

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 29 kwietnia 2020 r.

**Organizacje w czasie i po pandemii**

**Jakie działania powinni podjąć pracodawcy by przygotować siebie i swoich pracowników na nadchodzącą przyszłość?**

**Od kilku tygodni firmy ze wszystkich branż próbują dostosowywać się do nowych warunków pracy oraz funkcjonowania w zmiennym i niepewnym środowisku biznesowym. Niezależnie, czy poszczególne zespoły pracują zdanie, czy zachowują dystans i różnego rodzaju zasady bezpieczeństwa w siedzibie przedsiębiorstwa, wszystkie organizacje zarówno te, które musiały ograniczyć czy zredukować do zera swoją aktywność, jak i te które obecnie pracują ponad swoje możliwości, narażone są na wiele zagrożeń, wywołanych brakiem regulacji dotyczących nowych obszarów związanych z ich codziennym działaniem. Należą do nich m.in.: zasady dotycząca pracy zdalnej, polityka zdrowotna organizacji oraz podejście organizacji do funkcjonowania w zmianie i zarządzania innowacyjnością. Brak tych trzech elementów, widoczny niestety obecnie w wielu przedsiębiorstwach, może poza konsekwencjami zdrowotnymi, występującymi wśród zatrudnionych, prowadzić do spadku zaangażowania, motywacji i wydajności pracowników, a także przełożyć się na poziom odczuwanego przez nich strachu przed przyszłością i związanego z tym poziomu stresu. COVID-19 stał się dla wielu firm okazją do zrobienia kroku naprzód i wsparcia pracowników w obszarach, które stanowią dla nich obecnie największe wyzwanie, a które jednocześnie mogą przesądzić o konkurencyjności organizacji obecnie oraz w nowej, kształtującej się aktualnie rzeczywistości. Co zrobić by dobrze i sprawnie unormować różne obszary oraz przygotować organizację na funkcjonowanie w nowych warunkach?**

Pojawienie się koronawirusa zmieniło codzienność wielu firm na całym świecie. Obecnie, poza koniecznością podejmowania działań mających na celu zachowanie ciągłości funkcjonowania – utrzymania płynności finansowej i dotychczasowego poziomu zatrudnienia, muszą one zapewnić odpowiednie warunki pracy pracownikom, chroniąc nie tylko ich zdrowie fizyczne, ale również dobre samopoczucie. Gross z tych zadań spoczywa obecnie na menadżerach i osobach zarządzających, którzy w gąszczu nowych wyzwań dnia codziennego, myśląc o przyszłości powinni zaplanować również działania, i zabezpieczyć zasoby, mające na celu przygotowanie kluczowych rozwiązań niezbędnych do poprawnego i płynnego funkcjonowania organizacji w przyszłości.

Należą do nich w szczególności:

- opracowanie i implementacja zasad dotyczących zasad pracy zdalnej;

- opracowanie i wdrożenie polityki zdrowotnej organizacji;

- określenie podejścia organizacji do funkcjonowania w zmianie i innowacyjności.

**Praca zdalna – zasady i ich implementacja**

Obowiązujący w Polsce Kodeks Pracy, tak jak wiele innych aktów prawnych, nie był aktualizowany przez wiele lat. Doprowadziło to do sytuacji, w której popularna od wielu lat, a teraz w przypadku większości przedsiębiorstw nieunikniona praca zdalna nie doczekała się oficjalnego unormowania na poziomie ogólnokrajowym. W związku z tym oraz z trwającym już od kilku tygodni „no office” to same organizacje powinny zatroszczyć się o sprawne opracowanie i implementację zasad pracy zdalnej by nie tylko teraz, ale również w kolejnych miesiącach mogła ona odbywać się sprawnie i bez przeszkód. Przejście na pracę zdalną w wielu organizacjach spowodowało szereg zmian w obszarze:

- kwestii technicznych – zabezpieczenia odpowiedniego sprzętu i danych co wiąże się z koniecznością wprowadzenia zasad ich ochrony przez samych pracowników;

- kwestii raportowania czasu pracy – przygotowania sprawnie działających rozwiązań, procesów oraz odpowiednich szablonów czy zmian w oprogramowaniu;

- kwestii wydajności – wielu pracowników stanęło przed ogromnym wyzwaniem, jak pogodzić pracę z domu z opieką nad dziećmi, które również zostały w nim zamknięte, co w dużym stopniu przełożyło się na skupienie i wydajność poszczególnych pracowników;

- kwestii ergonomii miejsc pracy – pracownicy w wielu przypadkach nie mają możliwości stworzenia sobie odpowiednich miejsc pracy, pozwalających im w sposób bezpieczny dla ich zdrowia wykonywać codzienne zawodowe obowiązki – brak odpowiednich biurek, krzeseł, monitorów itd.

By móc usystematyzować każdy z powyższych obszarów, dostosować go do specyficznych potrzeb organizacji i zapewnić pracownikom odpowiednie funkcjonowanie teraz i w przyszłości firmy, mimo wielu innych działań, które muszą zostać zrealizowane obecnie, już teraz powinny poświęcić czas i zasoby na opracowanie oraz implementację zasad pracy zdalnej. Działanie takie pozwoli im na zminimalizowanie pojawiających się obecnie problemów oraz przygotowanie się na to, co być może stanie się w niedalekiej przyszłości elementem ich codzienności.

*Przygotowanie prawidłowych zasad dotyczących pracy zdalnej wymaga posiadania sporej wiedzy i zrozumienia na poziomie osób zarządzających. Muszą one wiedzieć nie tylko o wszystkich problemach jakie na tej płaszczyźnie pojawiły się dotychczas, ale również postarać się przewidzieć, te które mogą pojawić się w przyszłości. Menadżerowie pracujący nad przygotowaniem zasad pracy zdalnej powinni również sami umieć radzić sobie z trudnościami i wyzwaniami z nią związanymi. Patrzeć nie tylko z poziomu konieczności zarządzania zespołem rozproszonym, czy dbania o jego efektywności, ale także zejść do poziomu szeregowych pracowników, którzy mierzą się ze swoimi specyficznymi wyzwaniami związanymi z pracą zdalną i postarać się ich zrozumieć. Podejście takie dla wielu zarządzających może stanowić duże wyzwanie, dlatego przed podjęciem pracy nad wewnętrznym uporządkowaniem zasad tej formy, warto najpierw zadbać o odpowiednie przygotowanie menadżerów i poszerzenie ich wiedzy* – **twierdzi Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

**Polityka zdrowotna organizacji**

Wiele firm w ostatnich latach skupiło się na przygotowaniu i wdrożeniu polityki lub nawet kultury zdrowotnej organizacji. Koncentrowała się ona jednak w szczególności na tych obszarach, które pozwalają na stałe utrzymywanie dobrej kondycji fizycznej i psychicznej pracowników. W obecnej sytuacji organizacje muszą bardziej skupić się na przygotowaniu zasad postępowania i szybkiego reagowania na inne zagrożenia. Chodzi przede wszystkim o wypracowanie procedur działania w przypadku pojawienia się w miejscu pracy zatrudnionych z objawami różnego rodzaju infekcji czy chorób zakaźnych, które w bardzo szybkim czasie mogą rozprzestrzenić się na innych pracowników i sparaliżować pracę organizacji. Sporym wyzwaniem będzie również przygotowanie procedur pozwalających na efektywne wykorzystywanie przez pracowników zwolnień lekarskich i zmianę podejścia firm do absencji chorobowych pracowników, tak by ich nieobecność nie wywoływała u nich poczucia zagrożenia na płaszczyźnie zawodowej, ale była naturalnym krokiem chroniącym pozostałych zatrudnionych, szczególne w przypadku chorób wirusowych i bakteryjnych. Będą się one musiały odnosić również do kwestii zachowania odpowiedniej higieny zarówno w miejscu pracy jak i poza nim, ale także wprowadzić szereg działań mających na celu stałe dbanie o odporność pracowników oraz ich zdrowie psychiczne. Działanie to będzie wymagało nie tylko zdobycia odpowiedniej wiedzy od zewnętrznych ekspertów, stworzenia nowych procedur czy konieczności wprowadzenia nowych zasad, ale także zainwestowania pewnych środków w odpowiedni sprzęt pozwalający szybko wychwytywać potencjalne zagrożenie np. posiadanie przez firmę urządzeń mierzących temperaturę pracowników przychodzących do pracy. Polityki zdrowotne organizacji będą teraz także wymagały zmiany podejścia osób zarządzających i szerokiego spojrzenia firmy na kwestie zdrowia zatrudnionych.

*Obecne sytuacja pokazała, że wiele organizacji nie jest przygotowanych na poradzenie sobie z problemami zdrowotnymi zatrudnionych, szczególnie jeśli miałaby stanąć przed wyzwaniem polegającym na poradzeniu sobie z sytuacją masowych zachorowań czy też przeciwdziałania im. Brak wypracowanych procedur i odpowiedniego sprzętu nie jest jednak największym problemem. Kluczowa jest bowiem zmiana optyki w obszarze podejścia do kwestii dbania o zdrowie pracowników jako największego dobra organizacji, stanowiącego o płynności jej funkcjonowania. Dotychczasowe podejście nie sprawdzi się już bowiem teraz, w obliczu stale powracającego zagrożenia wirusowego. Konieczna jest zmiana myślenia o zdrowiu pracowników na poziomie zarządzających. Ich kondycja zdrowotna staje się teraz nie tylko sprawą jednostki, ale przede wszystkim istotną sprawą dla pracodawców, którzy muszą pomyśleć obecnie o odpowiednich zabezpieczeniach, ale również o tym, że pracownik chory to pracowników, którego nie ma w pracy i który w czasie choroby tej pracy nie świadczy, z czym oczywiście nie wiążą się dla niego żadne konsekwencje* – **dodaje Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

**Podejście organizacji do funkcjonowania w zmianie i zarządzania innowacyjnością**

Okres pandemii pokazał również jak wiele organizacji nie jest przygotowanych na funkcjonowanie w zmianie. I choć od lat w świecie biznesu istniały takie pojęcia jak VUCA, Agile czy zarządzanie zmianą oraz innowacyjnością, dopiero w obliczu realnego zagrożenia okazuje się, jak niewiele firm faktycznie zrozumiało ich znaczenie i wdrożyło je do swojego codziennego funkcjonowania. Pozostałe mierzą się obecnie z ad hocowymi działaniami mającymi pozwolić im na szybkie wypracowanie nowych produktów, usług czy procedur i ich sprawne zastosowanie. Obecny czas nie jest jednak czasem na długotrwałe tworzenie i testowanie nowych procedur, jest czasem sprawnego działania i podejmowania decyzji z godziny na godzinę, co wymaga odpowiedniej otwartości, zrozumienia i elastyczności, na którą niestety nie stać obecnie wielu podmiotów. Właśnie dlatego tak ważne jest wypracowanie odpowiedniego podejścia organizacji do funkcjonowania w zmianie, szybkie zdobycie odpowiedniej wiedzy przez osoby zarządzające i przygotowanie oraz wdrożenie zasad i ram sprawnego postępowania i podejmowania decyzji w przyszłości.

Kolejnym niezwykle ważnym obszarem jest aktualnie zarządzanie innowacyjnością. Każdy kryzys, bez względu na jego źródło może być okazją do rozwoju – zarówno dla firm, ale też dla ich pracowników. Zawirowania na rynku zawsze rodzą nowe biznesy, nowe pomysły, nowe produkty i usługi oraz nowe szanse. Firmy muszą być zatem otwarte i przygotowane na nieszablonowe myślenie, nowe rozwiązania i wsłuchiwać się w różne informacje płynące zarówno z rynku jak i z wnętrza organizacji. Ważne jest bowiem to, czy będą potrafiły dostrzec pojawiające się szanse oraz czy będą miały możliwość i odwagę by skorzystać z tworzącej się w ich otoczeniu innowacyjności. Już teraz warto rozwijać działy rozwoju, by na bieżąco analizowały to co się dzieje i stale pracowały nad najbardziej poszukiwanymi obecnie rozwiązaniami.

*Najgorszą rzeczą jaką może w czasach kryzysu zrobić jakakolwiek organizacja to zamknięcie się na zmiany. Tkwienie w przekonaniu, że dotychczasowe podejście i oferta są jedyną słuszną drogą, którą nadal należy podążać. W obliczu kryzysu liczy się sprawne działanie, otwartość, myślenie poza schematami, sprawne analizowanie i łączenie faktów oraz dostrzeganie szans i promowanie pomysłowości. Liczy się wsłuchiwanie w głos gospodarki, potrzeby konsumentów, ale również własnych pracowników, którzy niejednokrotnie mogą zaskakiwać swoją innowacyjnością. Ważne jest zatem wypracowanie procedur, które pozwolą zbierać i analizować informacje, dostrzegać szanse i pojawiającą się w otoczeniu organizacji innowacyjność oraz sprawne przygotowywanie oraz wdrażanie nowych pomysłów, by firma mogła jak najszybciej zaznaczyć swoją pozycję na rynku i dalej się rozwijać. Działanie takie wymaga jednak ogromnej wiedzy i otwartości na poziomie osób zarządzających. To bowiem od ich podejścia i otwartości zależy przyszłość organizacji – dodaje* **Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

Zawirowania i kryzysy gospodarcze to nie tylko szereg problemów, ale również szans dla wielu organizacji. W starciu z trudną obecnie codziennością zwyciężą te, które odpowiednio wcześnie pomyślą o usystematyzowaniu nowych obszarów, które zadecydują o ich konkurencyjności, ofercie i kondycji teraz i w przyszłości. Przyszłości niepewnej, mogącej przynieść jednak wiele dobrego tym podmiotom, które potrafią otworzyć się na obecne potrzeby rynku, konsumentów i pracowników oraz sprawnie się do nich dostosować.

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa z ponad 20 letnim doświadczeniem w projektowaniu i dostarczaniu rozwiązań rozwojowych w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy. Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Anna Słucka

Grupa Nowe Motywacje

e-mail: [anna.sklucka@nm.com.pl](mailto:anna.sklucka@nm.com.pl)

tel. +48 606 323 804