

## ARCHITEKTŮM SE DAŘILO IZOLOVAT LIDI PŘED OKOLNÍM SVĚTEM

22

EMPLOYER BRANDING 2021

ANALÝZY - PROGNÓZY - ROZHOVORY

### ARCHITEKTŮM SE DAŘILO IZOLOVAT lidi před okolním světem

Vyzkoušeli jsme si, že se dá fungovat dobře i z domova, nechceme to nastavit jako pravidlo, ale víme, že když bude potřeba, kolegové můžou home office využít častěji, než tomu bylo dosud, říká TEREZA ČECHOVÁ, HR manažerka OBERMEYER HELIKA a.s.

● **Práce HR je o kontaktu s lidmi. Jak se vám to dařilo v době restrikcí, home office, nepokávání se a uzavřených pracovních kolektivů?**

Naše kancelář sice přešla převážně do režimu home office, nicméně úplně uzavření jsme nebyli, takže alespoň nějaký kontakt s lidmi byl. Pár z nás se potkávalo téměř denně v kanceláři, samozřejmě v rámci všech bezpečnostních opatření. Kontakt byl omezený, ale byl. Posílali jsme na zaměstnance informační e-maily o aktuální situaci, byli jsme s nimi v kontaktu prostřednictvím telefonu, e-mailu nebo firemních Teamsů.

● **Daří se vám posilovat loajalitu zaměstnanců?**

Snažíme se tu lidem vytvářet příjemné pracovní prostředí, například jsme začali pořádat častější firemní snídane, samozřejmě stále v rámci bezpečnosti. V době pandemie jsme se snažili lidem vycházet maximálně vstříc, přispívali jsme jim nově i na dopravu – na benzin, aby mohli do práce dojíždět autem a vyhýbali se zbytečným kontaktům v MHD. Věříme, že toto zaměstnanci vnímají pozitivně a nám se to vrátí v podobě jejich loajality.

● **Změnil se pohled zaměstnanců a systém nabízených benefitů?**

Vzhledem k situaci jsme byli bohužel nuceni některé benefity omezit, jiné byly omezeny automaticky – například jako karta Multisport. Zároveň jsme ale třeba přišli na to, že některý benefit nebyl tak využívaný, jak jsme si mysleli a došli jsme k názoru, že ho zrušíme úplně. V rámci benefitů jsme se vrátili bohužel o krok zpět, ale máme teď čas se zamyslet, co by lidem udělalo radost a zaměřit se do příštího roku na nové benefity.

● **Poděpsala se nějak sociální izolace na zaměstnancích? Nemuseli jste zapojit do své každodenní práce více psychologii?**

Tim, že naše kancelář nebyla uzavřena zcela a lidé se tu občas potkávali, bych neřekla, že sociální izolace byla tak velká. Ale určitě jsme si trochu odvykli na běžný každodenní režim. Nicméně si myslím, že se zaměstnanci těšili, až se

opět vrátíme do normálního režimu. Zatím jsme nezaznamenali, že by tu byla potřeba rada odborníka nebo nějaký psychologický rozbor kolegů.

● **Hranice mezi organizací, interním HR a dodavateli se redefinují. Dochází k většímu prolnutí externího a interního, více se mluví o autonomních týmech. Cítíte tyto změny i ve vaší firmě?**

Naše firma je tvořena hlavně zaměstnanci na pracovní smlouvu, máme ale i pár externích kolegů, kteří nám pomáhají. Řekla bych, že vzájemná spolupráce i komunikace mezi nimi funguje dobře. V dnešní době není problém se domluvit na dálku. Týmy u nás spolupracují velmi úzce, komunikace mezi nimi je na denní bázi. Mají pravomoci a odpovědnost. Tým vede zkušený vedoucí, který rozděluje úkoly, tým ty úkoly plní, konzultuje postupy, radí se.

● **Museli jste zvolit nějaké nové a doposud netradiční metody práce s lidmi?**

Neřekla bych, že netradiční, ale přešli jsme na home office, což při povaze naší činnosti není běžné. Kolegové se potřebují potkávat a konzultovat pracovní postupy a využívat technické vybavení, které doma nemají. Začali jsme se více potkávat v online světě. Dnes už je více běžné, že je nějaké jednání či krátká schůzka online, což dříve nebylo tolik zvykem.

● **Myslíte si, že i po návratu do normálu bude home office standardem alespoň některý den v týdnu?**

Nemáme v plánu zavádět home office jako standardní benefit, ale jak už jsem zmiňovala, ověřili jsme si, že lidé i na dálku fungují a pokud bude potřeba, bude možné home office využít.

● **Prohloubila se ve firmě digitalizace? Zavádějí nové aplikace či chatboty?**

Co je u vás nejčastější novinkou? Máte nějaké osobní postřehy a zkušenosti? Většina práce je dnes již v digitální podobě. Přešli jsme na Office 365 a dříve hodně využívaný Skype pro firmy nahradila aplikace Teams, na kterou si kolegové



**Tereza Čechová:** Vzhledem k situaci jsme byli bohužel nuceni některé benefity omezit, jiné byly omezeny automaticky – například jako karta Multisport.

chvilí zvykali, ale dnes díky ní zvládáme i online schůzky. Museli jsme dokoupit další přístupy na VPN připojení, aby kolegové mohli bez potíží pracovat z domova a měli snadný přístup se připojit do práce.

● **Jak argumentujete, když chcete získat do firmy nové pracovníky? Co jim nabííte za benefity a na jaké slyší nejvíce?**

Patříme mezi největší projekční kanceláře, naše jméno je známé, máme za sebou třicetiletou praxi. Novým kolegům můžeme nabídnout spolupráci na rozsáhlejších projektech, a to nejen v ČR, ale i v zahraničí. Jsme renomovaná mezinárodní firma, máme bohaté zkušenosti s projektováním – ve 3D, rozvíjíme systém BIM.

Máme tu přátelské pracovní prostředí, kolegové spolu dobře vycházejí. To je podle mě důležitý benefit. Člověk tráví v práci spoustu času a měl by se tu cítit dobře. Pořádáme pro kolegy různé akce, ať už na pracovišti nebo mimo ně. V relaxační místnosti si mohou zahrát fotbalík, zaházet šipky nebo se protáhnout na podložce či s gymnastickým míčem. Nabízíme 25 dní dovolené, což sice dnes není nic výjimečného, ale lidé to stále oceňují. Pracovní doba je flexibilní, což je velmi příjemný benefit. Snažíme se, aby tu lidem bylo dobře, což se nám snad daří. ■ -vin-