

LEADERS – WELLBEING - DELOITTE

DEHRA HARRIS - assistant Director of High Performance Operations, Toronto Blue Jays

JEN FISHER - Chief well being officer, Deloitte



- Corona nás naučila, jak jsme odolní a jak se spojit s ostatními
 - Naučili jsme se vybírat, co je pro nás skutečně důležité
 - Odpadli předsudky, že práce z domova není tak efektivní, jako z kanceláře
 - Odpadli věci, které jsme brali za samozřejmost (jít na kafe, do posilovny...)
- Jak bude vypadat práce v budoucnosti?
 - Technologie budou součástí každého aspektu našeho života (dopravy rychle)
 - Musíme být opatrní, abychom nepoužívali technologie moc (jak si dělíme den, jak si strukturalizujeme kalendář...), protože používání technologií zvyšuje riziko vyhoření člověka v práci
- Nebezpečí pro zaměstnavatele
 - Správně nastavit podmínky pro práci lidí z domova a z kanceláře, a přitom nevytvářet dva typy zaměstnanců
 - Komunikace pracovních návyků kolegů mezi sebou (jen ti co se budou znát se budou podporovat)
 - Nastavit si očekávání od sebe navzájem (například za jak dlouho někomu odpovím na email)
 - Není to jen o firemní kultuře, ale nastavení pravidel v týmu
 - Každý člověk si musí nastavit hranice, které nechce, aby ostatní překračovali (jinak jsme na někoho naštvání, že překročil naše hranice)
 - Pozor na (ne)respektování v jakém stádiu jsou ostatní členové týmu (například mají děti doma a musí pracovat...)
 - Ne vždy říct ne, ale hledat možnosti jak ano, jak pomoci
 - Hodnotit produktivitu pouze pomocí času stráveným na projektu je špatně, důležitější je hodnotit výsledek (musí být správně nadefinováno)

- Wellbeing prostředí (každým okamžikem jsme nový, ale musíme chtít být aktivně jiní, ovlivňovat to co se nám děje)
 - Lidi se o sebe musí chtít starat, aby byli lidmi (není dobré se jen nechat pasivně unášet, ale řídit to jaký jsem a co se mi děje)
 - Sezení bez pohybu je nové kouření
 - Je v pořádku, že stále není vše v pořádku, ale je potřeba to v sobě nedusit a je nutné o tom mluvit
 - Je v pořádku, prostředí, kde se starám sám o sebe (nejen o svou práci) – vedoucí musí pochopit vztah mezi produktivitou a spojeností se sebou samým
 - Hledat s kolegy společnou aktivitu, která je zábavná, ale stále pracovní
 - Úkol pro zaměstnavatele není v odstranění věcí co dát pryč, aby byli lidi produktivnější, ale najít co přidat, aby lidi byli efektivnější
 - Co nám dělá dobře nás dělá lidmi – základní věci jsou jídlo, radost a zábava, pohyb a spánek
 - Lidi nemusí dělat velké změny, ale spíše mikrokrůčky k tomu, aby se cítili lépe (například více spát, tak půjdu o 15 minut dřív do postele a příští týden o dalších 15 minut atd.)
 - Zaměstnavatel může pomoci tím, že zjistí, co dělá rodinu šťastnými a pomoci jim toho dosáhnout

