

Lighthouse
C.A.R.E.S.
prezentuje



II fala pandemii - wszyscy gotowi?

Z każdym dniem coraz bardziej uprawdopodobnia się scenariusz ponownego zaostrzenia restrykcji związanych z pandemią. Coraz głośniej mówi się o tym, że być może osoby wracające z zagranicy będą musiały odbyć kwarantannę lub przynajmniej przeprowadzić obowiązkowe testy na Covid-19. Realny jest powrót obostrzeń dotyczących zgromadzeń czy nawet spotkań w mniejszym gronie. Rządy europejskich państw, najbardziej dotkniętych przez pandemię, otwarcie przyznają, że ponowny daleko posunięty lock-down może być trudny do uniknięcia. Tymczasem nadal trwa sezon urlopowy. Biznes przyzwyczał się do pracy zdalnej, firmy opracowały procedury kryzysowe i zasady pracy w koniecznym rygorze epidemiologicznym, ostatnie miesiące utwierdziły nas w przekonaniu, jak ważna jest w tych dziwnych czasach stała i otwarta komunikacja

z pracownikami, niejedna z firm stanęła przed koniecznością przeprowadzenia bolesnych restrukturyzacji czy konieczności zamknięcia fabryki z powodu wykrytego ogniska koronawirusa. Czy jest zatem coś, co powinniśmy jeszcze zrobić, aby dobrze przygotować się na „II falę”?

W dzisiejszym poradniku przygotowaliśmy kilka praktycznych porad i rozwiązań, które pomogą Ci przygotować Twoją firmę do możliwego ponownego „zamrożenia”.

Zwracamy również uwagę na materiał o psychofizycznych aspektach radzenia sobie z kolejną falą pandemii przygotowany przez dr Bohdana Woronowicza z Centrum Konsultacyjnego AKMED.



Analiza ryzyk, procedur i zasobów - odpowiedz sobie na kilka pytań:



Audyt

Czy jesteśmy gotowi na „pacjenta zero”? Czy mamy przygotowane dokładne zasady działania i komunikacji na wypadek, gdyby okazało się, że Sanepid informuje nas o konieczności kwarantanny dla 20 naszych pracowników? Czy wiemy, jak działać i komunikować się z otoczeniem, jeśli w kolejnych dniach liczba zakażonych z naszej firmy będzie przyrastać i konieczne okaże się zamknięcie firmy?



Zasoby

Czy w wystarczającym stopniu wyposażyliśmy pracowników w efektywne narzędzia do dalszej pracy zdalnej? Czy dotychczasowe narzędzia i zasady komunikacji wewnętrznej nie wymagają aktualizacji?



Praca w domu

Jak zadbać o zdrowie pracowników (zarówno psychiczne jak i fizyczne) i efektywną pracę poza biurem? Czy jako firma dbająca o wizerunek dobrego pracodawcy nie powinniśmy wyposażić naszych ludzi w dodatkowe udogodnienia czy wsparcie np. wyposażenie domowego biura lub pomoc psychologa, który pomoże im poradzić sobie z codziennym stresem wynikającym z pracy w izolacji przy jednoczesnej opiece nad dziećmi, które po wakacjach być może nie wrócą do szkoły?



Scenariusze

Czy naszą firmę mogą czekać kolejne zmiany, w szczególności te związane np. z koniecznością zwolnień lub innymi scenariuszami o kryzysowym charakterze? Jakiego typu wyzwania operacyjne mogą czekać nas jeszcze przed jesienią? W jaki sposób dobrze je zakomunikować?

Ucz się od innych

Warto przyrzeć się pozytywnym przykładom firm i gotowych rozwiązań, których wdrożenie może pozytywnie wpłynąć na Twój wizerunek zarówno wśród pracowników jak i na zewnątrz. Dla przykładu, jeden z naszych klientów, przekazał wszystkim swoim pracownikom fundusze na zakup do domu foteli biurowych, dzięki którym ich kręgosłupy pozostaną bezpieczne. Tego typu ofertę ma dla firm i osób indywidualnych nasz kolejny klient, producent siedzisk biurowych Profim, zwracając uwagę na to, jak istotne dla zdrowia jest umiejętnie dobrane krzesło i oddając klientom do dyspozycji specjalny konfigurator, umożliwiając dopasowanie siedziska do indywidualnych oczekiwań.

Kolejnym wartym rozważenia rozwiązaniem może być zaoferowanie pracownikom pomocy w zdalnej edukacji. Na rynku funkcjonują rozwiązania takie jak np. projekt „Zdalnie w domu”, których celem jest pomoc rodzicom w nauce zdalnej czy organizowaniu dla najmłodszych dodatkowych aktywności.

Całkowity home office

Pierwszymi firmami, które już na samym początku przeszły niemal całkowicie na pracę zdalną były oczywiście firmy internetowe. Miały o tyle łatwiej, że już od dawna duża część pracowników pracowała z domu, a dzięki dużej centralizacji pracownicy przyzwyczajeni byli do pracy online, wirtualnych spotkań i zarządzania zespołami zdalnie. Warto jednak zauważyć, że po kilku dniach – początkowa możliwość tymczasowej pracy zdalnej przekształciła się w wieczny home office. Twitter ogłosił, że pracownicy, którym odpowiada praca z domu, będą mogli robić to już zawsze, do czasu kiedy pracują w firmie. Oczywiście, wraz z pracą zdalną, Twitter wprowadził też kilkumiesięczny zakaz delegacji i podróży służbowych oraz odwołał wszystkie offline'owe imprezy i wydarzenia firmowe aż do końca 2020 roku. Podobnie postąpiło Google. Firma zagwarantowała swoim pracownikom możliwość pracy zdalnej aż do lipca 2022 roku. Firmy wspierają też pracowników podczas zamknięcia szkół. Dla przykładu, amerykański oddział Microsoftu udziela wszystkim rodzicom dodatkowego, 12 tygodniowego płatnego urlopu rodzicielskiego – do dowolnego wykorzystania.



Płatne urlopy dla pracowników oraz granty dla pracowników w trudnej sytuacji finansowej



CEO wzywał do niezwalniania pracowników przez 90 dni



Firma zrezygnowała z zysków ze sprzedaży masek i respiratorów



IBM, HP i rząd US - sieć superkomputerów o łącznej mocy 40 peteflopów mocy obliczeniowej przekazano na cele badań nad wirusem i szczepionką.

Pandemiczna checklista

Przygotowując się na nadejście II fali, miej z tyłu głowy najgorszy dla Twojej firmy scenariusz, np. taki, w którym na skutek pandemii Twoja firma jest zmuszona ograniczyć działanie na okres kilku tygodni. Poniższa lista zagadnień może być pomocna w określeniu planu działań i przygotowaniu Twojej firmy na II falę.

1 PRACOWNICY & KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

- Czy znasz opinię zespołu nt. dotychczasowej organizacji pracy „w zamknięciu”? Co według nich się sprawdziło, a co należałoby zmienić? Jakie są największe wyzwania i obawy?
- Czy zbadałeś jakiego typu narzędzia komunikacji / pracy zdalnej są dla nich optymalne?
- Czy pracownicy są / będą odpowiednio wyposażeni do pracy zdalnej (np. zapewnione komfortowe miejsca pracy w domu, odpowiedni sprzęt etc.)
- Czy rozpoznałeś narzędzia dodatkowego wsparcia pracowników w trudnych chwilach np. pomoc psychologiczna / porady dotyczące organizacji pracy / wsparcie w nauce on-line dla dzieci pracowników?
- Czy masz gotowe plany i wzory dokumentów komunikacyjnych w przypadku pojawienia się zarażeń w firmie? Czy wiesz, jak sprawnie zakomunikować takie przypadki zespołowi?

Zweryfikuj opinie pracowników nt. pracy w trybie największych obostrzeń (oraz przygotowania się do powtórki) – przeprowadź ankietę i postaraj się uwzględnić kluczowe wnioski w „planie prewencyjnym”.

Zapytaj otwarcie: co się sprawdziło, czego się najbardziej obawiają, czego by im brakowało, gdyby powtórzyła się sytuacja z marca. Bądź z góry gotowy na najgorszy scenariusz, nawet jeśli miałby się nie zdarzyć.

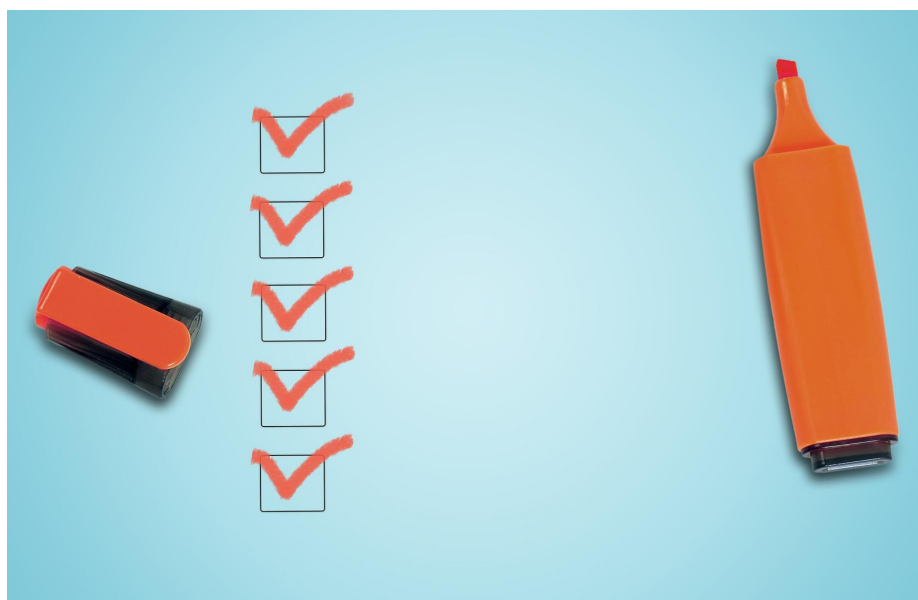
2 OTOCZENIE ZEWNĘTRZNE. MAPA RYZYK. INTERESARIUSZE

- Czy po wakacjach lista ryzyk wizerunkowych Twojej marki nadal jest aktualna?
 - Jakie są strategiczne plany zespołu zarządzającego na najbliższy kwartał? Które z decyzji mogą mieć największy wpływ na reputację (np. planowane restrukturyzacje / cięcia, fuzje, zmiana modelu biznesowego / portfolio produktów / cennika etc.)
 - Czy dysponujesz aktualną mapą otoczenia Twojej firmy? Czy posiadasz aktualne kontakty do zaprzyjaźnionych dziennikarzy, przedstawicieli lokalnej społeczności i władz, służb sanitarnych etc.?
 - Czy masz gotowe scenariusze kryzysowe, narzędzia do komunikacji i wzory dokumentów na wypadek konieczności poinformowania otoczenia o zmianach wywołanych COVID (nawet jeśli się ich nie spodziewasz)?
-

Pandemiczna checklista cd

3 ZASADY POSTĘPOWANIA NA WYPADEK KRYZYSU

- Czy firma ma jasno określone narzędzia i zasady przejścia na pracę zdalną, jeśli zajdzie taka potrzeba? Czy w porównaniu z ograniczeniami z wiosny cokolwiek wymaga usprawnienia / zmiany?
- Czy jesteś przygotowany na czarny scenariusz, w którym konieczne jest czasowe zamknięcie lub znaczne ograniczenie działania firmy? Czy przygotowałeś / zaktualizowałeś:
 - Plan działań operacyjnych
 - Plan i narzędzia komunikacji wewnętrznej
 - Plan i narzędzia komunikacji zewnętrznej (w tym ustalenie, kiedy, kogo i w jakim zakresie powinniśmy informować o zmianach)
 - Gotowe wzory komunikacji do poszczególnych grup tj. klienci, dostawcy, podwykonawcy, partnerzy biznesowi, lokalna społeczność i sąsiedzi, media etc.
- Czy jesteś pewien, że od pierwszych marcowych restrykcji nic nie uległo zmianom w zakresie:
 - Składu i trybu powoływania sztabu kryzysowego
 - Najskuteczniejszych narzędzi do pracy zdalnej i spotkań on-line (sprawdź, które w opinii pracowników najlepiej się sprawdziły)
 - Listy ważnych kontaktów (w tym zarówno wewnętrznych jak i w otoczeniu firmy np. pierwszy kontakt z Sanepidem, przedstawiciele władz lokalnych czy lokalni dziennikarze)





II fala okiem psychologa

Z powodu pandemii COVID 19 znaleźliśmy się w nowej i nieznannej nam dotychczas sytuacji. Kontakty międzyludzkie, praca, rozrywka i nasze dotychczasowe przyzwyczajenia zaczęły podlegać gwałtownym zmianom i ograniczeniom. Do tego wszystkiego zdążyliśmy się już przyzwyczać. Nauczyliśmy się żyć w reżimie sanitarnym, wielu z nas „podjęło” drugi etat jako wsparcie edukacyjne dla dzieci w domach. Później nastąpiło mityczne odmrożenie. Niektórzy wrócili do pustych biur, inni nadal pracują z domu.

Wielu z nas prawdopodobnie wyjechało również na wakacje podładować baterie. Czy to oznacza, że wracamy do normalności, a właściwie nowej normalności? Czy masowy powrót do szkół nie skończy się ponownym lockdown'em po dwóch tygodniach? Czy wreszcie nałożenie sezonu grypowego z panującą nadal pandemią, chociaż jak na tę chwilę w miarę opanowaną, nie przyniesie dalszych konsekwencji dla naszego sposobu życia? Bez względu na to jak ta sytuacja będzie wyglądała za miesiąc lub dwa, lepiej być przygotowanym.

Oprócz działań zapobiegawczych należy koniecznie pamiętać o psychologicznych konsekwencjach pandemii, które wynikają ze świadomości zagrożenia dla zdrowia i życia z powodu choroby i jej powikłań oraz ewentualnego, ponownego lockdown'u długotrwałego przebywania tylko w domu. Pandemia wymusza poważne zmiany w codziennym funkcjonowaniu wielu instytucji, a u wielu osób przyczynia się do wystąpienia np. dystresu psychologicznego manifestującego się nasileniem poczucia zagrożenia, niepewności i strachu oraz objawami depresyjnymi i lękowymi. Z tego powodu, część osób może wymagać profesjonalnej pomocy psychiatrycznej i/lub psychologicznej. Najbardziej powszechnym sposobem redukcji negatywnych konsekwencji dystresu i zachowania poczucia bezpieczeństwa jest dostęp do rzetelnych informacji. Rzetelna informacja poparta wiedzą naukową musi być przekazywana w sposób jasny, przejrzysty i zrozumiały dla każdego, a forma przekazu dostosowana do możliwości percepcji odbiorców. Odczuwanie niepokoju w związku z zaistniałą sytuacją jest reakcją właściwą, która świadczy o tym, że problem nie jest lekceważony. Warto tu skorzystać z sugestii: „Jeśli nie możesz zmienić sytuacji – zmień swoje nastawienie do niej”. Równocześnie zastanówmy się nad tym jaki sens ma martwienie się o to, na co nie mamy wpływu.

To jak przetrwamy okres pandemii zależy także od naszych pracodawców. Instytucje dbające o zdrowie swoich pracowników i ich rodzin, szczególnie w ostatnich miesiącach, wprowadziły i uaktualniają procedury organizacyjne dotyczące bezpieczeństwa pracowników, a także korzystają wyspecjalizowanego wsparcia. Centrum Konsultacyjne AKMED prowadzi **Program Wspierania Pracowników**, w ramach którego uczestniczą oni w specjalnych webinarach dotyczących radzenia sobie w tych skomplikowanych czasach oraz mają możliwość uzyskania wsparcia psychologicznego w trudnych dla siebie sytuacjach.

Z ofertą dla pracodawców możesz zapoznać się na www.akmedcentrum.eu





Dr med. Bohdan T. Woronowicz
specjalista psychiatry, specjalista i superwizor
psychoterapii uzależnień Centrum Konsultacyjne
AKMED





O CZYM PAMIĘTAĆ PODCZAS PANDEMII I JEJ EWENTUALNEJ II FALI:


- Bezwzględne zachowywanie środków ostrożności.
- Podczas planowania, zaakceptowanie tego co nieuniknione, pogodzenie się z tym czego w tym momencie nie można zmienić.
- Codzienne poranne ustalenie celów do zrealizowania w danym dniu.
- Podejmowanie i realizacja własnych decyzji, ćwiczenie asertywności.
- Podejmowanie prób zdystansowania się od swoich problemów - nie zgadzaj się na to, żeby rządziły one Tobą i Twoim życiem.
- Aktywność fizyczna i stosowanie technik relaksacyjnych, medytacji.
- Częsty uśmiech - 5 min. śmiechu zastępuje 20 min. Relaksacji.
- Przygotowanie listy osób, do których można zadzwonić i porozmawiać.
- Kontaktowanie się ze znajomymi poprzez technologie umożliwiające widzenie innych.
- Unikanie kontaktów z ludźmi, którzy mają tendencje do straszenia i czarnowidztwa.
- Staranne dobieranie filmów i unikanie tych, które wzmagają niepokój.
- W miarę możliwości częste przebywanie na otwartej przestrzeni.

 Zadbaj o swoje ciało.

 Zadbaj o swój umysł.

 Przyglądaj się swoim emocjom.

 Zadbaj o przestrzeń wokół siebie.

 Znajdź ciekawe zajęcie, pasję – odskocznię od codziennej rutyny.



Jeśli masz pytania dotyczące tego poradnika albo potrzebujesz wsparcia w komunikacji z klientami, budowaniu relacji czy realizacji działań komunikacyjnych – zadzwoń lub napisz do nas. Pomożemy Ci odnaleźć się w cyfrowej rzeczywistości.

O LIGHTHOUSE

Jesteśmy firmą doradztwa komunikacyjnego. Łączymy PRowe podejście do tworzenia angażujących treści z ich skuteczną dystrybucją, charakterystyczną dla marketingu. Lubimy podejmować wyzwania, a trudne tematy to nasza specjalność. Jesteśmy częścią jednej z największych agencji komunikacyjnych na świecie Edelman oraz należymy do Związku Firm Public Relations.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI!



601 06 66 46



www.lhse.pl



www.linkedin.com/lighthousepolska



www.facebook.com/Lighthouse.Polska



www.lhse.pl/podcasty



Studio Lighthouse

 **Lighthouse**
