

Dever de cuidar: pontos fundamentais para apoiar a mobilidade pós-pandemia

Jennifer White, Director, Global Advisory Services

A pandemia da COVID-19 aumentou a importância do dever de cuidar das organizações e aumentou o foco no apoio à mobilidade. Na verdade, 62% dos entrevistados da pesquisa de opinião SIRVA, *Destaque no dever de cuidar*, indicaram que agora eles têm mais responsabilidade pelo dever de cuidar. A pesquisa de opinião ajuda a explicar sobre o apoio ao dever de cuidar pré-pandêmico, suporte atual e como a mobilidade pode parecer no futuro próximo.

As organizações estão enfrentando desafios com o aumento dos custos adicionais do apoio ao dever de cuidar, abordando as diferenças no suporte global e gerenciando recursos que já estão no limite. Entre os resultados da pesquisa de opinião estavam algumas maneiras importantes pelas quais as organizações podem se preparar para a mobilidade pós-pandemia.

Apoio às novas responsabilidades do dever de cuidar

Os profissionais de mobilidade indicaram que estão apoiando novas responsabilidades do dever de cuidar em duas áreas gerais: **rastreamento de funcionários** e **apoio aos funcionários**. As principais estratégias que as organizações estão solicitando para o rastreamento de funcionários são *definir diretrizes e restrições de viagem* (71%) e *rastrear todos os funcionários na designação* (47%). As principais áreas focadas no funcionário de maior apoio são *apoio à saúde mental e bem-estar* (65%) e *serviços de higienização* (56%).



[Click to view our Duty of Care Pulse Survey Report](#)

Ouça seus funcionários

Um sinal encorajador é que 59% das organizações responderam que estão cada vez mais abertas a ouvir as necessidades dos funcionários em comparação com antes da pandemia. Os funcionários querem se sentir valorizados e ter suas vozes ouvidas, então essa tática é uma das maneiras pelas quais as organizações podem oferecer uma experiência positiva para funcionários em relocation.

As três principais áreas de apoio solicitadas pelos funcionários são *apoio de quarentena adicional, prazos de relocation estendidos e designações em fases* onde a família chega depois do funcionário. Os funcionários também estão buscando maior clareza e informações sobre a garantia e o apoio médico que receberão. Ouvir seus funcionários não só pode aumentar o sucesso das designações, mas também pode ser uma boa maneira de atrair e reter seus melhores talentos.

Adição de novas disposições para apoiar a mobilidade pós-pandemia

Embora ainda não estejamos no estágio pós-pandemia, é importante pensar sobre qual será o futuro do apoio de mobilidade. A seguir estão as cinco principais disposições da política que as organizações adicionaram, ou adicionarão, à sua política para apoiar a mobilidade pós-pandemia:

1. *seguir os requisitos locais de quarentena* (68%)
2. *fornecer serviços de higienização* (61%)
3. *oferecer serviços de saúde mental* (56%)
4. *apoio de quarentena* (53%)
5. *rastreamento mais robusto de funcionários e informações críticas* (49%)

Leia nossa [Pesquisa de opinião Dever de cuidar](#) para as principais considerações sobre como você pode melhor apoiar seus funcionários. Para obter mais informações sobre como a SIRVA pode ajudar sua empresa a lidar com o dever de cuidar pós-pandemia, entre em contato conosco em concierge@sirva.com.

Leitura recomendada:

- [Pesquisa de opinião: Destaque no dever de cuidar](#)
- [Artigo técnico da SIRVA: Como gerenciar sua força de trabalho remota](#)
- [Infográfico: Como gerenciar sua força de trabalho remota](#)
- [Principais considerações para o design de um programa de mobilidade](#)
- [Matriz de referência da SIRVA para COVID-19: impactos na relocation e mudança](#)

For more information, please see [SIRVA's Blog Disclaimer.](#)