

ANKETA:

BUDÚCNOŠť HOME OFFICE PO SKONČENÍ PANDÉMIE

PÝTALI SME SA SLOVENSKÝCH FIRIEM NA ICH SKÚSENOSTI S REŽIMOM HOME OFFICE A BUDUCNOŠť REŽIMU PRÁCE ICH ZAMESTNANCOV.

1. Keďže nefungujeme ako klientske centrum, práca z domu bola pre každého dobrovoľná. Túto možnosť využilo veľa kolegov, ale v office pôsobili alebo mohli pôsobiť tí, ktorým sa pracovalo lepšie a efektívnejšie z kancelárie, prípadne mali na to iný dôvod. Samozrejme, všetko za prísnych hygienických opatrení.

Aj pred pandémiou mal každý kolega nárok na určitý počet HO do mesiaca a túto možnosť určite ponecháme. Neprejdeme však na plne „remote“ prácu, fungovanie na dialku. Kultúra našej firmy a to, ako najlepšie dosahujeme výsledky, je v spolupráci, komunikácii, diskusiách. Fungujeme ako jeden veľký tím. To chceme zachovať. Aj keď sme sa pri práci na dialku pomerne rýchlo naučili produktívne fungovať, je to len dočasné riešenie. Pri online komunikácii sa strácajú práve špecifiká našej kultúry, zdieľané hodnoty, ktoré nás posúvajú ďalej, či už ide o nachádzanie rýchlych odpovedí a riešení cez interakcie a diskusie, celkovú agilitu, flexibilitu a kreativitu, alebo aj vzájomné inšpirovanie sa, zdieľanie know-how, a teda aj spoločný firemný aj individuálny rast. Na druhej strane táto krízová situácia nám priniesla ďalšie prehĺbenie súdržnosti a pocitu zodpovednosti. Firma sa zomkla a flexibilne prijímala nové riešenia s jedným spoločným cieľom všetkých ľudí – premôcť pandémiu a udržať úspech našej firmy.

Pomaly a postupne sa od konca mája vraciame do normálu kombináciou práce z office a z domu, ako to bolo predtým.

2. Zamestnanci používajú na pripojenie do firmy VPN a prevádzka je filtrovaná firewallom.

3. V našej firme fungujeme na báze dôvery, nekontrolujeme sa a veríme, že každý pristupuje k práci dostatočne zodpovedne. Každý funguje na home office inak, niekto pracuje od skorého rána, niekto začína neskôr, je to na každého individuálnej zodpovednosti. Práve ľudia, ktorí si nevedeli zvyknúť na prácu z domu, sami ju hodnotili ako menej efektívnu, mali možnosť chodiť do kancelárie. Zároveň pracovné procesy ako prioritizácia a produktové plánovanie sme mali nastavené veľmi efektívne ešte pred začatím pandémie, teda tam nebol potrebný veľký zásah. Samozrejme, zintenzívnili sme tímovú komunikáciu každodennými manažérskymi aj tímovými rannými stand-up stretnutiami, kde sme si povedali hlavný cieľ dňa, a ak nás niečo v práci blokovalo alebo nám chýbalo, uviedlo sa to do záznamu hneď v dané ráno a riešilo sa. Naše kancelárie boli počas pandémie stále v chode, teda každý deň bol prítomný aspoň jeden zástupca HR oddelenia, IT Operations (technická podpora tímov) a Office tímu. HR aj ITO odde-

lenie dokonca ponúkli možnosť zabezpečenia dovozu technických prostriedkov alebo pracovných dokumentov do domovov našich kolegov, ktorí ich potrebovali, a tak im pomohli nerušene pracovať z domu alebo karantény.

4. V prípade opakovanej krízovej situácie budeme určite vedieť flexibilnejšie a pohotovejšie reagovať a vieme, že sa budeme viac sústrediť na technické podmienky na spoluprácu a komunikáciu kolegov či technickú podporu na dialku. Počas pandémie a po jej skončení sa určite budeme ešte viac zamyšľať nad online zabezpečením niektorých procesov firmy voči zákazníkom, ako je napríklad inštalácia produktov a zabezpečenie našich riešení u zákazníka na dialku, keď je a bude cestovanie do zahraničia obmedzené.

5. Tak ako sme už spomenuli, firma je zomknutejšia a flexibilnejšia. Rýchlejšie a ľahšie vieme meniť fokus ľudí, tímov, preskupovať zdroje. Z hľadiska biznisu sme sa určite pohli vpred pri vývoji niektorých produktov, dokonca nás pandémia čiastočne nasmerovala a otvorila cesty novým príležitostiam, na ktoré sme pred ňou primárne nesústredili.

» DANIELA VAČKOVÁ,
HR MANAGER, INNOVATRICS



1. Režim home office, v akom momentálne pracuje väčšina našich zamestnancov, neplánujeme umelo udržiavať. V prvom rade sa, samozrejme, budeme určite držať vládnych odporúčaní a kopírovať situáciu, ktorá bude všeobecne nastavená v rámci združovania sa osôb na pracoviskách. Na druhej strane si však uvedomujeme aj dôležitosť socializácie a budovanie vzťahov medzi kolegami, čo bez osobného stretnutia nie je možné. Preto budeme radi, ak sa nám podarí čoskoro všetkým opäť bezpečne stretnúť v našich kanceláriách. Samozrejme, za dodržiavania potrebných hygienických opatrení.

2. Využívame zabezpečené komerčné cloudové služby, kolaboračné nástroje, online mítingy, vzdialený prístup do internej siete, publikovanie verejne dostupných portálov do internetu a vyhýbame sa riešeniam, ktoré sú preukázateľne zraniteľné. Samozrejmosť je šifrovanie komunikácie, všetkých pracovných prostriedkov, informačných systémov a viacfak-

torová autentifikácia. Bezpečnosť je v našej firme riadená politikami na základe normy ISO 27001.

3. Je pravda, že efektivitu musí riešiť každý zamestnávateľ, či sa pracuje z domu, alebo štandardne v kanceláriách. Prvý týždeň sme sa „hromadného home office“ možno trochu báli, či sa dokážu ľudia prinútiť v domácich podmienkach vykonávať všetko tak ako bežne v práci. A ukázalo sa, že zbytočne. Svet v našej branži nezastal, všetko funguje, ako má, mítingy prebiehajú online, projekty sa dokončujú a odovzdávajú – tie digitálne na dialku, hardvérové v rúškach, z pohovorov na nové pozície sa stali videokonferencie a pod.

4. Výrazné zmeny vo fungovaní neočakávame. Naši kolegovia dokázali plnohodnotne pracovať aj počas pandémie, iba sme sa presunuli do iného prostredia. Zároveň na prácu z domu sme boli zvyknutí aj predtým. Čo bude ešte stále veľkou zmenou, sú bezpečnostné opatrenia týkajúce sa ochrany zdravia našich zamestnancov aj zákazníkov.

5. Vo všetkom sa dá nájsť niečo pozitívne. Čo môžeme všetci pozorovať, je fakt, že niektoré informačné a komunikačné technológie sa pohli v priebehu dvoch mesiacov tam, kde by sa normálne ocitli o pár rokov. Pri mnohých produktoch sa zlepšila bezpečnosť, celková kapacita, čo sa týka používateľov, stabilita. Online komunikácia a digitalizácia sa museli zaviesť tam, kde sa doteraz na ne iba čakalo a kde existovali iba veľmi obmedzené možnosti, napr. do školstva, mestských zastupiteľstiev, zdravotníctva. Úspešne sme si overili okamžitý prechod na online spôsob práce, ešte viac sme sa sústredili na bezpečnostné riziká a úzke miesta v oblasti IKT, v priebehu pár dní sme dokázali dedikovať prostriedky na pomoc štátnej sfére v boji proti pandémie. Takže zmenilo sa to, že budeme ešte lepšie pripravení na krízové udalosti u nás alebo našich klientov.

» ZUZANA **URBANÍKOVÁ**,
FINANCE & OPERATIONS DIRECTOR,
ALITER TECHNOLOGIES



1. Myslím, že to bude kombinovaný model. Tam, kde je to potrebné, sa kolegovia vrátia do kancelárie. Naopak, tam, kde sa osvedčilo, že z domu sa dá plnohodnotne, dokonca v niektorých prípadoch efektívnejšie pracovať, ostane táto forma naďalej. Záleží na povahe práce aj človeka samotného, v ktorom prostredí vie lepšie fungovať. Niektorí napríklad musel denne cestovať do práce a späť aj 1-2 hodiny. Teraz tento čas môže stráviť športom alebo iným aktívnym oddychom a byť tak aj v pracovnom čase oveľa produktívnejší. Rozhodne chceme veci, ktoré sme sa počas krízy naučili na tomto poli, využiť a nezhodiť ich. Počítame s tým, že obsadenosť kancelárií už nikdy nedosiahne predkrízové percentá a je možné, že prikróčíme aj k tomu, že znížime počet pracovných miest a budeme si ich dopredu rezervovať na dni, keď budeme chodiť do práce.

2. Ako IT firma už od začiatku máme svoj vlastný informačný systém na podporu riadenia všetkých podnikových procesov. Keď potrebujeme, všetko môžeme ľahko upravovať podľa aktuálnych potrieb a požiadaviek. Všetky informácie máme na základe prístupových práv dostupné 24 hodín denne, 7 dní v týždni a kdekoľvek na svete, kde je internet. Z tohto pohľadu sme nemuseli nič meniť a boli sme veľmi dobre pripravení.

Čo sme museli vyriešiť, sú, samozrejme, stretnutia, či už ide o rôzne interné porady a workshopy, alebo aj komunikáciu s našimi klientmi a partnermi. Tam sme začali maximálne využívať ná-

stroje, ktoré sú na to určené. V podstate podľa povahy a typu stretnutia to boli Skype, Teams, Zoom, Polycom videokonferencie, prípadne online streamy na YouTube. Zároveň sme museli v prípade developerov pri niektorých IT projektoch podporiť infraštruktúru developerských prostredí v spolupráci s našimi klientmi, pre ktorých daný softvér vyvíjame.

3. Našu organizáciu práce máme veľmi presne dekomponovanú zhora nadol v organizačných jednotkách. Na Slovensku máme jeden stream, ktorý sa skladá zo siedmich jednotiek, pričom v každej jednotke je niekoľko projektov. Každá takáto jednotka musela vytvárať denný status log v našom systéme. V ňom sme jednak sledovali situáciu z pohľadu stavu a rizík súvisiacich s pandemiou, ale aj logovali a riadili aktivity, ktoré boli vykonané v daný deň. Zároveň každý jednotlivец robil svoj výkaz práce na dennej báze. Tieto statusy sa potom na pravidelných poradách prechádzali. Ukázalo sa, že takéto podrobné riadenie je síce časovo náročnejšie, ale viedlo k lepšiemu prehľadu, čo následne umožnilo riadiť projekty efektívnejšie. Skôr sme odhalili problémy alebo identifikovali nízku výkonnosť.

4. Ako som už spomínal pri prvej otázke, veci, ktoré sme sa popri kríze naučili ohľadom organizácie práce a práce z domu, budeme využívať aj po vrátení sa do „nového normálu“, pretože to, kam sa vrátíme, už nebude

nikdy vyzeráť presne tak isto ako pred pandemiou. Predpokladáme aj flexibilnejšie pracovné modely a užitie pracovných miest. Rozhodne bude menej služobných ciest a viac online vzdelávania.

5. Kríza je vždy aj čas na pozastavenie, vnútornú očistu, zvýšenie efektivity a objavenie nových možností a príležitostí. Myslím, že nám to poukáže na niektoré slabé miesta, ktoré môžeme zlepšiť. Naučí nás byť v niektorých oblastiach efektívnejší. Určite bude mať aj negatívne ekonomické dôsledky a niektoré projekty, ktoré teraz máme, sa skončia, lebo daný biznis krízu nezvládne a nebude už rentabilný, ale zároveň vzniknú nové potreby a príležitosti, ktoré budú dávať v novej dobe oveľa väčší zmysel a my sa do nich musíme naplno pustiť. Napríklad v Česku Unicorn vytvoril využitím nášho aplikačného frameworku (digitálnej stavebnice) za pár dní systém na podávanie žiadostí a ich schvaľovanie a následne čerpanie štátnej pomoci, vďaka čomu bola česká vládna pomoc niekoľkokrát rýchlejšia a objemnejšia ako na slovenských úradoch, kde nešli, žiaľ, takouto digitalizovanou cestou. Ďalšia oblasť, ktorú podľa nás kríza ovplyvnila (dá sa povedať, že skôr pozitívne), je IT trh práce. Pred pandemiou bol pomer cena/výkon ľudí na trhu už veľmi zlý, ich nároky vôbec nezodpovedali ich schopnostiam. Teraz je to oveľa reálnejší obraz skutočností.

» TOMÁŠ **KONEČNÝ**, PRODUCTION
DIRECTOR, UNICORN SYSTEMS SK



1. Home office sme využívali už pred pandémiou, samozrejme, nie v takom rozsahu ako dnes. Po jej doznení predpokladáme, že režim práce z domu budeme využívať viac, pričom významnú úlohu zohrajú aj trendy na trhu práce.
2. VPN je u nás štandardom. Prihlasovanie zamestnancov do firemného IT prostredia prebieha výlučne formou dvojfaktorovej autentifikácie. V kolaboračných nástrojoch reagujeme skôr na rôzne štandardy našich korporátnych zákazníkov (Teams, Zoom, Skype), našou internou platformou je však GotoMeeting.
3. Podobne ako pred pandémiou, nie je v tom rozdiel. Za efektivitu jednotlivých projektov

zodpovedajú projektívni manažéri, ktorí dohliadajú pomocou interných nástrojov na efektivitu využívania kapacity ľudských zdrojov. Dôležitý faktor efektívnej práce na zákazkách je komunikácia s cieľom vzájomnej kooperácie a synchronizácie práce medzi členmi projektových tímov a aj smerom k zákazníkovi a externým partnerom. Kvalita a pravidelnosť komunikácie, zvlášť v období, keď prebieha z dominantnej miery dištančne, na dialku, je kľúčová. Samozrejme, niektoré činnosti je nevyhnutné realizovať v našich priestoroch, resp. priamo u zákazníka aj počas tohto obdobia.

4. Myslím, že budeme viac využívať konferenčné hovory, resp. vzdialené prezentácie, na ktoré si zvykli už aj naši partneri a zákazníci.

Neznamená to však, že náš osobný kontakt budeme extrémne minimalizovať. Posilní sa zrejme význam a implementácia IT podpory pre ďalšiu digitalizáciu firemných postupov a procesov a komunikácie s externým prostredím.

5. Súčasná situácia významne skomplikovala naše zahraničné aktivity. Paradoxne sa nám však podarilo počas pandémie úspešne uzavrieť jeden z otvorených obchodných prípadov. Našťastie ho možno realizovať vzdialene a veríme, že táto forma nebude mať žiadne negatívne dôsledky. Komplikácia nie je len v obmedzení cezhraničného cestovania, ale predovšetkým v tom, že pandemiu nasleduje ekonomická kríza.

» JÁN PAULÍNÝ, HEAD OF SALES, IPESOT



1. 4. Aktuálne vyhodnocujeme situáciu a pozvoľna sa na dobrovoľnej báze vraciame do kancelárií. Zároveň pripravujeme nové nastavenie fungovania, ktoré s najvyššou pravdepodobnosťou bude smerovať k určitému hybridnému modelu. Ten si zoberie to najlepšie z práce v kancelárii, ale aj z home office. Cieľom je vyššia efektivita a spokojnosť zamestnancov.

2. V našej spoločnosti máme už dlhodobo zavedený home office ako formu spolupráce, takže v tomto smere to pre nás nebola novinka. Počas koronakrízy sme sa veľmi rýchlo a ľahko adaptovali na fungovanie na dialku, pričom až 90 % kolegov pracovalo z domu. Na prácu z domu používame pripojenie cez VPN alebo vzdialenú obrazovku zabezpečenú dvojfaktorovým overením.

Pripojenie cez VPN je určené pre tých zamestnancov, ktorí pracujú z firemného notebooku, vzdialená obrazovka, naopak, tým, ktorí pracujú zo svojho zariadenia, nie z firemného, pre dodávateľov a externistov.

3. Naším zamestnancom dôverujeme a veríme, že každý k svojej práci pristupuje zodpovedne a vykonáva ju rovnako kvalitne, akoby pracoval z kancelárie. Okrem technického zabezpečenia a dostatočného dátového pripojenia sme našim zamestnancom umožnili požičať si všetok hardvér, ktorý im bol na prácu pridelený, aj na prácu z domu, aby sa im pracovalo čo najpohodľnejšie. Zároveň sme sa o našich zamestnancov snažili postarať aj z ľudskej stránky. Na našej internej sociálnej sieti sme veľmi rýchlo zriadili sekciu, kde získali množstvo zaujímavých tipov, ako si uľahčiť a zefektívniť prácu z domu, ale aj rôzne tipy a triky, ako zvládať aktuálnu

situáciu nielen v práci, ale aj doma, ako tráviť čas s deťmi a pomôcť im bezpečne a zmysluplne fungovať vo virtuálnom svete.

5. Ešte viac a lepšie sme sa naučili fungovať spolu a zodpovedne. Dôkazom toho bola aj veľmi rýchla reakcia na aktuálnu situáciu, či už smerom dovnútra firmy voči zamestnancom, aby sme aj v danej situácii dokázali zabezpečiť plnohodnotné fungovanie spoločnosti, ale aj smerom k zákazníkovi, kde našou najvyššou prioritou bolo zabezpečenie ich konektivity. Popritom sme im predstavili množstvo opatrení, aby sme im pomohli uľahčiť ich každodenné fungovanie, kontakt s blízkymi, ako aj prácu a štúdium z domu.

» ALEXANDRA PISKUNOVÁ, HOVORKYŇA, ORANGE SLOVENSKO



1. Po skončení pandémie sa plánujeme vrátiť k nášmu štandardnému štýlu fungovania vrátane plnohodnotného návratu našich zamestnancov do kancelárií. Treba však povedať, že home office bol súčasťou nášho fungovania už pred touto pandémiou a zostane ňou aj naďalej. Keby to situácia vyžadovala, vieme ho opäť využívať aj vo zvýšenej miere pri našom fungovaní. Neplánujeme zásadne meniť náš štýl fungovania. Nепatríme medzi zástancov zdieľania miest v kanceláriách. Každý náš zamestnanec má svoje vlastné pracovné miesto/stôl. Z nášho pohľadu sú kancelárske priestory dobre pripravené aj do zložitejších okolností. Máme profesionálny manažment budov, ktorý zabezpečuje dodržiavanie hygienických opatrení a noriem. Takisto sme už pred pandémiou boli ohľaduplní vo vzťahu k pracovnému priestoru na jedného zamestnanca. Vzdialenosť medzi pracovnými miestami/stolmi sú tak pomerne veľké.

2. Vzhľadom na našu bezpečnostnú politiku nemôžeme na túto otázku odpovedať konkrétnejšie. Môžeme iba vo všeobecnosti povedať, že evidujeme na trhu niekoľko dostupných nástrojov

od relevantných dodávateľov, ktoré v kombinácii s vhodne zvolenou bezpečnostnou politikou a manažmentom môžu dopomôcť k tomu, aby sa dokázalo zabezpečiť bežné fungovanie spoločnosti aj pri zložitých okolnostiach.

3. Máme na to zvolený určitý interný postup. Treba tiež povedať, že principiálne sa pre nás táto otázka začína už pri výbere zamestnanca, keďže aj táto záležitosť – efektivita na home office – je do veľkej miery otázka dôvery. Ak zamestnanec má dobrý profesionálny vzťah k svojej práci a cíti zodpovednosť k nej a voči tímu, bude sa prirodzene snažiť pracovať dobre a efektívne. Možno u seba doma aj efektívnejšie ako v kancelárii. Naopak, ak túto zodpovednosť necíti, bude sa efektivita u takéhoto zamestnanca dosahovať ťažšie.

4. Ťažko v tejto chvíli robiť predikcie. Veríme tomu, že z hľadiska nášho dennodenného fungovania máme dostatočne kvalitné zázemie a štýl práce, aby sme nemuseli zásadne meniť spôsob nášho fungovania. Ak to však okolnosti budú vyžadovať, budeme schopní adekvátne sa prispô-

biť. Tak ako všetci totiž musíme rátať s rôznymi scenármi, ako môže vyzeráť svet a ekonomika po tejto pandémii.

5. Prínosy v tejto nešťastnej situácii sa dajú nájsť iba ťažko. Čo si vážime, je všade na svete prítomná obetavosť a úsilie zdravotníckeho personálu, vedcov, odborníkov a všetkých, ktorí sa snažia, aby táto kríza bola čo najskôr za nami pri čo najmenších stratách na životoch a čím menších škodách na ekonomike. Pokiaľ ide o dosah na IT biznis, myslíme, že bude veľmi záležať na dĺžke trvania ekonomickej recesie, ktorá sa už ukazuje na obzore. Prirodzene, čím dlhšie bude trvať, tým budú následky vo všetkých segmentoch ekonomiky horšie. Z hľadiska našej spoločnosti systematicky robíme všetky kroky, ktoré sú podľa nás potrebné, aby následky celosvetovej pandémie na naše fungovanie boli čo najmenšie. Celková situácia vo svete má však v tejto chvíli stále priveľa neznámych na nejakú hlbšiu predikciu.

» MARTIN KOLLÁR, RIADITEĽ PRE VONKAJŠIE VZŤAHY, LYNX



1. Naši zamestnanci už desiatky rokov vďaka geografickému rozmiestneniu pobočiek pracujú na diaľku. Asseco bolo na takúto situáciu viac-menej pripravené a zamestnanci plynulo začali pracovať z domu.

Aktuálne sme v rámci celej Asseco group spustili interný projekt, ktorý preverí, pre aké pozície a v akom rozsahu je práca z domu vhodnejšia. Tam, kde nám to bude dávať zmysel, sme pripravení dlhodobý home office podporiť. Už teraz je však zrejmé, že pri náročných tímových projektoch sú dôležité aj osobné stretnutia.

2. Sme IT firma, kde má každý zamestnanec k dispozícii firemný notebook. Do našej internej siete prístupujeme cez zabezpečenú VPN (Virtual Private Network) prostredníctvom RAS SSTP (Remote Access Solution – Secure Socket Tunneling Protocol). Prostredníctvom tejto zabezpečenej komunikácie majú zamestnanci pracujúci z domu

dostupné všetky informačné systémy, aplikačné platformy a kolaboračné nástroje, ku ktorým majú nastavený prístup a môžu ich používať v plnom rozsahu svojich bezpečnostných nastavení a oprávnení, ako keby sedeli v budove našej spoločnosti, pripojení do našej internej siete.

3. Pre všetky tímy sme zaviedli každodenné krátke tímové virtuálne stretnutia „stand-up“ prostredníctvom používaných komunikačných nástrojov MS Teams a Skype. Zamestnanci sa navzájom spolu s manažérom veľmi efektívne a rýchlo formou informujú o svojich úlohách a dosiahnutých výsledkoch. Mnoho našich projektov riešime už dlhodobo agilne, takže pre väčšinu zamestnancov je táto forma komunikácie prirodzená. Zároveň na riadenie práce používame svetovo uznávaný aplikačný nástroj na riadenie práce softvérového vývoja, kde každý zamestnanec má zadané svoje úlohy. Takýmto spôsobom možno sledovať,

na akej konkrétnej úlohe zamestnanec pracoval a koľko času na riešení strávil.

4. Myslíme si, že prácu z domu budeme využívať vo väčšej miere ako doteraz.

5. Slováci v sebe počas pandémie objavili opäť svoju ľudskosť, solidaritu a spolupatričnosť. V tejto ťažkej dobe pomáhali nielen mnoho dobrovoľníkov, ale aj firmám. Sme hrdí, že aj Asseco Central Europe svojimi riešeniami prispelo k zvládnutiu koronakrízy napr. prepojením laboratórií na boj s novým koronavírusom na Slovensku, riešeniami pre banky, stavebné sporiteľne týkajúcimi sa odkladu splátok atď. Na druhej strane však budeme musieť riešiť dôsledky nepriaznivej hospodárskej situácie, ktorá zasiahla celé Slovensko vrátane našich zákazníkov.

» MAREK GRÁC, COO,
ASSECO CENTRAL EUROPE



1. Každý z nás by sa rád vrátil do bežného pracovného fungovania. Žiaľ, na túto otázku nevieme s určitou odpoveďou, keďže situácia si vyžaduje veľmi citlivý a opatrný prístup. V každom prípade, ak pandémia ustúpi na úplné minimum, pravdepodobne opäť začneme chodiť do našich kancelárií, keďže niet nad osobný kontakt. Bude to však mať pomalý a opatrný priebeh, takže zo začiatku to bude určite mix home office s prácou z kancelárie.

2. Na bezpečný vzdialený prístup využívame primárne FortiClient s SSL VPN a pre počítače Apple pripojenie IPsecem za použitia natívneho VPN klienta v Mac OS. Pre termináciu VPN spojenia využívame zas NGFW firewall FortiGate. Vieme, že nie každá firma je na prácu z domu pripravená. Aj preto sme spustili stránku www.bezpecnelTzdomu.sk, kde možno nájsť informácie, ako zamestnancom zaobstarat bezpečné vzdialené pripojenie za výhodnú cenu.

3. Sme si vedomí, že pri povinnom home office môže byť niekto produktívnejší, niekto, naopak, nedokáže podať rovnaký výkon ako v práci. Máme vo firme aj veľa rodičov, ktorým práca pri deťoch situáciu neulahčuje. Jedna z možností, ktorá sa nám osvedčila, sú určite pravidelné videostretnutia aj viackrát do týždňa. Prejdeme si vždy úlohy, ktoré nás najbližšie čakajú, ale aj to, prečo sa niektoré nestihli. V takomto prípade je veľmi dôležitá ochota pomôcť tým, ktorí majú sťažené podmienky. Takisto predstieranie, že ideme do kancelárie, vie pomôcť :). To znamená vstávať v rovnakom čase, obliecť sa, dať si kávu ako obvykle, až potom začať pracovať. Takisto si treba strážiť čas na svoj súkromný život.

4. Ako IT distribútor s pridanou hodnotou sme pravidelne organizovali pre našich partnerov a zákazníkov rôzne workshopy a menšie a väčšie konferencie. Situácia nás prinútila presunúť

sa do online priestoru, teda k organizácii webinárov. S veľkou pravdepodobnosťou v tomto budeme ešte dlhší čas pokračovať. Tešíme sa však, že aj webináre si naši partneri/zákazníci chvália, aj keď osobný prístup bude vždy na prvom mieste.

5. Netýka sa to len nás ako firmy, platí to asi všeobecne, že si budeme viac vážiť spoločný čas, ako sú teambuildingy alebo len obyčajný rozhovor s kolegom pri kávoch. Určite veľké pozitívum je aj získanie nových poznatkov z online sveta. Za negatívum berieme spomínané neuskutočnené konferencie a teambuildingy. Možno aj trochu zhoršený zrak z toľkého pozerania sa do počítača :). Aj tak sme optimisti, takže sa skôr snažíme aj z negatívnych stránok vyťažiť maximum a obrátiť ich v prospech vždy, keď sa to dá.

» NAĎA BOGDÁNYI, HEAD OF MARKETING
DEPARTMENT CZ/SK, VERACOMP SLOVAKIA



1. Postupne plánujeme návrat do kancelárií, kde sa niektorí z nás už stretli. Naším zamestnancom sme umožňovali využiť home office aj pred vypuknutím pandémie. Nikdy sme však nepracovali z domu celé mesiace ako teraz. Utvrdili sme sa v tom, že dokážeme dlhý čas spolupracovať na diaľku, ale osobný kontakt nič nenahradí. Po skončení pandémie by sme sa chceli vrátiť do našich zabehnutých koláží.

2. Keďže máme všetky naše systémy a nástroje v cloude, môžeme k nim pristupovať kedykoľvek a z akéhokoľvek miesta. Na prístup do vývojového prostredia, ale aj do celej firemnej siete využívame zabezpečenú virtuálnu privátnu sieť VPN. Na zvýšenú bezpečnosť dbáme aj pri prihlasovaní sa do online nástrojov, ako je Microsoft

Dynamics 365 alebo SharePoint, kde máme zavedenú viacfaktorovú autentifikáciu. Okrem toho využívame viacero bezpečnostných prvkov, ktoré nám ponúka Azure.

3. Všetky aktivity sme presunuli do online prostredia. Na realizáciu IT projektov využívame agilný prístup, ktorý má veľmi dobre nastavené riadiace, plánovacie a kontrolné mechanizmy. Kolegovia majú každý deň krátke porady, počas ktorých preberajú pracovné úlohy. Vďaka týmto online stretnutiam sú neustále informovaní o dianí vo firme. Veľkú pridanú hodnotu vidíme v nástroji Microsoft Teams, ktorý nám slúži nielen na písanie správ, ale aj na telefonovanie a zdieľanie všetkých dôležitých materiálov.

4. Posledné mesiace sme aj s našimi zákazníkmi komunikovali prioritne na diaľku. Myslíme si, že spoločnosti budú aj naďalej preferovať online stretnutia. Hoci za 20 rokov nášho pôsobenia na trhu máme bohaté skúsenosti s riadením projektov cez nástroje na spoluprácu, v určitej miere to pozmení naše fungovanie.

5. Ukazuje sa, že pojem digitálna transformácia sa zaradila medzi top témy, ktorým sa začali firmy venovať. Mnohým z nich chýbali systémy, ktoré by im uľahčili spoluprácu na diaľku. Sme pripravení takýmto spoločnostiam pomôcť zdigitalizovať a zefektívniť ich podnikanie.

» MIROSLAV KREMPASKÝ,
CEO, MILLENNIUM



1. V máji sme zaviedli režim postupného rozdelenia na skupiny A a B, ktoré sa vystriedali so 14-dňovým odstupom pri dodržaní karanténnych opatrení v kombinácii s home office (ľudia, ktorým to povaha práce umožňuje alebo im režim z akýchkoľvek iných dôvodov vyhovoval, mohli na základe vlastného rozhodnutia zostať naďalej doma). Od júna už plánujeme návrat zamestnancov do práce na všetkých pracoviskách v rámci Slovenska (s výnimkou zamestnancov, ktorým po uvedení vážneho dôvodu nadriadený pracovník schválil home office).
2. Virtuálnu privátnu sieť.
3. Zodpovednými nadriadenými, ktorí si koordinujú projekty, úlohy a prácu svojich podriadených.

4. Zmenil sa náš uhol pohľadu na celé fungovanie spoločnosti. Slová „neviem“ a „neďa sa“ zrazu nepoznáme. Niečo, čo sa zdalo nemožné, je zrazu realizovateľné. Do týždňa našich 250 zamestnancov pracovalo z domu, dokonca i zákaznícke centrá ako služby zákazníkom, technická podpora, monitorovacie centrum siete a fakturácia. Naši zamestnanci vykazujú vysokú výkonnosť a flexibilitu počas celého trvania krízy.

Poučili sme sa, že opísané a pripravené krízové scenáre (ktoré napr. vyžadujú niektoré normy ISO alebo normy IT bezpečnosti 27001) môžu byť v skutočnosti zrazu reálne.

V budúcnosti chceme prehodnotiť politiku pridelovania home office, urobiť ho flexibilnejším z hľadiska jeho frekvencie i podľa typu práce

zamestnancov. Viac začneme v rámci priestorov a space planu používať politiku desk sharing systému.

5. Pre nás to bol neskutočný sociálny experiment z hľadiska našej povesti, že sme veľká rodinná firma. A práve v tejto situácii sa ukázalo, že to naozaj platí. Zamestnanci boli a sú ochotní, flexibilní, nápomocní a zodpovední pri práci z domu.

Samozrejme, všetci sa obávame ekonomického dosahu tejto situácie na firmu, štát, Európu i svet, ale pevne dúfame, že máme šťastie najmä v tom, že pracujeme v odvetví, ktoré je potrebné aj v akejkoľvek krízovej situácii.

» MICHAELA HERCEGOVÁ,
HR DIRECTOR, SLOVANET



1. Naši zamestnanci sa budú môcť za zvýšených hygienických opatrení vrátiť do kancelárií. Predpokladáme však, že počas leta ostaneme v dobrovoľnom režime home office. Aj pred krízou sme mali home office ako jednu z možností pracovného miesta. Máme niekoľko zamestnancov, ktorí sú na permanentnom home office, pretože nežijú v Bratislave, kde máme sídlo. No akýkoľvek zamestnanec má kedykoľvek povolené pracovať z domu, keď si o to zažiada. Toto bude platiť aj naďalej.
2. Používame vzdialené pripojenie pomocou remote desktop s využitím dvojfaktorovej autentifikácie. Na komunikáciu využívame primárne Microsoft Teams.

3. Na prácu z domu sme zvyknutí. Naši zamestnanci si vyplňajú dochádzku v našom dochádzkovom systéme a aj prácu na jednotlivých klientových projektoch. Nijako prísne však nesledujeme čas, ktorý na nich strávil. Vládne u nás plná dôvera voči zamestnancom. Výsledky projektov sú pravidelne vyhodnocované, a keby sa vyskytol nejaký problém, riešili by sme ho, no zatiaľ sa to nikdy nestalo.

4. Určitý čas budú platiť zvýšené hygienické opatrenia v kancelárii. Takisto očakávame, že sa zmení prístup k osobným stretnutiam. Po kríze pravdepodobne ostaneme s klientmi viac v režime videohovorov. Ale keďže sme technologická spoločnosť a predávame vlastné cloudové riešenie, už dávno sme mali di-

gitalizované procesy a náš bežný pracovný život pandémie výrazne neovplyvnila.

5. Negatívne následky budú určite v hospodárskej oblasti. Keďže sa prepadá ekonomika, mnoho spoločností pozastavilo veľké investície do digitalizácie procesov. Týka sa to aj našich klientov. Na druhej strane táto situácia priniesla aj to, že o digitalizácii sa viac hovorí a mnohé firmy, ktoré o nej neuvažovali, zistili, že ju potrebujú. Takže predpokladáme, že záujem o digitalizáciu v blízkej budúcnosti narastie.

Interne nám táto situácia priniesla možnosť venovať sa zefektívneniu interných procesov, na čo doteraz nebol čas.

» SOŇA VÝHONSKÁ,
MARKETING SPECIALIST, TULIP SOLUTIONS



1. Už pred pandemiou sme umožňovali našim zamestnancom pracovať formou domácej práce alebo home office. Po skončení pandémie predpokladáme, že obe tieto možnosti budú využívané vo väčšom rozsahu. Okrem toho sme minulý rok začali s rekonštrukciou open space kancelárií na menšie, viac uzavreté priestory. V najbližšom čase túto prestavbu dokončíme. Tým obmedzíme počet zamestnancov, ktorí sa stretávajú, čo sa nám z pohľadu hygienických opatrení zdá bezpečnejšie ako zdieľané pracovné miesta, kde sa striedajú viacerí pracovníci.

2. Na tímovú spoluprácu sme začali intenzívnejšie využívať nástroje, ktoré máme dlhodobo k dispozícii v rámci Microsoft 365, ako

napríklad Microsoft Teams na online stretnutia, hlasové hovory a videokonferencie či OneDrive na zdieľanie súborov a spoluprácu nad nimi.

3. Už roky riadime spoločnosť výhradne projektovým spôsobom. Organizačnú štruktúru máme založenú na malých pružných tímoch. Pracovníkov máme po celom Slovensku od Bratislavy po Bardejov a sme IT spoločnosť s jedinečným portfóliom produktov a služieb. Toto všetko nám pomohlo pomerne ľahko sa vyrovnáť s prechodom na prácu z domu a zachovať pritom efektívnosť práce a výkonnosť.

4. Významné zmeny z pohľadu, či bude prebiehať práca z pracoviska, alebo z domu, neočakávame. Podstatne väčšia výzva pre nás

všetkých bude nájsť efektívne spôsoby ďalšieho fungovania v období recesie.

5. Súčasná situácia nám odhalila, aký veľký vplyv má politický marketing a mediálizácia vybraných štatistických čísel na správanie ľudí. Veríme, že pri ďalšej pandémii sa budú ľudia správať a rozhodovať viac racionálne ako emotívne. Zároveň sme prijali opatrenia, ktoré nám pomáhajú vyrovnáť sa s nepriaznivými javmi a zvýšiť naše aktivity smerom k zákazníkovi. Prichádzame k nim s riešeniami, ktoré im zvýšia efektívnosť a znížia náklady, čo je pre zložité hospodárske obdobie, ktoré tu je a bude, to, čo najviac požadujú.

» ING. DUŠAN GULDAN,
PRESEDA PREDSTAVENSTVA
A VÝKONNÝ RIADITEĽ, SOFTIP



1. Čo sa týka presných pravidiel, momentálne vedenie našej spoločnosti pracuje na tom, aby vznikli nové firemné pravidlá. Spoločnosť Profesia už pred pandémiou ponúkala svojim zamestnancom možnosť pracovať z domu. Tento zamestnanecký benefit mohli využiť 6 dní v mesiaci. Je možné, že sa toto číslo bude zvyšovať. Zatiaľ však nevieme povedať presne. Čo sa týka súčasnej situácie, mnohí zamestnanci sú spokojní s tým, že majú na prácu už sprístupnené aj kancelárske priestory. Aktuálne je práca z kancelárie na báze dobrovoľnosti.

2. Sledovanie efektivity zamestnancov majú v podstate na starosti manažéri jednotlivých oddelení. Dá sa však povedať, že efektívnosť práce našich zamestnancov sa nezmenila.

Profesia počas mimoriadnych dní pripravila pre klientov, uchádzačov, ale aj médiá niekoľko noviniek, ktoré prakticky na istý čas priniesli mnohým zamestnancom viac práce, a teda efektívnosť dokonca rástla. V našej firme sme si však uvedomovali najmä to, že pracovníci potrebujú mať istotu, a teda potrebujú mať čo najviac informácií. Z tohto dôvodu máme pravidelné týždenné celofiremné mítingy, na ktorých riešime aktuálnu situáciu na trhu práce aj v našej firme. Ak majú zamestnanci nejasnosti ohľadom budúcnosti, kladú otázky, ktoré rieši naša riaditeľka Ivana Molnárová. V Profesii sme presvedčení o tom, že efektívnosť podporuje lojalita, ktorú možno vytvoriť vďaka absolútnej otvorenosti v komunikácii v rámci firmy. Preto sa snažíme rozprávať o

všetkých plánovaných zásahoch, či už sa to týka šetrenia, alebo iných vecí, pred všetkými.

3. Aktuálne vnímame to, že pandémia ľudí často viac spojila. Zároveň vidíme odhodlanie ľudí prinášať nové nápady, ktoré by mohli pomôcť nielen našej firme, ale zároveň vedeli priniesť zaujímavé prostriedky na pomoc nášmu trhu práce.

4. To, ako presne bude vyzeráť fungovanie v našej firme, závisí od veľmi veľa faktorov. Sami sme zvedaví, kedy sa uvoľnia podmienky, a teda kedy budeme vedieť fungovať inak.

» NIKOLA RICHTEROVÁ,
PR MANAGER, PROFESIA



1. Po skončení pandémie plánujeme ešte nejaké obdobie pokračovať v aktuálnom režime, t. j. v práci z domu a práci prostredníctvom virtuálnych meeting roomov, ďalej podľa potreby v práci v menších skupinách priamo v priestoroch spoločnosti.

2. Na bezpečné pripojenie do systémov používame VPN, prihlasovanie sa pomocou tokenov + štandardné bezpečnostné opatrenia. Na kolaboráciu využívame hlavne nástroje obsiahnuté v produktoch Microsoft 365.

3. Naš mladý kolektív si zachoval efektívnosť práce na pomerne vysokej úrovni. Snažili sme sa k tomu aj dopomôcť zvýšenou komunikáciou s jednotlivcami formou častejších 1:1 a detailnejším rozoberaním časovej náročnosti jednotlivých pracovných úloh.

4. Veríme, že po doznení pandémie sa v spôsobe fungovania spoločnosti veľa nezmení, naďalej chceme poskytovať naše služby na vysokej úrovni. 😊

5. Prínos aktuálnej situácie v našej spoločnosti vidíme hlavne v zlepšenej komunikácii medzi zamestnancami, v efektívnejšej spolupráci na projektoch, no aj v bežnej dennej operatívnej. A keďže sa bežný život presunul na nejaké obdobie do virtuálneho sveta, sme radi, že si zákazníci uvedomujú aj potreby zvýšenej bezpečnosti systémov. Zvýšil sa tak dopyt hlavne po rôznych virtuálnych a bezpečnostných službách.

» MATÚŠ RYZÍ, OPERATIONS & IT MANAGER,
SEAL IT SERVICES



1. Keďže sme menší tím, spoločne sme sa po postupnom uvoľňovaní opatrení rozhodli vrátiť do priestorov kancelárie. Možnosť práce z home office sme mali aj pred koronakrízou, ale je pravdepodobné, že ju budeme po tejto skúsenosti využívať častejšie. Veľká časť kreatívnej práce však u nás prebieha v tíme a určite nevynecháme osobný kontakt a spoločnú prácu „naživo“.

2. Aj v minulosti sme využívali nástroje CRM a rôzne aplikácie, takže na dlhý home office sme naskočili plynulo. V jeden deň

zmizli z kancelárie všetky počítače a presunuli sme sa do obývačiek.

3. Sledujeme predovšetkým priebeh práce na projektoch a splňanie úloh a cieľov. Spoliehame sa na kompetentnosť a zodpovednosť zamestnancov, dôverujeme im.

4. Toto obdobie nám ukázalo, ako efektívne dokážeme pracovať aj na diaľku, a posilnilo dôveru medzi členmi tímu. Zároveň nám však potvrdilo to, že spoločný brainstorming na poradiach je efektívnejší. Zmenou bude teda asi najmä častejšie využívanie práce z domu.

5. Táto situácia zdôraznila, koľko úloh a stretnutí možno riešiť v online prostredí. Často si vyžadujú aj menej času, napríklad aj samotný presun na stretnutie zaberie čas, ktorý sa dá využiť efektívnejšie. Čo sa týka dosahu na našu firmu, u klientov z oblasti gastronómie bola a stále je citeľná opatrnosť v rámci marketingových výdavkov. Na druhej strane však cítime, že niektoré spoločnosti si počas krízy viac uvedomili silu online sveta a potrebu zaujať svojich potenciálnych zákazníkov.

» JANA BEEROVÁ,
SPOLUZKLADATEĽKA AGENTÚRY LEMUR



1. Len čo to situácia dovolí, určite plánujeme vrátiť sa späť do nášho „ofisu“. Chceme zachovať možnosť byť s kolegami, rozvíjať spoločne dobré myšlienky. Veľa skvelých nápadov, ktoré firmu posunuli, vzniklo pri debatách práve v našom ofise a toto si chceme udržať.

3. Už pred koronakrízou sme fungovali s nastavením jasných cieľov a očakávaní pri každej pozícii. Nezavádzali sme žiadne špeciálne postupy na kontrolu efektivity. Pristupujeme ku

kolegom ako k dospelým a zodpovedným ľuďom, ktorí vedia, čo sa od nich očakáva, a dôverujeme im. Potrebovali sme vyriešiť hlavne komunikáciu, a to tak, že napríklad aj tímy, ktoré to predtým nerobili, zaviedli denné stand-upy prostredníctvom rôznych nástrojov ako Zoom, Google Meet alebo náš nástroj meet.websupport.sk.

4. Stali sme sa vnímavejšími voči kolegom. Vo svete prebieha najväčší experiment práce na diaľku, a to bez akejkoľvek prípravy. Pre mnohých to znamená veľkú zmenu, ktorá sa

nezvláda úplne jednoducho. Pandémia často odkrýva súkromie kolegov. Myslím, že sa staneme vnímavejšími a citlivejšími k ich potrebám.

5. Máme šťastie, že pracujeme v segmente, ktorého sa súčasná situácia zatiaľ výraznejšie nedotkla. Snažíme sa byť podporou našim klientom. Či to bude mať negatívne následky, ukáže čas.

» MARIANA LALINSKÁ,
HR MANAŽÉRKA, WEBSUPPORT

