



## **Webinar Zlata nit, 2. del:**

**Tudi s CoVid še vedno ZAvzeti, 9. april 2020**

Povzetki pogovora s sogovorniki:

- **UROŠ STROPNIK**, direktor Sektorja za splošne zadeve, Unior
- **BORUT ČEH**, direktor, Labena
- **ANDRAŽ BANFI**, vodja projekta Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (ASI), Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije

Gostitelj webinarja: Red Orbit. Moderatorica: mag. Edita Krajnović, Mediade. Sodelovanje pri vsebinski pripravi: Tamara Valenčič in Petra Ilar.

Pobude za vsebine in komentarji so dobrodošli na [urednistvo@mediade.si](mailto:urednistvo@mediade.si).

Na voljo je tudi povezava na videoposnetek: <https://youtu.be/EbNS9ohF46I>.

**Za uvod vklopimo domišljijo, vstopimo v drugačen miselni svet in opišimo svoje delovno okolje v zadnjih 3 tednih z eno od barv ali naravnih pojavov.**

### **ANDRAŽ BANFI, ASI**

Ta čas bi opisal kot bonaco, obdobje zatišja, brezvetrja, čiste tišine, ko ima človek čas za razmišljanje.

### **BORUT ČEH, Labena**

Moja barva tega obdobja je modro-zelena. Usmerjenost v prihodnost, pozitivnost, očiščenje narave, pomladno šelestenje dreves v gozdu. Razmislek, kaj bo to prineslo.

### **UROŠ STROPNIK, Unior**

Odločil sem se za potres. Je prelomnica, pomembna življenjska sprememba in priložnost za nov začetek. Razmislek o idejah, ciljih in vrednotah.

**Počasi bo pred nami mesec dni drugačnega dela. Kaj opazate? Kaj je drugače? Kaj vas je v tem obdobju pozitivno presenetilo v odnosih v podjetju (Andraž: okolju, trgu dela)? Čim bolj konkretno, izpostavite konkreten primer, obnašanje, dejanje.**

### **UROŠ STROPNIK, Unior**

Nenadna sprememba in drugačno delo sta prinesla v naše okolje tesnobo, negotovost, paniko, ko ne veš, kdo je tvoj 'sovražnik' in kaj lahko pričakujemo. Nismo imeli jasnih



odgovorov. Iz Italije smo uvažali nekatere surovine za naše delo in nas je to udarilo tudi v smislu negotove dobavne verige. Vendar pa smo hitro timsko odreagirali in se povezali. Ukrepe za zaščito zaposlenih smo uvedli takoj po zimskih počitnicah, še preden se je v Sloveniji pojavil prvi primer okužbe s koronavirusom. Imeli smo namreč vpogled v izkušnjo naše hčerinske družbe na Kitajskem in smo poznali ukrepe.

Opažamo, da so sodelavci v teh treh tednih postali zelo fleksibilni, agilni, pripadni, solidarni in pripravljeni pomagati. Odločitve in dogovore smo začeli sprejemati zelo hitro. Zelo pomembna je bila tudi naša digitalna transformacija v delo od doma.

### **BORUT ČEH, Labena**

V našem podjetju lahko govorimo o dveh vzporednih zgodbah. Prva se veže na laboratorij, kjer testiramo zdravila za velike farmacevtske družbe. V laboratoriju se je obseg dela povečal, zato smo uvedli dve izmeni, da lahko zagotavljamo socialno distanco med sodelavci. Vsem smo zagotovili tudi nujno zaščitno opremo in vse odlično teče. Druga zgodba je vezana na naš komercialni del, na prodajo visokotehnološke opreme. V tem oddelku sodelavci že četrty teden delajo od doma, ne morejo obiskovati strank ... Z njimi smo na tedenski ravni določili njihove obveznosti in naloge. Dvakrat na teden se slišimo z vodji in oni enako s svojimi ekipami.

Soočili smo se s strahom zaposlenih, vodij in lastnikov, kaj bo. Ko se ukrepi sprostijo, bo verjetno koncept dela od doma za vse nas postal bolj sprejemljiv. Lahko je dobra stvar, če vsi vemo, kaj so naši cilji in jim sledimo.

### **Od udeleženca smo prejeli vprašanje, kako konkretno je v Uniorju tekla komunikacija z zaposlenimi?**

#### **UROŠ STROPNIK, Unior**

Naš krizni tim je vključeval tako sodelavce v službi za odnose z javnostmi kot sodelavce iz službe za zagotavljanje varnosti. Sledili smo usmeritvi, da v komunikacijo zajamemo čim širši spekter vseh zaposlenih. Hitro smo pripravili prve ukrepe in jih nato sprti dopolnjevali. Veliko smo delali na njihovem poenostavljanju in vizualizaciji, da bi bili hitro razumljivi in bi jih zaposleni hitro ponotranjili.

### **Kako mladi, ki jih imamo za digitalne 'domorodce' parirajo starejšim - digitalnim 'priseljencem' in obratno? Andraž: morebitne raziskave na tem področju?**

#### **ANDRAŽ BANFI, ASI**

To iztočnico bom postavil na glavo. Morda so starejši res malo manj večji digitalnega. Res se v digitalni svet niso rodili, so pa rasli z razvojem tehnologije. S fizičnih dokumentov so v svojem aktivnem delovnem obdobju morali preiti na delo z računalniki in pametnimi telefoni. Doživeli so več tehnoloških sprememb, kot pa mlajši sodelavci. Zato dvomim, da so imeli starejši zaposleni kakršnekoli težave z vklapljanjem v delo na daljavo.



### **UROŠ STROPNIK, Unior**

Strinjam se z Andražem. Ne spomnim se, da bi kdo od starejših sodelavcev bil danes brez mobilnega telefona. Res, da jim je treba stvari pokazati, včasih večkrat, a zagotovo gredo v korak s časom.

### **BORUT ČEH, Labena**

Razlike med generacijami mlajših in starejših sploh niso tako velike, opažam. Starejši so imeli več časa, da so preizkušali nove tehnologije in programe, zato imajo danes na tem področju zagotovo več kilometrine.

**Razlike so torej zgolj med tistimi, ki se radi učimo, in tistimi, ki se ne. (moderatorka)**

### **ANDRAŽ BANFI, ASI**

Res je. To pa ni povezano s starostjo.

**Vprašanje udeleženca: Ali se bodo usposabljanja iz projekta ASI v prihodnje lahko izvajala preko e-izobraževanj in bodo sofinancirana glede na trenutno epidemiološko situacijo?**

Vsak v tem času išče rešitve in pri nas ni nič drugače. Tudi mi razmišljamo, kako bi našim uporabnikom še naprej omogočali usposabljanje in financiranje programov v sklopu ASI. Vsekakor bomo vse ažurno obveščali o morebitnih spremembah.

Je pa ta naša nova situacija lepo povzela bistvo našega programa: tiska podjetja, ki so veliko vlagala v svoje zaposlene, so zdaj v veliko boljši situaciji in kondiciji. Veliko bolje funkcionirajo, zaposleni pa imajo kompetence, ki so v tem času ključne, in ki so jih pridobili v naših programih.

Izkazalo se je, da tako starejši kot mlajši drug na drugega uspešno prenašajo znanje. Upam, da bo ta model dobre prakse živel tudi po tem kriznem obdobju.

**Razvoj (kompetenc) zaposlenih: verjetno je imelo v tem obdobju nujno prednost pred pomembnim. Kako razmišljate o nadaljnjih vlaganjih in zahtevah po bistvenem (agilnem) preskoku predvsem v digitalnih kompetencah zaposlenih in prilagajanju novostim v delovnih okoljih (orodja za sodelovanje). Kaj je tisto, v kar bi vi osebno vložili svoj denar, računajoč, da bo zaposlene in podjetja naredilo odporne (*resilient*) za nove viruse in krize, pa tudi prihajajočo recesijo?**

### **ANDRAŽ BANFI, ASI**

Malce provokativno bi to vprašanje preoblikoval v trditev: kar smo doslej dobro delali z zaposlenimi, se zdaj kaže kot dobra naložba. Kdor tega prej ni počel, je zdaj obdobje za razmislek, kako je dejansko to pomembno in kako pravilno investirati v prihodnje.

### **BORUT ČEH, Labena**

Strinjam se. Tudi mi smo veliko vlagali in spodbujali ideje zaposlenih, interakcijo med vodstvom in zaposlenimi, da se ti čutijo kot del podjetja. Aktivno ukvarjanje s sodelavci namreč gradi na občutku, da soustvarjaš podjetje, da se v njem dobro počutiš imaš potrebo po sodelovanju. Vse to je proces. Gre za vzročno-posledično povezavo: klima-odnos-proces.



### **UROŠ STROPNIK, Unior**

Izkazalo se je, da nam je vlaganje v razvoj zaposlenih na vseh nivojih v tem času zagotovilo, da nam zaposleni zaupajo, da sodelujejo, so maksimalno prilagodljivi in inovativni. Te vrednote smo vključevali v komunikacijo in s tem spremenili našo kulturo. Pomembno je bilo, da smo v komunikacijo in aktivnosti vključili čisto vse zaposlene, da smo jih slišali in upoštevali njihovo mnenje, predloge. Predloge smo komunicirali preko kolegija direktorjev, bottom-up od vseh zaposlenih preko vodij in preko aplikacije za oddajo sugestij.

### **Katere besede, sporočila ste v teh 3 tednih najpogosteje uporabljali?**

#### **BORUT ČEH, Labena**

Skupaj. Naprej. Dajmo. Kako si lahko pomagamo?

#### **UROŠ STROPNIK, Unior**

Zdravje. Ohranimo dobro zdravje. Skupaj. Motivacija.

### **Vprašanje udeleženca: od kje ambicija in fleksibilnost , ki jo omenjate. Kako se je to zgodilo?**

#### **UROŠ STROPNIK, Unior**

Očitno je bila ta izjemna situacija dovolj močan motivator, da so se zgodile spremembe v organizacijski kulturi in so bili sodelavci pripravljeni sprejeti spremembe, se dejansko prilagoditi.

### **Kaj od drugačnosti, kar ste opisovali, se vam zdi koristno, da ostane in postane del »nove normalnosti«? Delo od doma? Krajši delovnik? Upoštevanje družinskih urnikov (šoloobvezni otroci)?**

#### **UROŠ STROPNIK, Unior**

Po tem obdobju bo potrebna natančna analiza praks, ki smo jih uvedli. Pretehtali bomo, kaj je dobro in kaj ne. Izziv bo, kako ohranjati enakost za vse zaposlene, enakovrednost kljub fleksibilnim oblikam dela, morda skrajšanemu delovnemu času ...

#### **BORUT ČEH, Labena**

To obdobje nam je nastavilo ogledalo, kako so ljudje dejansko povezani s podjetjem in kakšni so skupni cilji. To omogoča večjo fleksibilnost. Trenutno je situacija zdravstveni pojav, ki pa se bo preoblikoval v nov družbeni in podjetniški model.

#### **ANDRAŽ BANFI, ASI**

Po kriznem obdobju bomo naredili razmislek, katere stvari niso bile učinkovite in jih lahko odstranimo, katere pa so dobro funkcionirale in jih je smiselno ohraniti. Dejstvo pa je, da bomo iz tega obdobja prišli bogatejši za izkušnjo, kako pomembni so odnosi in komunikacija, pa četudi v e-obliki.

### **Zaključek:**

Verjamemo, da se ljudje učimo tudi iz pravljič. Pridružujemo se boju zoper razmere, ki so posledica koronavirusa, s prav posebno pobudo.



Zakaj gre?

Otroci zaposlenih so doma, v mnogo primerih skupaj s starši, ki delamo od doma. Kako oni doživljajo čas koronavirusa, ukrepe omejevanja gibanja? Zagotovo ne kot počitnice, saj to niti slučajno ni čas brezskrbnosti in druženja s prijatelji.

Nastala je interaktivna, terapevtsko-edukativna pravljica O hudobnem zmaju Koronarju in kako so ga ljudje s skupnimi močmi premagali, ki pomaga otrokom bolje razumeti situacijo, v kateri se trenutno nahajamo zaradi širjenja virusa. Napisali sta jo sestri, otroška klinična psihologinja in psihoterapevtka Klára Veselská ter gledališčenica Alice Čop.

Ostanimo povezani!