Open book management: s covidem roste důležitost otevřené komunikace ve firmě

**Praha, 19. března 2021 – Pandemie zasáhla způsob, jakým firmy řídily svůj byznys. Na změny si zvykají obě strany – firmy i zaměstnanci. Právě teď je nesmírně důležité zaměstnancům naslouchat, aby o ně firmy nepřišly, až krize opadne. Jedním z moderních způsobů vedení firem je Open book management.**

Open book management (OBM)je způsob vedení firmy, kdy zaměstnanci dostávají všechny důležité informace, které jim pomáhají pochopit firmu jako celek. Všichni musí vědět, proč firma existuje, jak se tvoří její zisk a jak mohou přispět k tomu, aby se firmě dařilo ještě lépe. Prostě otevřená komunikace je základem všeho.

„Esencí OBM přístupu je, že každý ze zaměstnanců ví, co firmu živí a co je její byznys. Je si také vědomý toho, jak k tomu on konkrétně přispívá a jaký bonus přinese dobrý výsledek firmy jemu,“ vysvětluje Janka Pacinová, ředitelka Accace For People. „Zní to jednoduše, ale je to běh na velmi dlouhou trať – je třeba lidem objasnit potřebné principy a cíle, na kterých se bude společně pracovat. Ještě důležitější ale je pravidelně se setkávat se zaměstnanci a ptát se na názor, protože to firmu vždy posune o krok dál.“

**V čem je přínosný Open book management**

Především je nutné vysvětlit, že OBM je vhodný pro firmu s managementem, který chce změnu a má jasnou strategii. Zásadní je, že lidem ukážete, proč dělají to, co dělají, a že jejich práce má smysl. Prvním krokem tedy je definování důležitosti pozic, týmů a organizace samotné. A nejde jen o popsání pracovních činností, ale o popsání toho, co má člověk dělat, aby reálně ovlivnil zisk nebo náklady společnosti. Tedy jedná se o komplexní transformaci.

**Zásady OBM**

Základem přístupu OBM je to, že všichni ve firmě vědí, co firmu živí – prostě znají čísla a vědí, co znamenají. Důležitá je otevřenost na všech úrovních, vědomí toho, že všichni jsou na jedné lodi a táhnou za jeden provaz. Zaměstnanci musejí znát svou roli, její důležitost i to, jak konkrétně přispívají k výsledkům. Bonusové schéma musí být jednoduché a pochopitelné pro všechny. Nezbytné je také postupné vymýcení nesmyslných procesů v rovině celé firmy, jejich částí i jednotlivců.

„Při implementaci OBM principů ve firmě je důležitá zejména komunikace. Musí dojít k opuštění předpokladu, že management určuje vše, takže řadoví zaměstnanci nemají šanci chod firmy ovlivnit. Za OBM je schované to, aby každý ve firmě věděl, jaký má vliv na hospodaření firmy. Ve finále dokážeme vysvětlit všem, včetně recepční či účetní, jak ovlivňují výsledky. To za nás nejlépe vystihuje motto, že lidé podporují svět, který pomáhají tvořit,“ uzavírá Janka Pacinová.

*Koncept OBM začal jako první používat* Jack Stack *už v roce 1993 ve svém SRC Holdingu v USA. V Accace tuto myšlenku modifikovali a vytvořili ucelený koncept principů a metod, o které se chtějí dělit.*

