****

*Materiał prasowy, 17 czerwca 2020 r.*

**5 sposobów na podtrzymanie dobrego samopoczucia i relacji**

**w zespołach pracujących zdalnie**

***Czy jest coś szczególnego, co powoduje, że ta firma jest świetnym miejscem pracy? Proszę podać konkretne przykłady* – to otwarte pytanie zawsze pojawia się w badaniach przeprowadzanych przez Great Place to Work® na całym świecie. Polscy respondenci wskazali „atmosferę” jako wyróżnik ich miejsc pracy – tak wynika z analizy odpowiedzi pracowników na otwarte pytanie w ankietach przeprowadzonych w poprzednim roku przez Great Place to Work® w 16 krajach Europy. Solidnym fundamentem dla tej wyjątkowej atmosfery często były dobre relacje ze współpracownikami.**

Wraz z nadejściem pandemii nasze miejsca pracy zmieniły się. Zmianie uległy nasze zwyczaje integrujące ludzi, takie jak poranne spotkanie przy kawie czy wspólne wyjście po pracy, by uczcić dobrze wykonane zadanie lub też zwyczajnie miło spędzić czas z całym zespołem. Z dnia na dzień musieliśmy ograniczyć kontakty do minimum. Wielu z nas pandemia koronawirusa zamknęła w domowych biurach. I wszystko wskazuje na to, że, chcąc nie chcąc, będziemy jeszcze przez jakiś czas zachowywać zalecany dystans.

Co zrobić zatem, by podtrzymać mocne więzi w miejscu pracy i zmniejszyć negatywne odczucia związane z utknięciem w społecznej izolacji? Dobra wiadomość jest taka, że najczęściej relacje ze współpracownikami budujemy podczas mniej formalnych spotkań, często realizowanych w mniejszych grupach, przy okazji wspólnej pracy w projekcie, działań na rzecz społeczności. A czasami pracowników łączą podobne zainteresowania pozazawodowe, czego rezultatem są działające w miejscu pracy kluby, np.: sportowe. Te wszystkie okazje do networkingu, integrowania się, wspólnego działania można spróbować obecnie odtworzyć, dostosowując ich formę do nowych warunków. Może będą one pozbawione nieco dawnego uroku, jednak ważne jest to, że pozwolą pracownikom znów poczuć się częścią drużyny oraz być zwyczajnie bliżej.

Dlatego liderze:

1. Nie rezygnuj z mniej formalnych spotkań, tylko przenieś je do wirtualnej przestrzeni

Niewątpliwie odpowiednio zaaranżowana przestrzeń biurowa w sposób naturalny zachęca pracowników do prowadzenia rozmów w mniej formalnej atmosferze i integrowania się między zespołami. Tymczasem musimy obejść się bez pomocy kuchni biurowej. Za to możemy skorzystać z różnych funkcjonalności komunikatorów używanych w firmie, np. wirtualnego pokoju, który pozwoli każdemu w godzinach porannych na chwilę miłej pogawędki przy kawie.

2. Wpisz w agendę spotkania czas na pozazawodowe tematy

Masz ochotę od razu przejść do zapowiedzianych w agendzie punktów spotkania, skoro zaproszeni na nie pracownicy pojawili się punktualnie na Zoomie? Nie ma nic złego w trzymaniu się planu. Ale na ogół dotychczasowe spotkania w biurze pozwalały na chwilę interakcji. Twoi współpracownicy zapewne chcieliby znów mieć możliwość porozmawiania ze sobą na pozazawodowe tematy. Zarezerwowanie czasu na mniej formalną dyskusję doradza Claire Hastwell, amerykańska ekspertka z Instytutu Great Place to Work®. Zastanów się przez chwilę, ile razy w trakcie przybywania osób na biurowe spotkanie słyszałeś/łaś: „Jak tam wam drodzy mija dzień?” lub „Michał dobrze, że jesteś, bo ty chyba kiedyś…”. Zacznij wirtualne spotkanie od zadania podobnego pytania, które zachęci pozostałe osoby do podzielenia się tym, co u nich słychać. A jeśli członek naszego zespołu boryka się w danym momencie z jakimś problemem, prowadzona w luźnej atmosferze rozmowa może pomóc go rozwiązać.

3. Wspólnie świętuj sukcesy

Nie rezygnuj ze świętowania, do czego również zachęca Claire Hastwell. Poprawia ono morale pracowników. Wydaje się, że zwłaszcza teraz, kiedy mierzymy się z kryzysem, takie wsparcie bardzo się wszystkim przyda. Jak świętować zdalnie? Kilka wskazówek poniżej:

* Zbierasz informacje o sukcesach zespołów w mniej lub bardziej formalny sposób. Zadbaj o to, by zespołowe osiągnięcie nie przeszło niezauważone. Dziel się dobrą informacją w dostępnych dla wszystkich firmowych kanałach komunikacyjnych. Wykorzystaj daną okazję do zaproszenia menedżera wyższego szczebla, by dołączył do waszego spotkania i podziękował zespołowi za dobrze wykonaną pracę. Bo choć wyszukane programy nagradzania wyróżniają firmę pozytywnie na tle innych organizacji, pracownikowi często wystarczy zauważenie jego wysiłku i usłyszenie pochwały z ust szefostwa, aby poczuł się docenionym.
* Zbliża się świętowanie prywatnych rocznic członków zespołu? Zdalna wysyłka spersonalizowanych życzeń i podziękowań z pewnością jest możliwa. Przesyłka z drobnym prezentem też powinna dotrzeć bez przeszkód do domu pracownika.
* Impreza firmowa musi poczekać na lepsze czasy. Niekoniecznie, o czym przekonuje przykład z życia firmy SoftwareMill, która zorganizowała zdalne przyjęcie dla pracowników. Firmowym kejsem podzieliła się na swoim [blogu](http://bit.ly/zdalna-impreza-firmowa).

4. Łącz ludzi, skracaj dystans

To wymagający czas, tym bardziej warto szukać sposobów na skracanie dystansu między ludźmi, dosłownie i w przenośni. Poniżej kilka sugestii, jak można łączyć współpracowników, kiedy pozostaje nam kontakt zdalny:

* Wykorzystaj fora pracownicze. Możesz je poszerzyć o niezagospodarowane wcześniej tematy, głównie te pozazawodowe np.: wskazówki związane ze zdalnym nauczaniem dzieci, czy też dzielenie się informacjami, co warto obejrzeć w sieci (wiele wydarzeń kulturalnych jest teraz dostępnych na wyciągnięcie ręki, a konkretnie, na jedno kliknięcie).
* Zabukuj czas na wspólny lunch lub spotkanie po pracy. Być może część pracowników wykorzysta fakt pracy z domu również do tego, by móc wreszcie zjeść obiad razem z rodziną lub zwyczajnie spędzić wspólnie z najbliższymi czas po godzinach pracy. Jednak w firmach jest wiele osób, które pandemia zamknęła w domowym biurze całkiem samych. Łączenie się przy wspólnym posiłku czy wirtualne Happy Hour również dostarczy pozytywnych emocji towarzyszących nam w trakcie bezpośrednich spotkań. I pozwoli zapomnieć choć na chwilę o niechcianym wykluczeniu.
* Pozwól działać pełną parą grupom pracowniczym, opartym na dobrowolnej pracy ludzi z różnych działów. To dobry moment na oddanie im inicjatywy w wypracowywaniu rozwiązań służących podtrzymaniu zaangażowania ludzi w tym czasie pełnym wyzwań. Działania takich grup to częsta praktyka [wśród wyróżnianych przez Great Place to Work® firm](https://www.greatplacetowork.pl/certyfikacja).

5. Dziel się z innymi

* Dobrym słowem. Zachęcaj współpracowników do wzajemnego okazywania sobie uznania – niech wysyłanie sobie podziękowań stanie się dobrą praktyką (nie tylko na czas koronawirusa)!
* Dobrym gestem. Oczywiście chodzi tu o działania na rzecz innych. Wspaniale, jeśli w akcje dobroczynne włączą się sami pracownicy. Przykładem działania charytatywnego w czasie pandemii, bazującego na potencjale zatrudnionych w organizacji ludzi, może pochwalić się firma [Sii Polska](https://www.greatplacetowork.pl/profile-laureatow/sii-polska" \t "_blank), wielokrotnie wyróżniana przez Great Place to Work® tytułem Najlepszego Miejsca Pracy. W ramach Sii Power Volunteers, z pomocą społecznego projektu Warszawski Hackerspace, wolontariusze Sii wydrukowali w 3D przejściówki łączące zwykłe maski do nurkowania z filtrami medycznymi. Inny pomysł na działanie dobroczynne – może zawody biegowe? Okazuje się to możliwe do przeprowadzenia nawet teraz. Jedna z firm prowadząca sieć sklepów z artykułami sportowymi wraz z polskim start-upem zorganizowała pierwsze zawody biegowe online. Oczywiście biegi miały miejsce w realu, tylko nie były realizowane jako biegi grupowe. 20% z każdego zakupionego pakietu startowego zostało przekazane na Fundację Siepomaga, wspierającą szpitale w walce z COVID-19. Sprawdź, czy biegacze z Twojej firmy nie zechcieliby aktywnie uczestniczyć w podobnym wydarzeniu.

Wspólne doświadczenia zbliżają ludzi. Obecnie boleśnie odczuwamy skutki pandemii koronawirusa. Warto utwierdzać pracowników w przekonaniu, że ich firma tworzy silną społeczność, która ma szansę na pozostanie taką, nawet w niesprzyjających warunkach. Postaw na praktyki, które podtrzymają więzi międzyludzkie, by ten wypracowywany latami kapitał społeczny zaowocował szybszym powrotem przez firmę na właściwe tory, w nowej rzeczywistości.

*Autorem tekstu jest Anna Szmigiel, Konsultant w Great Place to Work® w Polsce*

**Więcej informacji:**

Joanna Kowalczuk, Be Communications, Head of Strategy Development, tel. 603 981 872,  
e-mail: [j.kowalczuk@becomms.pl](mailto:j.kowalczuk@becomms.pl)

Marzena Winczo-Gasik, Great Place to Work ® w Polsce, szef Zespołu Culture Audit©, menedżer ds. komunikacji, tel. 500 188 814, e-mail: marzena.winczo@greatplacetowork.com