# **Je třeba bát se podzimní a zimní vlny covidu? Firmy by měly být připravené**

**Praha, 14. října 2022** – **Poslední čísla vývoje počtu covidově pozitivních nám ukazují, že stále ještě nejde o překonaný problém. A většina zaměstnavatelů bude toto téma řešit i celý podzim a zimu. Jak tuto situaci nyní ideálně řešit a na co nezapomenout?**

**Vyhodnocení rizik**

V první řadě je třeba jít na to systematicky. První vlna covidových opatření zastihla firmy nepřipravené, ale v současné době již mají řadu zkušeností s tím, jak situaci zvládnout. Přesto je právě teď opět na místě připravit se na případný nárůst nemocnosti.

Analýza rizik by měla firmy připravit na rychlé zavedení účelných opatření ve chvíli, kdy to bude třeba. Měla by zahrnovat plán, jak minimalizovat kontakty mezi lidmi na pracovišti určit, zda a jak by se měli na pracovišti střídat, eventuálně jak upravit pracovní prostory. Také připravit scénáře pro případ, že onemocní větší množství lidí najednou a bude třeba zajistit fungování firmy. Dalším důležitým bodem je prověření systémů pro vzdálenou spolupráci a jejich zabezpečení.

**Pracoviště, které lze přizpůsobit**

V době pandemických uzávěr se většina kancelářských objektů vylidnila a po návratu zaměstnanců na pracoviště se podoba pracovišť postupně mění. Upouští se od společných velkých kanceláří nebo se mění jejich podoba tak, aby bylo možné reagovat na rychle se měnící situaci. Trendem je podřídit je účelnosti, a zároveň zvýšit komfort a pohodu. Vznikají chytře organizované variabilní společné prostory, jejichž kouzlo spočívá v účelném vybavení a uspořádání.

„Cílem je vytvořit takové pracoviště, kde má každý přítomný své pracovní místo s dostatečným odstupem od ostatních, a tato místa jsou podle potřeby propojena do určitých enkláv. Pak se lze například jednoduše shluknout kolem centrální stanice vybavené komunikační technikou, k níž se mohou jednotliví pracovníci otočit pro jednání prostřednictvím videokonference nebo on-line platformy. Zde nacházejí uplatnění nová chytrá zařízení, která usnadňují spolupráci – například kamery, které díky využití umělé inteligence udržují záběr na aktivní členy diskuse nebo speciální zařízení, která stisknutím jediného tlačítka nasdílejí schéma nakreslené na klasické tabuli na monitory zařízení všech účastníků schůzky,“ vysvětluje Michal Černý ze společnosti Audiopro.

**Hygienické prostředí musí být čisté**

Pandemie změnila náš pohled na čistotu pracovního prostředí, začali jsme ji vnímat mnohem kritičtěji. S rizikem nákazy tak vždy stoupají i nároky na čistotu prostředí, v němž pobýváme velkou část dne. Průzkum společnosti Kärcher ukázal, že více než třetina (36 %) zaměstnavatelů nyní klade mnohem větší důraz na hygienu a čistotu pracoviště, dalších 32 % firem se na vylepšení situace v této oblasti také více zaměřilo.

„Desinfekční prostředky nevyřeší vše, desinfekce bez předchozího vyčištění povrchů není účinná ani z poloviny. Pandemie mnohým otevřela oči a začali se více zajímat, proč některé mnoho let setrvačně používané formy úklidu nefungují. Prosazují se tak nové metody jako je například čištění horkou párou, které odstraní nečistoty a spolehlivě zabije většinu běžných bakterií a obalených virů. Jde navíc o metodu, při níž není třeba využívat chemické čisticí prostředky, přesto bezpečně desinfikuje ošetřené povrchy,“ říká k moderním ekologickým alternativám úklidu Lukáš Rom ze společnosti Kärcher.

**Zaměření na zaměstnance**

Nezměnil se jen způsob práce, ale i nároky a potřeby zaměstnanců. Mění se jejich preference, od zaměstnavatele očekávají vyšší míru důvěry a od manažerů efektivní vedení. Klíčovou se stává schopnost řídit a motivovat zaměstnance na dálku. Lidé na manažerských pozicích se museli naučit řídit tým jinak, udržet soudržnost a kontakt mezi lidmi přítomnými na pracovišti a pracujícími z domova.

„V posledních třech letech jsme zaznamenali výrazný posun v požadavcích zaměstnanců. Finanční ohodnocení je kvůli ekonomické situaci stále důležitým kritériem, ale lidé chtějí také dělat práci, která jim dává smysl a pracovat v kolektivu, kde se cítí dobře. Je zřejmé, že většina firem si uvědomuje, že nyní musí zaměřit svou pozornost dovnitř firmy, na své zaměstnance a jejich potřeby. Také vnímají růst důležitosti vzdělávání zaměstnanců a nutnost budování organizace založené na jejich dovednostech. V době, kdy musejí odolat velkým ekonomickým tlakům, ale také udržet své zaměstnance spokojené, jsou nejdůležitějšími faktory pro HR oddělení, ale i vedení firem, zvládnutí interní komunikace a digitalizace,“ říká Michal Novák z pracovního portálu Profesia.cz.