Tikající bomba uvnitř Pirátů. Až to jejich voliči zjistí… Firemní sociolog Bednář by si přál jinou změnu

- CZ24 News | 30. května 2021

ČESKO: Covidová lenost? Samozřejmě! Firemní sociolog Vojtěch Bednář, odborník na komunikaci, specialista na vedení lidí ve firmách a řízení vztahů na pracovištích, hovoří o „totální instituci." „Tak jako návratu z vězení musí předcházet resocializace, i poté, co státní podpora zmizí a spolu s ní i omezení, se naše životy změní hlavně v tom, že stoupne individuální zodpovědnost a toto ne každý zvládne – stejně snadno," říká. Zkušený profesionál v oboru zcela bez vytáček, zřetelně a jasně nalinkoval, co teď čeká zaměstnance i zaměstnavatele. Přidává cenné rady, jak se připravit na horší časy. Ty nás totiž teprve čekají. V rozhovoru byla řeč také o „sexuálním predátorovi," evoluci chmelového vedoucího nebo demokraticky zvolené bestii.

Společnost je rozdělená majetkově, podle ekonomických možností, práce, věku, zdravotního stavu, vzdělání atd. Teď k tomu přibývá i to, zda máte očkování nebo ne? Asi málokoho dnes někdo přesvědčí, že mají všichni stejné a rovné příležitosti. Myslíte si, že téma rozdělení lidí na očkované a ty ostatní hýbe veřejným míněním hlavně proto, že jde o novou věc, nebo že se to týká přímo jejich zdraví?

Rozdělování je velmi nepříjemné, ale je třeba říct, že dělící klíč, tj. očkování, už v současnosti není distribuován asymetricky. To znamená, že očkovat se může prakticky kdokoli a věřme odborníkům

na pandemie – je to bezpečné a pozitivní. Pokud by byla vakcína k dispozici pouze některým lidem bez možnosti ji získat pro ostatní, nebo s nějakým vysoce nastaveným prahem, byla by to nepřípustná segregace společnosti. Stejně tak by bylo problematické, pokud by vakcína sama představovala riziko; nebyla ověřená, transparentní nebo pouze jedna. Naštěstí je k dispozici a v různých podobách. Tím, že se naočkujeme, sice vkládáme velkou osobní důvěru v systém, na druhé straně, děláme to pro sebe i pro své blízké.

Dřív bylo možné pracovat s negativním testem. Teď už je pro řadu lidí vstupenkou do práce očkování. Myslíte si, že je to správně? Z vaší zkušenosti – jaké otázky v této souvislosti řeší firmy?

Firmy se testování přizpůsobily, i když záchyty byly malé. Mnoho velkých zaměstnavatelů by nyní ocenilo, kdyby mohli své zaměstnance očkovat. Očkování poskytuje ochranu, a to jak očkovanému, tak i jeho okolí, a pokud nám pomůže se pandemie zbavit, je to správná cesta.

V jednom z Vašich blogů jste psal, že současnost provází pokles výkonnosti, iniciativy, ochoty vycházet vstříc, ale také inovovat a zlepšovat se. „Toto jsou věci, které nedávno jeden ředitel poměrně velké firmy pojmenoval v součtu „Covidová lenost". Pane doktore, myslíte si, že pro část zaměstnanců byla doba epidemické krize v podstatě jednoduší? Nehovořím o státní správě…

Samozřejmě. Pokud jste na jedné straně omezeni tak, že nemůžete dělat v podstatě nic, a na druhé straně jsou subvencemi naplněny vaše potřeby, jste spokojení. Odborně se tomuto pojmu říká Totální Instituce; typicky jsou to vězení, internátní školy … nebo třeba **naše chmelová brigáda a pobyt v jejím rámci** je pro mnoho lidí velmi příjemný. Bohužel, tak jako návratu z vězení musí předcházet resocializace, i poté, co státní podpora zmizí a spolu s ní i omezení, se naše životy změní hlavně v tom, že stoupne individuální zodpovědnost a toto ne každý zvládne – stejně snadno. S ohledem na náklady spojené s návratem do normálu můžeme jen doufat, že se podobné krize nebudou opakovat častěji.

Do jaké míry může být „covidová lenost" spojena prostě s tím, že lidé mohou po epidemické krizi očekávat tak akorát krizi ekonomickou. Jak je pro firmy ohrožující rezignace zaměstnanců?

Aktuálně pozorujeme návrat k problému nedostatku zaměstnanců ve firmách a velmi nízké kvalitě zejména těch málo kvalifikovaných. Problémem je to, že návrat k růstu nemusí trvat dlouho a pro udržení konkureceschopnosti je nezbytné mít mimo jiné angažovanou a fungující pracovní sílu. Lidé jsou ale unavení, otrávení a leckde se i bojí. Firmy se snaží hledat cesty, jak je motivovat, bohužel se ale začínají objevovat snahy o snižování nákladů a personální jsou jedny z prvních na ráně. Důsledkem tak je to, že se na jedné straně snažíme lidi motivovat, ale na druhé straně bychom měli šetřit. Když k tomuto přidáte pandemií akumulovaný stres a zátěž, není to pro budoucnost moc dobré…

Pandemii nepřežily více než dvě tisícovky firem a deset tisíc živnostníků. Teď přijde ekonomická krize, takže budou odpadávat další. Lidé prožili zásadní životní změny, místo „rozvolnění" by právě teď měli začít i podle vašich predikcí generovat výkon. Není tohle právě rozpor? Že se po lidech, kteří stále museli reagovat na vládní opatření, pracovní změny, změny v domácím prostředí, očekává ještě větší nasazení?

Je to tak, že nasazení se skutečně očekává a nikdo nedovede říct, jak velká krize přijde a kdy to bude. Pandemie zastavila ekonomický cyklus, takže nyní neumíme přesně popsat, ve které jeho části se nacházíme. Společnost tak svým způsobem jde z kopce do kopce, přičemž energie vyčerpaná jednou krizí může chybět při zvládání druhé. Nicméně nebuďme pesimisty. Pokud se situace s virem zlepší, lidé si odpočinou, načerpají síly, získají opět optimismus. Lidstvo přežilo a nepochybně přežije krize a hrůzy horší, než je právě tato.

Upozorňujete, že ekonomika je cyklická a dříve nebo později je tedy důvod obávat se skutečné ekonomické krize (na rozdíl od pandemické, která byla kompenzována státem), což znamená nutnost maximálně šetřit a personální náklady jsou jedny z prvních. Takže přijde tlak na zefektivnění, reorganizace práce a propouštění. Předtím budou omezeny zbytné benefity. Říkáte, že se máme na krizi připravit. Ale jak? Co radíte ředitelům firem a co zaměstnancům, kteří si chtějí práci udržet?

Snažit se inovovat a investovat do těch zaměstnanců, kteří jsou klíčoví pro udržení a rozvoj. Jsou to mimo jiné nejzkušenější, služebně nejstarší, nejšikovnější, nositelé znalostí a ti, kteří vědí, jak „v praxi věci fungují." Dále ti, kteří jsou schopni přenášet své zkušenosti na ostatní a ti, kteří přicházejí s vylepšeními. Firmy by se měly snažit zvyšovat přidanou hodnotu své práce a být inovativní – tím nemyslím tak zvané inovace z dotací, ale reagovat na potřeby svých zákazníků a vůbec trhu. V rámci příprav na horší časy pak doporučujeme provést revizi systému ohodnocení (a hodnocení) zaměstnanců, benefitů a odměn. Ne snad proto, že by byly vysoké, ale proto, že jsou často příliš komplikované.

Velmi mě zaujal Váš blog o demokraticky zvolené bestii. Popisujete, jak to dopadne, když si ve firmě zvolí personálního ředitele. S odkazem na konkrétní situaci jste předpověděl, že lépe ani s jinou vládou nebude. Do jaké míry nás ale může utěšit, že je to, jak píšete, „vlastnost systému"? Volíme tedy demokraticky stále jen „bestie"? Když to vyhrotím, pak by se dalo říct, že jsou volby vlastně zbytečné, ale to asi říct nechceme, že?

Je to vlastnost systému, kdy dáte lidem možnost vybírat si lídra. Výsledkem je vždy kompromis; ten, kdo nejméně vadí (přeneseno do velké politiky Hamáček), ten, kdo na svou stranu strhne veškerou moc (viděno velkou politikou Babiš), ten, kdo je ztělesněním cti, ale současně zcela neakceschopný (Fiala) nebo ten, kdo je sice výrazný a viditelný, ale jinou vlastnost nemá. Pokud lidé vykonávají svou moc skutečně aktivně, a to v oné firmě vykonávali, hrozí riziko, že bude zvolen ten, kdo tak trochu vyhovuje každému a ve výsledku tedy nikomu a pak stačí málo, a je to bestie. Bohužel, politika je právě taková. Pokud nyní voláme po tom, ať odejde Babiš, onen Hamáček, nebo nejnověji sexuální predátor Feri, je naší jedinou jistotou to, že ti, kteří přijdou po nich, budou časem odvoláváni úplně stejně – přesně tak, jako ti před nimi.

Politické strany nemohou přijít s konstatováním, že bude hůř, a tak slibují světlé zítřky. Na druhou stranu, ve světle reality, se stávají veškerá hesla o vrácení budoucnosti poněkud nedůvěryhodná. Stačilo Pirátům a STAN vlastně jen čekat? Myslíte si, že už mají vyhráno?

Velmi se obávám toho, že Piráty a STAN čeká přesně totéž, co jejich politické předchůdce, a to z několika důvodů. Předně se ukazuje, že přinejmenším Piráti jsou sice velmi aktivističtí, ale nemají zkušenost s tak složitou věcí, jako je řízení státu. Dále není zjevné, jaké je přesně jejich politické ukotvení a ukazuje se, že uvnitř této strany existuje neznámo jak velká ultralevicová část. Tento fakt je pro nemalou část jejich voličů velmi nepříjemným překvapením a není vyloučeno, že podobných překvapení bude ještě více. Jinak řečeno, ano, stejně jako ANO přišlo v okamžiku znechucení občanů politikou ODS, ČSSD a dalších tradičních stran, PirSTAN přichází v okamžiku znechucení části voličů

ANO a – zcela logicky, po něm přijde někdo jiný. Osobně – ale to je můj čistě subjektivní názor – bych byl rád, kdyby to byla renesance tradičního levo-pravého politického konfliktu mezi oprávněním a zaopatřením; mezi sociálním státem a nízkými daněmi.

Na závěr něco pro lepší náladu. Premiér recykloval ministra. Do resortu zdravotnictví se vrací Adam Vojtěch. Pane doktore, psal jste na sociální síti, že to má svoji logiku. Prosím jakou?

Život je kruh a příroda směřuje k homeostáze. Tak, jak se otáčejí svatí na Orloji, skončí poslední a objeví se první, stejně po čtvrtém ministrovi přichází opět první, kterého jsme již viděli. A stejně jako na Orloji … poslední slovo má smrt.

Zdroj: https://www.parlamentnilisty.cz/