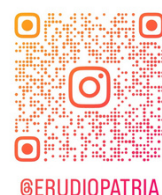


SOVÍ NOVINY

www.erudiopatria.cz


@ERUDIOPATRIA



2| Rozhovor

Romana Řezníčková jako
Happines manager

3-4| Na téma

Martina Zbořilová
o ONLINE vzdělávání

5-6| Nabídka aktuálních kurzů

7| Náš seminář

První Pomoc s Kamilou
Cermanovou



8| Otázky a odpovědi

Zákoník práce
s Karlou Navedlovou

9| Rozhovor

Martina Szturc Káňová
Vedoucí kariérního centra
VŠB

10| Fotogalerie

ÚVODNÍK

Vážení čtenáři,

vítáme vás opět u dalšího čísla sovích novin.

Na konci roku 2022 jsem převzala společnost Erudio Patria a rozhodla jsem se vrátit k tradici této společnosti, ctít její hodnoty a unikátní systém vzdělávání, který zavedla zakladatelka Erudia Patria Jana Trdá.

Tento rok se nesl ve znovu budování týmu a ožívání tradic. Náš tým nyní čítá 16 lektorů, a jak bylo vždy zvykem, jedná se o zkušené lektory s praxí ve svém oboru. Máme odborníky na personalistiku, manažerské a komunikační dovednosti, wellbeing a prevence syndromu vyhoření, ale také na první pomoc a právo.

Letos jsme již uspořádali 5 kulatých stolů, spolupřádali jsme konferenci vzdělávání, otevřeli jsme 3 lektorské kurzy, a také se vracíme zpět k vám s rozvojem vašich pracovníků.

Tento rok je pro nás rokem růstu, s úctou k tradicím a věcem, co fungují. Velice ráda s vámi navážu na minulé spolupráce a setkání se s vámi u dobré kávy nebo na nějaké naší akci. Moje životní motto zní: "Život je jako bonboniéra, nikdy nevíš, co rozbalíš". Jsem velice ráda, že s převzetím Erudia jsem rozbalila velice kvalitní bonbon, který má své tajné ingredience v podobě KK modelu vzdělávání, a také jej tvoří kvalitní mistři ve svém oboru.

Ráda bych vás pozvala k ochutnávce aktuálního Erudia a jeho lektorů, věřím, že některé znáte z minulosti a jiní vás mohou obohatit.

Budu se těšit na naše společné a milé setkání.

”

**Letos jsme již uspořádali
5 kulatých stolů,
3 Lektorské kurzy
a spolupřádali jsme
konferenci vzdělávání**



Hana Slámová

ROZHOVOR

Romana Řezníčková

Romana studovala na Filozofické fakultě Ostravské univerzity. Od roku 2001 pracuje jako lektorka a mentorka osobního rozvoje. Od roku 2017 se její sbírka zkušeností rozšířila o činnost personalisty i manažera štěstí v české rodinné firmě a o kariérové poradenství. Má 7 letou zkušenost s personalistikou a 21 letou zkušenost s lektorováním dospělých v oblasti seberozvoje. Své zkušenosti propojuje a využívá při lektorování, poradenství či mentoringu.

1. Romano, jak vznikla pozice happiness manažera? Kdo s ní přišel a proč?

Mnoho let spolupracuji s rodinnou výrobní společností. Nejdříve jsem působila jako personalista. Majitelé společnosti jsou velmi otevření lidé. Vnímají, že jejich spolupracovníci jsou jejich rodinné stříbro, o které je potřeba pečovat. Jsou přesvědčení, že jsou to právě zaměstnanci, kdo tvoří hodnotu a zisk společnosti. Tento přístup je znatelný ve firemní kultuře celé firmy. No a ve mně během let rozpoznali, že pečovat o lidi a hledat možnosti, jak je udělat spokojenými, je to, co mě baví a neskutečně naplňuje.

2. Proč jste se rozhodla tuto roli přijmout

Už jako dítě jsem byla spokojená, když byli spokojení lidé kolem mě. Zkrátka to tak mám. :) Je mou přirozeností komunikovat s lidmi, ptát se jich, jaká jsou jejich přání, co je možné udělat pro to, aby se jim lépe pracovalo... Jsme lidé, nejsme stroje. A tak je potřeba k péči o zaměstnance a jejich potenciál přistupovat. Rozhodla jsem se tuto roli přijmout právě proto. Tak jsem se stala happiness manažerem.

3. Co podle vás pozice happiness manažera přináší společnosti, jaké jsou její výhody?

Mezi zodpovědnosti a povinnosti manažera štěstí patří vytváření a udržování pozitivního pracovního prostředí a také podpora spokojenosti zaměstnanců. Jestliže se práce daří, vznikne v pracovních činnostech dominový synergický efekt. Výsledkem je zlepšení motivace a výkonnosti zaměstnanců, snížení počtu syndromu vyhoření, zlepšení zdraví a pohody zaměstnanců, snížení fluktuace zaměstnanců a zvýšení loajality vůči společnosti. Mnohým se může zdát, že tato pozice má za úkol dělat zaměstnance šťastné. V tom je však pouze částečná pravda. Hlavním úkolem manažera štěstí je reagovat na podněty od zaměstnanců organizace, jak z hlediska prostředí a atmosféry firmy, tak z hlediska emocí a vztahů na pracovišti.

4. Co jsou rizika, nad kterými je potřeba přemýšlet před zřízením této pozice?

Rizikem je jediná, za mě zásadní, věc. Je potřeba, aby všichni členové vedení společnosti vnímali smysl práce manažera štěstí ve firmě, souhlasili s ní a podporovali ji. V případě, že tomu tak není, vzniká často velký, mnohdy zásadní problém.

5. Pro které společnosti podle vás happiness manažer je prospěšná a kde by podle vás nefungovala?

Pozice happiness manažera je smysluplná jen v těch firmách, kde vedení společnosti vnímá tuto pozici jako propojovatele mezi vedením a zaměstnanci obousměrně. Má to smysl jedině, když je vedení společnosti připraveno přijímat zpětnou vazbu, pozitivní i negativní, a pracovat s ní. Osobně se mi to nestalo, ale zaregistrovala jsem, že si někde pletou manažera štěstí s informátorem o dění ve firmě. To je samozřejmě hodně špatně.

6. Co jste se vy sama v této roli naučila, co vám to dalo?

Díky téhle zkušenosti jsem se přesvědčila, že má hluboký smysl investovat do spokojenosti a potenciálu lidí. Každý z nás je naprostý originál. Naučila jsem se mnohem více lidem naslouchat a mnohem méně mluvit. Také jsem zjistila, jak je důležité nezklamat důvěru, kterou mi lidé dávají. A jsem skutečně šťastná, že jsem ji nikdy vědomě nezklamala. Zjistila jsem také, že žít a pracovat dle principu win-win je možné, a pro mě přímo nutné. :)



Pozice happiness manažera je smysluplná jen v těch firmách, kde vedení společnosti vnímá tuto pozici jako propojovatele mezi vedením a zaměstnanci obousměrně.



Romana Řezníčková

NA TÉMA

Martina Zbořilová

Jak využít či podpořit online vzdělávání ve firmě?

1. Když jste pracovala ve firmě OKIN, začali jste jako mnohé společnosti využívat pro rozvoj zaměstnanců SEDUO, jakou jste s tím měli zkušenost a jak jste to zaváděli?

Online vzdělávání ve firmě interního e-learningu, jsme začali používat už v roce 2017, a to pro povinná školení pro část firmy. Plánovali jsme do budoucna využít online vzdělávání více, ale s IT bezpečnostními omezeními ze strany jednoho z klientů a přítomností zaměstnanců v kancelářích, jsme více využívali prezenční formy vzdělávání. Online forma školení byla v rámci Vzdělávání „na chvostu“ priorit.

S přesunem zaměstnanců z kanceláří na práci z domova v důsledku covidových opatření, se tato oblast dostala opět do popředí. Nejdříve jsem se zaměřili na náš interní e-learning a převedli jsme všechna povinná školení do tohoto prostředí. Měli jsme ambice tam také převést hard a soft skills témata. Nicméně tam jsme se zastavili na náročnosti takového kroku. Zaměstnanci, kteří do té doby byli vcelku trpěliví, jelikož mimo povinná školení neproběhla žádná další a to cca 1,5 roku, se začali více a více ozývat s potřebou a ochotou se dál rozvíjet.

Navíc v další části firmy vznikla vcelku okamžitá potřeba pracovat a rozvíjet talenty. Nebyl čas ani kapacity, abychom taková školení v onlinu vytvořili sami. A v tu dobu - r. 2021 - jsme se jako firma seznámili se SEDUO. Nejprve jsme vybrali cca 15 vedoucích zaměstnanců napříč firmou, kteří si mohli aplikaci po určitou dobu bezplatně vyzkoušet. Zkušebně jsme jim ze strany oddělení HR Vzdělávání připsali nějaké kurzy, některé si vybrali a přiřadili zaměstnanci sami. Ohlas byl velmi pozitivní a poměr cena-výkon za roční licenci pro jednoho zaměstnance jsme společně s managementem společnosti vyhodnotili jako smysluplný. Rozhodnutí bylo spustit SEDUO v pilotní verzi s vybranými zaměstnanci.

”

Ohlas byl velmi pozitivní a poměr cena-výkon za roční licenci pro jednoho zaměstnance jsme společně s managementem společnosti vyhodnotili jako smysluplný.

V roce 2022 jsme tedy spustili 30 pilotních licencí v jedné z firem v rámci skupiny OKIN Group a v roce 2023 určený počet licencí v další firmě v rámci skupiny.

V každé firmě jsme zvolili jiný způsob práce se SEDUO. V první firmě jsme to nastavili tak, že vždy nadřazený probere s podřízeným na jakou oblast by se v rámci svého rozvoje měl zaměřit, společně se dohodnou na konkrétních kurzech a termínu vystudování. Pak, po absolvování kurzů na společné 1-1 schůzce proberou, jak získané poznatky zaměstnanec bude aplikovat do reálného pracovního života v rámci OKINu. Práce se SEDUO byla tak pouze mezi nadřazeným a podřízeným bez jakéhokoliv řízeného zasahování např. ze strany HR Vzdělávání.

V druhé firmě jsme se rozhodli zařadit práci se SEDUO do rozvoje talentů. Vznikl interní rozvojový program, kde jsou ve spolupráci oddělení HR Vzdělávání, daných talentů a jejich nadřízených zvolena témata, na kterých se bude v rámci jednoho roku se SEDUO pracovat. Byla určena 3 témata na rok. Program pak funguje tak, že zaměstnancům HR Vzdělávání přiřadí vhodné kurzy k danému tématu, zaměstnanci pak mají 6 - 8 týdnů na vystudování a splnění předem daných instrukcí. Přiřazené kurzy ze strany HR jsou pro ně povinné minimum, nicméně si mohou vystudovat jakékoliv kurzy v rámci SEDUO. Poté následuje moderované setkání všech zapojených zaměstnanců, kde společně diskutují nad získanými poznatky a hledají způsoby, jak je zakomponovat do jejich běžné praxe. Mohou se dotazovat a hledat řešení na jejich situace. Tento model běží právě v tomto roce a prozatím se jeví jako velice funkční. Zpětná vazba na každém moderovaném setkání je velmi pozitivní. Funkčnost tohoto modelu je dána zejména tím, že zaměstnanci chtějí - baví je to a dává jim to smysl. A také profesionální a pečlivě připravenou organizací a moderací setkání.

2. Co na tento styl rozvoje říkali zaměstnanci?

Z počátku používání SEDUO bylo nadšení zaměstnanců v obou firmách velké a „vrhli“ se nadšeně do studia. Bylo to dáno i tím, že po vzdělávání byla poptávka po velké pauze. Postupně se jejich přístup k rozvoji ve formě SEDUO kurzů rozdělil do dvou rovin.

V první firmě, kde využívání SEDUO nebylo nijak zastřešené a řízené se docela rychle začal počet dostudovaných kurzů snižovat. Dnes téměř po roce používání si trůfám říct, že si nějaký ten kurz vystudují sem tam jen silně vnitřně motivovaní jedinci. Ambice jejich nadřízených se SEDUO pracovat byla a stále určitě je velká, ale provozní záležitosti tyto vzdělávací aktivity, které akutně v danou chvíli nepálí často posunou do pozadí. Z plánovaného setkávání 1 x za 2 měsíce je setkání nad tématy z kurzů tak 1 x maximálně 2 x ročně u některých vůbec.

Z 30 licencí za prvních 6 měsíců nevyužili vůbec přístup do SEDUO 4 zaměstnanci, což je 13 %. Zbytek pak ve většině případů studoval na začátku a postupně po absolvování toho, co je asi zajímalo nejvíce už studovat, přestal. V přehledu dostudovaných kurzů pak bylo vidět, že některé účty byly neaktivní i měsíce.

”

V každé firmě jsme zvolili jiný způsob práce se SEDUO.

V druhé firmě, kde vystudování kurzů bylo součástí ohraničeného programu a navazovalo na ně pak sdílecí setkání, jsme měli výsledek jiný.

Na začátku po spuštění přístupu do SEDUO bylo obrovské nadšení, někteří jedinci měli za 14 dní odstudováno i 10 hodin. Pak se počty hodin snižovaly. Nicméně tím, že to bylo zastřešeno HR Vzděláváním a navazovalo na ně pak osobní setkání, kde se poznatky z kurzů opravdu probíraly, tak si určitě 90% účastníků programu kurzy poslechlo a přišli připraveni.

HR Vzdělávání předem vybrané kurzy účastníkům programu připsalo, informovalo je, připomínalo a čím blíž bylo dané setkání, tím se zvětšoval počet odstudovaných hodin.



3. Víím, že jste na SEDUO kurzy navázali prezenčním tréninkem, jaký byl motiv toto školení více rozvíjet?

Proč jsme vůbec na online kurzy navazovali prezenčním setkáním? Je prokázáno, že aby se informace, či zkušenost, stala dovedností resp. kompetencí, je potřeba si ji 5x-7x opravdu zkusit, reálně zažít. Jedině tak se nám dostává do hlubších struktur vědomí resp. do podvědomí a stane se nám přirozenou, vlastní.

Typickým příkladem může být řízení auta nebo učení se jazyka - čím více to praktikuji, tím více to dělám přirozeně a už nad tím pak nepřemýšlím, dělám to automaticky. Zde přichází jistá nedokonalost individuálního online učení - často si kurzy poslechneme hodně věcí nás tam zaujme, řekneme si jo to je super to si chci zapamatovat. To budu dělat.

Někdo si třeba ještě vypíše poznámky. Ale co se pak děje běžně dále? Zpravidla nám každodenní starosti a urgencye už moc nedovolí se k tématu vědomě vrátit a naplánovat si, jak to začneme používat.

A proto návazné setkání - je to prostý čas na to se zastavit, popřemýšlet, jak nové informace, poznatky, dostat do své práce, jak si je popř. upravit, aby fungovaly i mě. A podívat se na to očima kolegů, kteří řeší podobné denní záležitosti. Jedná se tedy o nástroj, který opět může pomoci informace získané z poslechu kurzů dostat hlouběji do podvědomí. A také vytváří skvělé bezpečné prostředí pro diskuzi nad každodenními strastmi a jak z nich ven.

4. Jaký byl ohlas zaměstnanců, když si „museli“ něco předem nastudovat?

Věnovali jsme dostatek času tomu, celý program dobře vysvětlit a odůvodnit. Pracovali jsme aktivně s nadřizenými daných talentovaných zaměstnanců, kteří jim to ze své pozice také vysvětlili v návaznosti na jejich práci. Zaměstnanci v tom našli smysl a šli do toho dobrovolně.

To je další podstatná složka Vzdělávání jako takového. Jsem přesvědčena, že lze jen velmi těžko (pokud vůbec) někoho v jakékoliv oblasti rozvíjet, když nechce. Jakýkoli pokrok takového člověka je vykoupen neskutečným množstvím energie a času a výsledek často není ani 50 %. Proto jsme se tehdy rozhodli rozvíjet pouze ty zaměstnance, kteří nejen mají potenciál, ale hlavně se rozvíjet chtějí.

5. Co byste doporučila společnostem, které se rozhodli pro SEDUO, aby z něj dostali více?

Firma při používání SEDUO licencí by se měla na začátku rozhodnout, zda to chce dát zaměstnancům jako benefit nebo jako vzdělávací nástroj, který má být součástí rozvoje ve firmě.

”

Pokud však firma chce z investovaných peněz, energie a mnohdy i pracovního času získat i něco nazpátek v podobě zvyšování kompetencí svých lidí a jejich růst, tak si myslím, že je třeba po vystudování kurzů s tématy dále aktivně pracovat a navazovat na ně.

Pokud to bude benefitem, tak je možné nechat studium pouze na zaměstnancích, ať si kurzy využijí jak potřebují. Pokud však firma chce z investovaných peněz, energie a mnohdy i pracovního času získat i něco nazpátek v podobě zvyšování kompetencí svých lidí a jejich růst, tak si myslím, že je třeba po vystudování kurzů s tématy dále aktivně pracovat a navazovat na ně. Tím, že si něco poslechnu, se to nenaučím správně dělat, taky ne všechny informace a řešení situací jsou vhodné právě pro mě a můj pracovní život.

Myslím si také, že SEDUO kurzy by měly být jedním z nástrojů firemního vzdělávání, ale ne jediným. A pokud to jinak finanční či kapacitní situace nedovoluje, pak je mé doporučení aktivní návazná práce s kurzy po jejich online zhlédnutí. Více se tak můžeme přiblížit interaktivním školením, kde si účastníci situace opravdu zkoušejí, a tím se nejlépe učí.



PODZIMNÍ AKCE

Erudio Patria s.r.o

 **ERUDIO
PATRIA**



Naskenuj si mě a registruj se



**od 26. 10.
do 14. 12. 2023**

**Kurz lektor dalšího vzdělávání
říjen/prosinec 2023**

Akreditovaný kurz MŠMT
Nyní s dotací 82-100%



5. 10. 2023

Sebe koučink a Týmový koučink

Otevřený seminář o naučení se používat koučovací
přístup v každodenní praxi



19. 10. 2023

**Kulatý stůl na téma “Firemní
vzdělávání” v Brose CZ spol. s.r.o**

Kulatý stůl s prohlídkou firmy Brose v Kopřivnici



24. 10. 2023

Školení první pomoci u dětí

Otevřený kurz, kde si můžete prakticky vyzkoušet
co dělat v případě úrazu dítěte



REGISTRACE

www.erudiopatria.cz



8. 11. 2023

Tajemství Timemanagementu 21. století

Otevřený kurz, kde se naučíte základní techniky pro práci s časem a zároveň vychytávky MS Office, které vám pomohou ušetřit čas



23. 11. 2023

Kaligrafie aneb jak psát na flip

Základní techniky a finty pro úhledný flipchart



28. 11. 2023

Zkouška před autorizovanou osobou

písemný test, předložení podkladů pro školení a předvedení části školení před komisí s vyhodnocením a zpětnou vazbou



ROZHOVOR

Kamila Cermanová

První pomoc

Kamila má 5 let zkušeností se školení první pomoci, jak u dětí, tak dospělých. Zaměřuje se nejen na podání zábavnou formou, ale hlavně efektivní a praktickou. Jejími kurzy už prošly stovky lidí, kteří si odnesli praktické zkušenosti a rady a lépe si zásobili svou autolékárničku.

1. Kamilo, proč je podle vás důležité školení první pomoci absolvovat prakticky, a ne jen odklikávat v počítači?

První pomoc je věda, neustále se vyvíjí a mění, proto já ji stále studuji, abych byla v obraze. Testy v počítači mohou být neaktualizované a i kdyby byly, jak si vyzkoušíte masáž srdce na dálku? Budete klikat myší? Podle mého názoru jsou věci, které dělat na dálku opravdu nejdou. Těžko na cvičišti, lehký na bojišti. Přes počítač si nevyzkoušíte obvazové techniky a když se vám zraní kolega/dítě, budete si vzpomínat, jak to v tom videu bylo? Ne! Prostě některé věci je lepší zažít reálně, člověk je pak lépe připraven.

2. Co vaše kurzy mohou přinést firmě a jejím zaměstnancům?

Zaměstnanci budou ve větším bezpečí. A co je víc než zdraví? Navíc pokud firma chce nabídnout svým zaměstnancům netradiční a praktický benefit, tak toto je ta nejlepší volba. Samozřejmě nikomu nepřeji, aby to potřeboval. Ale myslím si, že by bylo dobré, kdyby každý znal aspoň nějaké základy.

3. S jakým největším překvapením účastníků se na svých kurzech setkáváte?

Těch je hodně. Většinou je to takový ten „Aha moment“, kdy jim různé situace dají souvislosti. Často je překvapí, že i takové školení může být zábavné. Řídím se heslem J. A. Komenského: „Škola hrou“. Myslím si, že zážitkem a zábavnou formou se člověk daleko lépe naučí. :)



4. Vedete i kurzy první pomoci při autonehodách, spousta z nás je velmi často, ať už pracovně nebo soukromě, ve vozidlech. Uměla byste nám dát pár doporučení co dělat, když se ocitneme v této situaci?

Určitě zachovat klid. Což se lehko řekne. Prioritou je vaše bezpečí, mějte po ruce reflexní vestu, zkuste si v klidu doma složit výstražný trojúhelník, mějte v mobilu Aplikaci Záchranku. Tady jiné doporučení dát nejde, určitě jako vždy a ve všem je důležitá PREVENCE. To jsou právě kurzy první pomoci. Víte, co obsahuje autolékárnička? Myslíte si, že je její výbava dostatečná? Spousta lidí ani neví, kde ji v autě má. Víte, že každý žadatel o řidičák skupiny B (auto) má ze zákona povinnou zdravotní přípravu? Měli jste to v autoškolě? Doba je uspěchaná a většinou se šetří čas a peníze na nesprávných místech...

5. Vím, že propagujete Aplikaci Záchranka, můžete nám přiblížit, co to je a k čemu je to dobré, proč by měla být součástí každého telefonu i toho pracovního?

Aplikace Záchranka je úžasný vynález, který vymysleli Češi. Je ke stažení zdarma do všech chytrých telefonů. Je tam přesné zaměření díky GPS souřadnicím, zároveň umí předat data o stavu volajícího, a to včetně užívaných léků a alergií. Úraz se může stát kdykoliv a kdekoliv, proto je důležité, aby ji lidé měli i v pracovním telefonu.



OTÁZKY A ODPOVĚDI

Novela zákoníku práce s Karlou Navedlovou

Jaké změny v pracovním právu nás čekají?

Ve velmi brzké době nás čeká výrazná novela Zákoníku práce. V době přípravy tohoto časopisu, byl stav takový, že novelu ZP vrátil Senát zpět do Poslanecké sněmovny s pozměňovacími návrhy (sněmovní tisk č. 423/senátní tisk č. 124). S ohledem na to, že jedním z pozměňovacích návrhů je posunutí účinnosti novely, nelze nyní odpovědět, od kdy budou jednotlivé změny účinné. Co je více než pravděpodobné, je to, že od 1.1.2024 bude účinná změna týkající se nároků zaměstnanců na dovolenou u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) a nová úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Jakých oblastí se budou změny týkat?

Základní změny lze zařadit do 4 kategorií.

1. Informační povinnost

Cílem je rozšířit rozsah informační povinnosti zaměstnavatele o obsahu pracovního poměru. Prakticky to znamená rozšíření základních pracovníprávních dokumentů, např. pracovní smlouvy, pracovního řádu, kolektivní smlouvy o další povinné informace.

2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohod bude povinnost nově dodržovat ustanovení ZP týkající se pracovní doby (vč. doby odpočinku), překážek v práci (s omezením) a některých příplatků. Dále bude stanovena pro zaměstnavatele povinnost písemně rozvrhovat pracovní dobu a seznámit s rozvrhem zaměstnance. Lhůta k seznámení je předmětem jednání zákonodárců. Další změny se budou týkat ukončení dohod.

3. Práce na dálku / Home Office

U práce na dálku budou nově stanoveny podmínky této práce a) na základě vzájemné dohody b) na základě jejího nařízení.

4. Doručování

Při doručování budou moci smluvní strany využít elektronického doručování, což značně urychlí a usnadní jejich vzájemnou komunikaci.

Dojde k vypuštění povinnosti doručovat „kvalifikovaně“ do vlastních rukou dohodu o rozvázání pracovního poměru, dohodu o ukončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a záznamu o porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti. Dojde k rozšíření výčtu tzv. prioritního způsobu doručování o doručování do vlastních rukou – kromě osobního doručování na pracovišti, bude nově možné také doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky a osobně – kdekoli (tj. kde bude zaměstnanec zastížen).

Samozřejmě, že novela ZP přinese ještě další drobné dílčí změny, např. v části rodičovské dovolené, nepřetržitého odpočinku mezi směnami, nepřetržitého odpočinku v týdnu, sjednání kratší pracovní doby, zvláštních podmínek práce pro těhotné ženy a rodiče pečující o nezl. dítě ad.

”

Samozřejmě že novela ZP přinese ještě další drobné dílčí změny např. v části rodičovské dovolené nepřetržitého odpočinku mezi směnami nepřetržitého odpočinku v týdnu sjednání kratší pracovní doby zvláštních podmínek práce pro těhotné ženy a rodiče pečující o nezl. dítě ad.

Co je to whistleblowing?

Jde o anglický výraz v překladu doslova „hvízdání na píšťalku“, kdy stávající nebo bývalý zaměstnanec nějaké organizace tzv. whistleblower - upozorní instituci nebo orgán oprávněný k prověření či zakročení na nelegitimní neetické nebo nezákonné praktiky na pracovišti, které se dějí se souhlasem jeho nadřízených.



Dne 1.8.2023 nabyl účinnosti nový zákon o ochraně oznamovatelů (z. č. 171/2023 Sb.).

Jeho cílem je zajistit zaměstnancům a dalším osobám vykonávajícím práci či jinou obdobnou činnost podávat oznámení v rámci vnitřních oznamovacích systémů či vnějšího oznamovacího systému Ministerstva spravedlnosti a zajistit jejich ochranu před odvetnými opatřeními. Věřím, že zaměstnavatelé s 250 zaměstnanci, implementovali nové procesy ve svých firmách do 1. srpna 2023, stejně jako veřejní zadavatelé a obce, jichž se zákon týká. U zaměstnavatelů s 50 až 249 zaměstnanci zákon počítá s odkladem do 15. prosince 2023.

ROZHOVOR

Martina Szturc Káňová, vedoucí kariérního centra VŠB

Martina má více než 20 let zkušeností v HR vedoucích pozicích. S nastavováním HR procesů, budováním HR týmů a se spoluprací se senior managementem. Působila v oblasti HR od výroby přes bankovníctví, IT až po podnikové služby. Prošla HR od role Specialistky až po pozici HR ředitelky. Je dlouholetou lektorkou HR akademie VŠB – TUO.

Vždy ji zajímalo budování a design efektivních týmů, leadership, odemykání potenciálu jednotlivých členů týmu a pohled na tým jako dobře složené puzzle. Zaměřuje se také na osobní rozvoj, hledání rovnováhy a směru v životě, dosažení reálné a měřitelné změny, zlepšování a efektivitu vztahů. Proto se rozhodla dále hlouběji věnovat oblasti koučinku.

1. Jaké jsou výzvy, kterým dnešní studenti čelí?

Dnešní studenti nejsou v základu jiní, než jsme byli my nebo naši rodiče a prarodiče. Stejně jako předchozí generace řeší, jak osobní témata, tak témata, která se týkají jejich kariéry. Vzhled do toho, co studenty zajímá, je důležitý pro pochopení, jak máme se studenty komunikovat, jak designovat služby, které pro ně připravujeme a jak jim o nich dávat vědět.

Z oblasti kariérních témat studenti přemýšlí především nad tím, co dál, jak kariérně růst, jak si zajistit zajímavé brigády. Zajímají se také o studijní záležitosti, zvládnutí zkouškového období, disertační a jiné ročníkové práce. Potýkají se s kompetenčními výzvami, kdy řeší zejména time management, prokrastinaci, lenost. Z osobních témat je pro ně aktuální otázka bydlení či rodinného stavu.

”

Myslím, že studenti jsou zvyklí mnohem více než předchozí generace při studiu pracovat na zkrácené úvazky.

Myslím, že studenti jsou zvyklí mnohem více než předchozí generace při studiu pracovat na zkrácené úvazky. V prvních pracovních pozicích si pak najednou uvědomují otázky, které se týkají jejich kompetencí jako například schopnost efektivní komunikace, dodržování termínů, delegování, plánování, stanovování hranic a další. Ale také si v těchto pracovních interakcích začnou silněji uvědomovat důležitá témata jako sebeuvědomění, sebevědomí, hodnota zdraví a vyváženosti osobního a pracovního života.

Abychom studenty podpořili na startu jejich kariéry připravujeme pro ně řadu workshopů, webinářů, diskusí, výukových videí, kde tyto potřeby adresujeme. Stejně tak jim nabízíme možnost individuálních služeb jako jsou kariérní konzultace, pohovory nanečisto či individuální koučování.

Podporujeme také podnikavost studentů například formou Podnikavé poradny či studentskými granty na zajímavé projekty.



Martina Szturc Káňová

2. Jak spolupracujete se zaměstnavateli?

Naši vlajkovou lodí je celorepublikově známý veletrh Kariéra+. Propojujeme studenty a zaměstnavatele další řadou služeb, jako je například Kariérní portál, kde mohou mimo jiné, studenti umisťovat své profily. Zároveň zde mohou zaměstnavatelé inzerovat profil své firmy, konkrétní pozice vhodné pro studenty, ale také akce, které pořádají. Například Den otevřených dveří a další obdobné aktivity. Nabízíme službu „Company Talk show“, kde spolupracujeme s konkrétními fakultami univerzity. Zaměstnavatelé mohou také, v kooperaci s našim centrem, podpořit konkrétní studentské projekty.

A v neposlední řadě každý rok v létě kontaktujeme konkrétní zaměstnavatele s dotazy na jejich potřeby, jaké kompetence u absolventů hledají a jaké služby potřebují. Tyto analýzy jsou následně podkladem pro plánování našich dalších aktivit. Budeme rádi, pokud se na nás v případě, že chcete prohloubit propojení univerzity a Vaší společnosti, obrátíte.

3. Jaké jsou trendy v kariérním koučování?

Otázka, kterou jsme kdysi slyšeli na pohovorech: „Kde se vidíš za 5 let?“ Dnes postrádá smysl.

Kariéra je jako počasí. Je stále méně předvídatelná. Dle studií spousta respondentů odpovídala, že náhoda měla zásadní vliv v jejich kariéře. Proto studentům nabízíme služby posilující jejich adaptabilitu a odolnost.

Také je stále více důležitá schopnost přijímat výzvy přijmout určitou míru rizika a zvládat změny. Nesmíme zůstat pozadu v oblasti přípravy studentů na efektivní práci s umělou inteligencí, a proto na tento trend navazujeme v plánu dalších služeb. Pokračujeme v posilování kompetence „Být šťastný“ v práci i osobním životě.



**ERUDIO
PATRIA**



**Sdílené hodnoty
Spolehlivost / Inovace / Důvěra**

