Warszawa, 1 kwietnia 2020 r.

**Wsparcie pracowników w czasie pandemii COVID-19**

**Pojawienie się w Europie koronawirusa powodującego COVID-19 doprowadziło do wielu zmian w przestrzeni publicznej. Zamknięto uczelnie, szkoły, przedszkola, a coraz więcej firm przechodzi na tzw. home office. Wszystkie te działania mają na celu zminimalizowanie rozprzestrzeniania się wirusa. Działy HR i menedżerowie muszą stawić czoła nowemu wyzwaniu – jak wspierać zespół w sytuacji, w której wszyscy odczuwają stres i przemęczenie potęgowane przez chaos informacyjny?**

Epidemia COVID-19, a także związany z nią zakaz wychodzenia z domów spowodowały, że znaczna część pracowników wykonuje swoje codzienne obowiązki zdalnie. Pracodawcy praktycznie z dnia na dzień stanęli przed koniecznością zorganizowania swoim zespołom pracy w systemie home office, a także skoordynowania ich działań tak, aby zapewnić organizacji ciągłość funkcjonowania, szybkość reagowania na zmieniającą się sytuację a jednocześnie utrzymać poziom zaangażowania zespołów. Pracownicy z kolei znaleźli się w nowej sytuacji zawodowej, w której mogą czuć się niepewnie. Dodatkowo ich strach mogą potęgować doniesienia o rozwoju epidemii. Co można zatem zrobić, aby wyjść z tej sytuacji obronną ręką?

**Jak motywować zespół podczas pracy zdalnej?**

Tak zwany home office dotychczas był benefitem dla pracownika oferowanym przez organizacje. To pracownik decydował, kiedy i gdzie chce skorzystać z tego benefitu, i czy poświęca ten czas na realizację zadań codziennych, pracę koncepcyjną, czy też wykorzysta go na jednoczesną opiekę np. nad chorym dzieckiem. Dzisiaj mówimy o sytuacji, kiedy to praca zdalna staje się codziennym środowiskiem pracy, ale często obarczonym dodatkowymi elementami, które nie były zakładane   
w żadnych planach ciągłości działań organizacji, takich jak izolacja, w której funkcjonujemy już od prawie 3 tygodni, niedziałające szkoły i przedszkola oraz nieprzewidywalność tego, co jeszcze może się wydarzyć i na jak długo.

To wszystko może być przyczyną dezorientacji pracowników, odbić się negatywnie na ich motywacji oraz spowodować ich zniechęcenie. Kluczowa w tym trudnym czasie jest rola managerów wspieranych przez działy HR, myślenie o pracownikach wielowymiarowo. Warto zwracać uwagę pracowników na aspekty takie jak: priorytetyzacja zadań, odpowiednia organizacja pracy w domu, tworzenie planu dnia/pracy, umiejętność zakończenia dnia pracy i przejścia w „tryb dom”, spotkania nieformalne kilkuminutowe na „wirtualną kawę”. Ale najważniejsze będą empatia, wyrozumiałość i uważność menedżerska na swoich pracowników.

– *Technologia jest naszym sprzymierzeńcem. Dzięki aplikacjom i programom: Teams, Google Hangouts, Skype, Asana czy Trello, możemy sprawnie zorganizować pracę zdalną nawet dużego, rozproszonego zespołu. Kluczowy jest podział zadań w zespołach, regularnie organizowane wirtualne spotkania, podczas których zostaną omówione kolejne kroki, ale również zachowanie balansu między spotkaniami, a merytoryczną pracą. Każda firma ma swoje specyficzne potrzeby, dlatego też warto szukać różnych rozwiązań i je testować, by znaleźć te najbardziej efektywne* – radzi **Katarzyna Turska, Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Sodexo Benefits and Rewards Services Polska.**

**Wsparcie także psychologiczne**

O pracowników warto zadbać nie tylko pod względem ich bezpieczeństwa, higieny czy dbałości   
o komfort pracy w domu. Kolejnym aspektem jest również dbanie o ich psychikę. Warto zadbać o to, aby wiedzieli, jak radzić sobie z lękiem, potrzebą kontroli i myślami, które wpływają na nasze emocje. Warto na to zwrócić uwagę także dlatego, że zestresowany i przemęczony pracownik nie może wykonywać swoich obowiązków efektywnie. Ważne jest uzmysłowienie pracownikom, że wszyscy znajdują się w niecodziennej sytuacji, która może wywoływać wiele różnych emocji – lęk, smutek, złość czy też kumulację ich wszystkich. Emocje te są jak najbardziej uzasadnione i stanowią naturalną reakcję na sytuację zagrożenia. Mimo wszystko ich zbyt duże nasilenie może istotnie przeszkadzać w funkcjonowaniu. Co zrobić w takiej sytuacji?

– *Niestandardowe warunki wymagają niestandardowych rozwiązań. Nie można zapominać, że pracujemy w domach, w których są inni domownicy. Opiekujemy się dziećmi, zajmujemy się domem,   
a jednocześnie pracujemy. Czasem jest też wręcz odwrotnie – jesteśmy kompletnie sami, nie mając   
z kim dzielić swoich emocji. Praca na pełen etat w tak zmienionych i trudnych warunkach oraz ogólna niepewność mogą spowodować, że pracownik odczuje silny stres i przemęczenie. W mojej opinii to właśnie psychika będzie odgrywała kluczową rolę i pozwalała budować zaangażowanie, wzajemne zaufanie i wydajność pracy. Dlatego w Sodexo stworzyliśmy naszym pracownikom możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji z psychologiem* – powiedziała **Katarzyna Turska z Sodexo Benefits and Rewards Services.**

**Jak zadbać o tych, którzy nie mogą pracować zdalnie?**

Warto także pamiętać o tych pracownikach, którzy ze względu na charakter wykonywanej pracy nie mogą pracować zdalnie. Kurierzy, sprzedawcy, aptekarze, a także pracownicy fabryk codziennie muszą stawiać się w miejscu pracy, aby wykonywać powierzone im zadania. W związku z tym Ministerstwo Rozwoju przygotowało dla przedsiębiorców rekomendacje działań, w tym zachowania bezpiecznej odległości od rozmówcy oraz promowania zasad higieny i wiedzy z zakresu BHP. Ministerstwo ponadto apeluje, aby przedsiębiorcy zachęcali do dokonywania płatności bezgotówkowych, ponieważ na banknotach mogą być przenoszone wirusy. To ważne zalecenie szczególnie dla pracowników sklepów, a także kurierów i wszystkich tych, którzy w tym trudnym czasie mają kontakt z klientami.

Podstawą do utrzymania zdrowej relacji na linii pracodawca-pracownik jest wzajemne zrozumienie oraz współpraca. Bez względu na to, czy zespół pracuje zdalnie, czy musi stawiać się w miejscu pracy, udzielenie mu wsparcia jest bardzo ważnym zadaniem menedżera. Nie można jednak zapominać, że ta sytuacja jest uciążliwa także dla właścicieli firm i członków zarządu. Aby czas kwarantanny zakończył się pomyślnie dla firmy, obie strony muszą wykazać się dobrą wolą.

**Kontakt**:

Joanna Górska, tel. +48 536 835 792, e-mail: j.gorska@contrust.pl

**O Sodexo**

Grupa Sodexo to światowy lider w zakresie usług i produktów podnoszących jakość życia. Od ponad   
50 lat jest strategicznym partnerem dla firm i instytucji, które kładą nacisk na efektywność, lojalność, zaangażowanie   
i zadowolenie pracowników oraz partnerów biznesowych. Zatrudniając 460 000 pracowników w 72 krajach jest 19. największym pracodawcą na świecie. Sodexo świadczy usługi dla nieruchomości (Sodexo On-site Services) oraz usługi motywacyjne (Sodexo Benefits and Rewards Services), obsługując każdego dnia ponad 100 milionów konsumentów.

**O Sodexo w Polsce**

Sodexo Benefits and Rewards Services w Polsce, od 21 lat, odpowiada za transformację świadczeń pozapłacowych - wspiera firmy w motywowaniu, budowaniu zaangażowania i zadowolenia pracowników (Employee Experience) oraz wyznacza kierunek rozwoju narzędzi angażowania i lojalizowania kontrahentów, klientów i sił sprzedaży (Incentive & Recognition). Wyznaczając nowe trendy na rynku, spółka jako pierwsza wdrożyła m.in. przedpłaconą kartę zbliżeniową, płatności mobilne kartami przedpłaconymi, a także czasową blokadę karty zamiast jej zastrzegania. Na szeroki wachlarz oferowanych rozwiązań, będących odpowiedzią na rzeczywiste potrzeby odbiorców, składają się od kart przedpłaconych wydawanych z polskim bankiem, przez szeroki katalog nagród, e-nagród i tradycyjnych kuponów aż po kompleksową obsługę złożonych rozwiązań motywacyjnych.

Rzetelność i najwyższą jakość świadczonych usług docenili zarówno użytkownicy jak i eksperci branżowi. W Polsce z oferty spółki skorzystało 50 tysięcy zadowolonych Klientów i ponad 3,5 miliona użytkowników. Kartami przedpłaconymi wydanymi przez Sodexo wykonywanych jest nawet pół miliona transakcji tygodniowo! Marka Sodexo otrzymała m.in. tytuł Business Superbrands oraz nagrodę Złota Jakość Roku, a Aon, światowy ekspert ds. zarządzania kapitałem ludzkim, przyznał Sodexo certyfikat najlepszego pracodawcy – Aon Best Employer™ na poziomie globalnym i lokalnym. Za ekspertyzą firmy przemawia nie tylko liczba zrealizowanych projektów, globalne doświadczenie, stosowane technologie, ale przede wszystkim dostęp do wiedzy na temat rzeczywistych potrzeb i motywatorów różnych grup odbiorców - pracowników, w tym sił sprzedaży, partnerów biznesowych, kontrahentów.