

SPPolu to prekonáme

Ako uľahčiť osobný a pracovný život zamestnancov a budovať ich lojalitu a dôveru k firme v období pandémie.

Popis problému

- ▶ Informácie/opatrenia v súvislosti s Covid-19 sa neustále menili, zamestnanci sa v nich neorientovali
- ▶ Procesy v spoločnosti boli nastavené na vykonávanie práce na pracovisku a komunikáciu/schvaľovanie dokumentov v tlačenej podobe
- ▶ V dôsledku pandémie sa obmedzil osobný kontakt/stretnutia/porady so zamestnancami a pocit prepojenia zamestnancov na firmu
- ▶ Zvýšil sa nápor zákazníkov na zákazníckych centrách a ďalšie súvisiace činnosti z dôvodu plnenia úloh dodávateľa poslednej inštancie, ktorým bolo nevyhnutné poskytnúť komplexnú službu aj v čase pandémie a s tým súvisiacimi obmedzujúcimi opatreniami

**Budovanie
vztáhu medzi
HR a
zamestnancom**

Cieľ projektu

- ▶ Poskytovať zamestnancom pravidelné, rýchle a zrozumiteľné informácie v súvislosti s Covid-19, implementovať ich na podmienky SPP a pomôcť tým zamestnancom prekonať situáciu vyvolanú pandemiou
- ▶ Vytvoriť pre zamestnancov bezpečné pracovné prostredie a zároveň udržať spoluprácu medzi zamestnancami a tímami, zabezpečiť bezproblémový onboarding nových zamestnancov
- ▶ Vytvoriť pre zamestnancov prostredie a nastaviť procesy, vrátane schvaľovania dokumentov tak, aby sa mohli sústrediť na poskytovanie kvalitných služieb pre zákazníkov
- ▶ Upevniť spokojnosť zamestnancov so zamestnávateľom a úroveň podpory, pravidelným informovaním, priebežnými aktivitami a balíčkami, ktoré zároveň podporili ďalšie slovenské firmy a dodávateľov

Začiatok implementácie

September 2020

Výsledok

- ▶ SPP sa aj v čase pandémie podarilo nepretržite poskytovať služby zákazníkom a zvládať nápor nových zákazníkov ako dodávateľ poslednej inštancie
- ▶ Spoločnosť aj napriek sťaženým pracovným podmienkam dosiahla kladný hospodársky výsledok
- ▶ Spoločnosť SPP dosiahla zaočkovanosť zamestnancov na Covid-19 na úrovni viac ako 70 % zamestnancov, vďaka systematickej kampani založenej na prinášaní odborných informácií a zjednodušenia prístupu k lekárom a očkovaní
- ▶ V prieskume názorov zamestnancov realizovanom v roku 2021 zamestnanci vysoko hodnotili starostlivosť odboru ľudských zdrojov a aktivity, ktoré realizoval zamestnávateľ počas celého obdobia pandémie

Výhody

- ▶ Budovanie vzťahu medzi odborom ľudských zdrojov a zamestnancami, posilnenie dôvery zo strany zamestnancov, pozitívna spätná väzba od zamestnancov
- ▶ Udržanie a posilnenie spolupráce medzi zamestnancami a tímami, plynulý prechod do bežného pracovného režimu po pandémii
- ▶ Zintenzívnenie projektov zameraných na elektronizáciu a zjednodušenie procesov v spoločnosti
- ▶ Pokračovanie zamerania na spoluprácu so slovenskými výrobcami, ktorých výroby mali pozitívny ohlas u zamestnancov

