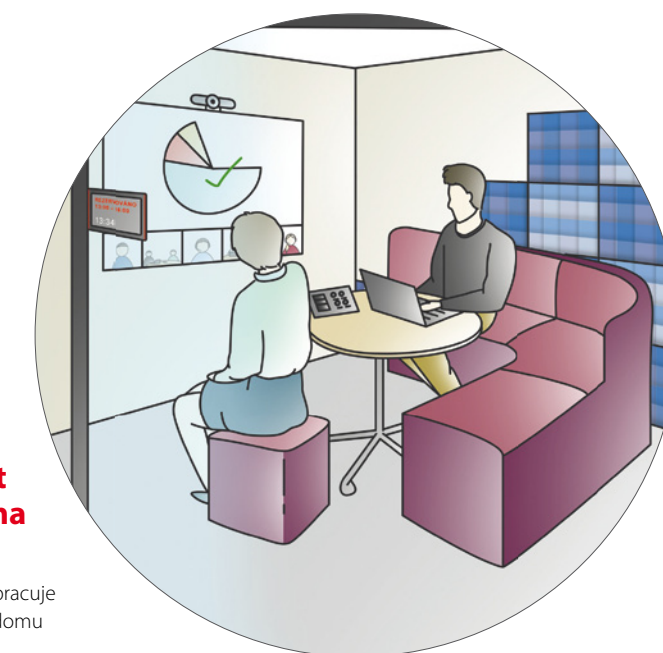
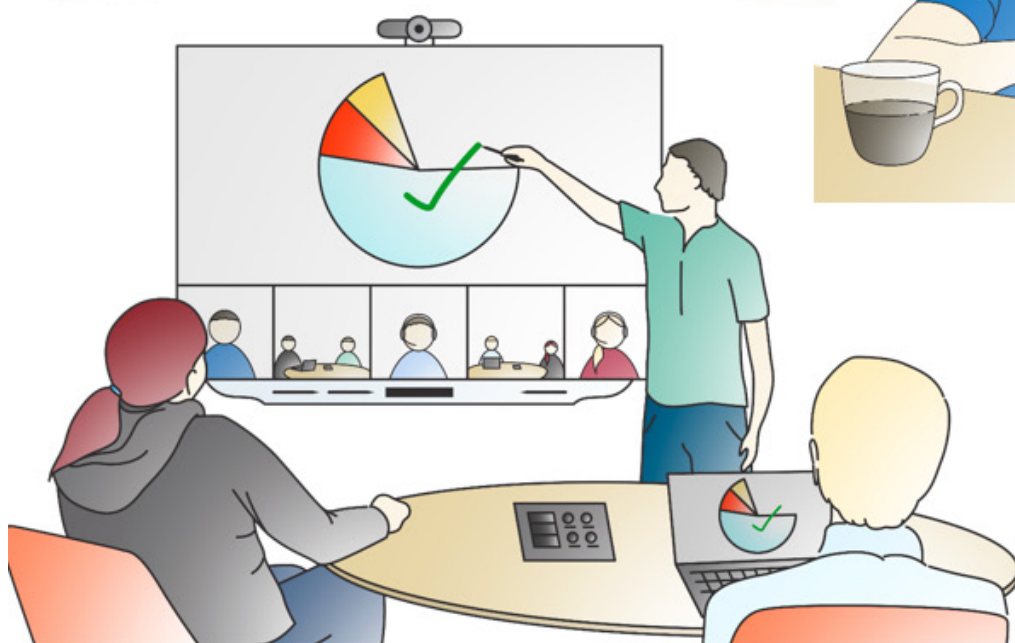


Technologie musí usnadňovat život lidem obecně.

Rezervace stůlů, místností, garážového stání



Práce na dálku umožňuje zaměřit energii na práci i na život.

Hybridní spolupráce, část lidí pracuje v kanceláři, část lidí pracuje z domu nebo odkudkoli

Hybridní týmy a jejich lídři

V dnešní době řešíme spoustu otázek: Jak vylepšit image firmy, abychom nalákali talentované lidi? Co je pro zaměstnance atraktivní, na čem skutečně záleží? Jak vylepšit firemní kulturu? Jak zvládnout nový normál v pokoronavirové době? Jak bude vypadat budoucnost práce, jaké moderní komunikační technologie nasadit a jaké nové způsoby práce lze očekávat? Nejen na tyto otázky nám odpovídal Jiří Plátek, Workplace Design Specialist, AV MEDIA, a.s.

PRVNÍ DOPORUČENÍ

Starejte se o lidi a rozvíjejte jejich digitální dovednosti (používat technologie), profesní dovednosti (neustále se učit) a měkké dovednosti (otevřeně komunikovat, spolupracovat napříč vzdálenými týmy a uvědomit si význam empatického zájmu).

Rozvoj měkkých dovedností je zcela zásadní pro pochopení sebedisciplíny, angažovanosti, firemních hodnot a kultury. Hlavním cílem vůdců je „**rozvoj člověka**“, jeho osobnosti, rozšiřování povědomí o emoční inteligenci, uvědomění si potenciálu komunikace, spolupráce a způsobu myšlení.

Je také důležité tvořit praktické zkušenosti, jak pružně reagovat na změny a problémy mezi kolegy, hybridními týmy, zákazníky a současně navrhnout agilní, rychlá a neotřelá řešení. Vůdci si musí uvědomit, že dlouhodobý úspěch hybridních týmů* a jejich členů není založen jen na profesních dovednostech (např. digitální gramotnosti), kde v dnešní době paradoxně nesoutěžíme s člověkem, ale s robotem nebo umělou inteligencí.

Mnohem podstatnější je „rozvoj emoční inteligence“. Pochopit sám sebe, své kolegy, týmy, zákazníky,

obchodní partnery a lépe porozumět hodnotám a smyslu vykonávané práce. Lidé nepotřebují být řízení, lidé se potřebují rozvíjet.

**Hybridní týmy: část lidí pracuje z kanceláře, část lidí pracuje z domova nebo odkudkoli.*

Říká se, že když člen týmu a celý tým zná dobře svého zaměstnavatele a firemní DNA, zaměstnavatel mnohem lépe rozumí týmům a jeho členům. Což znamená, že obě strany chápou, co mohou jeden od druhého očekávat. Zaměstnavatel může v dlouhodobém horizontu cíleně připravovat týmy a členy na nové výzvy tak, aby vše zapadlo podobně jako ozubená kolečka v mechanických hodinách.

Hlavní podstatou úspěšné organizace je, že vám „**na lidech a týmech opravdu záleží**“. O co jde? Lidé se potřebují v pracovním prostředí cítit dobře: fyzicky, mentálně a emočně, a to tak, aby se ve složité době (např. pokoronavirové) mohli rychle orientovat, hledat se, propojovat a realizovat vlastní sebeplnění vůči organizaci nebo týmu. V překladu to znamená udržovat si zájem o otevřenou komunikaci, spolupráci na dálku, kreativitu a posilovat firemní vize. Novým normálem není práce v kanceláři od 8 do 17 hodin, novým

normálem je hybridní způsob otevřené komunikace a spolupráce odkudkoli. Právě v tomto okamžiku se totiž pozná, zdali mezi lidmi dochází k opravdovému naplnění potenciálu, zdali jim dává práce smysl, zdali se dokážou seberealizovat a přizpůsobit novým situacím nebo nakonec odejdou.

Produktivita, spokojenost a angažovanost neustále klesají. Jak dosáhnout toho, aby členové hybridních týmů byli opravdu angažovaní a spokojení? Organizace, týmy a všichni lidé musí pochopit, že dělají smysluplnou práci, která je baví, dává jim smysl, přináší užitek a radost. Proč je to důležité?

Pokud se nebudete soustředit na pracovní zkušenosti z naplněné práce, potom nikdy nepřenesete „pozitivní zkušenost na své zaměstnance“ a už vůbec ne na zákazníky. Zákazníci budou nespokojeni a budou přecházet ke konkurenci. Co je příčinou? Jsou to vaši lidé a týmy, protože řeší problémy z vykonávané práce.

„Digitální transformaci vs. COVID-19“ můžeme využít jako dokonalý prostředek k vybudování hybridních týmů. Jaké je poslání hybridních týmů? Naplňovat ambice lidí a týmů, aby žili svůj život, aby tvořili, aby otevřeně a beze strachu mezi sebou komunikovali

a spolupracovali na dálku, aby naplňovali svá poslání, aby plnohodnotně využili získané životní dovednosti. Bohužel aktuální příležitost ignorujeme. Přitom stačí tak málo. Pozorovat a zajímat se v pokoronavirové době o lidi a týmy. Výmluvou je, že nemáme dostatek času, protože se potřebujeme soustředit na jiné podstatné věci. Jsme v začarovaném kruhu. Nepovažujeme změnu za příležitost, ale za problém, se kterým si neumíme poradit.

Naše mysl je nastavena tak, že co nedokážeme dobře změřit, považujeme za nepřesvědčivé a nedokonalé. Neumíme si představit, jak týmovou spolupráci na dálku, angažovanost a spokojenost zaměstnanců převést do ekonomických výsledků firmy. Ptáte se, v čem je problém?

Nefunguje vám rozvoj růstu jednotlivce a týmu. Neprobíhá pravidelná (nejlépe jednou týdně) interakce mezi lídrem a členy týmů. Položím vám jednoduchou otázku. Víte, co přesně s týmem děláte, jak naplňujete společné cíle? Pak se nevíte, že podle studie Gallup 70 % zaměstnanců nemá zájem o práci, protože je nebaví. Projevte zájem, naslouchejte tomu, co lidé říkají, jak a odkud chtějí pracovat, a společně definujte očekávání. Lidé mají většinou jiná očekávání než vaše.



Kdo chce zapalovat jiné, musí sám hořet.

Komunitní zóny, setkávání se zákazníky, neformální zážitky a inspirace



Musíme spolupracovat jinak, než jak jsme byli zvyklí.

Kreativní stand-up setkání, agilní přístup k práci, řešení nových nápadů a inovací

Lidé nepotřebují být řízení, lidé se potřebují rozvíjet.

Soustředěná práce, řešení individuálních úkolů a kreativních nápadů



DRUHÉ DOPORUČENÍ

Dejte prostor všem lidem a týmům, kteří mají chuť, mají nápady a jsou schopni přijít s inovacemi. Takové lidi a týmy poznáte jednoduše, protože nečekají na úkoly a procesy, ale jsou sebedisciplinovaní, tvořiví, chtějí se rozvíjet, hledají nové výzvy, oceňují svobodu a flexibilitu. Otevřete těmto lidem cestu k angažovanosti, smysluplnosti z vykonané práce, ke vzájemnému pochopení a vzájemné pomoci. Říká se tomu „**spolotovření, spoluodpovědnost**“.

Abychom mohli mluvit o opravdovém spolutvoření a spoluodpovědnosti musíme u členů týmů pochopit jejich individuální osobnost, abychom mohli využít jejich potenciálu, toho, co je ve skutečnosti baví, o co mají zájem, jak se chtějí rozvíjet. Vše je potřeba nastavit tak, aby to bylo považováno za osobní naplnění, každodenní rutinu a dlouhodobou disciplínu. Každý člen týmu pracuje s konkrétním „**individuálním zájmem**“ a preferencemi. Individualita jednotlivce dává velkou příležitost celému týmu, jak vyváženě, disciplinovaně a efektivně spolupracovat odkudkoli.

TŘETÍ DOPORUČENÍ

Zajímejte se, co se děje kolem vás. Zajímejte se, co dělá kolega. Zajímejte se, jak fungují týmy a celá organizace. Zajímejte se, jakým způsobem můžete být prospěšní, jak můžete pomoci. Prohloubením svého zájmu se automaticky vzděláváte, rozšiřujete si další vědomosti a vycházíte ze své „**komfortní zóny**“. Dnes si nevystačíte s odborností na jednu oblast: získat práci, kvalitně ji vykonávat a odnést si adekvátní odměnu. Přístup „přikaž a zkontroluj“ fungoval před desítkami let. Dnes je nutné zdokonalovat myšlení a přizpůsobit se novým změnám.

Je potřeba více naslouchat, přispívat, zapojovat se, spolutvořit, přemýšlet a hledat smysl. Pochopit individualitu jednotlivce (sebe sama) vs. tvořivost týmu (otevřená komunikace) a být jeho součástí. Mít zájem věci společně měnit, celoživotně se vzdělávat a přijímat nové výzvy, uzavírá náš rozhovor

Jiří Plátek.



Starejte se o lidi a rozvíjejte je, vyplatí se to!

Neformální prostory, otevřená interakce mezi dvěma lidmi nebo menší skupinou