

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ “ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ HR ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ COVID-19”

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ), Απρίλιος 2020

<b>Υπάρχει κάποια πρακτική ή πρόταση που θα θέλατε να μοιραστείτε με τους συναδέλφους του Συνδέσμου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού για την αντιμετώπιση της κρίσης του Κορωνοϊού;</b>
Επαφή καθημερινή με τους εργαζόμενους όσο γίνεται για υποστήριξη
Δωρεάν Ψυχολογική Υποστήριξη on-line
Ελέγχεται το ενδεχόμενο και για εκ περιτροπής εργασία για να αποφύγουμε κάποια άλλη πρακτική. Ψυχραιμία και υγεία πάνω από όλα.
Σημαντικό ρόλο παίζει ο ψυχολογικός παράγοντας, τόσο να μην αισθάνεται ο εργαζόμενος αποκομμένος όσο και να αισθάνεται χρήσιμος. Προτείνουμε πάντα να μιλάνε οι εργαζόμενοι μεταξύ τους με βιντεοκλήση στα tele- meeting και για τους εργαζομένους πεδίου δώσαμε συγκεκριμένα project στα οποία μπορούν να απασχοληθούν.
Δημιουργία εταιρικού Social Media χώρου
Digitalization is key for one more reason: mobility in emergency situations. It ensures business continuity and smooth operations.
Το work from home θεωρείτο στο παρελθόν παροχή ή πρακτική που σχετιζόταν με το work-life balance. Να που χρειάστηκε να γίνει απαραίτητο πλέον. Καμιά φορά το να υπάρχουν τα εργαλεία και η δυνατότητα προληπτικά λειτουργεί υπέρ των εταιριών. Όσες είχαν τα συστήματα/εφαρμογές, κινήθηκαν γρήγορα και άμεσα, ενώ υπάρχουν οργανισμοί που αναζητούν έως και laptop ακόμα και σήμερα για να μοιράσουν σε συνεργάτες. Ο μόνος λόγος που παραθέτω την παραπάνω σκέψη έχει να κάνει με το πόσο σημαντικό είναι να λειτουργούμε proactively.
Καθησύχαση και εμπύχωση του προσωπικού
Όλα οσα εχουμε δηλώσει ότι κανουμε και θα κανουμε
Να υπάρχει πάντα έτοιμο contingency plan, ακόμη και για σενάρια "επιστημονικής φαντασίας"
Συχνή ενημέρωση, live meeting με όλο το προσωπικό, live meeting για προτάσεις αντιμετώπισης των ψυχολογικών επιπτώσεων του COVID-19
Ενεργοποίηση employee assistants programs ( ψυχολογική υποστήριξη)
Proactivity is the key
Πολιτική για να γίνεται η χρήση του χώρου τουαλέτας απο ένα άτομο την φορά.
Δημιουργείστε μια λίστα με FAQs για το προσωπικό και μία για τους πελάτες σας. Επικοινωνήστε την ηλεκτρονικά (mail, site, social). Κάντε συχνό update της λίστας. Θα σας εξοικονομήσει πολύ χρόνο από το να απαντάτε τα εύλογα ερωτήματα του προσωπικού σας και των πελατών σας. Ενεργοποιήστε την Τηλε-εργασία όπου είναι εφικτό. Διαμοιράστε τον κίνδυνο της μόλυνσης ενός τμήματος με το να δουλεύουν σε διαφορετικά sites. Δημιουργείστε μια μικρή ομάδα διαχείρισης κρίσης με δυνατότητες γρήγορων αποφάσεων.
Ίσως στο μέλλον βάσει των τρεχουσών συνθηκών.
Έγκαιρη ενημέρωση και λήψη μέτρων ως εταιρία
Θεωρώ ότι αυτές τις κρίσιμες - για όλους - ημέρες οφείλουμε ως HR να σταθούμε δίπλα στους συναδέλφους κρατώντας την ισορροπία που σίγουρα χρειάζεται μια εταιρεία που έχει επηρεαστεί είτε άμεσα είτε έμμεσα από την κρίση αυτή
Υποστήριξη της εργασίας από το σπίτι και συχνή επικοινωνία με τους υπαλλήλους μας, ώστε να απαντάμε σε ερωτήσεις και να παρέχουμε εφησυχασμό σε όσους φοβούνται τυχόν απολύσεις, παύση πληρωμών, κλπ
Κλεισιμο κυλικείου

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ “ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ HR ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ COVID-19”**

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ), Απρίλιος 2020

<b>Υπάρχει κάποια πρακτική ή πρόταση που θα θέλατε να μοιραστείτε με τους συναδέλφους του Συνδέσμου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού για την αντιμετώπιση της κρίσης του Κορωνοϊού;</b>
Οργανωθείτε ψηφιακά γιατί είμαστε πίσω και δεν υπάρχει business continuity plan
Έγκαιρη και συνεχής ενημέρωση χρησιμοποιώντας διάφορες πλατφόρμες, χρήση ερωτηματολογίου που συμπληρώνεται σε τακτή βάση από τους εργαζόμενους που ρωτά για τυχόν ταξίδια σε οποιαδήποτε χώρα και αν υπάρχει υπόνοια ή γνώση ότι η υγεία του εργαζόμενου να είναι πιθανά επικίνδυνη για τους λοιπούς συναδέλφους στο χώρο εργασίας.
E-Learning διαδικασίες, όπως B2B Sales, Χρήση CHAT ROOM, Διατραπεζικές Συναλλαγές
Ενημέρωση εργαζομένων μέσω SMS, Σύσταση ομάδων επικοινωνίας ενημέρωσης των εργαζομένων μέσω Viber
Προληπτική θερμομετρηση κι έλεγχος από ιατρικό προσωπικό κατά την είσοδο στους χώρους εργασίας με χορήγηση άδειας με αποδοχές σε όσους έχουν ελαφρά έστω συμπτώματα
Δανεισμός εργαζομένων από ομιλίες εταιρείες με παύση εργασιών.
Τηλεργασία
Για όσους εργάζονται από το σπίτι, συνεργασία με αλυσίδα delivery για την παράδοση του γεύματος που δικαιούνται
Σακούλες γύρω από τα παπούτσια που μπαίνουν αυτόματα από μηχανήμα μπαίνοντας σε χώρους. Στο εξωτερικό υπάρχει αυτό το μηχανήμα, μπορούμε να το φέρουμε στην Ελλάδα.
Να σκεφτούμε ότι η κατάσταση μπορεί να διαρκέσει μέχρι το καλοκαίρι και να δημιουργηθεί Πλάνο Δράσης
Η τηλεργασία είναι η λύση, αλλά η εταιρεία δεν το δέχεται, αν και υπάρχει δυνατότητα αισιοδοξία και θετική σκεψη, να είμαστε παρόντες με όλα τα διαθέσιμα μέσα ώστε να υποστηρίξουμε το ανθρωπινο δυναμικο μας σε όλα τα επιπεδα και να φροντιζουμε τον εαυτο μας για να μπορούμε να φροντισουμε και τους αλλους
Καθημερινό Παρουσιολόγιο / Ενημέρωση Υγείας προσωπικού απο τους προϊσταμένους καθ' όλη την διάρκεια των περιορισμών
1. Employees in suspension: we would like legal advice on the current labor law or on what the government temporarily announces 2. Advice on how to sustain our employees mental health
Να υπάρχει εξ' αποστάσεως ενδυνάμωση, ψυχολογική υποστήριξη και ανοιχτή γραμμή επικοινωνίας του προσωπικού με τους επικεφαλής των εκάστοτε μονάδων αλλά και μεταξύ των ατόμων. Να πληρωθούν οι άνθρωποι κανονικά για να μην αισθάνονται επιπλέον φόβο και ανασφάλεια. Οι διοικήσεις να δείξουν εμπιστοσύνη στους εργαζόμενους διότι εργάζονται απρόσκοπτα και από το σπίτι και εφεύρουν αποτελεσματικούς τρόπους ανταπόκρισης στις νέες προκλήσεις.
Εγκυρη και έγκριτη ενημέρωση
περισσότερες πρωτοβουλίες στην κατεύθυνση του Digital Transformation
Να διατηρηθεί το αίσθημα της κοινότητας, που έχετε καταφέρει να δημιουργήσετε ως ΣΔΑΔΕ (we love you!). Να ζητήσετε από τους Συλλόγους Coaching, ή απο επαγγελματίες coaches ή ψυχολόγους να προσφέρουν σε μία ανοιχτή γραμμή, κάποιες ωρες εθελοντικά για τη στήριξη επαγγελματιών του HR που έχουν να αντιμετωπίσουν νέες προκλήσεις και ίσως κληθούν να πάρουν δύσκολες αποφάσεις. Επίσης, να ζητήσετε να γίνουν κάποια webinars από ανθρώπους που κάνουν Crisis Management ή Stress Management, Resilience, θέματα Επικοινωνίας και Διατήρησης Ορίων Γονέων & παιδιών κλπ.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ “ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ HR ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ COVID-19”

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ), Απρίλιος 2020

<b>Υπάρχει κάποια πρακτική ή πρόταση που θα θέλατε να μοιραστείτε με τους συναδέλφους του Συνδέσμου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού για την αντιμετώπιση της κρίσης του Κορωνοϊού;</b>
Ενίσχυση του αισθήματος ατομικής ευθύνης στους εργαζομένους
Πρόγραμμα Ψυχολογικής Υποστήριξης, Ατομικά - Μέσω webinars
προτεραιοποίηση κρίσιμων λειτουργιών εταιρείας και εξασφάλιση για τους εργαζομένους που εκτελούν αυτές τις εργασίες εξοπλισμού που τους διευκολύνει στην εργασία τους από το σπίτι
όπου υπάρχει η δυνατότητα, η επιχείρηση να συνεργαστεί με τηλεφωνική υπηρεσία ψυχολόγων ώστε οι εργαζόμενοι στο σπίτι να μπορούν να τηλεφωνούν και να παίρνουν κατευθύνσεις - οδηγίες ψυχραιμίας και ψυχικής υγείας
Είναι γνωστή η τοποθέτησή μας!
Μέτρα ψυχολογικής υποστήριξης
Να μην πιέζουν τους εργαζόμενους να προσέλθουν στο γραφείο γιατί είναι οι ίδιοι που πρέπει να είναι καλά να δώσουν το παρόν όταν η κατάσταση έκτακτων μέτρων αλλάξει.
Όσο περισσότεροι εργαζόμενοι εργάζονται από το σπίτι, τόσο το καλύτερο.
Ανοικτή επικοινωνία και ενημέρωση του προσωπικού
να μην αναβαλλουν εργασίες επειδη δεν υπαρχει διαζωσης επικοινωνια. Να κανουμε οτι καναμε και πριν αλλα ηλεκτρονικα μεχρι να περασει η μπορα.
Συνεχή ενημέρωση των εργαζομένων, προτροπή για εργασία από το σπίτι, σχηματισμό επιτροπής αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών από όλα τα τμήματα, Συναντήσεις μέσω skype/internet , ψυχολογική υποστήριξη εργαζομένων μέσω δωράν τηλεφωνικής γραμμής με εξειδικευμένους ψυχολόγους
Καμπάνιες ενημέρωσης εστιασμένες στον ψυχολογικό παράγοντα των επιπτώσεων του Covid-19.
Συνέχιση οποίων δραστηριοτήτων μπορούν να επιτελεστούν με τη βοήθεια της τεχνολογίας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να νιώσουν απασχολημένοι και χρήσιμοι
Να υπάρχει πλάνο λειτουργίας της εταιρείας με remote access για όλους και χρήση εργαλείων όπως slack, zoom τα οποία όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν εξοικείωση. Να υπάρχουν online συναντήσεις 2 φορές την εβδομάδα μεταξύ των μελών όλων των ομάδων ώστε να υπάρχει παρακολούθηση των έργων και να μοιράζονται νέα καθήκοντα. Στα κανάλια επικοινωνίας να προωθούνται ιδέες που θα βελτιώσουν την καθημερινότητα της εργασίας από το σπίτι. Μηνύματα από το CEO και τους Γενικούς Διευθυντές προς όλους.
συνεχείς ενημέρωση από τον/την ιατρό εργοσίας και προώθηση σε όλο το προσωπικό συνεχείς οδηγίες και updates εκ μέρους του. Αποστολή smart tips for remote working στο προσωπικό, υπό τη μορφή εικαστικού! Ορισμός υπευθύνου από το HR, για τη διαχείριση και το συντονισμό όλων των ενεργειών γύρω από τον κορονοϊό.
Φακελοποίηση όλων των αρχείων ηλεκτρονικά στο cloud, ώστε να μην υπάρχει εξάρτηση από φυσικό αρχείο και παρουσία λογιστή στους χώρους εργασίας.
Καλημέρα με θετικό μήνυμα σε όλους σε καθημερινή βάση μέσω vimeo - ή chat
Συντονισμένη ενημέρωση απο συγκεκριμενη ομαδα διαχειρισης του κορονοιου με επιστημονικα τεκμηριωμενα στοιχεια ειτε απο ΕΟΔΔΥ ειτε απο την ΕΞΥΠ ειτε απο ΣΕΠΕ
Ευησυχασμός όλων, καθώς δεν είναι εφικτό όλοι να απορροφήσουν με τον ίδιο τρόπο την νέα ιδιόζουσα συνθήκη
Συνεχή ενημέρωση και οργανωμένες κινήσεις, χωρίς "πανικό". Ευελιξία στις αποφάσεις & ενέργειες, βάσει καθημερινών εξελίξεων.

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ “ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ HR ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ COVID-19”**

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ), Απρίλιος 2020

<b>Υπάρχει κάποια πρακτική ή πρόταση που θα θέλατε να μοιραστείτε με τους συναδέλφους του Συνδέσμου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού για την αντιμετώπιση της κρίσης του Κορωνοϊού;</b>
Διαχείριση του φόβου και επικοινωνία ανάγκης business continuity
Συνεχής ενημέρωση των εργαζομένων. Να αισθάνονται οι εργαζόμενοι ότι το HR είναι δίπλα τους και τους καταλαβαίνει.
Συνεχής αμφίδρομη επικοινωνία
Οι απολύτως απαραίτητοι εργαζόμενοι στα γραφεία.
Trust-based leadership
Αυστηρά μέτρα όσο νωρίτερα γίνεται. Έμπρακτη αλληλεγγύη. Η κρίση του κορωνοϊού θα περάσει, αλλά η κρίση για το πώς δράσαμε θα υπάρχει για πάντα.
προσέλευση στα γραφεία σε κυλιόμενη βάση (στόχος η μείωση προσωπικού στον ίδιο χώρο ταυτόχρονα), τοποθέτηση πούλμαν για μετάβαση στην εργασία, αραίωμα των χώρων εστίασης (δημιουργία αποστάσεων μεταξύ των τραπεζιών),
Όταν και όπου εφαρμόζεται η εργασία απο το σπίτι, για να μην υπάρξει συναισθημα απομονωσης, προτεινω συχνες συνομιλιες με συναδερφους, ανεξαρτητως της θεσης τους. Με τους συναδερφους μου εχουμε κανονισει 15λεπτο καφε καθε μερα για να λεμε τα νεα μας και να μενουμε σε επαφη. Αξιζει!!!