

Nowa rzeczywistość

**Jak zmieniają się organizacje
i oczekiwania pracowników**

redakcja naukowa Joanna Liksza

Justyna Adamczyk-Marchewka Marta Kacprzak-Kalinowska
Olga Onufrzak Monika Płusa Andrzej Stefaniak Paweł Szczęsny
Magdalena Tomczyk-Słowińska Małgorzata Wróbel



Wolters Kluwer

POLECAMY TAKŻE:

Benefits. Jak budować atrakcyjną ofertę dla pracowników
J. Liksza (redaktor naukowy)

Budowa systemu wynagrodzeń. Teoria i praktyka
J. Liksza (redaktor naukowy)

Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking
M. Sidor-Rządkowska

Praca zdalna w polskim systemie prawnym
M. Mędrala (redaktor naukowy)

Zwolnienia pracowników a polityka personalna organizacji, wyd. III
M. Sidor-Rządkowska

Systemy wynagradzania i premiowania. Modyfikacje w warunkach zmian (e-book)
J. Marciniak

Optymalizacja zatrudnienia. Właściwe praktyki w czasie zmian
J. Marciniak

Analityka i wskaźniki efektywności procesów HR
P. Pszczółkowski, R. Michalczyk

Job Crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy
M. Puchalska-Kamińska, A. Łądka-Barańska

redakcja naukowa Joanna Liksza

Justyna Adamczyk-Marchewka Marta Kacprzak-Kalinowska
Olga Onufrzak Monika Płusa Andrzej Stefaniak Paweł Szczęsny
Magdalena Tomczyk-Słowińska Małgorzata Wróbel

Nowa rzeczywistość

**Jak zmieniają się organizacje
i oczekiwania pracowników**

 Wolters Kluwer

WARSZAWA 2021

Wydawca
Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący
Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne
Aleksandra Nałęcz-Zienkiewicz

Projekt okładek serii
Studio Kozak

Zdjęcie wykorzystane na okładce
© *Pixel-Shot – stock.adobe.com*

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

Szanujmy prawo i własność.
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8246-382-8

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Przedmowa	7
Wstęp	9
Rozdział I. Czym jest nowa rzeczywistość	11
<i>Joanna Liksza, Paweł Szczęsny</i>	
1. Świat w dobie pandemii COVID-19	11
2. Nowe warunki funkcjonowania organizacji	13
3. Nowa rzeczywistość – definicja pojęcia	14
4. Nowa rzeczywistość – najważniejsze zmiany	15
Rozdział II. HR wobec zachodzących zmian	25
<i>Olga Onufrzak</i>	
1. HR a wyzwania nowej rzeczywistości	25
2. Ekonomia vs czynnik ludzki	26
3. Digitalizacja	28
4. Zdalna rzeczywistość	31
5. Dobrostan pracowników	34
6. Zmiany demograficzne	37
Rozdział III. Oczekiwania pracowników a oferta pracodawcy	43
<i>Andrzej Stefaniak, Magdalena Tomczyk-Słowińska</i>	
1. Trendy 2021 – benefits: informacja o badaniu	43
2. Aktualna oferta benefitowa	44
3. Oczekiwania pracowników	47
4. Przyszłość polityki świadczeń pozapłacowych	51
5. Podsumowanie badania	53
Rozdział IV. Nowe EX: cel, elastyczność, komfort	55
<i>Paweł Szczęsny</i>	
1. Doświadczenie pracownika	55
2. Cel	58
3. Elastyczność	63
4. Komfort	65
5. Wellbeing	65
6. Praca zdalna	66
7. Biuro jako przestrzeń społeczna	66

Rozdział V. Praca w modelu hybrydowym	68
<i>Małgorzata Wróbel</i>	
1. Hybrydowy model pracy	68
2. Praca zdalna przed pandemią i w pandemii	68
3. Popandemiczna codzienność	70
4. Szanse i zagrożenia pracy zdalnej	72
5. Praca hybrydowa w regulacjach prawnych	73
6. Modele pracy hybrydowej	74
Rozdział VI. Elastyczny czas pracy a oczekiwania pracowników	76
<i>Justyna Adamczyk-Marchewka, Monika Płusa</i>	
1. Model pracy w organizacjach w marcu 2021 r.	76
2. Zmiany w modelu pracy	78
3. Praca w modelu hybrydowym	80
4. Czas pracy a oczekiwania pracowników	81
5. Korzyści wprowadzenia modelu pracy zdalnej	85
Rozdział VII. Lider nowej rzeczywistości	89
<i>Małgorzata Wróbel</i>	
1. Liderzy w czasie pandemii	89
2. Menedżerowie a nowa rzeczywistość	90
3. Kompetencje lidera nowej rzeczywistości	91
Rozdział VIII. Od stanowisk do ról organizacyjnych – zmiana modelu organizacji pracy	95
<i>Joanna Liksza</i>	
1. Pandemia a zmiana struktur organizacyjnych	95
2. Architektura stanowisk	98
3. Rola a stanowisko	104
4. Architektura stanowisk – przykład wdrożenia	110
Rozdział IX. Zespoły wirtualne	115
<i>Marta Kacprzak-Kalinowska</i>	
1. Specyfika zespołów wirtualnych	115
2. Zarządzanie zespołem wirtualnym	117
3. Efektywność zespołu. Case study	122
Rozdział X. Pracownik technologiczny	127
<i>Marta Kacprzak-Kalinowska</i>	
1. Nowe oczekiwania wobec pracowników	127
2. Portret pracownika technologicznego	130
3. Rzeczywistość rozszerzona	133
4. Sztuczna inteligencja a rynek pracy	135
Rozdział XI. Social enterprise – model organizacji przyszłości	138
<i>Joanna Liksza</i>	
1. Ewolucja organizacji	138
2. Droga do sukcesu	141
Zakończenie	143
Autorzy	145

Przedmowa

W życiu nauczyciela nie ma piękniejszej chwili niż ta, kiedy obserwując postępy edukacyjne swojego ucznia spostrzega, że osiągnął on poziom swojego mistrza (lub nawet go przerósł). Obydwoje autorów niniejszej przedmowy są członkami Rady Programowej i wykładowcami Studiów Podyplomowych „Zarządzanie wynagrodzeniami i wynikami pracy” na Uczelni Łazarskiego w Warszawie – pierwszego w Polsce kierunku studiów dla specjalistów ds. Comp& Ben oraz Kontrolingu HR. Końcówka drugiej edycji tych studiów (2019/20) oraz trzecia edycja (2020/21) przypadły na okres pandemii COVID-19. Ponieważ zarówno wykładowcy, jak i studenci (podobnie jak i cały świat) musieli się przystosować do zmienionych warunków funkcjonowania, cała trzecia edycja odbyła się w formie zdalnej. Rada Programowa studiów miała wiele wątpliwości, czy takie studia mają sens i czy ich przypadkiem nie odwołać. Okazało się jednak, że tak jak w całej światowej gospodarce eksperyment pracy zdalnej się udał, a efekty końcowe wręcz przerosły oczekiwania wykładowców.

Studenci po raz pierwszy mieli okazję spotkać się „na żywo” dopiero podczas egzaminów końcowych. Temat wpływu pandemii na zmiany w politykach kadrowo-płacowych firm znalazł swoje miejsce w niemal każdej z bronionych prac. *Nowa rzeczywistość* jest zbiorową pracą dyplomową ośmiorga z uczestników trzeciej edycji ww. kierunku studiów z udziałem i pod redakcją kierowniczkę tego kierunku w Centrum Kształcenia Podyplomowego Uczelni Łazarskiego. Praca ta okazała się na tyle interesująca, że wydawnictwo Wolters Kluwer postanowiło ją wydać w formie książkowej, co napawa dumą wykładowców kierunku „Zarządzanie wynagrodzeniami”, w tym autorów niniejszej przedmowy.

Dlaczego warto zapoznać się z tą pracą:

1. Jest to pierwsza publikacja książkowa w Polsce tak kompleksowo opisująca genezę pandemicznej nowej rzeczywistości w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, próbująca zdefiniować jej kluczowe atrybuty oraz antycypować trwale trendy zmian w HR-ze w okresie po pandemii.

2. Tezy w niej zamieszczone są bogato ilustrowane wynikami zarówno światowych, jak i polskich (w tym własnych) badań dotyczących rzeczywistości zarządczej i HR-owej czasów pandemii.

3. Praca stara się wskazać wpływ pandemii na modele biznesowe firm (rosnącą rolę zespołów rozproszonych oraz kompetencji cyfrowych pracowników, trwałe miejsce hybrydowego systemu pracy w praktyce przedsiębiorstw, „żabi skok” w zakresie uelastycznienia czasu pracy, powstanie nowego wzorca przywództwa, itp.).

4. Publikacja porównuje wyniki najświeższych badań światowych z opisem sytuacji w 2021 r. na rodzimym rynku pracy (co jest niezmiernie rzadkie).

5. Książka odważnie przenosi Czytelnika w przyszłość zarządzania kapitałem ludzkim i zawiera propozycje praktycznych działań, stanowi zaproszenie, by w pojawiających się zmianach odnajdywać szanse na nowe rozwiązania.

6. Bardzo praktyczne podejście do opisanych kwestii to również propozycja działania, weryfikowania postawionych w książce tez oraz refleksji nad zmianami.

7. Publikacja stanowi kolejny głos w dyskusji nad kształtem nowej rzeczywistości, z którą każdy się mierzy.

Jako członkowie Rady Programowej i wykładowcy Studiów Podypłomowych „Zarządzanie wynagrodzeniami i wynikami pracy” na Uczelni Łazarskiego w Warszawie czujemy się spełnieni i jesteśmy dumni z naszych studentów – autorów niniejszej publikacji. Jednocześnie wierzymy, że wykonana przez nich praca znacząco podnosi poprzeczkę studiów w kolejnych edycjach. Polecamy Państwu lekturę *Nowej rzeczywistości* jako ciekawego studium dokumentującego półtoraroczny okres zarządzania kryzysowego związanego z pandemią COVID-19 w Polsce i na świecie. Dodatkową atrakcją książki może być możliwość weryfikacji, czy zarysowane przez autorów trendy zmian na rynku pracy umocnią się w najbliższej przyszłości.

Anna Wardecka i Piotr Sierociński

Wstęp

Drodzy Czytelnicy,

Oddajemy w Wasze ręce publikację *Nowa rzeczywistość. Jak zmieniają się organizacje i oczekiwania pracowników*.

Za nami trudny rok, który istotnie wzmocnił rolę działów HR w organizacjach. Pokazał, jak ważny jest aspekt zarządzania kapitałem ludzkim, jak istotne są decyzje dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Dyrektorzy HR umocnili swoje pozycje i rzeczywiście stali się partnerami zarządów w realizowaniu strategii organizacji.

Zmieniły się też oczekiwania pracowników. W przeprowadzonym w marcu tego roku przez Klub Compensation & Benefits Uczelni Łazarskiego badaniu Trendy 2021 – benefity wyraźnie widzimy wzrost zainteresowania zmianą dotychczasowego modelu pracy oraz świadczeniami związanymi z bezpieczeństwem i zdrowiem.

W naszej publikacji chcemy Państwu przybliżyć ideę hybrydowego modelu pracy, który, jak pokazują badania, zdobywa coraz więcej zwolenników zarówno wśród pracodawców, jak i zatrudnionych. Rozpoczynamy od zarysu „nowej rzeczywistości” i genezy zachodzących zmian, identyfikujemy najważniejsze z nich, a następnie je opisujemy. Motywem przewodnim jest praca zdalna, ale aby ją efektywnie wdrożyć, musimy dokonać zmian w czterech obszarach funkcjonowania organizacji: ludzie – kultura – struktury – systemy.

Zaczynamy od ludzi i kultury organizacji. W pierwszych rozdziałach opisujemy zmiany, jakie wywołała pandemia w funkcjonowaniu organizacji, oraz to, jak przełożyły się one na oczekiwania wobec HR. Sięgamy też do najnowszych badań świadczeń i benefitów, aby pokazać, jak zmieniły się oczekiwania pracowników, co dla nich teraz jest ważne i jak do tych zmian przygotowują się pracodawcy. Konsekwencją zmian spowodowanych pandemią jest redefinicja employee experience (EX). Nowe EX to cel, elastyczność i komfort. Szerzej piszemy na ten temat w rozdziale czwartym. Częściową odpowiedzią na tę zmianę oczekiwań jest wzrost popularności pracy zdalnej. W rozdziale piątym opisujemy różne modele pracy hybrydowej, a w roz-

dziale szóstym odwołujemy się do drugiej części badania Trendy 2021 – benefits oraz ciekawego sondażu przeprowadzonego w firmie produkcyjnej igus, które pokazują powszechny wzrost zainteresowania nowym modelem pracy. Tę część publikacji kończy rozdział opisujący zmianę roli lidera. Menedżer XXI w. to przede wszystkim mistrz, niekwestionowany autorytet, pasjonat i wizjoner. Musi umieć pociągnąć za sobą pracowników, zaangażować ich i umiejętnie motywować, musi cieszyć się zaufaniem i wspierać swoich ludzi wtedy, gdy ta pomoc jest potrzebna.

Rozdział poświęcony architekturze stanowisk rozpoczyna drugą część publikacji, w której kładziemy nacisk na nowe trendy w budowaniu struktur organizacyjnych oraz wzrost znaczenia umiejętności technologicznych w naszej codziennej pracy. Gorąco zachęcamy Państwa do sięgnięcia po nowe rozwiązania, do wypróbowania działania systemów i aplikacji, poznania nowych metod komunikacji i budowy zespołów. Świat zmienia się na naszych oczach. Trwa czwarta rewolucja przemysłowa i aby osiągnąć sukces w przyszłości, trzeba rozwijać swoje umiejętności cyfrowe. Trzeba także w organizacjach budować świadomość zmian i potrzeby reskillingu oraz upskillingu. Szerzej na ten temat piszemy w rozdziale dziesiątym.

Ostatni rozdział naszej publikacji poświęcamy z kolei idei budowy kapitału społecznego. To trend, który pojawił się na świecie na przełomie XX i XXI w. Kładzie on akcent na wzrost zaufania i współpracy. Jego twórcy dowodzą, że społeczeństwa, które wzmocnią te wartości, są produktywniejsze, mają większe szanse na sukces. Idea ta szybko dotarła do biznesu i zyskała w nim popularność, co wyraża się m.in. w powstaniu modelu social-enterprise. Pandemia jeszcze bardziej wzmocniła ten nurt. Czas pokaże, czy to podejście zyska też swoich zwolenników w polskim społeczeństwie.

Zachęcamy Państwa do zapoznania się z naszą publikacją. Mamy nadzieję, że pomoże ona przygotować się do nowej rzeczywistości, że ułatwi Państwa organizacjom wprowadzenie zmiany i odniesienie sukcesu w przyszłości.

Życzymy udanej lektury.

Autorzy

Czym jest nowa rzeczywistość

Joanna Liksza, Paweł Szczęsny

W tym rozdziale dowiesz się, jak pandemia koronawirusa zmieniła świat, jak organizacje przystosowały się do nowych warunków funkcjonowania i jak będzie wyglądała nowa rzeczywistość.

1. Świat w dobie pandemii COVID-19

Pierwsze przypadki zachorowań na zakaźną chorobę COVID-19 zgłoszono w drugiej połowie grudnia 2019 r. w mieście Wuhan w środkowych Chinach. Do końca roku odnotowano tam siedem przypadków ciężkiego zapalenia płuc o nieznanym pochodzeniu. 9 stycznia 2020 r. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) poinformowała świat o chorobie. Chiny udostępniły sekwencję genetyczną nowego koronawirusa celem rozpoczęcia badań nad nieznanym patogenem. 23 stycznia 2020 r. Wuhan zamknięto. Obowiązywał zakaz podróży do miasta i zakaz opuszczania go. Ograniczono też przemieszczanie się w granicach Wuhan. Izolacja miała zapobiec rozprzestrzenieniu się wirusa.

Było już jednak za późno. Do końca lutego 2020 r. tylko w Chinach odnotowano ponad 80 tys. zakażeń i ponad 3 tys. zgonów. Nowe ogniska choroby pojawiły się także we Włoszech, Iranie i Korei Północnej. Najgorsza sytuacja panowała w Europie i Stanach Zjednoczonych. Liczba zachorowań przekraczała kilka tysięcy na dobę, gwałtownie rosła liczba zgonów. Świat ogarnął strach przed nieznaną chorobą. Lekarze nie potrafili pomóc pacjentom, szpitale były przepełnione, brakowało respiratorów, łóżek, płynów do dezynfekcji i środków ochrony osobistej. Światowa gospodarka zaczęła odczuwać pierwsze skutki kryzysu gospodarczego. Przerwane zostały łańcuchy dostaw, na rynkach finansowych zapanował chaos. Ludność masowo zaczęła wykupywać podstawowe produkty spożywcze takie jak żywność, papier toaletowy i woda butelkowana.

11 marca 2020 r. Światowa Organizacja Zdrowia określiła rozwój choroby jako pandemię. Światowa Organizacja Turystyki (UWWTTO) poinform-

mowała, że do 6 kwietnia 209 państw i terytoriów (96% wszystkich zbadanych) wprowadziło ograniczenia dla podróżnych. W ciągu następnych kilku tygodni, do 27 kwietnia, pozostałe 4% terytoriów również ustanowiło pewne restrykcje dotyczące ruchu transgranicznego. Spośród wszystkich 217 zbadanych regionów 156 miało całkowicie zamknięte granice. Oprócz tego 26 jurysdykcji było objętych zakazem lotów międzynarodowych¹. Ruch turystyczny praktycznie zamarł.

W trosce o bezpieczeństwo dzieci i młodzieży w większości krajów zamknięto też przedszkola, szkoły i wyższe uczelnie. W Polsce pierwsze obostrzenia ogłoszono już 12 marca 2020 r. Wszystkie placówki edukacyjne zostały zamknięte na dwa tygodnie. Później okres ten wydłużano, co spowodowało uruchomienie nauczania zdalnego. Ponad rok dzieci i młodzież przebywały w domach, ograniczając kontakty z rówieśnikami do niezbędnego minimum. Wpłynęło to niekorzystanie na ich rozwój, a szczególnie ciężko dotknęło rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji społeczno-materiałnej, powodując przerwę w nauce, trudności w zapewnieniu opieki nad dziećmi czy konieczność rezygnacji z pracy.

Chroniąc zdrowie obywateli, rządy wszystkich krajów wprowadziły szereg kolejnych obostrzeń i restrykcji. Dotyczyły one zakazu zgromadzeń, ograniczenia dostępu do instytucji kultury, zamknięto restauracje, hotele i obiekty sportowe. Czasowo zawieszano świadczenia niektórych usług, zamykano zakłady produkcyjne i zamrażano całe gałęzie gospodarki. Towarzyszyły nam liczne lockdowny, zakazy organizacji imprez okolicznościowych, ograniczenia przemieszczania się i opuszczania domów. Powszechna stała się zasada zachowania dystansu i noszenie maseczek ochronnych. Obawa przed zachorowaniem spowodowała ograniczenie kontaktów społecznych, a nawet w niektórych wypadkach pełną izolację. Wiele osób nie widziało swoich najbliższych przez ponad rok, bo obawiało się zarazić starszych członków rodziny, szczególnie narażonych na działanie wirusa.

Do 15 maja 2021 r. odnotowano ponad 160 mln zachorowań na COVID-19 w 192 państwach i terytoriach i ponad 3 mln zgonów. Pandemie spowodowała największą światową recesję od czasów wielkiego kryzysu lat 30. ubiegłego wieku. Zmiany fizyczne i psychiczne wywołane tsunami zakażeń koronawirusem społeczeństwa będą odczuwały przez dziesięciolecia.

Dziś optymistyczniej patrzymy w przyszłość. Szczepimy się. Powoli wraca ruch lotniczy, państwa otwierają swoje granice. Odmrażane są kolejne sektory gospodarki. Otwierają się restauracje i hotele. Dzieci wracają do szkół,

¹ COVID-19 related travel restrictions – a global review for tourism. Third report (ang.) UNWTO, 8.05.2020 r., <https://www.unwto.org/COVID-19-travel-restrictions> (dostęp: 9.07.2021 r.).

a rodzice do pracy. Powoli wracamy do normalności, jednak eksperci studzą nasz entuzjazm. Szef WHO, Tedros A. Ghebreyesus, stwierdził nawet, że szczepionka nie zakończy pandemii, lecz uzupełni inne narzędzia do walki z wirusem². Czeką nas zupełnie nowa rzeczywistość. Pandemia zmieniła świat. Ryzyko jej powrotu nadal istnieje.

2. Nowe warunki funkcjonowania organizacji

Wybuch pandemii COVID-19 spowodował, że praktycznie z dnia na dzień organizacje, które posiadały narzędzia do obsługi pracy zdalnej, umożliwiły i zarekomendowały swoim pracownikom biurowym pracę z domu jako bezpieczniejszą podczas epidemii, a jednocześnie zwiększającą gwarancje zachowania zdolności operacyjnej i ciągłości biznesowej przedsiębiorstwa. Firmy stanęły przed wyzwaniem zapewnienia bezpiecznych warunków pracy grupom zawodowym z obszarów takich jak produkcja, logistyka i transport, bądź wymagających bezpośredniego kontaktu z klientem.

W Polsce proces ten na szeroką skalę rozpoczął się w marcu 2020 r., po tym jak zaczęto odnotowywać pierwsze przypadki zakażenia nowym koronawirusem, a rząd wprowadził szereg obostrzeń, m.in. ograniczając możliwość przemieszczania się i gromadzenia, prowadzenia działalności handlowej i usługowej czy zamykając placówki edukacyjne i instytucje kulturalne. Dla części grup zawodowych obostrzenia były równoznaczne z utratą pracy. Nasza wolność została ograniczona, wiele osób musiało zmienić dotychczasowy styl życia i przyzwyczaić się do społecznej izolacji – wszystko w imię ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa. Ale już w czerwcu 2020 r., obserwując kolejne etapy znoszenia tychże obostrzeń i przywracania działalności branży handlowej, gastronomicznej czy hotelarskiej, mogło się wydawać, że życie powoli wraca do względnej normalności, a pracownicy wkrótce wrócą do biur, przy zachowaniu pewnych zasad ostrożności. Jednak wczesną jesienią oficjalne statystyki zakażeń szybko poszybowały w górę. Podobny obraz mogliśmy obserwować w innych krajach i jasne się stało, że sytuacja się szybko nie poprawi.

Wobec tego zaczęto zdawać sobie sprawę, że konieczne może być wdrożenie trwałych zmian w sposobie organizacji dotychczasowych zasad pracy. Można powiedzieć, że przeszliśmy od fazy gaszenia pożaru, w której lepiej lub gorzej próbowano zminimalizować najpilniejsze problemy, do fazy oswojania się z nową rzeczywistością, w której refleksjom nad tym, jakie będą

² Szef WHO: *Sama szczepionka nie zakończy pandemii COVID-19*, „Rzeczpospolita”, 16 listopada 2020 r.

długofalowe skutki pandemii dla pracowników, pracodawców i organizacji, towarzyszą próby wypracowania skutecznych rozwiązań, aby sprostać popandemicznym wyzwaniom na rynku pracy. Po ponad roku od wybuchu epidemii, gdy w wielu miejscach na świecie widać pewne symptomy poprawy sytuacji epidemicznej, dysponujemy już pewnymi obserwacjami i wynikami badań pozwalającymi lepiej zrozumieć i zdefiniować pojęcie nowej rzeczywistości, jaka kształtuje się na naszych oczach.

3. Nowa rzeczywistość – definicja pojęcia

Pandemia zmieniła świat. Jak twierdzi dr Konrad Szamryk z Wydziału Filologicznego Uniwersytetu w Białymstoku, „[z]awsze jest tak, że język reaguje na rzeczywistość, przystosowuje się do niej. Nowa rzeczywistość wymaga nowego języka. Po katastrofie smoleńskiej do naszego języka weszło słowo miesięcznica. Kryzys związany z frankiem szwajcarskim dał nam frankowicza. Podobnie jest teraz. (...) Do naszego codziennego słownika weszły już takie słowa jak: pandemia, koronawirus, zdalny, maseczka, lockdown, kwarantanna, wirus, epidemia”³. Jak jednak określić rzeczywistość zmodyfikowaną przez pandemię? Jakie zmiany zostaną z nami na dłużej?

W wywiadzie dla „Rzeczpospolitej” prof. dr hab. Marian Gorynia, próbując znaleźć właściwe określenie dla zupełnie nowej sytuacji, która kształtuje się na naszych oczach, odwołuje się do angielskiego określenia *newnormal*. Ma ono z definicji obejmować wiele zmian wywołanych przez pandemię, które mogą się okazać trwałe (choć niekoniecznie)⁴. Z kolei Światowa Organizacja Zdrowia w swoim komunikacie z października 2020 r. idzie o krok dalej i tytułuje publikację *From the „new normal” to a „new future”: A sustainable response to COVID-19*⁵, wskazując na szansę, jaka się po niewyobrażalnym kryzysie 2020 r. otwiera przed światem – to szansa na ukształtowanie zupełnie nowego ładu społeczno-gospodarczego opartego na ponadczasowych wartościach, takich jak wolność, zdrowie, rodzina, które na nowo nauczyliśmy się cenić.

Zgadzam się z tymi językoznawcami, którzy odrzucają słowo „normalność” w określeniu nowej rzeczywistości. Sugeruje ono, jakby wcześniej była „stara normalność”. Ponadto trudno sytuację COVID-19 w jakikolwiek spo-

³ Fragment wywiadu M. Gawina z dr. K. Szamrykiem z Wydziału Filologicznego Uniwersytetu w Białymstoku: *Koronawirus ubrany w słowa, czyli wpływ pandemii na nasz język – okiem eksperta z UwB*, www.uwb.edu.pl (dostęp: 9.07.2021 r.).

⁴ M. Gorynia, *COVID-19 i nowa normalność*, „Rzeczpospolita” z 28.01.2021 r.

⁵ *From the „new normal” to a „new future”: A sustainable response to COVID-19*, 13 October 2020 r., www.who.int. (dostęp: 9.07.2021 r.).

sób wiązać z „normalnością”. To był wstrząs dla ludzi, społeczeństw i państw. Stanęliśmy przed sytuacją, która była dla nas pod każdym względem trudna, niezrozumiała, pełna absurdów, zakazów i nakazów, strachu i obaw. Z normalnością na pewno nie miało to nic wspólnego.

Dlatego jestem zwolenniczką określania tego, co jest i powstaje na naszych oczach, „nową rzeczywistością”. Wiele zmian, które mają swoje korzenie w sytuacji pandemicznej, pozostanie z nami na dłużej. Przede wszystkim pewnemu przeobrażeniu uległo nasze życie codzienne. Jesteśmy ostrożniejsi, w większym stopniu dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo nasze i naszych bliskich, staramy się zachować dystans, a także ograniczyć ryzyko wtedy, gdy widzimy, że jest to konieczne. Częściej stosujemy płyny do dezynfekcji i nosimy maseczki.

Przewartościowaliśmy nasze priorytety. Doceniliśmy to, co jest naprawdę ważne. Gdy wszystko znów zacznie wracać do normy, będziemy chcieli jak najwięcej czasu spędzić z rodziną, bliskimi i przyjaciółmi, móc się spotkać twarzą w twarz i znów być razem.

Tęsknimy też do powrotu do biur, ale doceniamy możliwość pracy zdalnej, czas zaoszczędzony na dojazdy do pracy i stanie w korkach, możliwość pozostania w domu, gdy czujemy się źle lub nasi bliscy potrzebują naszego wsparcia. Optymalnym rozwiązaniem, jak pokazują liczne badania, stanie się praca hybrydowa. Reakcją na liczne nakazy i zakazy jest też renesans wolności. Dziś już wiemy, że dzięki technologii możemy pracować z każdego miejsca na świecie. Odkrywamy na nowo katalog wartości. Rodzina, bliscy, przyjaciele są dla nas najważniejsi. Chcemy móc decydować o sobie, o tym, gdzie przebywamy, z kim i jak spędzamy czas. Rośnie znaczenie komfortu, choć jego definicja jest różna dla każdego z nas.

4. Nowa rzeczywistość – najważniejsze zmiany

Praca zdalna

To chyba najbardziej charakterystyczny i rzucający się w oczy element nowej rzeczywistości. Pandemia COVID-19 spowodowała, że wiele firm, o ile pozwala na to profil biznesowy, od ponad roku funkcjonuje w całości lub częściowo w trybie zdalnym. Domy pełnią funkcję miejsca regularnej pracy zawodowej i przestrzeni życia rodzinnego, a więc łączymy w nich wszystkie główne role życiowe. Zmiana nastąpiła gwałtownie, wymuszona kryzysową sytuacją – według badania firmy Mercer z października 2020 r., przeprowadzonego wśród dużych międzynarodowych korporacji, 61% firm deklaroowało, że wprowadziło model pracy zdalnej jako bezpośrednią odpo-