”. Niedawno widziałem firmy, które lubią tworzyć relacje z innymi pracodawcami, dzięki czemu mogą powiedzieć takiemu pracownikowi: „hej, jeśli nas opuścisz, możesz pójść do pracy w tej wytwórni lub w tej czy jeszcze innej, ponieważ są częścią naszego, nazwijmy to, ekosystemu”. Taki pracownik odpowiada: „Co? Naprawdę? Super!”. „Ok, w takim razie nasz człowiek będzie z tobą rozmawiał, już po niego idę i zaraz wracam...”. Rozumiesz? Myślę, że to jest szersze. Możemy stworzyć „obszar połowowy”, a nie tylko doraźne rozwiązania w postaci aktualnych w firmie ofert pracy.

### Czyli rekomendujesz coś w rodzaju pajęczej sieci?

Dokładnie! Właśnie to miałem na myśli. Wszystko, co robimy, to nawiązujemy relacje i dajemy przestrzeń. Mogą skorzystać z propozycji, robić coś innego bez kompletnego poczucia przytłoczenia. Także pajęczyzna jest świetna :) Tak powinniśmy robić!

### Tak jak mówiłeś wcześniej na spotkaniu o alumini... Bumerangach i tego typu sytuacjach? Tak, myślę, że w ten sposób tworzymy długotrwałe relacje, nawet jeśli już nie płacimy takim pracownikom i nie za-

**Chciałbym zobaczyć różne stanowiska bez personalizacji, nie wskazujących ani na kobiety ani na mężczyzn czy inne. Bez zgrzytów, w postaci minimum dla wszystkich i z możliwością wyboru różnych kierunków rozwoju.**

trudniamy ich, ale to ma sens. Potem jesteś częścią wąskiego kręgu organizacji, które prawie że handlują potencjałem ludzkim. Czuję, że to jest po prostu uczciwsze niż kradzież pracownika na rynku czy odejście pracownika do nieznannej nam firmy. Kiedy tworzymy trwałą relację z pracownikami, to jest to dobra przysługa, którą wyświadczymy pracownikowi, dzięki czemu on będzie o nas pamiętał, a jeśli będzie chciał wrócić, to czemu nie?

### Co myślisz na temat trendów mówiących o generacjach pracowników i woman empowerment? Jak to może wpłynąć na przyszłość HR?

Myślę, że to od dawna potrzebne, zwłaszcza ze względu na fakt istniejących nierówności w zakresie płac czy możliwości rozwojowych. Mówiłem o tym na jednej z sesji szkoleniowych, co myślę o aktualnie funkcjonujących systemach zaprojektowanych dla mężczyzn. Możesz powiedzieć: a co z zawodami związanymi z opieką? Tam dominuje żeńskie zawołanie. Być może, ale jeśli przyjrzy się godzinom lub oczekiwaniom na tych stanowiskach, od razu widać, że nie jest to praca dla kogoś chce wychowywać dzieci lub ponosić jakąkolwiek odpowiedzialność. Chciałbym zobaczyć różne stanowiska bez personalizacji, nie wskazujących ani na kobiety ani na mężczyzn czy inne. Bez zgrzytów, w postaci minimum dla wszystkich i z możliwością wyboru różnych kierunków rozwoju. To nie zabierałoby kobietom silnej pozycji i wybierania czegoś, co jest „naturalnie” oczekiwane. Według mnie to powinno być na poziomie całego społeczeństwa, ale widzę, że coraz więcej firm rzeczywiście to robi. Najlepiej więc pójść ich śladem odnosząc sukcesy, aż w końcu inni zaczną to kopiować. Inną rzeczą jest kwestia pokoleń. Firmy nie powinny bać się mierzyć wyżej. Tu nie chodzi o wiek. Każdy jest inny w wieku 26 lat. Chodzi o to, jak ludzie opisują swój styl życia. Dlatego skupmy się na tym, a potem wymyślmy, stwórzmy coś, co będzie pasowało pracownikom, bez względu na ich wiek. Myślę więc, że eliminując wiek w sposobie postrzegania pracownika, będziemy mądrzejsi, a to pozwoli nam projektować właściwe rozwiązania, dopasowane do stylu życia.

### Czyli powinniśmy patrzeć na to co łączy a nie dzieli pracowników?

Tak, dokładnie tak.

### Jaki w takim razie powinien być lider czy menadżer XXI wieku? Jakie kompetencje mogą sta-



### nowić klucz do sukcesu?

O, wow! Trudne pytanie. Ale widziałem kilka przykładów takich osób. Pierwszą z nich jest organizacja opieki w Holandii, w której dyrektorzy naczelni tworzą organizację, w której osoby będące profesjonalnymi opiekunami, samodzielnie sobą zarządzają. Dzięki temu centralnie wyeliminowali biurokrację, ale jasno i głośno pozwolili ludziom przemęczonym rutynową pracą, aby prowadzili własne przedsiębiorstwo. Powiedziałbym więc, że najlepszym porównaniem dla tego modelu jest układ słoneczny, gdzie

**Chciałbym zobaczyć różne stanowiska bez personalizacji, nie wskazujących ani na kobiety ani na mężczyzn czy inne. Bez zgrzytów, w postaci minimum dla wszystkich i z możliwością wyboru różnych kierunków rozwoju.**

mamy wiele planet i każda z nich funkcjonuje samodzielnie, ale wszystkie krążą wokół słońca...

### Może jakaś forma stewardingu dla siebie nawzajem?

To też by było dobre, co nie? Gdzie uczeń zdecydowanie kontynuuje nauki mistrza i uczy kolejnych. Genialny jest ten kto to wymyślił, ma pracownika-opiekuna w miejscach, w których ta osoba powinna być, ściągając jednocześnie z jej barków biurokrację. Zastanawiam się na jeszcze jednym przykładem... Jest taka mała firma technologiczna w Iowa, w Stanach Zjednoczonych. Kobieta - dyrektor naczelna - dokonała zmiany sposobu działania, przełamała rutynę. Potraktowała to tak jak rozwój produktu lub badania czy marketing. Otworzyła się na swobodę działania i różnorodność. W tej organizacji nie ma żadnych tajemnic, poza akceptacją poufnych informacji handlowych lub może prywatnych spraw i informacji o pracownikach. Każdy więc, kto jest technikiem, projektantem lub marketerem, działa tak samo jak my, ale pomaga im przy tym otwarte myślenie typu: „o, to interesujące ... jeśli chcę się tam dostać, to po prostu idę, bo wiem, jak działać”. Rozumiesz, o co mi chodzi? Mocno dezorientujące jest bycie liderem w

organizacji, a oni sami się uwolnili od zarządzania, menadżerki. Kiedy idziesz do takiej organizacji, nie jesteś już tylko liczbą, jak każdy. Tak każdy patrzy na to, kim jesteś, jaki jesteś, również dla siebie.

### Perry, a co Ty właściwie najbardziej lubisz w pracy w HR?

Myślę, że odpowiedź jest całkiem prosta, gdy się nad tym zastanowić. HR łączy ludzi i organizację. Myślę, że jako HR, mamy szansę być gdziekolwiek chcemy, wiesz? Jeśli jesteś w marketingu i próbujesz wejść do, nie wiem, biura produktu lub finansów, ludzie przeciętnego pracownika nie od nich zapytają: „Co Ty tutaj robisz? To nie jest twoje miejsce, nie pracujesz tu”. Tymczasem, w tej samej sytuacji, HR może pójść dokładnie w to samo miejsce, a pracownicy tego obszaru powiedzą „A, to jest człowiek z HRu...Możesz tu wejść, bo prawdopodobnie musisz tu być, co nie?”. I nagle jesteś w środku, prawda?

### Haha, rzeczywiście tak jest.

Dosłownie wszędzie masz darmową przepustkę. To jest coś, co moglibyśmy rozegrać mocniej jako rodzaj narzędzia wywierania wpływu i budowania inteligencji społecznej. Pewnie jakiś jeden człowiek będzie podejrzliwy, dlaczego tam jesteśmy, ale przecież mamy prawo być wszędzie, wiesz o co mi chodzi? Możemy być trochę jak wilk w owczej skórze.

### Czy w takim razie networking w HR jest potrzebny? Co jest bardziej wartościowe w tej pracy wiedza czy kontakty?

Kiedy mówiłem o budowaniu relacji jako o mocnej stronie HR to myślę, że jesteśmy trochę imprezowiczami w tej chwili, bo HR ma silną potrzebę korzystania z sieci z samym sobą, czego nikt tak naprawdę nie rozumie, poza samym HR. Wydaje mi się, że widzę zysk dla HR ze współpracy z projektantami, technikami, naukowcami branżowymi, naukowcami akademickimi, ponieważ jest to powszechna i nieformalna nauka o świecie biznesu. Myślę, że powinniśmy zyskać trochę więcej tego typu kontaktów. Widzę to w formie zespołów transformacji zmian, w grupach badawczych. O pozytywnym podejściu w angażowanie HRu w swoją pracę, która teoretycznie z HRem nie ma nic wspólnego. Zrozumieniem, że ich znaczenie jest cenne dzięki wielu praktycznym perspektywom, a skupieniem na teoretyzowaniu. Widzisz... to jest miejsce, w którym twarde dane i miękki storytelling mogą się spotkać i tworzyć. To właśnie w taki sposób networking może pomóc HR... gdy współpracujemy i budujemy relacje poza HR. I nie sądzę, żebyśmy byli niechciani tam, gdzie nie zawsze jesteśmy zaproszeni.

### To chyba bardzo ważne, zwłaszcza w aspekcie tego, o czym mówiłeś, idei HR roku 2049 i dotarcia do tego punktu w przyszłości...

O tak. I myślę, że za 40 lat świat będzie tak bardzo inny, że nawet nie jesteśmy w stanie sobie wyobrazić!



Olivia Business Centre to prestiżowe i tętniące życiem centrum biznesowe zlokalizowane w samym sercu metropolii, tuż obok Kampusu Uniwersytetu Gdańskiego. Dostarczając obecnie 150 tys. mkw. z planowanych 230 tys. mkw. nowoczesnej powierzchni biurowej do wynajęcia, Olivia Business Centre jest największym centrum biznesowym w Polsce północnej.

Centrum rozbudowuje się systematycznie od 2010 roku, a kolejne budynki powstają w tempie jednego rocznie. Ukończone biurowce: Olivia Gate, Olivia Point, Olivia Tower, Olivia Four, Olivia Six, Prime A oraz Olivia Star, otaczają patio z zielenią i fontannami.

Rezydenci centrum mają dostęp do wielu usług, takich jak: pozyskiwanie funduszy na rozwój firmy, wsparcie przy rekrutacji pracowników, doradztwo prawne, księgowość i podatkowe, wsparcie marketingowe i teleinformatyczne. Do ich dyspozycji pozostają także 4 centra konferencyjne, centrum medyczne z apteką, 3 restauracje, przedszkole i żłobek, 4 banki, nowoczesne gimnazjum, kawiarnia Starbucks oraz Gorąco Polecam Nowakowski, salon piękności, piekarnia, notariusz, punkt ładowania samochodów elektrycznych i wiele innych usług.

## Business Centre Club

LOŻA GDAŃSKA



Business Centre Club istnieje od 1991 r. BCC to prestiżowy klub biznesu dla przedsiębiorców i największa w kraju ustawowa organizacja indywidualnych pracodawców. Członkowie Klubu zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych, a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 loże regionalne. Do tego wyjątkowego klubu biznesu należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami BCC – klubu przedsiębiorców są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest prezes Marek Goliszewski.

## TRAINING DESIGNERS



Marka Training Designers jest efektem kilkunastoletniego doświadczenia w zarządzaniu projektami, procesami, jakością, sprzedażą i obsługą Klientów menedżerów międzynarodowej organizacji. Nasza wiedza i pasja daje nam możliwość wspierania w kształtowaniu przyszłości naszych Klientów. Specjalizujemy się w dostarczaniu Klientom indywidualnych, szytych na miarę usług w zakresie rozwoju firm i ich pracowników metodą Design Thinking. Nasze usługi opatrzone są certyfikatem ISO: 9001 : 2015, a dla wygody naszych Klientów należymy do Bazy Usług Rozwojowych PARP, korzystającej z dofinansowania Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Jesteśmy również wpisani do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonych przez wojewódzkie urzędy pracy.

### Magazyn Klub HR Olivia Business Center

Redaktor naczelny: [Małgorzata Gwoźdz](#)

Redaktor prowadzący: [Katarzyna Rachwańska](#)

Produkcja: [inn|tu](#)

Grafika: [ProjectUp](#)

