

Ekspert

radzi



Szanowni Państwo,

Przygotowaliśmy kolejny materiał, który powstał, dzięki współpracy z biznesowymi ekspertami.

Znajdą w nim Państwo omówienie ankiety dotyczącej nastrojów pracowników w firmach, wartościowe wskazówki dotyczące pracy zdalnej oraz instrukcję jak należy postępować w przypadku zarażenia COVID-19 w zakładzie pracy.

Zachęcamy do lektury,

Centrum Wsparcia Biznesu
ARAW S.A.

Publikacje eksperckie

Joanna Wanatowicz

grafton
recruitment

Katarzyna Krokosińska

JLL

dr Rafał Gołąb

JP Weber

supporting
decision makers

Jakub Zielinski

JLL

Ekspert

radzi



Joanna Wanatowicz

grafton|
recruitment

Dyrektor zarządzająca Grafton Recruitment. Od 17 lat związana z branżą rekrutacyjną. Dodatkowo, szef wewnętrznej grupy operacyjnej związanej z consultingiem dla biznesu w ramach rekrutacji i migracji kadr. Od 10 lat odbywa około 40 sesji rocznie z nowymi inwestorami zagranicznymi jako ekspert z zakresu rynku pracy.

Nastroje pracowników a koronakryzys

W drugim tygodniu narodowej kwarantanny tj. 21-24.03.2020 przeprowadziliśmy wśród kandydatów z baz Grafton i Gi Group badanie opinii zgłębiające tematykę nastrojów panujących na rynku pracy, przejścia na zdalny tryb wykonywania obowiązków, wyzwiań przed jakimi stoją pracownicy i ich pracodawcy. Już wtedy zaczynały się klarować pierwsze wnioski, które znalazły potwierdzenie w drugiej edycji badania przeprowadzonej pierwszego dnia po świętach wielkanocnych.

Napawa optymizmem fakt, że pracodawcy czują ogromną odpowiedzialność za pracowników i jeśli tylko to możliwe, zdecydowali się na przejście na pracę zdalną. W pierwszym badaniu możliwość pracy z domu potwierdzało 56% badanych, w tym tygodniu odsetek ten wzrósł do 65%. Odpowiedź „pracuję w miejscu pracy” zaznaczyło obecnie tylko 8% wszystkich ankietowanych. Kto może, pracuje więc z domu. Okazało się również, że niezmiennie 44% badanych uważa, że ich efektywność w pracy zdalnej nie spadła. Co więcej, około 20% uważa, że jest w domu nawet bardziej efektywna niż zazwyczaj w biurze.

Moim zdaniem to naturalny „efekt mobilizacji” - wszyscy staramy się jak najlepiej wykonywać swoje obowiązki, myślimy już o przyszłości, ale najważniejsze jest tu i teraz, żeby jak najmniejszym uszczerbkiem dla biznesu zakończyć ten czas pracy w domu.

Co w pracy z domu najbardziej przeszkadza i których elementów życia biurowego najbardziej brakuje? Tu opinie polaryzują się wraz z upływem kolejnych tygodni izolacji. 42% badanych najbardziej narzeka na ograniczenie codziennej wymiany pomysłów i rozmów ze współpracownikami, bo to one są motorem napędowym naszej zawodowej codzienności. Coraz bardziej doskwiera nam też konieczność godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Odsetek wskazujących na ten problem wzrósł na przestrzeni ostatnich trzech tygodni z 17 do 26%. Im więcej czasu mija, tym

bardziej, tak już zupełnie prywatnie, brakuje nam także kontaktu z rodziną i światem zewnętrznym (63%). To wzrost w stosunku do poprzedniej edycji badania o 10%.

Napawa optymizmem fakt, że jako pracodawcy nieźle radzimy sobie z otwartym komunikowaniem pracownikom sytuacji w jakiej się wszyscy znaleźliśmy. Najlepszym dowodem niech będzie to, że niezmiennie ponad połowa (53%) zapytanych przez nas osób deklaruje, że są spokojni o przyszłość, a sytuacja w ich firmie jest stabilna.

Komunikacja wewnętrzna jest w obecnej sytuacji tym elementem kultury organizacyjnej, który „robi różnicę”. Oczywiście jest, że w wielu firmach przychody spadną, nie uda się zrealizować planów i konieczne będą zmiany. Pracownicy to wiedzą, bo są przecież odbiorcami mass-mediów pełnych negatywnych prognoz na przyszłość rynku pracy, podobnie jak my – pracodawcy. Najgorsze więc, co możemy w obecnej sytuacji zrobić, to ukrywać przed nimi prawdę. Pojawia się konieczność czasowego obniżenia wymiaru etatów, aby ratować płynność finansową firmy? Musimy rezygnować z benefitów, które były dotychczas codziennością? Powiedzmy o tym otwarcie. Wyjaśnijmy przyczyny. Podkreślmy, że jest to rozwiązanie czasowe. Pracownicy z pewnością docenią taką szczerość bardziej, niż „mydlenie im oczu”, a w przyszłości, kiedy sytuacja wróci do normy, taka postawa może skutkować nawet wzrostem zaufania do organizacji. Głęboko wierzę, że tak właśnie się stanie i z tego kryzysu wszyscy wyjdziemy silniejsi.

O BADANIU:

Badanie przeprowadzono w dniach 21-24.03.2020 r. oraz 13-14.04.2020 w formie ankiety online przestanej do losowo wybranej grupy 857/919 osób, które zaaplikowały na co najmniej jedną ofertę pracy Grafton Recruitment & Gi Group w latach 2018-2020.



Katarzyna Krokosińska



Od blisko 15 lat współpracuje z inwestorami zagranicznymi oraz polskimi podmiotami działającymi we Wrocławiu zarówno w branży przemysłowej jak i usługowej. Od 6 lat kieruje wrocławskim biurem JLL doradzając klientom m.in. z branży SSC/BPO/IT w obszarze reprezentacji najemcy, jak również wspierając wynajmujących w budowaniu strategii komercjalizacji budynków. Zanim dołączyła do JLL, Kasia pracowała w Urzędzie Miejskim Wrocławia oraz Agencji Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej.



Jakub Zielinski



10 lat doświadczenia w prowadzeniu projektów z zakresu strategii środowiska pracy, zarządzania zmianą oraz doradztwa HR. Jakub odpowiada za prowadzenie wieloaspektowych badań i tworzenie strategii środowiska pracy. Dotychczas doradzał Klientom przy ponad 150.000 mkw biur działających w różnych branżach m.in. FMCF, SSC/BPO, IT, Retail. Ukończył kierunek Inwestycje i Nieruchomości na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Hogeschool Utrecht.

9 wskazówek, jak poradzić sobie z pracą zdalną

Jesteśmy w trakcie największego w historii testu pracy zdalnej. Wszyscy dostosowujemy się do nowych warunków pracy, a nasze zdrowie i dobre samopoczucie mają kluczowe znaczenie. Poniżej przedstawiamy kilka wskazówek, jak najlepiej przystosować się do pracy z domu.



Mniej stresu u pracowników

- Pamiętaj, aby doceniać pracę swoich podwładnych.
- Nie bój się wyrażać swoich obaw, mając jednak na uwadze swoich pracowników.
- Bądź uprzejmy i wspieraj pracowników, szczególnie w trudnych momentach.



Walka ze stresem i relaks

- Znajdź czas na aktywność fizyczną, oczywiście w domu.
- Słuchaj swojej ulubionej muzyki.
- Graj w gry online z przyjaciółmi lub w domu, z rodziną.



Mniej stresu kadry kierowniczej

- Pamiętaj, nie możesz wiedzieć wszystkiego.
- Poszukaj zrozumienia u swojego zespołu i przejdźcie przez ten trudny czas razem.



Kiedy powiedzieć stop

- Staraj się chować wszystkie służbowe materiały po pracy.
- Staraj się funkcjonować w innej przestrzeni podczas pracy i podczas odpoczynku.
- Staraj się nie myśleć o pracy po godzinach.



Poczucie samotności

- Korzystaj z wideokonferencji zamiast wiadomości
- Zapisz się na zajęcia grupowe online.



Poczucie winy

- Rozdzielenie życia służbowego i prywatnego może być trudne w obecnych warunkach.
- Porozmawiaj ze swoim przełożonym o swoich oczekiwaniach.
- Wypracuj codzienny schemat działania ze swoją rodziną.
- Pamiętaj, wszyscy jesteśmy w tej sytuacji i możesz liczyć na zrozumienie



Niepokój

- Rób przerwy od czytania bieżących wiadomości z Polski i świata.
- Staraj się ograniczać czynniki, które rozpraszają Twoją uwagę.
- Wyłącz część powiadomień.
- Staraj się jeść w oderwaniu od technologii.
- Skupiaj się na rzeczach, które możesz kontrolować.



Brak motywacji

- Podziel swoją pracę na mniejsze zadania.
- Rozmawiaj ze swoim zespołem i razem szukajcie rozwiązań.
- Rób przerwy w pracy.



Z kim rozmawiać

Jeżeli Ty i Twoja organizacja potrzebujecie wsparcia w nowej sytuacji, chętnie pomożemy.

Zachęcamy do wzięcia udziału w badaniu nastrojów osób pracujących zdalnie, które możemy dla Państwa bezpłatnie wykonać.

► [PEŁNA TREŚĆ RAPORTU](#)



dr Rafał Gołąb

JP Weber

supporting
decision makers

Rafał posiada kilkunastoletnie doświadczenie w prawnej obsłudze podmiotów korporacyjnych. Specjalizuje się w doradztwie z zakresu prawa spółek handlowych, prawa umów oraz prawa pracy. Jest autorem i współautorem licznych specjalistycznych publikacji. Wielokrotny prelegent na wykładach i konferencjach tematycznych oraz wykładowca na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego oraz na Uniwersytecie Ekonomicznym. Stypendysta Fundacji Kościuszkowskiej i Public Interest Law Institute. W JP Weber jako Ongoing Legal Department Manager odpowiedzialny jest za zarządzanie projektami w zakresie bieżącego doradztwa prawnego na rzecz polskich oraz zagranicznych przedsiębiorstw. Jest także członkiem interdyscyplinarnego zespołu JP Weber Smart Tech, który dostarcza rozwiązania dla firm z sektora IT.

COVID-19 w zakładzie pracy – instrukcja postępowania.

Każdego dnia odnotowujemy wzrost zakażeń koronawirusem COVID-19. Zagrożenia z tego wynikające stwarzają nowe wcześniej nieznanne problemy dla przedsiębiorców. W obecnej sytuacji każdy przedsiębiorca zadaje sobie pytanie, jakie działania powinien podjąć, jeśli jeden z jego pracowników otrzyma pozytywny wynik testu na koronawirusa. Właściwe wcześniejsze przygotowanie się na taką sytuację pozwoli w momencie próby podjąć skuteczne decyzje, chroniące zdrowie pozostałych pracowników przed zakażeniem, przy minimalnej ingerencji w normalne funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Należy jednak zaznaczyć, że każdy przypadek zarażenia w zakładzie pracy powinien być oceniany indywidualnie, w zależności od sposobu wykonywania pracy, organizacji miejsca pracy, zasad ustalonych w firmie czy aktualnych wytycznych stacji sanitarno-epidemiologicznej.

KROK I. – Poinformuj pracowników oraz stację sanitarno-epidemiologiczną

Po otrzymaniu informacji o pozytywnym wyniku testu na koronawirusa jednego z pracowników, pierwszą decyzją pracodawcy powinno być poinformowanie pracowników o zaistniałej sytuacji. Przekazanie takiej informacji pozostałym pracownikom jest obowiązkiem wynikającym z art. 2071 ust. 1 Kodeksu Pracy (Dz.U.1974 Nr 24 poz. 141) zobowiązującym pracodawcę do informowania pracowników o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy. Informacja powinna być ogólna, bez podawania danych osobowych ani innych wzmianek umożliwiających identyfikację zarażonego pracownika. Przekazanie informacji o zakażeniu,

pomimo że wzbudzi obawy wśród pracowników, będzie bodźcem do gorliwszego przestrzegania, wcześniej wprowadzonych procedur zapobiegawczych.

Następnie pracodawca powinien poinformować o zaistniałej sytuacji stację sanitarno-epidemiologiczną. Współpraca z Sanepidem będzie kluczowa dla działania przedsiębiorstwa. Pracodawca, wykorzystując dane dot. przypisania pracowników do konkretnych stanowisk lub obszarów pracy, powinien ustalić osoby z najbliższego kontaktu z osobą zakażoną, które powinny zostać poddane kwarantannie. Obowiązek informacji Służb Sanitarnych wynika z art. 5 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych (Dz.U.2019.0.1239). Jeżeli pracodawca nie wprowadził wcześniej procedur zapobiegawczych takich jak, zmniejszenie liczby kontaktów na terenie zakładu pracy, Sanepid, nie będąc w stanie wskazać osób bezpośrednio narażonych, może podjąć decyzję o zamknięciu całego zakładu pracy.

KROK II. – Zapewnij bezpieczeństwo dla pozostałych pracowników

Przed wydaniem decyzji o kwarantannie lub wstrzymaniu produkcji przez Sanepid, pracodawca powinien przystąpić do działań chroniących zdrowie i życie pracowników.

Podstawową czynnością jest dokładna dezynfekcja całej sekcji zakładu pracy, w której przebywał zarażony pracownik. Zasadne wydają się także wyłączenie z użytkowania części budynku, w której znajdowało się stanowisko pracy zakażonego. Pracownicy mający bezpośrednią styczność z zarażonym powinni otrzymać polecenie pracy zdalnej. Jeżeli praca zdalna jest niemożliwa, pracodawca powinien porozumieć się z pracownikiem i zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy, wysłać go na zaległy urlop wypoczynkowy lub zwrócić się do lekarza o wydania zwolnienia. Pracodawca powinien

rozważyć także wprowadzenie dodatkowych procedur takich jak mierzenie temperatury ciała pracowników czy tymczasowe odizolowanie pracowników o dużym ryzyku zarażenia.

Po powzięciu powyższych decyzji pracodawca powinien powtórnie poinformować pracowników o działaniach podjętych w związku z zaistniałą sytuacją.

W trosce o zdrowie i życie pracowników pracodawca musi też cały czas pamiętać o już obowiązujących ograniczeniach i nakazach, które jest zobowiązany przestrzegać, niezależnie od tego czy w jego zakładzie pojawi się przypadek zakażenia koronawirusem. Mowa tutaj m. in. o obowiązku zapewnienia osobom, zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia, rękawiczek jednorazowych lub środków do dezynfekcji rąk oraz odpowiedniej odległości między stanowiskami pracy wynoszącej co najmniej 1,5 m, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii COVID-19.

KROK III. – Rozważ wszystkie krytyczne scenariusze

W następnej kolejności pracodawca powinien rozpatrzyć scenariusze na wypadek wstrzymania działalności przedsiębiorstwa. Jeżeli przedsiębiorstwo wchodzi w skład infrastruktury krytycznej w rozumieniu ustawy o zarządzeniu kryzysowym (Dz.U.2007 Nr 89 poz. 590), pracodawca musi zapewnić dostępność infrastruktury krytycznej nawet w warunkach postoju. Pracodawca, wykonując taki obowiązek będzie mógł skorzystać z rozwiązań zawartych w tarczy antykryzysowej. Tarcza umożliwi pracodawcy wydłużenie czasu pracy czy nawet koszarowanie pracowników na terenie zakładu pracy. Projektowana ustawa o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, mająca wkrótce wejść w życie zakłada poszerzenie zakresu podmiotowego pracodawców mogących skorzystać z takich specjalnych uprawnień.