



Miesto výkonu práce má zrejme na efektivitu práce menší vplyv, než sa na prvý pohľad zdá.

Práca z domu bizniscentrá nezlomila, posúva ich vpred

Ak je zamestnanec pokojný a spokojný, nie je dôležité, kde sa nachádza jeho pracovný stôl

Vladimír Maťo

Kým preventívne opatrenia zavedené v súvislosti s rizikom šírenia koronavírusu mnohé odvetvia zastihli nepripravené alebo ich uvrhli pre povahu ich činností do existenčných problémov, centrá podnikových a zdieľaných služieb preukázali obdivuhodnú odolnosť a flexibilitu. Ich schopnosť poskytovať špičkové služby na medzinárodnej úrovni nezhasla spolu so svetlami kancelárskych budov. Hromadný prechod na prácu z domu bol len rozšírením už dávno používaných mechanizmov a jeho plynulosť dala manažérom priestor dbať na to, aby ich tímy ani v čase obmedzení nestratili elán a motiváciu.

Centrá podnikových služieb sa tak v súčasnej kríze radia skôr k víťazom než k porazeným. Viacerí zástupcovia odvetvia dokonca naznačujú, že ich zamestnanci nielenže neprepadli letargii, ale nezriedka podávajú ešte lepší výkon ako v štandardných podmienkach. Koronavírus urýchľuje digitalizačné trendy v odvetví. Tento dôkaz, že kvalifikovaní za-

mestnanci so zodpovedným prístupom dokážu pracovať odkiaľkoľvek, je dobrá správa pre regióny vzdialené od ruchu hlavného mesta. Nie je preto vylúčené, že rozsiahle poschodia bratislavských kancelárskych vežiakov ostanú poloprázdne aj po opadnutí bezprostredných zdravotných rizík.

Návrat k známym postupom

V snahe spomaliť šírenie vírusu je nevyhnutné obmedziť osobný kontakt. Otvorené kancelárske priestory v kancelárskych budovách so spoločnými výťahmi a vzduchotechnikou, ktorá prepája jednotlivé poschodia, sa ukázali ako potenciálne rizikové. Činnosť firiem naprieč sektormi sa tak presúvala do provizória domácností zamestnancov. V prí-

pade centier podnikových služieb, ktorých globálne pôsobiace tímy nezriedka pracujú v časovom režime iných krajín či kontinentov, však nešlo o takú zásadnú zmenu. „Naši zamestnanci sú zvyknutí manažovať si svoj čas i pracovať z domu, ak to potrebujú,“ hovo-

rí Lucia Groenová, riaditeľka ľudských zdrojov spoločnosti Swiss Re Management.

Bizniscentrá zvolili po opadnutí jarnej vlny pandémie aj hybridný režim, v ktorom umožnili časti svojich zamestnancov návrat do kancelárií. Napriek tomu podľa prieskumu Fóra centier podnikových služieb (BSCF) pri Americkej obchodnej komore až tri štvrtiny firiem deklarovali, že viac ako sedemdesiat percent ich zamestnancov v práci z domu pokračova-

„Prácu z domu sme schopní realizovať dlhodobo.“

Barbora Záhradníková,
Adient Slovakia



lo aj na konci júla. Od októbra sa firmy k odporúčaniu nechodíť do spoločných priestorov vrátili. V porovnaní s jarou sú však procesy ešte plynulejšie. „Zamestnanci majú lepšie pracovné podmienky v porovnaní s prvou vlnou, pretože sme im umožnili využívať firemný hardvér aj v domácom prostredí a poskytli sme im tak väčší komfort,“ priblížila Barbora Záhradníková, generálna riaditeľka spoločnosti Adient Slovakia.

Všade dobre, doma ešte lepšie

Kancelárske prostredie bizniscientier poskytuje zamestnancom najmä technické zázemie a priestor na pracovné stretnutia. Pre vysoké požiadavky na mieru digitálnej gramotnosti, dostupný hardvér a dlhodobé vedenie k časovej flexibilitě to však nie je nevyhnutné. Komunikácia v centrách sa deje prevažne virtuálne bez ohľadu na to, či sú jej účastníci v jednej budove alebo na odlišných kontinentoch. Presun práce do neformálneho prostredia domova tak nemal na kvalitu poskytovaných služieb zásadný vplyv. Skôr naopak. „Z pohľadu efektivity tu bolo určité prechodové obdobie, ale v konečnom výsledku sme dosiahli nárast produktivity,“ približuje Silvia Jeleníková, riaditeľka ľudských zdrojov spoločnosti Dell Bratislava Global Business Center.

Spoločnosť Adient Slovakia zisťovala názor na zmeny v produktivite interným prieskumom. „Až 44 percent zamestnancov a lídrov vníma produktivitu ako vyššiu v porovnaní s predpandemickým obdobím,“ prezradila B. Záhradníková. Dojem zníženej produktivity má podľa nej len desatina celkového počtu ľudí. Tieto skúsenosti potvrdzuje aj prieskum BSCF, podľa ktorého pätnásť percent oslovených firiem hovorí o náraste, trinášť o poklese a podľa zvyšných sa produktivita práce výrazne nezmenila.

Drvivá väčšina firiem nebola nútená obmedziť aktivity a za spoľahlivosť sa svojim zamestnancom môže odvdáčiť stabilitou pracovných miest. Viac firiem dokonca počíta so zvyšovaním ich počtu, nie so znižovaním. Väčšina firiem v sektore zdieľaných služieb neplánuje prepúšťať, znižovať platy ani siahť na zamestnanecké benefity. Zvažovaným opatrením je však odloženie každoročnej valorizácie plátov.

Sme v tom spolu, odkazujú firmy

Udržanie výkonnosti práce je pre firmy dobrá správa. Je však zásluhou jednotlivých za-

„Máme o pandémii viac informácií ako počas prvej vlny, a keďže sme konzistentne a transparentne komunikovali so zamestnancami, nie je u nás rozšírená kultúra strachu.“

Lucia Groenová,
Swiss Re



mestnancov, ktorí výkon podávajú v neštandardných podmienkach. Výzvou pre firemných expertov na ľudské zdroje je preto udržať ľudí motivovaných. „Dôležitá je aj celková spokojnosť zamestnancov a ich rovnováha medzi pracovnými povinnosťami a sú- kromím,“ zdôrazňuje S. Jeleníková. Medzi hlavné priority HR manažérov sa tak dostáva téma well-beingu zamestnancov.

„Ako ich môžeme podporiť na diaľku, aké nové programy dokážeme implementovať na to, aby sa kolegovia cítili bezpečne a odolne z pohľadu fyzického a duševného zdravia?“ približuje súčasné dilemy L. Groenová. Obzvlášť dôležitú

úlohu pri zapájaní a vytváraní pocitu vzájomnosti a starostlivosti podľa nej teraz hrá pravidelná, transparentná a zrozumiteľná interná komunikácia. Napriek gradujúcej intenzite pandémie sa tak darí vnútornú pohodu kolegov udržať. „Máme o pandémii viac informácií, a keďže sme konzistentne a transparentne komunikovali so zamestnancami, nie je u nás rozšírená ‚kultúra strachu‘,“ dodáva.

Začiatok novej pracovnej éry

Dianie vynútené pandemiou je pre centrá podnikových služieb potvrdením správnosti trendov, ktoré implementovali už dávno. Miesto

výkonu práce má menší vplyv na efektivitu práce, ako by sa mohlo na prvý pohľad zdať, a dnes bežne zaužívané digitálne nástroje vo veľkej miere dokážu nahradiť tradičnú osobnú komunikáciu. Prirodzene sa tak vynára otázka, do akej miery sú pre tieto firmy nevyhnutné rozsiahle kancelárske priestory, do ktorých prenájmu mesačne investujú nemalé prostriedky.

„V tejto zvláštnej situácii sme pristúpili k zredukovaniu prenajímaných kancelárskych priestorov,“ avizuje B. Záhradníková. „Pôvodných osem poschodí budovy v bratislavskom Starom Meste sme na naše účely zredukovali na štyri a aktuálne pracujeme na systéme, akým budeme priestory efektívne využívať v budúcnosti,“ dodáva. K plánu znížiť počet kancelárií v očakávaní rastúceho podielu zamestnancov pracujúcich z domu sa v prieskume BSCF prihlásilo až 53 percent oslovených firiem. Podobný podiel firiem priznáva, že celkovo smeruje k plnej flexibilitě alebo k práci z domu ako preferovanej možnosti.

Okrem finančnej úspory dáva rastúca flexibilita poskytovania zdieľaných služieb nádej aj na vyriešenie ďalšieho akútneho problému, ktorým je nedostatok pracovnej sily vo veľkomestách. Umožňuje im zostávajúce priestory viac využívať na nevyhnutné zaškolenie a intenzívnejšie pritom zamestnávať v regiónoch s lacnejšou pracovnou silou. Pre odvetvie, ktoré je z roka na rok lačnejšie po pracovnej sile, je to jeden zo spôsobov, ako expandovať, čeliac tradičnej nevoli konzervatívnych ľudí na Slovensku sťahovať sa či pričasto cestovať za pracovnými príležitosťami.

© TREND



Otvorené kancelárie sa počas pandémie ukázali ako potenciálne rizikové.