

# Skandynawskie trendy inspiracją dla MŚP

**Zarządzanie** Sieciowanie i work wellbeing — to rozwiązania, którym powinni przyrzeć się przedsiębiorcy stawiający na współpracę i rozwój kadr



Paulina  
Kostro

p.kostro@pb.pl ☎ 22-333-98-52

Świat stoi u progu wielkich zmian społeczno-ekonomicznych. Wyzwaniami, z którymi wkrótce będą musiały zmierzyć się współczesne społeczeństwa, są m.in. rozwój technologiczny, zmiany klimatyczne i transformacje społeczne. Zdaniem Agnieszki Zielińskiej, dyrektor zarządzającej Skandynawsko-Polską Izbą Gospodarczą, przedsiębiorstwa, ale także państwa, które chcą wygrać na globalnym rynku, muszą umieć rozpoznawać aktualne trendy, które będą wpływać na rozwój biznesu.

W tegorocznym raporcie „Nordic Insights”, opracowanym przez Skandynawsko-Polską Izbę Gospodarczą (SPCC), najważniejsze kierunki rozwoju firm zostały przedstawione w 14 głównych trendach. Zostały one podzielone ze względu na ich stopień zaawansowania – wiodące (dojrzałe), krótkoterminowe (potrzebujące od 1 do 5 lat aby osiągnąć dojrzałość) i średnioterminowe (potrzebujące od 5 do 20 lat).

– Wiele firm, z którymi pracujemy, patrzy wyłącznie na trendy wiodące, czyli takie, które należałoby wdrożyć już teraz. Oczywiście jest to ważne, bo dzięki temu wiemy, w którym kierunku zmierza rynek i co robi konkurencja. Nie jest to jednak wystarczające. Żeby być faktycznie innowacyjnym, trzeba patrzeć trochę dalej – przynajmniej kilka lat do przodu. Dzięki temu firmy będą w stanie szybciej odpowiadać na potrzeby użytkowników, odnajdować nowe kierunki rozwoju lub wprowadzać na rynek nowe produkty i usługi – komentuje Natalia Hatałska, założycielka Infuture Hatałska Foresight Institute.

## Postaw na współpracę

Jak czytamy w raporcie, obecnie najważniejszym kierunkiem rozwoju firm jest tzw. hub ecosystem, czyli sieciowanie.

– Ten trend wskazuje na innowację jako proces społeczny, który wymaga wymiany doświadczeń i współpracy między różnymi firmami. W krajach nordyckich widoczny jest niezwykle silnie ze względu na istniejące platformy, koncentraty – czyli huby, lub akceleratorzy rozwoju – tłumaczy Agnieszka Zielińska.

W Skandynawii aż 70 proc. firm umożliwia swoim pracownikom współpracę wewnątrz organizacji, natomiast 62 proc. – poza nią. Warto wspomnieć, że ów trend silnie wpisuje się w tradycję nordyckiej kultury pracy, ponieważ innowacyjność



i otwartość to wartości bardzo bliskie mieszkańcom tego regionu. Nic więc dziwnego, że Szwecja jest nazywana Doliną Krzemową Europy, a w samym Sztokholmie działa około 8 tys. start-upów, zatrudniających prawie 52 tys. pracowników. Jak jednak zaznacza Agnieszka Zielińska, również w Polsce środowiska start-upowe powoli zaczynają tworzyć infrastrukturę tzw. hub ecosystem. W naszym kraju dużą popularnością cieszą się chociażby coworkingi. Jak podkreśla Małgorzata Konikiewicz, menedżerka ds. rozwoju rynkowego w Kinnarps Polska, to właśnie w takich przestrzeniach firmy rozwijają się najprężniej.

– Przypadkowe spotkania w pomieszczeniach socjalnych biur lub w miejscach wspólnej pracy, np. coworkingach, wyzwala w ludziach kreatywną energię. Często z rozmów w takich przestrzeniach rodzą się innowacyjne produkty czy usługi, które mogą okazać się następcami Apple'a czy Tesli, a wokół projektu powstaje społeczność składająca się z wielu ekspertów, która tworzy wartościowe relacje nie tylko dla firmy, lecz także dla członków grupy – podkreśla Małgorzata Konikiewicz.

Ekspertka zwraca uwagę na fakt, że coraz więcej mikroprzedsiębiorstw czy start-upów nie chce już pracować w wynajmowanych domach, ponieważ w takich warunkach trudniej stworzyć klimat twórczej współpracy i osiągnąć masę krytyczną biznesowego ekosystemu. Tak jak np. w coworkingach, gdzie ok. 50 proc. członków społeczności robi ze sobą interesy.

– Skandynawowie dostrzegają, że współpraca wpływa na lepsze efekty, zwłaszcza

**► TREND KOOPERACYJNY:** Agnieszka Zielińska, dyrektor zarządzająca w Skandynawsko-Polskiej Izbie Gospodarczej, podkreśla, że połączenie różnych środowisk, które wymieniają doświadczenia i współpracujących ze sobą w tzw. Hub Ecosystems, obecnie jest dla firm najważniejszym kierunkiem rozwoju. [FOT. WM]

międzysektorowo, więc jest to dla nich naturalny proces, który wdrożyli. W Polsce natomiast zauważalna jest silna konkurencja – każdy walczy o swój kawałek tortu, zamiast jednoczyć siły i szukać rozwiązań, które faktycznie mogą coś zmienić, rozwinąć. Oczywiście jest to idealistyczne podejście, ale Skandynawowie od zawsze starali się dostrzegać szerszą perspektywę. Myślę, że w tej kwestii powinniśmy brać z nich przykład – podkreśla Agnieszka Zielińska.

## Zadbaj o pracowników

Kolejnym trendem, który funkcjonuje w połowie przebadanych firm stowarzyszonych w SPCC, jest powszechne dbanie o pracowników, czyli tzw. work wellbeing. Polega on na zapewnieniu rozwiązań wspierających zdrowie psychiczne i samopoczucie zatrudnionych i obejmuje całość procedur wdrażanych wewnątrz firmy – w celu zapewnienia przyjaznego środowiska pracy opartego na współpracy. Również w Polsce skandynawskie firmy, zatrudniające ok. 170 tys. pracowników, wprowadzają wzorce, które są na rodzimym gruncie adaptowane i doceniane. Zresztą, jak mówi Agnieszka Zielińska, pracodawcy z krajów nordyckich są bardzo dobrze postrzegani przez polskich pracowników, a to ze względu na tzw. human factor, czyli czynnik ludzki.

– Skandynawowie, w porównaniu z nami, są nieco bardziej dojrzałym społeczeństwem, chociażby w kwestii świadomości dotyczącej np. zrównoważonego rozwoju czy stawiania człowieka w centrum zainteresowania. Tamtejsze przedsię-

biorstwa zawsze szukają rozwiązań, które są istotne dla pracowników i wpływają na ich efektywne funkcjonowanie – stąd m.in. powszechnie stosowane ergonomiczne rozwiązania w biurach – komentuje Agnieszka Zielińska.

– Zachowania pracowników w firmie odzwierciedlają jej kulturę organizacyjną. Jeśli w przedsiębiorstwie istnieje miejsce przeznaczone np. do regeneracji, ale nie korzysta z niego nikt z kadry zarządzającej, to tym bardziej szeregowi pracownicy nie będą tego robić. Dlatego, aby członkowie zespołu wprowadzili w swój rytm pracy również czas na odpoczynek – przykład musi iść z góry – dodaje Małgorzata Konikiewicz.

Z drugiej strony, warto podkreślić, że postawy Skandynawów wynikają z ich kultury. Ufają swojemu systemowi, dlatego płacą wysokie podatki. Jednocześnie mają poczucie bezpieczeństwa więc chętniej angażują się w rozwój działań społecznych. Są w stanie zaangażować się w ten proces w całości. Dlatego mają szybsze efekty we wdrażaniu innowacji, np. w zakresie edukacji zawodowej. Warto wymienić tu choćby trend tzw. edu-tech, który służy budowaniu modelu edukacji opartego na interakcji, kreatywności i poszerzaniu horyzontów.

– Postawy Skandynawów są związane z wieloletnią edukacją społeczną. W krajach nordyckich dzieci od najmłodszych lat są np. uczone, w jaki sposób należy dbać o środowisko, ale też jak wykorzystywać je w aktywny sposób. Stąd też może wynikać pojawienie się wielu trendów związanych ze zrównoważonym środowiskiem, jak np. blue farming, który polega na korzystaniu z zasobów wód w taki sposób, aby można było z nich pozyskać żywność, czy no trace – zakładający minimalizację śladu po użytkowaniu dóbr – chodzi o zużyte opakowania, sprzęty czy ślad węglowy. Obecnie jest to projekt, ale gdy tylko ta wizja będzie bardziej ustrukturyzowana, Skandynawowie z pewnością będą otwarci na współpracę z polskim małym i średnim biznesem – podkreśla Agnieszka Zielińska.

Zatem lekcją, która powinni jak najszybciej odrobić polscy pracodawcy, jest otwartość na zmiany, jak również gotowość na porażkę. Mieszkańcy krajów nordyckich po prostu nie boją się ryzykować.

– Rodzime firmy powinny także postawić na edukację. Po to, aby społeczeństwo było przygotowane do tego, co się zmienia i z czym wkrótce będziemy musieli się zmierzyć, m.in. z brakiem pracowników czy globalnym ociepleniem. A warto zaznaczyć, że mieszkańcy krajów nordyckich bardzo chętnie dzielą się tą wiedzą – podsumowuje Agnieszka Zielińska. ©