

Ako som prežila koronu...

Pracovať v oblasti ľudských zdrojov znamená o ľudí sa zaujímať, o ľudí sa starať a s ľuďmi sa stretávať. V HR brandži sa pohybujem od roku 2002 a situáciu z jari tohto roka považujem v mnohých ohľadoch za výnimočnú s príležitosťou na veľké zmeny v spôsobe práce nielen pre HR profesionálov.

Nikto z nás nedokázal predpovedať a naplánovať to, čo sa dialo od začiatku marca: že sme sa s ľuďmi nemohli a nemôžeme stretávať, že nepracujeme v kanceláriách, že digitálna disrupcia bola v mnohých firmách urýchlená a v oblasti digitalizácie práce a procesov sa za tri týždne dosiahlo viac, než by sme v normálnom živote bežne fungujúcej korporácie plánovali a realizovali aj štyri roky...

Pandémia ochromila naše roly v pracovnom, osobnom aj v spoločenskom živote. Prichod čiernej labute (podľa Nassima Nicholas Taleba, autora knihy Čierna labuť) nikto nemohol a nevedel naplánovať. Vplávala do našich životov, rodín, kancelárií, vzťahov, vzdelávania, podnikania či do ekonomicko-politického diania a prerozdelenia šachové figúrky. Prístupy vedenia spoločností boli rôzne. Niektoré sa rozhodli pozastaviť výrobu a nastaviť určité obmedzenia pre zníženie rizika nákazy, mnohé museli svoje podniky dočasne zavrieť na základe nariadenia vlády, iné firmy sa rozhodli pozastaviť výrobu, aby ochránili zdravie svojich ľudí, ďalšie zmenili spôsob poskytovania služieb a hľadali nové možnosti. Reštaurácia v našom okolí začala roznášať jedlo priamo na adresu objednávateľa, moja cvičiteľka jogy precvičovala online cez internet, koučing bol realizovaný cez Skype či ZOOM, školenia boli a ešte vždy sú realizované online za podpory mnohých digitálnych platforiem, výborná spoločnosť XY zmenila svoje portfólio a začala šiť rúška, iná entita namiesto octu vyrábala lieh, ďalšia prestala šiť pánske saká a začala šiť rúška... Nájst možno ďalšie a ďalšie príklady. Vzdelávacie, konzultačné, rozvojové firmy, „eventovky“, organizátori konferencií, koučovia či motivační spikri zaplnili sociálne siete povzbudivými statusmi o tom, ako sa to dá... Firmy túto krízu využili na väčšie či na menšie zmeny v portfóliu a zároveň aj na to, ako ponúkať služby či produkty a ako ich dostať ku klientovi. Áno, mnohé firmy sa nepozviechali – neprispôbili sa a ich ponuku už na trhu nenájdeme.

Byť počas týchto týždňov, ba dokonca mesiacov blízko kolegov, zamestnancov, šéfov, klientov či kandidátov v úplne iných oblastiach ako dosiaľ sa stalo najdôležitejšie pre každého HR-istu či personalistu. Bolo dôležité upevniť vzťahy a upevniť hodnoty. Byť tu pre ľudí v ich jednoduchej podstate, vnímať ich nielen ako zamestnancov, ale aj ako manželov, manželky, rodičov, starých rodičov,

učiteľov, vnímať ich rodinné situácie a väzby, dopriať im čas. Automaticky sme s kolegami podporovali komunity aj jednotlivcov. Počas personálnych pohovorov som okrem kandidátov debatovala aj s ich deťmi a zažila som aj konferenčné hovory, počas ktorých som chvíľami „diskutovala“ aj s ich domácimi miláčikmi. ZOOM call, kde som sa rozprávala nielen s kandidátkou, ale aj s jej mačkou, bol veľmi zábavný. Na druhú stranu, nasledoval Skype call s lekárkou v Madride v prvej línii, ktorý bol plný zúfalstva, vyčerpania a pokornej snahy povedať mi, čo sa u nich deje. Našu chatu sme poskytli rodine s tromi deťmi, aby mohli panelákový mini priestor vymeniť za voľnosť pohybu, inštalácie technológií a IT platforiem pre školákov aj učiteľov boli na dennom poriadku niekoľko týždňov, rodičia ako IT experti, kuchári, manažéri, učители, zabávači i animátori popoludňajších aktivít a športových disciplín – áno, toto všetko sme zvládali. Aj logopédiu online s deťmi zo škôlky, aj pomoc s hľadaním dobrovoľníkov, aj medikov pre laboratória. Digitálne platformy ako Microsoft Teams, ZOOM, Hangouts, Skype, WhatsApp, BlueJeans, Webex a iné sa stali mojim každodenným chlebkom. Ľuďi som stretávala len vo virtuálnom prostredí bez osobného kontaktu, s výmenou informácií, emócií a názorov cez obrazovku PC či smartfónu.

Táto kríza dala facku všetkým zbytočnostiam v našich životoch – v rodinných aj v pracovných. Viete, čo je triáz? Dobre ju poznajú záchranári, lekári na urgentnom prijíme aj vojaci. V skutočnosti je jej význam veľmi jednoduchý, pochádza z francúzštiny a znamená – triedenie. Už Napoleon ju poznal. Ako „triediť“ pri nedostatku zdrojov, ako sa rozhodovať efektívne v krízovom režime s mnohými limitmi, ak nemôžem starostlivosť dopriať všetkým a ešte sú tu aj etické dilemy? Akú triáz zvoliť pre pracovné procesy, financie, ľudí, spoluprácu, komunikáciu, prácu v tíme, situáciu v rodine? Koľko by ste „intubovali“ vy? Bola by dnes triáz iná?

Najsmutnejšie bolo počas korony v „remote“ pracovnom nastavení vidieť, ako „sebahodnotu“ a sebadôveru hľadajú manažéri/lidri v práci a korporátnom prostredí..., keď ju v pôvodne bezpečnom prostredí rodiny a domova počas krízy stratili.

Verím, že som ako HR profesionálka aj ako človek, matka, manželka a priateľka zvládla a psychicky ustála najväčší sociálny, ekonomický a psychologický experiment v našej histórii spojený s neviditeľným nepriateľom – vírusom SARS-CoV-2. Moja bilancia je

mínus traja CEOs, plus štyri budúce očakávania detí v mojom okolí a tri rozvody v postkoronovom období.

Naše myšlienky ovládame my, o čom budem rozmýšľať, o tom rozhodujem ja, na čo budem myslieť, o tom rozhodujem opäť ja... Nechajte negatívnu myseľ ovládať vaše správanie a konanie. Skvelé sú ideomotorické tréningy, používajú ich napríklad športovci po zraneniach, ktoré ich paralyzujú od športových tréningov. Nemôžem ísť k moru, necítim sa bezpečne? Zavriem na chvíľu oči, predstavím si obľúbenú pláž pri Egejskom mori či iné bezpečné miesto a myseľ sa upokojí.

Dnes som odolnejšia a húževnatejšia HR profesionálka! Už nie som v šoku, ani ako HR, ani ako manažérka a ani ako rodič. Otázky ako a kedy sa vrátim do pôvodného rytmu a do našich kancelárií sme vyriešili: už nikdy sa tam nevrátim tak ako pred marcom 2020. Džin home office bol vypustený z fľaše a už sa cez úzke hrdlo nikdy nepretlačí späť. Home office už nebude len benefitom, bude štandardným pracovným konceptom. Firmy nastavili nové pravidlá a alokovali zdroje na domáce kancelárie. Zamestnanci vo firmách sa postupne vrátili do svojich kancelárií, ale sú mnohí, ktorí sa ešte vždy nevrátili a budú pracovať z domu až do konca roku 2020. Riadim a vymýšľam, ako aktuálne u zamestnancov rýchlo rozvíjať nové komunikačné zručnosti, vzdelávanie, tréningy, rozvoj, nové pracovné postupy, motiváciu, odmeňovanie aj reporting, ako nastaviť rovnováhu až integritu osobného a pracovného života, aby sme ľuďom pomáhali v ich pracovných rolách tak, aby náš biznis prosperoval.

Osvedčili sa mi programy a tréningy zamerané na mentálne zdravie, stres a odolnosť, wellness prístup k práci a k životu, zábavné a komunitné aktivity, ktoré vtiahli do firemného života aj rodiny. Zrazu som zistila, že kolegovia či klienti okolo mňa sú aj manželmi, partnermi, rodičmi a dobrovoľníkmi a že napríklad žijú v nie-

kolkgeneračnom dome a musia sa postarať o bezpečnosť a zdravie seniorov.

Open space a kancelársky život našich bánk, telekomunikačných operátorov, IT firiem, SSC a call centier bude po pandémii vyzerať úplne inak. Koronavírus prispel k zásadnému prehodnoteniu fyzickej blízkosti zamestnancov na pracovisku, čo sa pravdepodobne prejaví nielen v dočasnej, ale aj v trvalej reorganizácii kancelárskych priestorov a vo zväčšení využívania metrov štvorcových na jedného zamestnanca. V budove, kde bolo ešte vo februári 500 zamestnancov, môže byť dnes najviac 150.

V jeseni 2020 sme v procese vytvárania nových biznis modelov, zmeny zákazníckeho správania a novej zákazníckej skúsenosti, obmedzených rozpočtov, tvorby nových plánov, organizačných štruktúr, pracovných pozícií, nových zodpovedností, identifikácie IT platforiem, ktoré sú efektívne a bezpečné, prípravy scenárov na druhú, tretiu a x-tú vlnu koronavírusu, nových nákrsov pôdorysov a dimenzií kancelárií a desk sharingu a najmä privalu novej energie do nášho/môjho leadershipu. Asi nikdy nebola Darwinova myšlienka o prežití tých, ktorí sa najlepšie prispôbia, vo svete podnikania taká relevantná ako dnes. Firmy sa musia prispôbovať, teda meniť sa priebežne. Niektoré to vedia lepšie, niektoré horšie. Zmena je jediná istota. Akceptujeme change fitness. Schopnosť prispôbiť sa, doslova a dopísmena, rozhoduje o tom, ktoré firmy prežijú, a ktoré nie. Zmien nebude menej. Súčasný svet je rýchlejší. Všetky firmy musia veľmi agilne reagovať na disruptívny tlak, ktorý prichádza zo všetkých strán. Adaptabilní ostanú. Nechceme skončiť ako Kodak alebo Nokia.

Ing. Ladislava Molnárová,
HR profesionálka/Talent Acquisition



3. ROČNÍK CHARITATÍVNEHO BEHU
Aj keď si pacient po porážke, nenechaj sa poraziť a pridaj sa k nám

25. október 2020
K Svetovému dňu cievnnej mozgovej príhody

Beh na mieste: River park, Bratislava
Virtuálny beh: Odbehni kdekoľvek

viac info na
www.behneporazenych.sk
náhla cievnna mozgová príhoda.