**Wyzwania managerów na najbliższy czas: zmiana podejścia do pracy, zarządzanie lękiem, wdrożenie procedur bezpieczeństwa jak badanie kamerą termowizyjną**

**Niemal co drugi mieszkaniec Polski powinien szykować się na życie w „czerwonej strefie”. Oznacza to, że także przedsiębiorcy i managerowie ponownie stoją przed wyzwaniami, które nie mają precedensu we współczesnych czasach. Wsparcie pracowników w codziennej pracy, opracowanie planów awaryjnych, wdrożenie procedur bezpieczeństwa (np. badanie kamerą termowizyjną) – to tylko niektóre z nich. A na co jeszcze powinni zwrócić uwagę?**

****

Wyzwania managerów

**Bezpieczeństwo firmowych danych**

Lockdown ponownie dotyka części branż (gastronomię czy obiekty sportowe), a żółte i czerwone strefy objęły cały kraj. To ostatni moment, aby przesunąć część zysków na działania związane z zarządzaniem kryzysowym i usprawnieniem pracy zdalnej. Dla przykładu - większość organizacji nie miała do tej pory opracowanych procedur pracy zdalnej i zapewnienia bezpieczeństwa firmowym plikom. Zarówno firmy, których działalność mocno związana jest z przetwarzaniem wrażliwych danych (np. z branży finansowej, farmaceutycznej), jak i małe przedsiębiorstwa stają przed wyzwaniem ochrony poufnych informacji, do których pracownicy mają dostęp nie z firmowego komputera, ale np. w prywatnego laptopa. Istotne jest zatem uwrażliwienie pracowników na kwestie zachowania poufności, odpowiedniego zabezpieczenia danych, a także przygotowanie procedur i wytycznych, które umożliwią wykonywanie obowiązków bez narażania firmy na zagrożenie.

**Dobre samopoczucie pracowników**

To jedno z największych wyzwań, przed którym stają managerowie. Większość jest odpowiednio przeszkolona, ​​aby zarządzać pracownikami w środowisku biurowym. Inaczej rzecz wygląda w przypadku pracy zdalnej.

Z sondażu Business Centre Club i 4 Business & People wynika, że epidemia ujawniła braki w kompetencjach kadry zarządzającej, jak i pracowników. Należały do nich m.in.:

* nieumiejętność adaptacji do zmian (34%),
* brak odwagi w działaniu w nowej sytuacji (28%),
* brak innowacyjności i kreatywności (34%),
* brak odporności psychicznej (28%),
* brak umiejętności samoorganizacji pracy (26%),
* brak kompetencji do zdalnego zarządzania zespołem (16%),
* braki w umiejętnościach informatycznych (13%).

Managerowie HR muszą zatem stworzyć odpowiednie środowisko do pracy, w przeciwnym razie ryzykują ogromne straty związane z negatywnym samopoczuciem psychicznym pracowników, a finalnie spadkiem efektywności.

*- Okres epidemii budzi we wszystkich trudne w przeżywaniu emocje - zarówno w pracownikach, jak i managerach* - mówi Marcin Nowacki, psycholog i coach biznesowy. - *Rozwiązaniem, które może zminimalizować te trudności, jest dostęp do jasnych informacji - faktów, które nie będą dodatkowo wzmacniać nieprzyjemnych emocji. Ważne jest też stworzenie przestrzeni na przyglądanie się tym emocjom samym w sobie, w takiej formie, w jakiej się w nas pojawiają. Obecny szum informacyjny negatywnie wpływa na podejmowanie decyzji, dlatego pracownicy tym bardziej docenią proste i uzasadnione komunikaty* - podsumowuje psycholog.

**Liderzy ważniejsi niż kiedykolwiek**

Biorąc pod uwagę niezwykły kryzys, jaki obecnie przeżywamy, trudno się dziwić, że wiele osób obawia się o przyszłość własnej organizacji i szuka wskazówek od liderów. Dlatego podczas komunikacji należy podkreślać, że wszystkie aktualne kroki (np. badanie kamerą termowizyjną, konieczność codziennego raportowania pracy itp.) przyniosą korzyści dla całej organizacji. Ponadto warto podzielić się informacją na temat strategii i planów na najbliższą przyszłość. Dobrym pomysłem jest także docenienie pracowników, którzy dołożyli wszelkich starań, aby utrzymać w ostatnich miesiącach optymalne wyniki biznesowe lub pomogli współpracownikom. Pamiętaj - biorąc pod uwagę to, jak szybko i drastycznie pandemia zmieniła życie osobiste i zawodowe ludzi, pracownicy bardziej niż kiedykolwiek oczekują od swoich przywódców wskazówek i wsparcia. To, co powiedzą liderzy, będzie miało znaczący wpływ na to, jak organizacja poradzi sobie w następnych miesiącach.

**Ochrona przede wszystkim: maseczki, badanie kamerą termowizyjną**

Odpowiednia komunikacja to jeden z filarów, który pozwoli przetrwać drugą falę pandemii. Kolejnym jest działanie nastawione na prewencję. Choć z pozoru może wydawać się bardzo czasochłonne – istnieje sposób na sprawne zarządzanie sytuacją. Jednym z rozwiązań jest automatyzacja. I tak jak w przypadku komunikacji – priorytetem stała się nieprzerwana łączność z pracownikami, w której wspomagają nas liczne komunikatory, tak w przypadku ochrony ich zdrowia zautomatyzować można procedury mające na celu eliminację ryzyka rozprzestrzeniania się wirusów. Przykład? Badanie kamerą termowizyjną, które umożliwia szybkie i dokładne wykrycie podwyższonej temperatury. Działanie kamery, tak jak komunikatorów pozwala sprawnie pozyskać informację, bez konieczności długiego oczekiwania na reakcję. Jak mówi Tatiana Kuder, przedstawiciel firmy Etisoft dostarczającej systemy kontroli termowizyjnej: *Sprzęt umieszczony zostaje przy wejściu do budynku lub hali produkcyjnej. Następnie w punkcie kontrolnym dokonywane jest badanie kamerą termowizyjną. W przypadku przekroczenia optymalnej temperatury ciała urządzenie wysyła alert, który jest podstawą do podjęcia dalszych działań ochronnych.*

Zaopatrzenie firmy w kamerę termowizyjną, czy środki ochronne (maseczki MASTICK, mini przyłbice 2w1) to jasny sygnał, że zależy nam na zdrowiu pracowników. Jako managerowie, kierownicy działu HR, dbamy zatem nie tylko o jasny przepływ komunikacji, ale i samopoczucie zespołu, co zredukuje jego stres i zwiększy efektywność.

Wymienione działania to propozycje „check listy” dla managerów. Przy tworzeniu planu warto także zapytać pracowników o ich oczekiwania, obawy i rekomendacje. W końcu to od ich samopoczucia i pracy będzie zależało dalsze funkcjonowanie organizacji.