

KOMORA

VÁŠ PRŮVODCE SVĚTEM PODNIKÁNÍ
LISTOPAD 2020 / ROČNÍK 21

JE TĚŽKÉ VZÍT KOLOUŠKOVÍ LÁHEV S MLÉKEM

Vladimír Dlouhý,
prezident Hospodářské komory České republiky



MĚSÍČNÍK HOSPODÁŘSKÉ KOMORY
ČESKÉ REPUBLIKY

SPECIÁL:
ČESKÉ STROJÍRENSTVÍ

TÉMA:
ENERGIE & ODPADY

PORTÁL HK ČR:
WWW.KOMORAPLUS.CZ



JOÃO PAULO PEREIRA DA SILVA

Miluje život, rodinu, fotbal, kung-fu a mopsinku Ofelii. Syn Raffael se mu narodil ve Francii, dcera Emily v Chile. Je Brazilec, za ženu má Němku, žije ve Vídni a řídí Atalian v Praze a v Bratislavě.

Foto: archiv Atalian

Dokázat se nadchnout

V odvětví facility managementu se pohybuje teprve čtyři měsíce. Přesto dokázal odhalit řadu jeho nedostatků i předností. Kde vidí nový výkonný ředitel společnosti Atalian João Paulo Pereira da Silva největší výzvy, před kterými obor stojí?

Jaká byla vaše profesní dráha?

Své první zkušenosti jsem začal sbírat jako strojní inženýr. Po čase v tomto odvětví jsem se rozhodl začít studovat a získal jsem magisterský titul z finančnictví. A nepříliš dlouho poté jsem byl osloven firmou LafargeHolcim, která patří mezi hlavní výrobce stavebního materiálu na světě. Z jejich nabídky jsem byl nadšen, protože mi dala možnost pracovat v centrále společnosti v Paříži. Po seznámení s firmou ve Francii jsem se na nějaký čas přesunul do Chile. Nakonec jsem se

ale před dvanácti lety usadil v Rakousku. Jsem tak trochu světoběžník. Nyní jsem ale opravdu rád, že jsem přesídlil do Evropy. Vždy mě lákala a je to dle mého nejlepší místo na světě k životu.

Kdy jste se potkal s firmou Atalian?

Ten okamžik se mi navždy vryl do paměti, protože jsem se o Atalianu dozvěděl během toho nejzvláštějšího telefonátu ve svém životě. V té době jsem byl výkonným ředitelem společnosti Lafarge Cement a pracoval jsem ve výrobním závodě

v Čížkovicích. Jednoho dne mi začal zvonit telefon a na displeji svítilo neznámé francouzské číslo. Hovor jsem proto přijal a na druhé straně byl můj současný šéf. Poprosil mě o schůzku v Praze, které by se účastnil i majitel společnosti Atalian. Vůbec jsem netušil, proč se chtějí sejt, ale přesto jsem souhlasil. Když jsme se později toho dne potkali v Praze na letišti, odhalili mi, že hledají výkonného ředitele pro Atalian v České republice a mě si na tuto pozici vyhlédli přes LinkedIn. Jednalo se o neuvěřitelnou schůzku – vize, energie i nadšení,

kteř z obou vyzařovalo, mě ohromilo. Trvalo mi proto přesně deset dní, než jsem se rozhodl, že jejich nabídku přijmu a opustím firmu, u níž jsem byl více než dvaadvacet let.

Co bylo vrcholem vaší dosavadní kariéry?

Určitě moje současné pozice. Otevřeně jsem nové uplatnění na pracovním trhu nehledal. Ale když mi z Atalianu zavolali, uvědomil jsem si, že pokud toužím po změně, nyní je ideální čas. Bylo mi padesát, pracoval jsem více než dvacet let pro stejnou firmu v jednom odvětví... Proto je pro mě současná práce dosavadním vrcholem. Jsem ale člověk, který žije přítomností. Kdybyste se mě zeptali před deseti lety, má odpověď by byla asi stejná – nejspokojenější jsem byl tehdy. A stejně tak tomu určitě bude i za pět let... Samozřejmě se mi podařilo dosáhnout úspěchů, na které jsem hrdý. Pokud bych měl vyzdvihnout jeden, tak by to bylo z doby, kdy jsem byl hlavním vyjednávačem fúze společnosti Lafarge s rakouským technologickým stavebním koncernem Strabag. Ta dohoda o společném podnikání měla hodnotu více než jedné miliardy eur.

Dnes je trendem integrovaný facility management. Co považujete v oboru za zásadní výzvy?

Pokud se na to podívám z pohledu Atalianu v České republice a na Slovensku, jedno je jisté – jedná se o opravdu tvrdé odvětví, které se potýká s nedostatkem uznání. Facility management představuje širokou paletu služeb, v Atalianu například začíná u „obyčejných“ úklidových služeb, na které navazuje tým vysoce kvalifikovaných odborníků, kteří pomáhají našim zákazníkům v oblasti snížení energetické spotřeby jejich budov, s technickou správou budov, se zajištěním chytrého vzdáleného ovládní, s vytvořením integrované bezpečnostní strategie a v dalších oblastech. Věnujeme se tedy nejen jednoduchým činnostem, ale také těm vysoce specializovaným a sofistikovaným. Nelze ale popřít, že velká část služeb v odvětví se váže právě na ty na první pohled obyčejné úklidové služby, které jsou dnes vysoce komoditizované a nedosahují takového uznání, jaké by si zasloužily. My i naši lidé jsme v mnoha ohledech stále podceňováni.

Dá se s tím něco dělat?

Pohled na facility management začala měnit současná pandemie koronaviru. Lidé si začali uvědomovat důležitost úklidu a hygieny pracovního prostředí, kde je zajištěná pravidelná a zevrubná dezinfekce. Což je něco, co v dnešní době musí firma pro své zaměstnance zajistit. V tomto ohledu vystupuje do popředí naše hodnota a potřeba našich služeb. Je to výzva, se kterou se musíme poprat. Na druhou stranu má obor neuvěřitelný potenciál. Pokud je potřeba něco vyčistit nebo opravit – můžeme vám pomoci. Můžeme zajistit cokoli kdekoli a naše práce má pro naše zákazníky i jejich byznys významnou přidanou hodnotu.

Náš obor je ale trochu nevděčný. Přesto jsem se v Atalianu setkal s tolika nadšenými lidmi jako nikdy dříve. Což je logické – když nejste pro tuto práci nadšení, nevládnete ji. A v Atalianu nadšení lidé rozhodně jsou, takže věřím, že můžeme vnímání oboru do budoucna změnit. Lidé v Atalianu totiž vidí každý problém jako příležitost něco změnit. A tímto přístupem jsem opravdu nadchnut.

Zaznamenal jste i jiné dopady pandemie?

Říká se, že v každé krizi se dá najít příležitost. A nám se daří úspěšně zvyšovat povědomí o našich službách. Musíme si však připustit, že pandemie výrazně zasáhla ekonomiku a naše zákazníky, mezi které patří hotely, obchodní centra či bankovní sektor. Žijeme v těžkých časech. Koronavirus bude ještě dlouho součástí našich životů a budeme se s ním muset naučit fungovat. V Atalianu ale věříme, že máme prostředky, jak se s aktuální situací vyrovnat a jak našim zákazníkům pomoci. Atalian má jeden velký cíl – chce se stát top firmou v oblasti integrovaného facility managementu. Když lidé budou hledat tu nejvyšší úroveň služeb, chci, aby si automaticky vybavili Atalian. Firma je na trhu velkým hráčem a jedním z lídrů. Já bych

■ PANDEMIE VÝRAZNĚ ZASÁHLA EKONOMIKU A NAŠE ZÁKAZNÍKY, MEZI KTERÉ PATŘÍ HOTELY, OBCHODNÍ CENTRA ČI BANKOVNÍ SEKTOR. ŽIJEME V TĚŽKÝCH ČASECH. KORONAVIRUS BUDE JEŠTĚ DLOUHO SOUČÁSTÍ NAŠICH ŽIVOTŮ A BUDEME SE S NÍM MUSET NAUČIT FUNGOVAT.

chtěl ale docílit toho, že se stane díky své vysoké kvalitě služeb i výkonu nezpochybnitelným a jediným lídrem. Portfolio našich služeb je rozmanité a nyní to musíme ukázat našim zákazníkům. Čím více toho pro ně budeme zajišťovat, tím úspěšnější společně budeme. To je klíčovým prvkem v naší strategii. Posunout se od komoditizovaných služeb s nízkou přidanou hodnotou k aktivitám, kde můžeme naplno odhalit naši odbornost a mnohaleté zkušenosti, zvyšovat hodnotu i úspory – a to vše sdílet s našimi zákazníky.

Máte jako manažer nějaký vlastní recept na vedení týmu?

Dobrý manažer jich musí mít hned několik. Musí být schopen aplikovat odlišný styl řízení v různých situacích pro jiné typy lidí. Můj nejoblíbenější přístup je označován jako empowerment neboli zmocňování. Tento efektivní nástroj má za cíl rozšiřovat kompetence lidí, což vede k vyšším vy-

konům i vyšší motivaci zaměstnanců. Jde o vedení k zodpovědnosti. Každý zaměstnanec, který má zájem, může mít zodpovědnost. Má to ale určitá omezení. Manažer musí mít na daných pozicích správné lidi – pouze kompetentního člověka můžete nechat, aby se realizoval samostatně. Manažer zároveň musí být schopen svému týmu vysvětlit společný cíl. Někoho by možná napadlo, že je tento přístup běžný, ale není tomu tak. Mállokdo si udělá čas svému týmu vše podrobně vysvětlit. Což je potřeba, protože stále platí, že s velkou mocí přichází velká zodpovědnost. Pokud mají být lidé samostatní, musí si uvědomit, že veškeré jejich aktivity mají důsledky. A to jak ty pozitivní, když se něco povede, tak i ty negativní, když je tomu naopak. Úspěšná aplikace empowermentu přináší skvělé výsledky.

Lze srovnat úroveň ekonomiky a celkového života v Brazílii, odkud pocházíte, v Rakousku, kde žijete, a v Česku, kde jste nově ředitelem firmy? Jaké rozdíly a shody byste našel?

Brazílii jsem opustil, když mi bylo dvacet devět let, a jsem opravdu rád, že jsem svou první životní etapu mohl v této zemi prožít. V divoké, dobrodružné zemi v pobřežním městě nedaleko Ria de Janeiro. Bylo to báječné. Ale nyní, když mám své vlastní děti a firmu, kterou řídím, jsem šťastný, že žiji v Evropě. Mé děti žijí v bezpečné zemi a moje firma je stabilní a plná kompetentních lidí. I v tomto ohledu jsem šťastným mužem. Mohl jsem si zažít naprosto odlišný způsob života a získal jsem to nejlepší z obou světů. V Brazílii žije více než dvě stě dvacet milionů obyvatel, v Česku je jich deset milionů a v Rakousku osm milionů. Komplexnost brazilské ekonomiky je ve srovnání s ČR a Rakouskem obrovská. A to má neuvěřitelný dopad na dané prostředí. Brazílie je rozvojovou zemí, která ještě na mnoha věcech pracuje. Teprve když jsem přišel do Evropy, zjistil jsem, jak skvěle mohou věci fungovat. Mentalita Brazilců je taková, že když něco chtějí, tak to prostě udělají. To má samozřejmě celou řadu pozitiv, ale také negativních aspektů. Více se toho zvládne udělat, ale v jaké kvalitě? Když si člověk zavolá opraváře v Evropě, v naprosté většině případů se jedná o odborníka. V Brazílii vůbec netušíte, kdo k vám přijde, a nezbývá vám, než se modlit, že k vám nedorazí někdo, kdo začal předchozí den. Protože když v Brazílii chcete být kadeřníkem, zajdete za tím na rohu a on vás jeden den zaučí a druhý den jste plnohodnotným kadeřníkem. Tyto rozdílné přístupy k životu mají logický dopad na ekonomiku dané země. V Brazílii oproti Evropě převládá neefektivní práce. Evropa je mnohem více profesionalizovaná a efektivní, ale mezi jednotlivými evropskými zeměmi už velký rozdíl nevidím. Abych to shrnul, život v Brazílii je mnohem dobrodružnější, ale těžší. ■

GAJA KOLÁČKOVÁ