Warszawa, 16 lutego 2023 r.

TRENDY W PRZEMYŚLE 2023

**JAK STRACIĆ 330 LAT DOŚWIADCZENIA FIRMY W 5 LAT?**

**Luka kompetencyjna dotyczy większości branż i rynków, utrudniając działalność firm. Na dotkliwy niedobór pracowników skarży się** [**94 proc. dużych przedsiębiorstw we Francji i 87 proc. rodzinnych biznesów w Niemczech**](https://www.euractiv.com/section/politics/news/labour-shortages-felt-all-over-europe/)**. Deloitte przewiduje, że** [**problem się pogłębi**](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/manufacturing/us-manufacturing-industrial-products-09302014.pdf)**, a blisko połowa miejsc pracy powstających w nadchodzących latach pozostanie nieobsadzona.**

W [Barometrze Zawodów 2023](https://barometrzawodow.pl/), opracowanym dla Polski przez GUS, znalazło się aż 27 profesji, w których ofert pracy jest więcej niż kandydatów. Głównym powodem braku fachowców są przede wszystkim zmiany demograficzne – kurczenie się grona osób w wieku produkcyjnym i starzenie się społeczeństwa. Fachowcy odchodzą na emeryturę, zabierając ze sobą lata specjalistycznej wiedzy. Jednocześnie złożoność maszyn i urządzeń produkcyjnych wymaga coraz bardziej sprawnej, zwinnej obsługi i konserwacji. Aby poradzić sobie z rosnącym kryzysem, firmy skupiają się na innowacyjnych strategiach budowania bazy wiedzy i podnoszenia kwalifikacji pracowników.

„Branża produkcji, podobnie jak cały rynek, musi stawić czoła zmianom w modelu pracy i potrzebach pracowników, którzy oczekują dziś różnych form, miejsca i czasu w jakich realizują służbowe obowiązki, jak i nowoczesnych narzędzi. Wyzwaniem są też rosnące koszty pracy z powodu niedoborów kadrowych i inflacji” – **mówi Przemysław Maliszewski,** prezes i współzałożyciel Aidar, specjalizujący się w rozwiązaniach AR i VR do zarządzania wiedzą i kompetencjami w przemyśle. Zauważa on rosnącą świadomość firm dotyczącą ich podatności na zakłócenia w otoczeniu gospodarczym oraz dotkliwe skutki ogólnego niedoboru pracowników, zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych. „Wszystkie te czynniki przemawiają za zwiększaniem poziomu automatyzacji, ponieważ pozwala ona zniwelować wiele skutków zakłóceń w pracy i łańcuchu dostaw przy jednoczesnym zwiększeniu wydajności. Trend podąża zdecydowanie w kierunku augmentacji, aby nie tylko podnieść efektywność operacyjną przedsiębiorstw, ale też zwiększyć możliwości pracowników i zapewnić im atrakcyjne warunki - przekazać nowe kompetencje, uaktualnić wiedzę czy udostępnić najnowsze technologie”.

Producenci mają świadomość istnienia paradoksu automatyzacji: w miarę wdrażania nowych technologii zapotrzebowanie na pracowników rośnie. Ludzie potrzebni są do przeprowadzenia spółek przez transformację cyfrową, a w dalszej kolejności do ich rozwoju z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi i kompetencji cyfrowych. Dla jednej trzeciej firm produkcyjnych zatrzymanie wysoko wykwalifikowanych pracowników to strategiczny priorytet biznesowy na rok 2023 r., w którym utrzymanie obecnych pracowników i pozyskanie nowych jest tak samo istotne.

**Wymiana eksperta kosztuje 400 proc. jego rocznych zarobków**

W obszarze zasobów ludzkich pracodawcy mierzą się obecnie z dwoma kluczowymi wyzwaniami. Pierwszym są szkolenia, aby zapewnić pracownikom dostęp do krytycznej wiedzy, którą można łatwo znaleźć i wykorzystać w czasie rzeczywistym. Drugim, zatrzymanie pracowników, w których już zainwestowali. Są oni najcenniejszym zasobem i to dosłownie - według szacunków, [zastąpienie wysoko wykwalifikowanego pracownika może kosztować nawet czterokrotność jego rocznego wynagrodzenia**.**](https://zety.com/blog/hr-statistics)

Utrata wysoko wykwalifikowanego eksperta w danej dziedzinie, tzw. SME (z ang. Subject-Matter Expert) wiąże się również z krytycznymi kosztami i zakłóceniami. [**Unilever oszacował, że w ciągu kolejnych 5 lat straci 330 lat doświadczenia**](https://www.scopear.com/why-manufacturing-needs-augmented-reality/) **tylko w wyniku przejścia na emeryturę pracowników w jednym ze swoich zakładów.** **Wystarczy, że nie zrobi nic w kierunku zapewnienia nowego sposobu gromadzenia i przekazywania wiedzy.** Starsze pokolenie to przedstawiciele wyżu demograficznego, z którego wiele osób które spędziło w firmie nawet 35 lat, korzystając z maszyn, ale też utrzymując je i naprawiając. Jego odejście to dla firmy dosłownie wyjście cennej wiedzy za drzwi.

Brytyjsko-holenderski producent i dystrybutor produktów, które od lat trafiają do kuchni i łazienek na całym świecie, ocenił, że drenaż wiedzy eksperckiej będzie miał coraz większy wpływ na działalność biznesową. Kosztowny czas przestoju w produkcji rósł równolegle w dwudziestu różnych obszarach usług firmy. Unilever szukając sposobu na przekazywanie wiedzy w firmie skupił się na oczekiwaniach nowych pracowników, badając czego potrzebują, aby odnieść sukces i związać się z nią na dłużej, budując kolejną generację wykwalifikowanych pracowników. Rozwiązanie znalazł w rzeczywistości rozszerzonej i usłudze zdalnego wsparcia. Technologia AR umożliwiła niedoświadczonym pracownikom komunikację wideo na żądanie z ekspertami znajdującymi się poza firmą. Unilever zmierzył efektywność tej metody wykazując, że zdalne wsparcie podniosło poziom wiedzy i ułatwiło jej przekazywanie, redukując o połowę czas przestojów w produkcji. Zwrot z inwestycji przewyższył oczekiwane rezultaty - wyniósł aż 1717 proc. kosztów samego rozwiązania AR. Główną korzyścią, którą pracownicy zauważają na co dzień jest znacznie szybsze naprawianie maszyn, gdy nie trzeba czekać na przyjazd eksperta na miejsce.

Unilever to przykład na to, jak organizacje mogą zaradzić negatywnym skutkom utraty pracowników w skali makro. Różne formy sprawowania obowiązków i elastyczny wymiar czasu pracy to skuteczne sposoby zatrzymania wiedzy w firmie. Gdy osobom z największym doświadczeniem powierza się rolę ekspertów i mentorów, dzielą się wiedzą przed odejściem z firmy. Jeśli pełnią te role zdalnie i w niepełnym wymiarze, np. z wykorzystaniem technologii rozszerzonej rzeczywistości, chętniej zostają z firmą na dłużej. Jednocześnie zwiększa się grono osób, mających dostęp do ich wiedzy, z której korzystać mogą kolejne zakłady produkcyjne zlokalizowane w różnych regionach. Tym sposobem najcenniejszy zasób firmy – czyli wiedza jej wieloletnich pracowników – zostaje utrwalony.

**Wiedza na żądanie**

W Polsce najwięcej wakatów w 2022 było w przetwórstwie przemysłowym, handlu i naprawie pojazdów samochodowych, a także w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników. Lista ta jest w dużej mierze zbieżna z sektorami, w których sprawdza się immersyjna forma kształcenia i przekazywania wiedzy, przynosząc szybki zwrot z inwestycji, na poziomie podobnym do oszacowanego przez Unilever.

**Więzi w parze z optymizmem**

AR sprawdza się wszędzie tam, gdzie pracownicy wolą uczyć się bezpośrednio od innych niż z książek i kursów, czyli w większości firm. Okazuje się, że doświadczenie kontaktu z pracownikiem podczas osobistego spotkania lub rozmowy nie traci na znaczeniu. Wskaźnik, który wykazuje poziom optymizmu pracowników i czynniki, jakie go budują - [Career Optimism Index](https://www.phoenix.edu/press-release/2022-career-optimism-index--shows-significant-gap-between-employ.html) - pokazuje, że w 2022 r. dla większości z nas, aby czerpać satysfakcję i motywacji w pracy, ważne jest to, by znać osoby doświadczone w dziedzinie, w której chcemy się rozwijać i łączyć się z nimi osobiście.

Immersyjne doświadczenia otwierają drzwi do tego typu kontaktów, zaspokajając potrzeby i oczekiwania pracowników, a tym samym ubiegając moment, w którym ci decydują się szukać go gdzie indziej. Fizyczna obecność oraz wirtualna przestrzeń, w której widzimy i słyszymy współpracującego z nami osobiście drugiego człowieka, cenione są bardziej niż odsyłanie do źródeł i szkoleń; dają pracownikom poczucie bezpieczeństwa, że pracodawca nie pozostawił ich sam na sam z problemem. Wsparcie immersyjne jest też skutecznie uzupełniane innymi narzędziami, jak czat czy wideokonferencja, wspierającymi synchroniczną pracę zespołową i koleżeński mentoring.

\*\*\*

Aidar sp. z o.o. tworzy środowisko efektywnego, immersyjnego zachowywania i przekazywania wiedzy w biznesie. Kompleksowe rozwiązania firmy, oparte o technologie wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości, pomagają organizacjom tworzyć łatwo dostępną bazę wiedzy, a tym samym służą do szkolenia pracowników w bezpieczniejszy i wydajniejszy sposób niż przy stosowaniu tradycyjnych metod treningowych. Aidar umożliwia przedsiębiorstwom także efektywne kosztowo, zdalne wsparcie pracowników produkcyjnych i serwisowych. Rozwiązania firmy są szyte na miarę potrzeb klienta, a przy tym są samoobsługowe, wielojęzyczne, niezależne od dostawców sprzętu VR/AR i można je szybko zintegrować z innymi systemami przemysłowego Internetu rzeczy (Industrial IoT).

**Kontakt dla mediów:**

Kamila Kuczyńska

Marketing Communications Director

Email kk@aidarsolutions.com

Mobile +48 606 504 233

www.aidarsolutions.com