

Odvážná cesta k flexibilnímu zaměstnávání britské O2

Iniciativa z února letošního roku byla jedním z dalších z kroků, které O2 ve snaze prosazovat flexibilní pracovní formy nabídla. V minulosti to byl například projekt "Pracovní prostředí zítřka", v jehož rámci v centrále ve Slough konsolidovali provoz do tzv. kampusu, neboli jednoho místa. Tím, že zaměstnancům umožnili být mobilnější, dosáhli 53% snížení tzv. uhlíkové stopy. Přesto, že centrála má stále stejný počet zaměstnanců, operují se sníženým počtem pracovních stolů, a to o celých 550.



HR ředitelka britské O2, Ann Pickering, je flexibilnímu zaměstnávání velmi nakloněna a sama vymýšlí další projekty. Největší benefit tohoto typu zaměstnávání vidí v tom, že lidem dává možnost utvořit si své pracovní prostředí, které jim vyhovuje, čímž zaměstnanci dostanou zpět jeden z nejcennějších zdrojů, a tím je čas. Z širšího pohledu firmy flexibilní zaměstnávání boří geografické hranice a tak se daří otevřít dveře těm nejlepším talentům i ze vzdálenějších oblastí. Flexibilní zaměstnávání podle ní transformuje cestu, kterou se jejich byznys ubírá.

Obdobných projektů je zde více. Například další pilotní projekt nazvaný "Pracující rodiny". Ten nabízí možnost využít jedinečného pracovního kontraktu, který je určen rodičům vracejícím se do práce. Skupina vždy o dvou až čtyřech pracujících matek či otců si mezi sebou může vzájemně určit, jak budou pracovat v měsíci, a jak se tedy vystřídají na směnách. Každý z nich může kontrakt v čase dle potřeb flexibilně měnit. O2 pilot uvádí ve čtyřech pobočkách a jeho cílem je zaměřit se na rodiče s potenciálem růstu ve společnosti. Pracovní hodiny si tak mohou navyšovat dle uvážení v blízké či vzdálenější budoucnosti a podle potřeby přejít zpět do plného pracovního procesu. Zkrátka – ve správný čas, především pro ně samotné.

V práci šťastnější = produktivnější, aneb kultura kolaborace

Společnost všechny akce flexibilního zaměstnávání od začátku měřila, takže má k dispozici čísla, která uvádím nakonec. Firma se vydala na pomyslnou cestu – souhrnně ji nazvali "Spojení lidí, aneb jsme-li spojení, jsme lepší". Není to pouze o výměně či překonfigurování technologie. Změna, kterou firma prošla, se týkala převážně změny chování všech zúčastněných.

Jaká to přineslo poučení? Lidem se musí ukázat veškeré možnosti, jak s elektronickým vybavením lze zacházet a jak všemožně se lze navzájem propojit a spolupracovat. Možnosti jsou neomezené – můžete zaměstnancům ukázat i jisté benefity vzdáleného připojení. Například na on-line mítink s kolegou pozvat třetí stranu, třeba klienta. Změna musí mít jisté ohraničení, pravidla a lidé se do ní musí chtít zapojit. Poté je třeba dát liniovým manažerům svobodu, aby si to se svými týmy zkusili na vlastní pěst podle svého uvážení. K propagaci jsou užitečná také fóra se všemi zaměstnanci. Pokud jeden tým pracuje vzdáleně a další týmy to vidí, může je to výrazně motivovat ke změně a ve výsledku se tato praxe rozšíří napříč společností.

Změna z perspektivy IT oddělení britské O2



Všechny počítače ve firmě nyní mají nainstalované technické prostředky na podporu flexibilní spolupráce. Všechny rovněž mají WI-FI a bezpečné VPN spojení. Nástup iPadů také výrazněji proměnil přístup firmy. Právě s příchodem těchto zařízení

od lidí stále častěji vychází očekávání možnosti pracovat vzdáleně. Mladí absolventi už dnes neuvažují tak, že nastoupí do zaměstnání, kde budou sedět za stolem u klasického počítače. Projevila se přitom také další změna: dříve se společnosti snažily svoji síť uzavřít, instalovat pouze omezený seznam schválených programů a veškeré nepovolené či nadstandardní naopak blokovat, či po odhalení u uživatelů mazat. Chytrá mobilní zařízení však změnila pohled na věc. Dnes se naopak dle povahy byznysu IT oddělení flexibilně přizpůsobuje jednotlivcům a hlavně klientům. Řeší tak opačnou situaci. Což však neznamená, že se stále nezaměřují na firemní bezpečnost systémů. Není to celé jenom o chytrých mobilních telefonech či počítačích. Svoji roli sehrál také nástup systému Windows 7. V oblasti IT a telekomunikací je třeba sledovat novinky denně a reagovat hbitě, nedá se plánovat ani na dva roky dopředu, natož déle.

Řeč čísel

Společnost ušetřila 3,8 milionu liber, protože dnes má o 550 stolů méně. Provoz jediného pracovního stolu vyčíslela na 7 000 liber ročně. Díky měsíčním virtuálním mítinkům tým osmi lidí ušetří ročně 30 400 liber. O2 očekává, že sníží nákup papíru o 30 %. Samozřejmě, že i budování flexibilního pracovního prostředí stojí peníze. Ale updatování infrastruktury už bylo započítáno v nákladech IT oddělení. Plných 100 % zaměstnanců využívajících flexibilní úvazky reportovalo zlepšení work-life balance. Společnost věří, že všemi těmito činy šetří i naši planetu. V jedné studii O2 kalkulovala, že používáním prostředků jako Office Communicator nebo Live Meeting ušetří 600 000 liber ročně na výdajích na cestování, 1 272 dní cestování a 312 tun CO₂ (uhlíková stopa daného cestování).

Nejlepším příkladem je, když lidé změnou žijí. Dokládá to příklad jednoho z hlavních finančních oddělení firmy, které se skládá ze čtyř lidí. Ti pracují z různých koutů země, přičemž ředitel sám pracuje v centrále, ale dalo by se říci skoro více z domova, protože má velkou rodinu. Flexibilní zaměstnání mu to umožnilo. Finančníci jsou obzvláště zvědaví na výsledná čísla šetření a sami říkají, že pokud chcete enormě ušetřit, musíte i razantně změnit chování. A to se povedlo. Tím, že jsou zaměstnanci o poznání bohatší, rádi by pozitivní změnu šířili dál.

A tady se už nabízí také srovnání šťastný zaměstnanec = šťastný zákazník. Změnou žije a těží z ní i obchodní oddělení. Dnešní zákazník už totiž nereaguje tak často na telefon nebo mail. Rád se potkáva osobně a ve chvíli, kdy má právě čas. Chce druhou stranu poznat, aby jí mohl důvěřovat, pokud si u ní má služby koupit. Právě flexibilní zaměstnávání maximálně pomáhá v tom, aby obchodníci mohli zákazníky potkávat a naslouchat jim, a to mimo kancelář. Povaha práce obchodníka je pohyb v terénu. Díky tomu, že jim bylo umožněno pracovat flexibilně, si obchodníci rozvrhli práci maximálně efektivně, což na sebe nenechalo dlouho čekat a odrazilo se na lepších obchodních výsledcích. A co se děje dále? Zákazníci se začínají ptát, jak se jim v kultuře flexibilního zaměstnávání daří, začínají přemýšlet o tom, jak by to celé šlo napasovat v jejich firmách...

O2 nabízí pomoc s implementací flexibilních úvazků

Firma se rozhodla nabízet pomoc dalším podnikatelům či společnostem, které chtějí také transformovat dosavadní firemní kulturu na kulturu flexibilního zaměstnávání. Pro ostatní firmy je lákavé, že O2 ví, o čem mluví. Nabízí tak i přidanou hodnotu, osobní zkušenost, která zaměstnancům změnila životy k nepoznání. Společnosti ví, že změna tímto směrem je z dlouhodobého hlediska nevyhnutelná. Někteří analytici dokonce prorokují, že do dvou let bude 90 % firem pracovat jinak – firemní aplikace budou mít zaměstnanci na svých chytrých telefonech nebo počítačích. Lidé nebudou chtít mít čtyři zařízení k obsluze, ale jenom jedno a na tom i pracovat. A také budou chtít pracovat nejraději z domova, nebo někde na cestě, zkrátka mobilně.

V rámci pomoci dalším subjektům O2 nabízí své konzultační služby i pro své klienty. Kdykoli je potřeba, je připravená konzultovat tipy, rady, zkušenosti, fáze i nesnáze implementování kultury

flexibilního zaměstnávání. Nejsou jí vzdálené ani konzultace ohledně vizí se senior managementem společnosti, případně podpora IT, HR oddělení či pomoc s tréninkem.

O2 sklízí první úspěchy i v této oblasti. Spolupracovala například se společností Civica. Vedení Civicy k tomu dodává, že jedna z největších výhod zavedení nejnovější techniky a flexibilnějšího přístupu k práci je ta, že zaměstnanci nyní dokáží na potřeby zákazníků reagovat okamžitě. Také si jejich lidé velmi cení a pochvalují, že jim zaměstnavatel umožňuje pracovat mobilně s nejmodernější technologií, což se firmě opět vrací jenom v dobrém. Firma se stává víc trendy a přitahuje i mladší generaci.

Pokud ve firmě řešíte obdobné otázky, zkuste se nechat inspirovat britskou O2. Zde je názorně vidět, jak dokázala propojit a využít předmět podnikání s flexibilními pracovními možnostmi.

Autor: Dita Sudová

Autorka je HR manažerkou spolupracující s naším portálem flexibilni.lmc.eu. V současnosti na mateřské dovolené ve Velké Británii.