AD REM - K věci

Personální a mzdový magazín

číslo **2/2022**, vyšlo dne **20. 12. 2022**, ročník **VIII.**

VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

on-line verze zdarma



[AD REM]

AD REM – Vychází 2x ročně
Vydavatel: TSM, spol. s r. o.,
IČO: 00208914, DIČ: CZ00208914,
Zámečnická 90/2, 602 00 Brno
Číslo: 2/2022
Vyšlo: 20. 12. 2022
ISSN 2695-124X (On-line)
E-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz

Šéfredaktor:



Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Redakční rada:



JUDr. Irena Valíčková, MBA



JUDr. Adam Valíček, MBA



Mgr. Pavel Gottwald, MBA



Hana Skřivánková

Inzerce: adrem@tsmvyskov.cz

Grafická úprava a sazba:
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA
Hana Skřivánková

Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků.

[obsah]

EDITORIAL ..... str. 3

PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA ..... str. 4-5

POSUZOVÁNÍ OKAMŽIKU SKUTEČNÉHO VZNIKUNEMOCI Z POVOLÁNÍ...
JUDr. Irena Valíčková, MBA, Mgr. Monika Kokešová ..... str. 6-8

VZOR VÝPOČTU DŮCHODU OD 1. 1. 2023
Bc. Jitka Dvořáková ..... str. 9

VNITŘNÍ PŘEDPIS STANOVUJÍCÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE O ÚČELU A ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ A PRÁVECH SUBJEKTU ÚDAJŮ
Ing. Růžena Klímová ..... str. 10-12

HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ NEMUSÍ VŽDY ZNAMENAT TRAGÉDII
Mgr. Šárka Matyášová ..... str. 13-15

SPRÁVNÍ PRÁVO -VÝBORY ZASTUPITELSTVA OBCE A VYBRANÉ PERSONÁLNÍ ASPEKTY
JUDr. Petr Kolman, Ph.D. ..... str. 16

HR AUDIT
Mgr. Lucie Halušková ..... str. 17-21

PO ČEM AJŤÁCI TOUŽÍ?
Radka Gottwaldová ..... str. 22-24

JAK NA EFEKTIVNÍ HR VE FIRMÁCH ANEB HR JAKO PARTNER BYZNYSU
Alice Hadrbolcová ..... str. 25-26

FUNKČNÍ HR NÁSTROJE, KTERÉ EFEKTIVNĚ ADAPTUJÍ RODIČE PO RD ZPĚT DO PRÁCE
Kateřina Čípová ..... str. 27-28

VÁNOCE, VÁNOCE PŘICHÁZEJÍ...
Ing. Dagmar Kožinová ..... str. 29

21. HR KONFERENCE - SETKÁNÍ PERSONALISTŮ ..... str. 30

POJĎME SE PODÍVAT, JAK TO DĚLÁTE VY - JAK PEČUJEME O IRESOFŤÁKY
Ing. Renáta Balíková, DiS. ..... str. 31-35

NA DIGITALIZACI PERSONALISTIKY JE IDEÁLNÍ DOBA!
Tomáš Foltas ..... str. 36-37

HOĎME STRES PŘES PALUBU
Mgr. Ing. Ivana Vodová ..... str. 38-40

INZERCE ..... str. 41

FEJETON ..... str. 42

POTRÉNUJTE FIREMNÍ MOZKOVÉ ZÁVITY ..... str. 43

LUŠTĚTE S NÁMI ..... str. 44

TSM® VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

Partner tohoto čísla:

HR NEWS



Vážení a milí čtenáři,

půl roku uteklo jako voda a opět se potkáváme nad dalším číslem Ad rem. Zejména v průběhu podzimu jsme se účastnili spousty zajímavých akcí, mezi nimi i 21. konference personalistů, kterou pořádala vzdělávací společnost TSM.

Myslím, že toto zimní číslo se nám opravdu povedlo (ano, říkám to často, já vím 😊), máme spoustu nových autorů, články řeší zajímavá témata. Přinášíme vám také možnost stáhnout si některé užitečné materiály, jako například shrnutí toho, co přináší očekávaná novela zákoníku práce, či tabulku překážek v práci dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Příští rok nás čekají zajímavé změny, debatuje se o zrušení vstupních a periodických prohlídek u nerizikových prací, o prováděcím předpisu k tzv. whistleblowingu, o úlevách pro zaměstnavatele na tzv. odvodech, pokud budou zaměstnávat určitou skupinu zaměstnanců v rámci kratších pracovních úvazků. Zejména ale aktuálně všude rezonuje téma očekávané novely zákoníku práce. Sledujte nás, připravujeme na toto téma řadu zajímavých školení, která budeme tvořit v závislosti na průběhu legislativního procesu.

Přeji Vám pěkné svátky a pohodové zimní období. A budu se těšit opět na viděnou nad řádky magazínu, který tvoříme s vámi, o vás a pro vás.



Klára Gottwaldová

Klára Gottwaldová



Připravovaná novela zákoníku práce: Zvoní DPP a DPČ hrana?

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA
advokátka, lektorka,
HR v kostce, HR legal club (VIP lounge)



Stávající právní úprava dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je v zákoníku práce upravena poměrně jednoduše s tím, že zaměstnanci, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají nárok na dovolenou, cestovní náhrady, nevztahuje se na ně právní úprava překážek v práci, příplatků či skončení pracovního poměru (viz. ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce). Nadpis tohoto článku jsem sice zcela záměrně zvolila lehce dramaticky, nicméně s ohledem na výčet změn, které uvádím níže, je zjevná tendence zákonodárců „tlačit" zaměstnavatele co nejvíce do zaměstnávání zaměstnanců v pracovním poměru.

Navrhovaná novela však přináší ve vztahu k dohodám, které jsou v současné době vnímány spíše jako poměrně benevolentní a nijak výrazně zákonem striktně nastavenou formu zaměstnávání, řadu zejména zpřísňujících změn.

Rozvrhování pracovní doby:

Zaměstnavatel bude muset zaměstnanci (jak u DPP tak u DPČ) písemně rozvrhovat týdenní pracovní dobu podobně jako u zaměstnanců v pracovním poměru a s tím související povinnost seznámit s rozvrhem či jeho změnou zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Zaměstnanec se zaměstnavatelem se však mohou dohodnout na jiné době seznámení, stále však při dodržení podmínky dostatečné předvídatelnosti práce.
Zaměstnavatel bude mít tedy povinnost rozvrhovat pracovní dobu těmto zaměstnancům tak, aby byla dodržena veškerá ustanovení ohledně poskytování přestávek v práci, garantování doby nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu, úpravy noční práce, pracovní pohotovosti atd. a povinnost pracovní dobu též evidovat.
Zaměstnanci pracující na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti tak nově nebudou mít ze zákona právo pouze na důležité osobní překážky v práci podle § 191 až 198 zákoníku práce a překážky v práci na straně zaměstnavatele, nýbrž na veškeré překážky v práci, neboť v případě, že je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba, není věcného důvodu pro to, aby mu nenáležely překážky v práci ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru.

Nárok na dovolenou:

Právo na dovolenou bude zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náležet za stejných podmínek, jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru. Pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu bude považovat u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti sjednaný rozsah práce podle § 76 odst. 4 a u zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce 10 hodin týdně.

Změna vyrovnávacího období u DPČ:

Podle stávající právní úpravy je vyrovnávací období vymezeno dobou, na kterou byla DPČ sjednána, maximálně však obdobím 52 týdnů. Novela má přinést to, že doba, za kterou se posuzuje dodržování nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, bude stanovena na nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích a pouze kolektivní smlouva může toto období vymezit na dobu delší, nejvýše však na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Nová oprávnění „dohodářů“

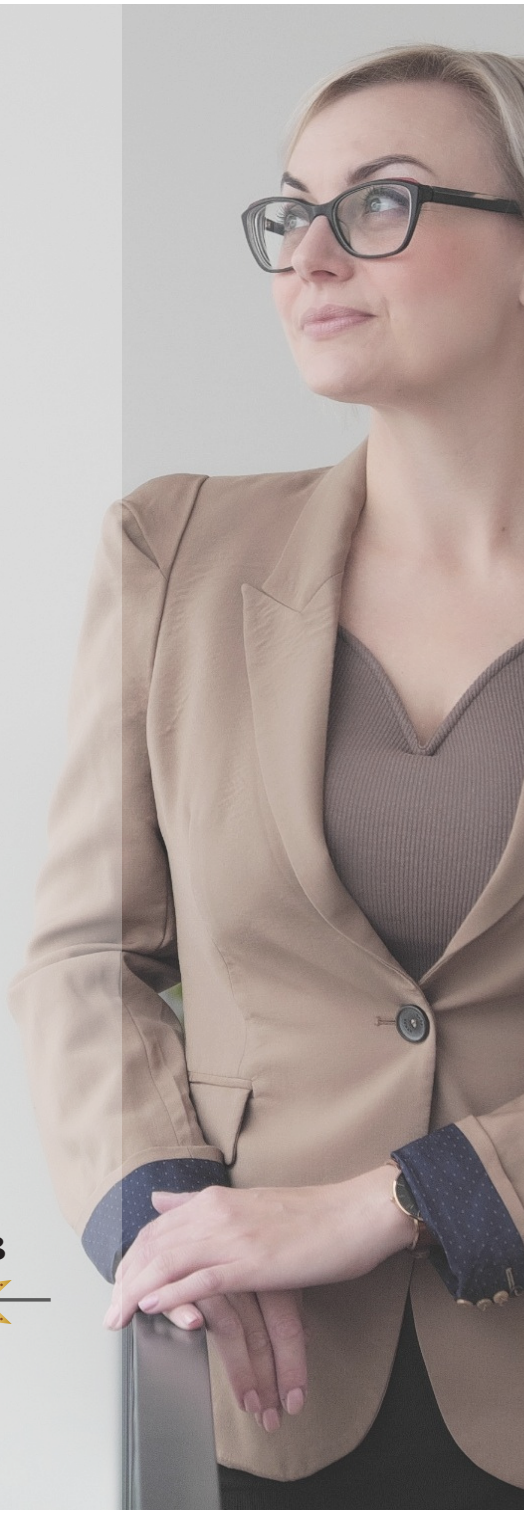
Novela zákoníku práce přiznává zaměstnancům pracujícím na základě dohod dvě zcela nová oprávnění:

- Za podmínek stanovených zákonem mohou zaměstnanci požadovat po zaměstnavateli písemné odůvodnění výpovědi z DPP či DPČ.
- Zaměstnanec vznikne oprávnění požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru (tedy přechod do pracovního poměru), a to za podmínky, že právní vztahy zaměstnance založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr v souhrnu trvaly v předchozích 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců. Zaměstnavatel je nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti povinen zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.

Setkání s HR oddělením?

Pracovněprávní konzultace?

Školení zákoníku práce u vás:
- pro vedoucí zaměstnance,
- pro mistry,
- pro HR oddělení,
- pracovněprávní workshopy.



Klára Gottwaldová | Legal

Husova 443/2
682 01 Vyškov

721 978 293
klara@gottwaldovalegal.cz
www.gottwaldovalegal.cz

Moje další aktivity v oblasti HR:

HR v kostce

HR LEGAL CLUB
VIP lounge

Posuzování okamžiku skutečného vzniku nemoci z povolání za účelem rozvázání pracovního poměru



JUDr. Irena Valíčková, MBA
advokátka



Mgr. Monika Kokešová
právnička

Nejvyšší soud ve svém rozsudku vydaném pod č. j. 21 Cdo 2964/2021-305 ze dne 25. 5. 2022 vyslovil právní názor, že byť z ustanovení § 4 písm. c) vyhlášky[1] vyplývá, že (obligatorní) náležitostí lékařského posudku o uznání nemoci z povolání je i datum zjištění nemoci, kterým je den vyšetření, při kterém bylo poprvé prokázáno onemocnění uznané později za nemoc z povolání, není jeho uvedení pro závěr o (ne)existenci výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce v době předcházející tomuto datu určující. Toto ustanovení vyhlášky stanoví jen jednu z více obsahových náležitostí lékařského posudku, jejíž uvedení neznamená, že by se soud nemohl zabývat tím, zda zaměstnanec nemocí z povolání trpěl i v době před takto formálně uvedeným datem jejího zjištění.

Žalobkyně (bývalá zaměstnankyně žalované), zastoupená JUDr. Irenou Valíčkovou, MBA, advokátkou, vykonávající advokacii jako společník Valíček & Valíčková, advokátní kancelář, s.r.o., se žalobou u soudu prvního stupně domáhala určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, přičemž neplatnost výpovědi spatřovala žalobkyně mj. v tom, že skutečným důvodem výpovědi byla nemoc z povolání žalobkyně, nikoli obecné onemocnění, jak tvrdila žalovaná, a žalovaná tak mohla jednat účelově s cílem vyhnout se povinnosti zaplatit žalobkyni odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Žalovaná rozvázala s žalobkyní pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. e) zákoníku práce, a to pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost, dle nějž nebyla žalobkyně způsobilá k práci pro obecná onemocnění. Dne 4. 12. 2017 byl žalobkyni vydán lékařský posudek, v němž jí byla uznána nemoc z povolání s datem zjištění nemoci ke dni vyšetření, tj. 4. 9. 2017.

Soud prvního stupně žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 8. 2017 zamítl, neboť ze znaleckých posudků vyvodil, že žalobkyně nebyla ke dni doručení výpovědi (30. 8. 2017) schopna vykonávat práci pro nemoci obecné povahy. Jelikož nemoc z povolání byla u žalobkyně zjištěna až 4. 9. 2017 (pozn. čtyři dny po doručení výpovědi!), soud prvního stupně dospěl k názoru, že výpověď byla žalobkyní dána v souladu s právními předpisy.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrdil a dospěl k závěru, že v řízení nebylo prokázáno, že by u žalobkyně byla v okamžiku výpovědi zjištěna nemoc z povolání. I odvolací soud se odkazoval na skutečnost, že datum zjištění nemoci z povolání bylo určeno v lékařském posudku na 4. 9. 2017 a nemoc z povolání tak byla prokázána právě až k tomuto datu.
Žalobkyně podala proti rozsudku odvolacího soudu dovolání, ve kterém uvedla, že má za to, že nemoc z povolání u ní byla dána dříve, než ke dni 4. 9. 2017, což prokazují i závěry znalců. Znalec, který ve věci podal revizní znalecký posudek, sám výslovně při jednání konaném před soudem I. stupně uvedl, že pokud by žalobkyně byla vyšetřena dříve, mohla by být nemoc z povolání i dříve zjištěna.

[1] Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání), dále jen „vyhláška".

Stejně tak uvedl, že zdravotní stav se mezi 30. 8. 2017 a 4. 9. 2017 nezměnil, čímž de facto potvrdil existenci nemoci z povolání u žalobkyně již v období před 4. 9. 2017. Toto je argumentace, kterou právní zástupkyně žalobkyně tvrdila od samého počátku soudního sporu, neboť je logické, že již ke dni dání výpovědi musela prokazatelně zaměstnankyně nemocí z povolání trpět.

Právní zástupkyně žalobkyně v odůvodnění dovolání uvedla, že „vznik" nemoci z povolání nelze formálně posuzovat k okamžiku aktu uznání nemoci z povolání. Takové posuzování nezohledňuje skutečnost, že nemoc z povolání je výsledkem dlouhodobějšího vývoje zdravotního stavu, ani existenci objednacích lhůt k lékařskému vyšetření. Ad absurdum by to umožnilo vznik situace, kdy bude u zaměstnance dáno podezření na nemoc z povolání a zaměstnavatel proto přistoupí účelově k výpovědi z jiného důvodu, aby se „zbavil" své jinak zákonné povinnosti zaplatit zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Toto je v přímém rozporu se zásadou zvláštní ochrany zaměstnance jako jednou z vůdčích zásad pracovního práva v právním řádu České republiky.

Nejvyšší soud ve shodě s argumentací právní zástupkyně žalobkyně uvedl, že byť z ustanovení § 4 písm. c) vyhlášky vyplývá, že obligatorní náležitostí lékařského posudku o uznání nemoci z povolání je i datum zjištění nemoci, kterým je den vyšetření, při kterém bylo poprvé prokázáno onemocnění uznané později za nemoc z povolání (jak tomu bylo ostatně i v této věci), není jeho uvedení pro závěr o (ne)existenci výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce v době předcházející tomuto datu určující. Toto ustanovení vyhlášky stanoví jen jednu z více obsahových náležitostí lékařského posudku, jejíž uvedení neznamená, že by se soud nemohl zabývat tím, zda zaměstnanec nemocí z povolání trpěl i v době před takto formálně uvedeným datem jejího zjištění.

Dle Nejvyššího soudu odvolací soud vycházel z nesprávného výkladu významu data zjištění nemoci z povolání ve smyslu § 4 písm. c) vyhlášky jako určující skutečnosti pro účely posouzení existence výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce. Nejvyšší soud se vyjádřil, že za uvedené situace sice nelze nic vytknout závěru, že poprvé byly podmínky existence nemoci z povolání u žalobkyně zaznamenány až vyšetřením dne 4. 9. 2017 [a tedy z pohledu ustanovení § 4 písm. c) vyhlášky je třeba považovat za datum zjištění nemocí z povolání toto datum], avšak při zjištění, že při opačném pořadí provedení testů by byl závěr o datu zjištění nemocí z povolání taktéž opačný (tedy nemoc z povolání by byla zjištěna již 29. 8. 2017), nelze tento (byť formálně správný) závěr pro účely posouzení, zda žalobkyně ke dni doručení výpovědi trpěla či nikoliv nemocí z povolání, která byla příčinou dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti žalobkyně, akceptovat. Rozsudek odvolacího soudu byl zrušen a věc mu byla vrácena k dalšímu řízení.

Naše advokátní kancelář považuje toto rozhodnutí, o které jsme se aktivně zasadili, za průlomové rozhodnutí při ukončování pracovních poměrů, neboť při ukončování pracovního poměru ze zdravotních důvodů může mít zásadní dopad nikoli datum zjištění nemoci z povolání, ale faktický stav, zda zaměstnanec v době dání výpovědi nemocí z povolání trpěl či nikoli, a nelze proto vycházet stroze z lékařského posudku.



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.
2019 právnická firma roku
2020 právnická firma roku
2021 právnická firma roku
2022 právnická firma roku

Valíček & Valíčková

advokátní kancelář, s.r.o.

Poskytujeme klientům díky více než dvacetičlennému týmu komplexní právní služby po celé ČR. Portfolio kanceláře v oblasti podnikatelských subjektů tvoří drobní podnikatelé, ale i nadnárodní korporace s tisíci zaměstnanci.

Zakládáme si na preciznosti, rychlosti a kvalitě právních služeb s osobním přístupem ke klientovi.

Opakovaně jsme získali ocenění v soutěži Právnická firma roku a byli jsme zařazeni mezi významné advokátní kanceláře České republiky.

Kanceláře máme v Brně, Praze, Vyškově a Ivančicích.

+420 770 685 603 www.brno-advokatnikancelar.cz www.pracovni-pravo.cz

POSKYTUJEME NÁSLEDUJÍCÍ SLUŽBY

- Poradenství v HR oblasti, pracovněprávní audity
- Pracovněprávní dokumenty
- Zastupování v soudních sporech a při kontrolách
- Vymáhání pohledávek
- Příprava a revize všech typů smluv
- Změny v obchodních společnostech
- Likvidace společností
- Rodinné právo



2018 právnická firma roku

2020 právnická firma roku

2021 právnická firma roku



Vzor výpočtu důchodu od 1. 1. 2023

Bc. Jitka Dvořáková

rok	vyměř. základ	vyloučené doby	koeficient nárůstu	roč. vyměřovací základ
1986	50000	0	13,6044	680220
1987	52000	0	13,3257	692936
1988	57000	0	13,0286	742630
1989	58000	0	12,7204	737783
1990	63000	20	12,2713	773092
1991	69000	10	10,6339	733739
1992	71000	5	8,6829	616486
1993	77000	0	6,9320	533764
1994	90000	20	5,8474	526266
1995	105000	0	4,9344	518112
1996	120000	0	4,1674	500088
1997	130000	0	3,7700	490100
1998	140000	0	3,4485	482790
1999	150000	0	3,1864	477960
2000	160000	0	2,9891	478256
2001	160000	0	2,7543	440688
2002	200000	0	2,5666	513320
2003	247000	30	2,4047	593961
2004	500000	0	2,2550	1127500
2005	500000	0	2,1438	1071900
2006	500000	0	2,0112	1005600
2007	500000	0	1,8732	936600
2008	500000	0	1,7321	866050
2009	500000	0	1,6738	836900
2010	500000	0	1,6441	822050
2011	500000	0	1,6070	803500
2012	500000	0	1,5567	778350
2013	500000	0	1,5567	778350
2014	500000	0	1,5299	764950
2015	500000	0	1,4849	742450
2016	500000	0	1,4274	713700
2017	450000	61	1,3372	601740
2018	300000	181	1,2403	372090
2019	300000	181	1,1599	347970
2020	230000	200	1,1164	256772
2021	230000	200	1,0530	242190
2022	300000	0	1,0000	300000
součet		908		23900854

Výpočet osobního vyměřovacího základu:

23900854	x	30,4167	57670
13514	-	908	počet dní /1986-2022/ - vyloučené doby

Stanovení výpočtového základu:

redukční hranice

17743	započítá se plně	100%	17743
druhá redukční hranice	do 161296 -	26% z 39927	10 382
nad druhou redukční hranici se nepřihlíží			
součet			28125

Stanovení procentní výměry důchodu

Procentní výměra důchodu se stanoví z výpočtového základu, přičemž za každý rok pojištění získaný do dne vzniku nároku na důchod náleží 1,5 %.

V případě 46 let pojištění by procentní sazba pro stanovení proc. výměry byla: 46 x 1,5% = 69%

Výpočet starobního důchodu od 1.1.2023

výpočtový základ:	28 125	
procentní výměra:	19 407	/69% z 28 125/
zákl. výměra:	4 040	
	23 447	**výše starobního důchodu**





KURZY NA NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V ROCE 2023

ZDE!

Výchova dítěte od 1.1.2023

- osobní péče pojištěnce o dítě do dosažení zletilosti alespoň po dobu 10 roků
- ujme-li se pojištěnec výchovy po 8 roku věku dítěte - osobní péče pojištěnce o dítě do dosažení zletilosti alespoň po dobu 5 roků; to však neplatí, pokud pojištěnec přestal o dítě pečovat před dosažením jeho zletilosti
- osobní péče pojištěnce o dítě od narození do úmrtí, zemřelo-li po dosažení 5 let věku
- posuzuje se podle právních předpisů platných k datu přiznání důchodu

KURZY Z OBLASTI MEZD 2023

ZDE!



Vnitřní předpis stanovující povinnosti zaměstnavatele o účelu a zpracování osobních údajů a právech subjektu údajů



Ing. Růžena Klímová

Dnem 25. 5. 2018 nabyl účinnosti Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) známé pod zkratkou GDPR (dále jen „Nařízení GDPR“). Obecné nařízení o ochraně osobních údajů se nevztahuje na zpracování osobních údajů prováděné fyzickou osobou v průběhu výlučně osobních či domácích činností.
V oblasti personalistiky a mzdového účetnictví dochází k systematickému zpracování osobních údajů, a proto se každý zaměstnavatel jako správce osobních údajů musí Nařízením řídit a plnit povinnosti, které mu nově vznikají. Jednou ze základních povinností správce je informovat subjekt údajů o účelu zpracování jeho osobních údajů.

Osobní údaje ve mzdové a personální oblasti

V souladu s článkem 13 Nařízení GDPR je zaměstnavatel povinen před zpracováním osobních údajů jakékoliv kategorie osobních údajů stanovit účel zpracování, informovat zaměstnance o zpracování a době uložení osobních údajů. Až na výjimky nesmí zpracovávat osobní údaje za jiným než stanoveným účelem.

Zaměstnavatel zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců k tomu, aby splnil zákonné povinnosti. Jedná se o jméno a příjmení a všechna další příjmení, trvalý pobyt, kontaktní adresu, pohlaví, datum narození, věk, rodné číslo rodinný stav, zdravotní způsobilost, zdravotní znevýhodnění, e mailovou adresu, telefonní číslo, číslo řidičského průkazu, číslo občanského průkazu, cestovního pasu, údaje o dosaženém vzdělání a dalších kvalifikačních oprávněních nutných pro výkon dané profese, údaje o příjmu (na mzdových listech), údaje o vyživovaných osobách, údaje o exekučních srážkách, údaje o srážkách na základě dohody o srážce ze mzdy, údaje opřiznání důchodu, odejmutí důchodu, přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné, údaje o přípravě na budoucí povolání, zdravotní pojišťovně, o soukromém životním pojištění, o penzijním připojištění se státním příspěvkem, o doplňkovém penzijním spoření, o tom, je-li zaměstnanec osobou ze zahraničí, je-li veden v insolvenčním rejstříku, a další.

Zaměstnavatelé však zpracovávají i další údaje, které spadají do zvláštní kategorie osobních údajů. Mezi ně patří **členství v odborech**, pokud provádějí srážky odborových příspěvků. Za účelem provádění srážek odborových příspěvků by však zaměstnavatel neměl členství v odborech u příslušných zaměstnanců evidovat. Ke zpracování takového citlivého údaj by musel být dán výslovný souhlas zaměstnance. (Viz Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2001 – Zpracování citlivého osobního údaje o členství v odborových organizacích v souvislosti s odváděním členských příspěvků členů odborových organizací, které naleznete na webových stránkách Úřadu, jejichž internetová adresa je www.uoou.cz v rubrice nazvané „Názory Úřadu – Stanoviska“). Jinou skutečností je ochrana členů výboru odborové organizace při výpovědi dané zaměstnavatelem. Zde naopak údaj o členství ve výboru odborové organizace je nezbytný citlivý údaj, který nepodléhá souhlasu subjektu údajů. Jedná-li se o **pracovní úraz nebo nemoc z povolání**, zaměstnavatel eviduje i zdravotní stav – poškození zdraví z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.
V souvislosti s nárokem pojištěnky na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství eviduje údaj o těhotenství. I v tomto případě souhlas subjektu údajů není nutný, neboť jde o plnění právních povinností.
Téměř každý zaměstnavatel eviduje podobiznu zaměstnance, což je biometrický snímek obličeje. Dalším biometrickým údajem, který se zpracovává, je otisk prstu, biometrický snímek hřbetu ruky, atd. Je-li fotografiepoužita jen na osobní průkazce zaměstnance sloužícípro vstup do objektu zaměstnavatele, lzepoužití citlivého údaje opřít o oprávněný zájem zaměstnavatele.

Pokud otisk prstu či snímání hřbetu ruky neumožňuje přímou identifikaci subjektu údajů, souhlas není nutný. O zcela jiný případ by šlo, pokud se příslušným biometrickým údajem (zpravidla otisk prstu) umožňuje subjektu údajů vstupdo uživatelského programu sloužícímu například zpracování personální a mzdové agendy. V takovém případě je souhlas nezbytný, neboť citlivý údajzde slouží k přímé identifikaci zaměstnance.

Osobní údaje, které musí zaměstnavatel znát pro účely splnění zákonných povinností, nevyžadují souhlas subjektu údajů. Mnohdy však zaměstnavatel eviduje osobní údaje, které nesouvisejí s plněním zákonných povinností, a k takovým je vždy nutný souhlas subjektu údajů.
Upozorňujeme, že zpracování je zákonné, pouze pokud je splněna nejméně jedna z těchto podmínek a pouze v odpovídajícím rozsahu. Aby zpracování bylo podle Nařízení GDPR zákonné, je tedy vždy třeba, aby bylo v odpovídajícím rozsahu. (čl. 6 odst. 1 Nařízení GDPR)

Souhlas se zpracováním osobních údajů

Nařízení GDPR definuje souhlas v čl. 4 bodu 11, a sice tak, že pro účely tohoto nařízení se rozumí souhlasem subjektu údajů jakýkoliv svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný projev vůle, kterým subjekt údajů dává prohlášením či jiným zjevným potvrzením své svolení ke zpracování svých osobních údajů.
Souhlas je svobodný a jednoznačný projev vůle, kterým subjekt údajů dává prohlášením či jiným zjevným potvrzením své svolení ke zpracování svých osobních údajů. Jde o aktivní a dobrovolný projev vůle subjektu údajů, ke kterému nesmí být nucen, a proto nemůže být součástí dohody (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) nebo smlouvy (pracovní smlouva).
Souhlas se vždy poskytuje k určitému účelu zpracování, který musí subjekt údajů znát. Souhlas musí být oddělený od smlouvy či obchodních podmínek a nesmí být ani jejich nedílnou součástí. Zároveň nesmí být uzavření smlouvy podmiňováno poskytnutím souhlasu se zpracováním osobních údajů.
Subjekt údajů má právo svůj souhlas kdykoli odvolat. Odvoláním není dotčena zákonnost zpracování vycházejícího ze souhlasu, který byl dán před jeho odvoláním. Je nutné si uvědomit, že souhlas byl dáván k určitým účelům a odvolání souhlasu nemusí vždy představovat pro správce povinnost osobní údaje zlikvidovat, ale bude představovat pro správce pouze povinnost přestat osobní údaje zpracovávat pro určitý účel, ke kterému byl souhlas udělen.

Přehled nejdůležitějších osobních údajů, které zaměstnavatel zpracovává, je uveden v tabulce. Většina z nich nepodléhá souhlasu zaměstnance z důvodu plnění povinností stanovených právním předpisem nebo oprávněných zájmů zaměstnavatele.

Účel, pro který může zaměstnavatel osobní údaje získávat	**Důvod, pro který může zaměstnavatel provádět zpracování os. údajů**	**Doba uložení osobních údajů, archivační lhůta**	**Poznámka**	**Osobní údaj se předává nebo zůstává u zaměstnavatele**
Doba před uzavřením PPV				
Výběr uchazeče o zaměstnání	Získání osobních údajů je nutné výběr uchazeče o zaměstnání a pro plnění povinností před uzavřením PPV	Do ukončení výběrového řízení	Osobní údaje uchazeče **nepodléhají souhlasu subjektu** se zpracováním údajů do doby uzavření PPV	Zůstávají po dobu trvání PPV u zaměstnavatele

Účel, pro který může zaměstnavatel osobní údaje získávat	Důvod, pro který může zaměstnavatel provádět zpracování os. údajů	Doba uložení osobních údajů, archivační lhůta	Poznámka	Osobní údaj se předává nebo zůstává u zaměstnavatele
Nevybraný uchazeč zařazený mezi potenciální budoucí zaměstnance	Získání osobních údajů je nutné pro plnění povinností před uzavřením PPV	Po ukončení výběrového řízení do dalšího výběrového řízení, respektive vzniku PPV	Všechny osobní údaje uchazeče **podléhají souhlasu subjektu** se zpracováním údajů do doby uzavření PPV, souhlas lze kdykoliv odvolat	Zůstávají po inkriminovanou dobu u potenciálního zaměstnavatele
Doba po uzavření PPV				
Uzavření PP, DPČ, DPP	Získání a zpracování osobních údajů je nutné pro plnění povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů	Po dobu trvání PPV s respektováním archivačních lhůt jednotlivých dokumentů	Osobní údaje **nepodléhají souhlasu** subjektu údajů	Jen v evidenci zaměstnavatele
Vedení personální agendy včetně osobního spisu zaměstnance	Zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů správce, pro splnění právní povinnosti dle § 312 ZP (osobní spis)	Po dobu trvání PPV s respektováním archivačních lhůt jednotlivých dokumentů uložených v osobním spisu	Osobní údaje pro personální agendu a osobní spis **nepodléhají souhlasu** subjektu údajů	Jen v evidenci zaměstnavatele
Ochrana zájmů zaměstnavatele pro uplatnění práv v případném soudním sporu (neplatnost rozvázání PP, náhrada škody, náhrada mzdy a jiných peněžitých plnění atd.)	Zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů zaměstnavatele	Po dobu trvání PPV s respektováním archivačních lhůt jednotlivých dokumentů, případně po přiměřenou dobu s ohledem na uplatnění právních nároků zaměstnavatele	Osobní údaje **nepodléhají souhlasu** subjektu údajů	Jen v evidenci zaměstnavatele
Kamerový systém ochrana majetku zaměstnavatele i subjektu údajů, ochrana zdraví subjektu údajů	Zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů zaměstnavatele i subjektu údajů	Po přiměřenou dobu od pořízení záznamu – obvykle do 7 dnů, případně déle z důvodu řešení pojistné události či podezření z trestné činnosti	Osobní údaje (kamerový systém) **nepodléhají souhlasu** subjektu údajů	Jen v evidenci zaměstnavatele

POKRAČOVÁNÍ V PŘÍŠTÍM ČÍSLE

Hromadné propouštění nemusí vždy znamenat tragédii



Mgr. Šárka Matyášková
HR manažerka

Vzhledem k tomu, že současná ekonomická situace není příznivá a prognózy udávají její zhoršení, čím dál častěji se na trhu práce budeme setkávat s propouštěním zaměstnanců. Vlivů způsobujících tuto situaci může být nespočet. Je však velmi důležité, aby propouštějící společnosti nejen splnily veškeré související zákonné povinnosti, ale je více než žádoucí, aby věnovaly propouštění svých zaměstnanců tu největší možnou pozornost. Pokud by firmy nepostupovaly v souladu s ustanoveními zákoníku práce dle § 62 až 64 definujících hromadné propouštění, mohly by být pokutovány, navíc nedodržení povinností plynoucí z výše uvedených ustanovení by mělo vliv na běh výpovědní doby. Např. za nesplnění povinnosti projednat skutečnost hromadného propouštění s odborovou organizací, radou zaměstnanců nebo samotnými zaměstnanci hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 200 000,- Kč. Ostatně téma hromadného propouštění je často skloňováno u soudů, a to nejen u městských, ale je předmětem sporů i v rámci Nejvyššího soudu v ČR.

O hromadném propouštění či propouštění většího počtu zaměstnanců smýšlíme zpravidla jako o negativní záležitosti. Měli bychom si ale uvědomit, že tento akt má i své nesporné výhody, kterých je dobré ideálně využít. Pokud tato forma propouštění ve firmě nastane, je velmi důležité, aby zaměstnavatelé, kterým záleží na svých zaměstnancích, věnovali propouštění tu největší pozornost. Nejdříve je klíčové, aby si společnost byla vědoma toho, zda se jedná o hromadné propouštění, nebo zda atributy hromadného propouštění nenaplňuje.

Kdy se jedná o hromadné propouštění?

Dle § 62 odstavce 1 se hromadným propouštěním rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), přičemž se musí jednat o následující počty:

a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců
b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců nebo
c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Důležité je rovněž zmínit, že pokud v tuto dobu ukončíme pracovní poměry alespoň 5 dalším zaměstnancům, a to dohodou z týchž důvodů, započítávají se do celkového počtu. Na druhou stranu se do celkového počtu nezapočítávají zaměstnanci, kterým v této době končí pracovní poměry, např. dle § 65 zákoníku práce, tj. uplynutím doby určité, případně dle § 55 okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem nebo dle § 66 zrušení pracovního poměru ve zkušební době a další, jež nejsou uvedené v § 62 zákoníku práce. Také se nepřipočítávají do posuzovaného počtu zaměstnanci končící pracovní poměr dle § 52 písm. a) až c), kdy termín ukončení pracovních poměrů nastane za více než 30 kalendářních dnů od hlavního okamžiku, který si firma stanovila. Pochopitelně za podmínky, kdy samostatně tito zaměstnanci nenaplní počty hromadného propouštění. Z toho jednoznačně vyplývá, že pokud firma potřebuje rozložit organizační opatření v čase, tzn. mezi ukončení jednotlivých pracovních poměrů bude 30 a více dnů a počty nebudou splňovat písm. a) až c) § 52 zákoníku práce, pak nedojde k naplnění jedné z podmínek hromadného propouštění a o hromadné propouštění se jednat nebude. V praxi se často stává, že zaměstnavatelé nemají zcela jasno, zda se jedná o hromadné propouštění, ale přitom je nutné, aby na stav věci měli jasný a právně správný názor. Z vlastní praxe bych určitě doporučila spolupráci a komunikaci s místně příslušným krajským úřadem práce, jenž dokáže být v této záležitosti informačně velmi nápomocný, navíc nabízí i programy pro odcházející zaměstnance, např. Outplacement. Ostatně, pokud se o hromadné propouštění jedná, komunikace s úřadem práce je jedna ze zásadních povinností zaměstnavatele.

Povinnosti zaměstnavatele při hromadném propouštění

Jakmile si je zaměstnavatel vědom, že se jedná o hromadné propouštění, plní klíčové povinnosti dle § 62 odst. 2 až 7 zákoníku práce.

1. Před dáním výpovědi zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru informovat nejpozději 30 dnů předem buď samotné zaměstnance, radu zaměstnanců, nebo v případě působení odborové organizace, informuje odborovou organizaci. Obsah projednání zaměstnavateli stanovuje písm. a) až f) odst. 2 § 62 zákoníku práce. Následně je zaměstnavatel povinen informovat krajskou pobočku úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele.
2. Zaměstnavatel je povinen předat zaměstnancům výpovědi.
3. Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce zprávu o svém rozhodnutí a výsledcích jednání se zaměstnanci, radou zaměstnanců nebo s odborovou organizací, a to ve lhůtě minimálně 30 dnů před tím, než dojde ke skončení pracovních poměrů.

Outplacement

Zaměstnavatelé, kromě výše popsaných povinností, mohou být zaměstnancům velmi nápomocni, např. se sháněním nového pracovního místa. Za svoji více než 15letou praxi jsem se většinou setkávala s tím, že mnoho lidí vnímá jakoukoli změnu jako negativní, o to víc, pokud se jedná o ztrátu práce. Ostatně ztráta zaměstnání je pro člověka stejně bolestivá, jako např. stres z úrazu či stres z vážného onemocnění. Osobně tento negativní prožitek nikterak nepodceňuji, chápu, že životní změny mohou bolet, ale rozhodně nepatřím k personalistům, kteří vnímají ztrátu zaměstnání v tomto kontextu.
Ostatně i snížení počtu zaměstnanců může být pro firmu přínosné, oživující. Pro zaměstnance může být změna práce krok dobrým směrem a pokud je touto změnou provede vhodná osobnost, pak jsem názoru, že bolestivost a stres z této situace se rapidně snižuje.
Čím zvýšíme úspěch našeho OUTPLACEMENTU?

Než celý proces aktivujeme, je důležité:

-správně vybrat zaměstnance, s nimiž budeme rozvazovat pracovní poměr. Platí pro situace, kdy neukončujeme činnost celého oddělení či celé firmy. V tomto případě je velmi podstatná spolupráce mezi vedoucími zaměstnanci a HR oddělením.
-pověřit vybraného HR partnera nebo šikovného personalistu, pracovně mu vyčlenit na tuto práci kapacitu. Tím to ale jen začíná, velmi podstatné je, aby při výběru osobnosti personalisty byly naplněny následující klíče:

- osobnost HR partnera je pozitivní, energická, komunikativní, dobře znající zaměstnance, s nimiž se pracovní poměry ukončují, anebo dokáže s velkou empatií pracovat s lidmi. Je kreativní a odvážný, což generuje nové nápady, jak odcházejícím zaměstnancům pomoci a zvyšuje jejich šanci na získání nového uplatnění,
- HR partner je znalý pracovního trhu v regionu, kde mohou být následně propuštění kolegové zaměstnáni. Velmi přínosné je, pokud disponuje kontakty na firmy v regionu a je znalý firemní kultury těchto společností, tedy potencionálních budoucích zaměstnavatelů. Ve výsledku nejde jen o to, aby lidé nastoupili do nového zaměstnání. Hlavním smyslem je, aby se začlenili do nové firmy, aby pro nového zaměstnavatele pracovali dlouho a ideálně rádi,
- je erudovaný ve znalostech zákoníku práce a díky tomu dokáže celý proces odborně zaštítit a za zaměstnavatele tak splní veškeré zákonné povinnosti a má přehled o aktuálních projektech podporujících zaměstnání lidí ohrožených ztrátou zaměstnání.

Projekt Outplacement od Úřadu práce

Jednou z aktivních možností je výše uvedený projekt Outplacement. Pro odcházející zaměstnance je výhodný vzhledem k tomu, že novému zaměstnavateli poskytuje příspěvek na mzdy zaměstnance, a to až 15 000,-Kč měsíčně po dobu až 9 měsíců. Jednoznačně tak zvyšuje šanci, aby o odcházející zaměstnance byl na trhu práce zájem. Ostatně tato platforma je výhodná pro zaměstnavatele, protože může na mzdových nákladech uspořit až 135 000,- Kč, a jejíž vyřízení a správa není pro zaměstnavatele administrativně náročná.

SPRÁVNÝ BRAND...

Propustit zaměstnance může zaměstnavatel i jednodušším způsobem, nemusí svým zaměstnancům pomáhat získat nové zaměstnání, nemusí utrácet tolik energie a nemusí kromě splnění zákonných povinností vlastně už nic. Ale troufám si říct, že pokud zaměstnavatel vynaloží maximální úsilí, aby odcházejícím zaměstnancům pomohl, nejenže jednoznačně přispívá k vytváření správného BRANDU FIRMY, ale stabilizuje i současné zaměstnance. Obtížná doba je dnes skoro pro každého z nás. Touto snahou vyšlete do firmy hmatatelný signál: „Nebojte se, naše firma se o své zaměstnance umí postarat," a tím zvýšíte loajalitu k vám u mnoha stávajících zaměstnanců.

Ve výsledku díky všem aktivním krokům, které podniknete, přispějete k dobré firemní kultuře, a ta se konkurencí okopírovat jednoznačně nedá. Vaše konkurence může kopírovat vaše produkty, technologické postupy, ale dobrá firemní kultura není takto přenositelná. A díky tomu můžete získat slušnou konkurenční výhodu generující příchod nových schopných zaměstnanců.

Takže dobře provedený OUTPLACEMENT se vám vyplatí vlastně hned několikrát a ze situace propouštění svých zaměstnanců můžete nakonec ještě mnohé získat.

Školení a kurzy zaměřené na zákoník práce a mzdy

Novoroční setkání - novela zákoníku práce 2023 a aktuální otázky zákoníku práce
(10. 1. 2023, Brno, online)

Změny v oblasti mezd a personalistiky 2022/2023
(16. 1. 2023, Brno)

Zákoník práce - pracovní doba - její rozvržení z pohledu praxe ve firmách
(19. 1. 2023, online)

Novela zákoníku práce 2023 + letem pracovněprávním světem
(24. 1. 2023, online)

Zdravotní pojištění aktuálně
(27. 1. 2023, Brno)

Zákoník práce pro vedoucí zaměstnance
(31. 1. 2023, online)

Správní právo - Výbory zastupitelstva obce a vybrané personální aspekty



JUDr. Petr Kolman Ph.D.

Společnost TSM pořádá řadu kurzů týkajících se mj. územní samosprávy – obecní i krajské. V následujícím popularizačním text se zaměříme na několik otázek především z oblasti obsazení výborů zastupitelstva obce.

Předložené výzkumné otázky - může být předsedou finančního výboru zastupitelstva města člen zastupitelstva města , jehož syn pracuje na městském úřadě (na plný úvazek) jako ekonom? Může být členem kontrolního výboru zastupitelstva města člen rady téhož města? Mohou být sourozenci členy téhož orgánu obce – například komise rady obce nebo výboru zastupitelstva obce?

Řešení:

In medias res: k první otázce - neslučitelnost funkce člena (a tedy i předsedy) finančního a kontrolního výboru zastupitelstva obce je upravena v § 119 odst. 1 zákona o obcích.

Je jasně stanoveno, že členem výboru nemůže být starosta, místostarosta, tajemník obecního úřadu ani osoby zabezpečující rozpočtové a účetní práce na obecním úřadu. Zákonitě pokud nemůže být členem, tak nemůže být ani předsedou předmětného výboru.

Zákon o obcích, jako pomyslná bible komunální politiky ani jiný právní předpis však již nezakazuje, aby členy výborů zastupitelstva města (obce) byli příbuzní těchto osob. Tedy např. zmíněný syn nebo dcera, z právního zde nevadí ani manžel/ka, ani dokonce tchýně či tchán.

Je proto tedy možné, aby se otec-zastupitel i v takovém popsaném případě stal předsedou kontrolního nebo finančního výboru zastupitelstva. Zákon o obcích takovému „příbuzenskému souběhu“ v žádném ze svých ustanovení nebrání.

K druhé části dotazu – otázku, jestli může být členem kontrolního výboru zastupitelstva města člen rady téhož města, lze jednoduše vyřešit s tím, že ano, možné to ze správně-právního hlediska skutečně je. Pokud jde o „obyčejného – řadového“ radního, který není starostou či místostarostou (zde lhostejno zda tzv. uvolněným či neuvolněným), pak může být legálně i členem zmíněného výboru zastupitelstva obce/města.

K třetí části dotazu - mohou být sourozenci řádnými členy totožného orgánu obce – například komise rady obce nebo výboru zastupitelstva obce? Ano mohou, žádný český aktuální právní předpis to nezakazuje.

Takže sourozenci, stejně jako například manželé (současní i bývalí) nebo registrovaní partneři mohou být součástí téhož územně-samosprávného tělesa. Tedy například stejné komise rady obce nebo výboru zastupitelstva obce, ale též mohou zmíněné osoby společně zasedat v radě města (obce) nebo v nejvyšším orgánu obce, tedy přímo v zastupitelstvu obce.

Ostatně v menších obcích bývají často v příbuzenském vztahu i větší části aktivního obyvatelstva a případná přísnější právní regulace v tomto směru by mohla vést k výraznému ochromení komunálně-politického života (zejména) v nevelkých obcích.

Máte zájem o kurz s Petrem Kolmanem ?

Právní úprava svobodného přístupu k informacím ve vztahu k veřejné správě ČR - online kurz

HR audit



Mgr. Lucie Halušková
HR mezi řádky
HR legal club (VIP lounge)

Každá společnost, která má, nebo i teprve uvažuje o vzniku personálního oddělení, musí vědět, jaké by měly být jeho hlavní role a funkce, co má HR ve společnosti představovat a jakých úkolů má dosáhnout. Také je důležité uvědomit si, do činnosti jakých oddělení HR procesy zasahují.

Obecně činnost HR oddělení musí stínovat cíle, vize a mise společnosti, musí být jasno, kam se společně chceme dostat.
HR by nemělo fungovat bez podpory vedení, nejužšího managementu. Často se však stává, že zástupci personálního oddělení nejen, že nejsou členy Executive Boardu, ale mnohdy nemají ani spolurozhodovací pravomoc nad budgetem, či zavedení nových procesů.
V tomto okamžiku mají ale možnost doložit vedení podklady, na základě kterých zdokumentují činnost HR oddělení a potřebu případných investic, ať už finančních, či investic do navýšení Headcountu. Jedna z metod, která nám pomůže odhalit aktuální stav ve společnosti, v jednotlivých odděleních, či mezi jednotlivými pracovníky, je metoda HR Auditu.

Proč tedy uvažovat o HR Auditu?

•Něco nefunguje a nevíte co.
•V některých odděleních Vám vázne spolupráce .
•Dře to, i když máte popsány procesy?
•Lidé mají pocit, že jsou přetížení.
•Peníze Vašim pracovníkům nevyhovují.
•Máte víc TH pracovníků, než ve výrobě.
•Neustále obsazujete ty stejné pozice.
•Nemůžete najít ty správné zaměstnance.
•Zvyšuje se vám výroba, či poptávka po zboží a službách a chcete vědět, že jste připraveni.
•Hrozí Vám pokuta od kontrolního orgánu.
•Zvýšila se vám fluktuace.
•Odchází vám klíčový zaměstnanec HR.
•Nemáte správně x vůbec nastavené KPI.

Znáte ten pocit, že ve Vaší společnosti něco nefunguje a nevíte co? Že v některých odděleních Vám vázne spolupráce, i když máte popsány procesy? Lidé mají pocit, že jsou přetížení, peníze jim nevyhovují? Toto je přesně moment, kdy je na čase provést audit.

Na otázku, v jakých případech si HR Audit objednat, či zprocesovat, je tedy jednoduchá odpověď – k HR Auditu je důvod vždy, ať už HR oddělení máme, či nikoliv. Důvodem je už to, že máme společnost, ve které pracují zaměstnanci. Či jsem společnost, která má vizi. HR Audit nám totiž pomůže odhalit, jak pomocí HR procesů a systémů, dosáhneme jejího naplnění.

Základní rozdělení tedy můžeme zvážit jako:

·HR Audit, který reflektuje stávající procesy, procesní vztahy, za účelem vytvoření personálního oddělení
·HR Audit, který hodnotí a evaluuje stávající činnosti, aktivity, schopnosti a znalosti zaměstnanců HR a propojení HR procesů, s procesy jiných oddělení.

Obecně však zvažte audit, pokud:

- Chcete ušetřit čas.
- Chcete ušetřit peníze.
- Chcete zefektivnit lidské zdroje.
- Odhalit kritická místa/Gapy.
- Budovat.
- Zavádět.
- Rušit.
- Digitalizovat.

Proč to děláme?

U jakéhokoliv HR auditu vždy dosáhnete Monetárního efektu. Je to jako v životě, když si děláte revizi aktivit, činností, či osobního budgetu. Vždy najdete možnost, způsob, jak zefektivnit to, jak žijete, zrychlit, co děláte, nebo změnit zaběhnuté návyky, aby se ušetřily finance, či čas.

A tak je to i s firemním auditem. Máme různé okruhy, které můžeme zkoumat – hodnotit, pozorovat, či auditovat. **Z mé zkušenosti se nejčastěji provádí tyto typy auditů:**

- HR procesů.
- Vzdělávacích aktivit.
- HR nákladů a Budgetu.
- Kompetenčních modelů.
- Pracovních pozic.
- Nadřízenosti x podřízenosti.
- Odborná a profesní způsobilost.





Jak se to dělá? Formy auditu:

Musím se umět rozhodnout, jaká forma auditu je nejpřijatelnější. Pokud mám ve společnosti kupř. procesní oddělení, či oddělení kvality, které je vytrénováno kupř. na procesy ISO, věřím, že si poté může společnost zvážit udělat audit i sama. V tomto případě se jedná o **audit interní**.

Pokud ale chcete mít jistotu, že Váš audit bude proveden rychle, efektivně, osobou, která je nestranná a nezatížená firemní kulturou, navíc někým, kdo bude mít čas se čistě věnovat jen vám a vašim požadavkům, zvolte poté audit **externí**. U externího auditu musíte nejdříve zvážit nejen samotnou společnost, její certifikace, ale doporučuji se na začátku hlavně zaměřit na osobu auditora. HR Audit prováděný někým, kdo se sice živí jako auditor, ale nemá praktickou a reálnou HR zkušenost, je drahá legrace, která vám nikdy nemůže přinést kýžený výsledek. Ptejte se po referencích, po projektech, které má společnost za sebou, a zaměřte se na úspory, či na konkrétní výsledky, v konkrétních situacích.

Jak hluboko chcete jít?

Chcete se jen informovat, zda jsou oddělení v souladu s firemní strategií? Zda zaměstnanci dobře pochopili nové směrnice? Že máte jasně nastavené popisy práce? Nezatěžujte se detailním auditem. V tomto případě stačí udělat rychlý a efektivní průzkum, Který se pohybuje na povrchu a nemusí jít přímo do hloubky. Máte naopak chuť vytvořit nové oddělení, zavést změnu odměňování, propouštět, spouštět nový produkt? V tomto případě hodnoťte „na dřeň“. Jakákoliv hloubková analýza Vám pomůže se dostat na jádro kořenové příčiny, či řešení detailu, který mám zcela jistě pomůže ve vaší firemní strategii. Hloubková analýza se dá jasně definovat jako: Objektivní a systematické zjišťování aktuálního stavu a nalezení kořenové příčiny problému.

Jak začít?

Už jste se rozhodli, že si audit uděláte. Tady je pár rad:

- Máte potřebu Auditu? Stanovte si cíl, čeho chcete dosáhnout.
- Vytvořte si Checklist a postupujte podle něj.
- Určete odpovědnou osobu, pokud je Audit externí, určete interního projekt managera.
- Stanovte si časový rámec a dodržujte timing.
- Komunikujte výsledky.
- Stanovte nápravná opatření a časový harmonogram.
- Určete projektového managera řízení poauditních opatření.

Domluvte se na formě, kterou chcete audit provádět:



CASE STUDY:

Revize pracovních pozic, mzdového ohodnocení a vytvoření mzdové mapy.

Pokud si metodu HR Auditu budete chtít vyzkoušet na metodě mzdového ohodnocení a revizi pracovních pozic, nabízím vám jednoduchý návod.

V tomto konkrétním případě se na mne obrátila společnost, která měla více než 230 zaměstnanců, ale 87 pracovních pozic. Cílem bylo sjednotit terminologii, zavést mzdovou mapu a navázat pozice na CZ ISCO.

Krok I.

Posbírejte data!

Základem každého auditu, či hodnocení aktuálního stavu je sběr zdrojových dat. Doporučuji si stáhnout tzv. Masterfile, který bude obsahovat informace všeho druhu, i ty, které se na první pohled budou zdát, jako nepotřebné.

- Nákladové středisko.
- Datum nástupu.
- Mzda.
- Pracovní pozice.
- Pracovní úsek.
- Nadřízený, podřízený.
- Výše odměn a příplatků.
- Předchozí pozice...atd.

Krok II.

Zkontrolujte data!

Zde platí jednoznačně to, že než začnete se souborem pracovat, zkontrolujte namátkově, že data, která soubor obsahuje, jsou správně – pokud pracujete v roli externisty, formou namátkové kontroly a spolupráce s projektovým managerem ověřte nahodile informace ze souboru - eliminuje vám to později spoustu nepříjemností.

Krok III.

Začněte správně!

Aby mohlo proběhnout správné začlenění pozic do mzdové mapy, je třeba si nejprve vydefinovat pracovní pozice - budete pravděpodobně potřebovat nahlédnout do Popisů práce, aby bylo jasné, co která pozice představuje a do popisu pracovního místa. V tomto případě došlo ke zjednodušení 87 pracovních pozic, na finálních 32. (V tomto případě kupř. bylo 13 pozic různých asistentek). Pokud je někdo asistentka managera, či asistentka výroby, je to pořád podpůrná pozice, kterou můžete zařadit pod název Asistentka. Nenechte se zatáhnout do detailů, myslete logicky a jednoduše.

Původní název pozice	nový navržený název pozice
asistenka/administrativní pracovnice/recepční	Asistentka
asistenka obchodního manažera NJ/asistenka logistiky/asistenka produkce/as	Asistentka
pomocný dělník (-ce) v kartonážní výrobě	Dělník
dělník/-ce v kartonážní výrobě	Dělník
3D desinger/grafik/kreativní grafik	Grafik
key account manager/obchodník	Key account Manager
kontruktér - 3D modelář/konstruktér technolog	Konstruktér
vedoucí výroby, směnový mistr/vedoucí malonákladové výroby	Manager Výroby
mzdová účetní	Mzdová účetní
mzdová účetní	Mzdová účetní
nákupčí/produkční	Nákupčí
tiskař	Operátor tiskových strojů
operátor výroby produktů podpory prodeje	Operátor výroby
	Papírenský technik mistr
správce areálu	Pracovník údržby

Krok IV. Postupujte logicky!

Už víme, jaké máme ve společnosti pozice, teď si je rozřaďme do tercilů (nejnižší mzda, medián, nejvyšší mzda):

Původní název pozice	nový navržený název pozice	I. nejnižší mzda	II. medián	III. nejvyšší mzda
asistenka/administrativní pracovnice/recepční	Asistentka	20 000,00 Kč	22 000,00 Kč	30 000,00 Kč
asistenka obchodního manažera NJ/asistenka logistiky/asistenka produkce/as	Asistentka	27 000,00 Kč	30 000,00 Kč	40 000,00 Kč
pomocný dělník (-ce) v kartonážní výrobě	Dělník	16 000,00 Kč	16 800,00 Kč	17 000,00 Kč
dělník/-ce v kartonážní výrobě	Dělník	17 300,00 Kč	19 000,00 Kč	20 000,00 Kč
3D desinger/grafik/kreativní grafik	Grafik	30 000,00 Kč	33 000,00 Kč	40 000,00 Kč
key account manager/obchodník	Key account Manager	27 000,00 Kč	36 000,00 Kč	45 000,00 Kč
kontruktér - 3D modelář/konstruktér technolog	Konstruktér	23 000,00 Kč	27 500,00 Kč	52 000,00 Kč
vedoucí výroby, směnový mistr/vedoucí malonákladové výroby	Manager Výroby	30 000,00 Kč	33 000,00 Kč	35 000,00 Kč
mzdová účetní	Mzdová účetní	35 000,00 Kč	35 000,00 Kč	35 000,00 Kč
mzdová účetní	Mzdová účetní	40 000,00 Kč	40 000,00 Kč	40 000,00 Kč
nákupčí/produkční	Nákupčí	33 500,00 Kč	33 500,00 Kč	33 500,00 Kč
tiskař	Operátor tiskových strojů	25 000,00 Kč	25 000,00 Kč	25 000,00 Kč
operátor výroby produktů podpory prodeje	Operátor výroby	25 000,00 Kč	25 000,00 Kč	25 000,00 Kč

Krok V. Nevymýšlejte vymyšlené

Pokud jste již v této fázi, že máte udělaný přehled odměňování, navržené nové pozice, nechejte se inspirovat tím, co je nejjednodušší. **http://www.cz-isco.cz/** a **https://nsp.cz/** Vám pomůžou nastavit pozice dle správného kódu a správného mzdového tarifu. Můžete také pro inspiraci použít **www.ispv.cz**. (Moje rada, nezapomínejte na zaručenou a minimální mzdu).

Původní název pozice	nový navržený název pozice	I. nejnižší mzda	II. medián	III. nejvyšší mzda	mzdový tarif mzdový tarif	NSP nejnižší mzda	NSP nejvyšší mzda
asistenka/administrativní pracovnice/recepční	Asistentka	20 000,00 Kč	22 000,00 Kč	30 000,00 Kč	4,5	28 000,00 Kč	52 000,00 Kč
asistenka obchodního manažera NJ/asistenka logistiky/asistenka produkce/as	Asistentka	27 000,00 Kč	30 000,00 Kč	40 000,00 Kč	4,5	28 000,00 Kč	52 000,00 Kč
pomocný dělník (-ce) v kartonážní výrobě	Dělník	16 000,00 Kč	16 800,00 Kč	17 000,00 Kč	2,3,4	16 000,00 Kč	32 000,00 Kč
dělník/-ce v kartonážní výrobě	Dělník	17 300,00 Kč	19 000,00 Kč	20 000,00 Kč	2,3,4	16 000,00 Kč	38 000,00 Kč
3D desinger/grafik/kreativní grafik	Grafik	30 000,00 Kč	33 000,00 Kč	40 000,00 Kč	4,5,6	23 000,00 Kč	57 000,00 Kč
key account manager/obchodník	Key account Manager	27 000,00 Kč	36 000,00 Kč	45 000,00 Kč	6,7,8	24 000,00 Kč	100 000,00 Kč
kontruktér - 3D modelář/konstruktér technolog	Konstruktér	23 000,00 Kč	27 500,00 Kč	52 000,00 Kč	7,8,9,10	25 000,00 Kč	62 000,00 Kč
vedoucí výroby, směnový mistr/vedoucí malonákladové výroby	Manager Výroby	30 000,00 Kč	33 000,00 Kč	35 000,00 Kč	6,7,8	38 000,00 Kč	81 000,00 Kč
mzdová účetní	Mzdová účetní	35 000,00 Kč	35 000,00 Kč	35 000,00 Kč	5,6,7,8	31 000,00 Kč	49 000,00 Kč
mzdová účetní	Mzdová účetní	40 000,00 Kč	40 000,00 Kč	40 000,00 Kč	5,6,7,8	31 000,00 Kč	49 000,00 Kč
nákupčí/produkční	Nákupčí	33 500,00 Kč	33 500,00 Kč	33 500,00 Kč	6,7,8	28 000,00 Kč	44 000,00 Kč
tiskař	Operátor tiskových strojů	25 000,00 Kč	25 000,00 Kč	25 000,00 Kč	5,6,7	19 000,00 Kč	46 000,00 Kč
operátor výroby produktů podpory prodeje	Operátor výroby	25 000,00 Kč	25 000,00 Kč	25 000,00 Kč	4,5	23 000,00 Kč	43 000,00 Kč

Krok VI. Mzdová mapa

Mzdová mapa je efektivním nástrojem, jak na první dobrou správně zařadit pozice do mzdového tarifu pro stávající zaměstnance a nové nástupy. V případě prvního vytvoření mzdové mapy nám zároveň ukazuje, kde máme pracovníky podhodnoceny, kde je naopak problém opačný. Je to také dobrý vyjednávací nástroj pro management, kdy na základě jasně daných pravidel můžete argumentovat bez emocí, kde je potřeba se zaměřit na zlepšení aktuálního stavu.

mzdové rozpětí		16000	20000	25000	27000	30000	35000	40000	50000	60000	70000	800
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Grafik				x	x	x						
Asistentka				x	x							
Technolog / konstrukér							x	x	x			
Dělník		x	x	x								
Vedoucí údržby a správy budov							x	x	x	x		
Účetní					x	x	x	x				
Key account Manager						x	x	x				
Konstruktér							x	x	x	x		
Vedoucí Logistiky							x	x	x			
Mzdová účetní					x	x	x	x				
Nákupčí						x	x	x				
Skladník / Expedient/ Operátor Skladu			x	x	x							
Operátor výroby				x	x							
Pracovník úklidu		x	x									
Technolog/ Produkční					x	x	x					
Projektový Manager					x	x	x	x				
Řidič				x								
Pracovník údržby			x	x	x							
Vedoucí skladu												
Operátor tiskových strojů					x	x	x					
Manager Výroby						x	x	x				
Vedoucí směny				x	x	x	x					
Zástupce vedoucího výroby				x	x	x						

Tento konkrétní audit trval téměř 3 týdny a zapojili se do něj celkem 4 pracovníci. Nicméně tato společnost má již napořád nastaven proces správného zařazení do mzdových tarifů. Jedinou povinností je poté hlídat si minimální a zaručenou mzdu. Součástí auditu byla také revize pracovních pozic a popisů práce, kdy ke každé pracovní pozici byl přiřazen kód CZ ISCO.

Pár rad a zamyšlení na závěr:

•Vždy si vydefinujte cíl, kterého chcete auditem dosáhnout.
•Chce to celý management? Pokud ne, nedělejte to...udělejte si svůj malý audit HR.
•Jste připraveni jako společnost nést riziko toho, co se dozvíte?
•Máte připravené prostředky na investici?
•A hlavně, máte čas a chuť, řešit nápravné opatření? Máte volné lidské zdroje, které vám s tím pomůžou?
•Vždy komunikujte výsledky a určete odpovědné osoby, které budou zavádět opatření z Auditu.
•Vytvořte si kvalitní checklist.

HR MEZI ŘÁDKY
LH HR
PERSONALISTIKA ZE ❤ JIŽNÍ MORAVY
MGR. LUCIE HALUŠKOVÁ
TELEFON: +420 774 942 290
EMAIL: LUCIE.HALUS@GMAIL.COM
WEB: HTTPS://NEVINNEHR.WEBNODE.PAGE/

Servírujeme lednovou nabídku kurzů:

- **Cestovní náhrady v roce 2023**, 12. 1., Brno, online
- **Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě**, 13.1., Brno, online
- **Asertivita a konfliktní situace**, 17. 1. online
- **Umění jednat s lidmi**, 18. 1., online
- **Roční zúčtování záloh a daň. zvýhodnění**, 21. 1., Brno, online

KURZY ZAMĚŘENÉ NA NOVELU ZP:

Novoroční setkání - novela zákoníku práce 2023 a aktuální otázky zákoníku práce - 10. 1. 2023

Novela zákoníku práce 2023 + letem pracovněprávním světem - 24. 1. 2023

Po čem ajťáci touží?



Radka Gottwaldová
vášnivá ajťačka / headhunterka

Samozřejmě po lásce a porozumění, jako my všichni :) No dobře, to by bylo téma pro jiný časopis. Často řešeným tématem náboru je, co nabídnout kandidátům, aby si vybrali právě vaši společnost. Trh je přesycen nabídkami, existuje spousta úspěšných start-upů, obřích korporátů, známých firem i tzv. rychlo kvašek. Po čem ale opravdu touží obyčejný ajťák či ajťačka a podle čeho si vyberou právě tu vaši? Spoiler alert: nejde jen o peníze a překvapivě to není ani možnost mít pejska v kanceláři.

Denně oslovuji velké množství IT specialistů, proto mám celkem zmapováno, na která „key words" odpovídají nejčastěji, čeho si váží u zaměstnavatelů a z čeho jsou docela otrávení (kromě nás recruiterů). Že některé ultra moderní start-upy to stále nejsou ochotné nabízet, je jejich velká škoda.

Firmy vedou debaty, zda raději stravenky, paušál, kartu do posilovny, kolikrát ročně dělat celofiremní akce, jak krásné prostory kanceláří mít a zda čerstvé ovoce jen ve středu nebo i v pátek, což stojí nemalé peníze...Pak ale zjistíte, že flexibilitu chápou jako práci mezi 10 a 16 hodinou a k doktorovi v tu dobu nemůžete odejít bez propustky, že váš čas a každá činnost musí být zapsána do monitorovacího nástroje a přesčas se od vás očekává, ale nikdo vám ho neproplatí. Nemluvě o tom, že spojení „work-life balance" patří do slovníku zakázaných slov, svůj život byste měli zasvětit práci a v nejmenším nepomyslet na to, že máte i rodinu nebo zdraví. Dobře, popisuji trochu extrém, i když jsem jej opravdu zažila. Sice má taková firma skvělý kávovar, možnost mít pejska v kanceláři, fotbálek, super moderní kancelář a xbox v rest roomu, nicméně se na první grilovačce dozvíte, že mezi sebou nesmíte sdílet názory, že remote work není dovolen ani seniorním developerům a zaměstnanci jsou kontrolování jako malé děti. Výběrové řízení se skládá z několika kol, trvá x týdnů, musíte plnit úkoly, které neodpovídají pozici a na relokaci chybí budget. Ale existují i společnosti (napište mi, abych vám řekla které), kde remote práce znamená, že můžete opravdu pracovat odkudkoliv, že flexible work znamená zúčastnit se jednoho meetingu ráno a pak pracovat třeba v noci, pohovory jsou jednokolové a pokud je třeba se ujistit, dostanete navíc jen krátký úkol. Společnost je otevřena zpětné vazbě recruitera a ochotná přizpůsobit rychlost náboru trhu, nabízí part-time, je ochotna využít potenciál člověka ad hoc nebo jej zaměstnat na jakoukoliv pracovní smlouvu. Takto flexibilní nemůžou být logicky všechny společnosti, např. velké korporáty musí mít sjednocené postupy, ale to často bývá menší problém než rigidita hiring manažerů a trvání na některých svých zvyklostech, názorech či postupech.

Stěžejní body, po kterých (skoro) každý ajťák prahne:

1) Flexibilita

Ano, je to často používané slovo, ale na něj kandidáti prostě slyší a oceňují je. To je prostý fakt.



A může se jednat o flexibilitu práce odkudkoliv, práce kdykoliv, forma kontraktu (HPP, IČO, s.r.o., DPČ, částečný úvazek...), někdy se počítá i možnost změnit projekt nebo si vybrat, zda do kanceláře chodit chci nebo nechci (někteří ajťáci naopak preferují možnost se skrýt před jejich „little monsters" v kanceláři). Nemusíte být flexibilní úplně ve všem, ale čím více bodům jste otevření, tím větší bude počet kandidátů, kteří se pro vaši společnost rozhodnou. Sice nebudete mít jednou týdně meeting face to face, ale můžete mít zkušeného a šikovného developera za poloviční cenu, než je u nás běžné, a pro něj to bude pořád velmi výhodné (jeho náklady budou daleko nižší, pokud zůstane v Asii nebo Africe).

2) Důvěra a nulový mikro-management

Ono to možná zní jako klišé, ale podle mě se o tom mluví pořád málo. Důvěra je spojena s tím, že manažer nemá potřebu řídit napřímo či autoritativně své podřízené. Já jsem zažila úplnou i nulovou důvěru na vlastní kůži. Když jsem odcházela z předchozí IT společnosti, bylo to vyloženě kvůli nadřízenému. Mimochodem, věděli jste, že přímý nadřízený je nejčastějším důvodem výpovědí? Změnil se nám manažer, za mé 6leté působení, asi 3x. Ten poslední nastavil řád a pořádek. Začal nás nutit chodit do kanceláře každý den, kde jsme seděli do pozdních večerních hodin. Následovala kontrola práce, zrušení proplácení přesčasů. Povedlo se mu jistě ušetřit a změnit oddělení k nepoznání. Tři čtvrtiny týmu odešly během roku, já jsme se snažila s ním donekonečna diskutovat. Pak jsem pochopila, že mám odejít také. V další IT práci jsem dostala manažerku „za odměnu“. Nikdy neřešila, kdo kde je nebo co zrovna dělá a já bych udělala všechno, abych ji vyšla vstříc. Doteď si myslím, že byla ukázkovým leaderem.

Pomoc a podpora podřízených rozhodně neznamená kontrolu a dohled. Radši se s člověkem rozlučte, pokud mu nemůžete věřit, že práci udělá svědomitě. S partnerem byste také nezůstali, pokud by vás podvedl kdykoli se musíte vzdálit. Jasně, existují výzkumy, které tvrdí, že práce z domu znamená nižší výkonnost, pak je na místě nastavit proces, abychom tuto výkonnost maximalizovali či kompenzovali. Pozitivně motivovat zaměstnance, ať už finanční odměnou za dokončení projektu včas či pohyblivou složkou mzdy, slovně ocenit své podřízené, kteří tvrdě pracují. Opravdu není nutné zapisovat, jak dlouho jsem na záchodě nebo zda jsem ještě v 16 hodin v kanceláři. Já jsem stejně nejvíc prokrastinovala s kolegy v práci – kávička, cigárko, pokec v kuchyňce. Teď pracuji z domu a udělám toho 3x tolik, nikdo mě tu totiž nerozptyluje, tedy kromě mé krvelačné bestie Betynky, válící se celý den na gauči vedle mě.

3) Zajímavé projekty



Pokaždé, když si volám s vedením nové firmy, pro kterou budu dělat nábor, ptám se, co je na jejich projektech zajímavé, čím se jako firma zabývají, jaké technologie využívají. Pokud se dokážu nadchnout já a dozvědět se o projektu co nejvíce, pak pro to dokážu nadchnout i kandidáta. A pokud ne, potom nemá smysl, abych jej do firmy posílala. Nadšení a zájem o jejich projekty nebo produkty je jedno z nejdůležitějších kritérií. Je mi jasné, že když někdo dostane 10 nabídek do týdne od různých společností (zdravím Java developery), pak asi nebude mít čas se u každé firmy detailně zabývat jejich projekty, ale rychlé seznámení s oblastí, v které pracují a alespoň těmi stěžejními a zájem o ně je „must“. Většina společností, s kterými spolupracuji, má skutečně zajímavé projekty, takže najít vhodného kandidáta nebývá problém.

4) Možnost růstu

Zní to možná trochu obecně a může se za to schovat kde co, ale za mě vzdělávání v technologické oblasti pořád mezi ajťáky frčí. Ano, existují i takoví, kteří vám řeknou, že jsou v pohodě s repetitivní prací a nic nového se učit nechtějí, buď mají takové osobnostní nastavení, nebo ještě u vaší práce svůj vlastní projekt, rodinné trable atd. Ale není jich mnoho. Možnost se při práci naučit i něco nového je velmi často důvod, proč člověk na daném projektu zůstane déle a nezačne se nudit. Mnohem důležitější a zajímavější bývají skutečné hands-on dovednosti než korporátní online tréninky, které dlouho v paměti nezůstanou.

5) Odměna / zvučné jméno

Ti další tahouni, kteří osloví kandidáta jsou výše odměny či známá a stabilní společnost. Pozornost přitáhnou renomovaná jména společností jako Google, Microsoft či MSD. Ač se jedná o velké korporátní firmy, spousta kandidátů si váží zkušenosti z nich, navíc se nemusí bát, že by brzy zanikly. Velké firmy ve farmaceutickém odvětví jsou známé nadstandartními mzdovými podmínkami. Díky tomu přežijete občasnou rutinu či zdlouhavé procesy, které musí být dodrženy kvůli bezpečnosti. Mzda nebo odměna je velké téma (na někdy příště). Z mého pohledu ale ne nejdůležitější. Každý touží dostat adekvátně zaplaceno. Korporáty a startu-py se často liší v nastavení odměn. U velkých firem je mzda dána předem a není možné příliš vybočovat z „tabulek", u startupů je většinou nastaven horní limit a pak už záleží kolik si kandidát řekne a zda to odpovídá jeho znalostem či předpokládanému přínosu firmě (tady jde často o prezentaci sama sebe při pohovoru). Co se týká stravenek, proplácení telefonu, příspěvku na počítač, to vše je fajn, ale pokud nabídnete člověku adekvátní odměnu, nepotřebuje víc.

Milé je vidět start-up, který klade důraz na work-life balance. Start-upy jsou známé tím, že zaměstnanci dělají širší spektrum prací, marketák zároveň HR, developeři marketing, CEO účetního či právníka, firma se snaží rychle růst, proto se může někdy na vyváženost práce a odpočinku zapomínat. Ale těší mě, že vidím čím dál větší trend se v tom zlepšovat.

Zapomněla jsem na nějaké další benefity, které jsou podle vás „must have" nebo preferujete některé, které mně nepřijdou tak důležité? Brali byste raději zkrácený úvazek v nabídce více firem nebo například placenou dovolenou navíc? Co třeba možnosti pracovat s nejnovějšími technologickými trendy? Mně osobně z rozboru současného trhu vychází následující: **chovejte se ke svým zaměstnancům s respektem k tomu, že mají i rodinu a koníčky, umožněte jim nastavit si práci podle svého a nabídněte jim smysluplný zajímavý projekt s možností naučit se něco nového. A zaplaťte jim. Pak se k Vám šikovní ajťáci jen pohrnou**.



Jak na efektivní HR ve firmách aneb HR jako partner byznysu



Alice Hadrbolcová
externí HR business partner, HR Cycle

Ve společnostech se stále velmi často potkávám s tím, že HR oddělení je vnímáno jako administrativní pozice, která je nákladovou položkou. Statistiky uvádí, že to tak vnímá až 57% zaměstnavatelů. Je to škoda, protože HR oblast má opravdu potenciál. Jak tedy posunout HR do role partnera byznysu? A co pro to může udělat samotné HR, aby tak mohlo být vnímáno?

1. Propojení HR aktivit skrz vizi, misi, hodnot a cílů společnosti

Ve společnosti musí být dobře nastaveny vize, mise, hodnoty a cíle. Od toho se pak může oddělení HR odrazit a zjistit, co společnost potřebuje.
Kam se bude společnost ubírat v dalším roce je také důležitý bod nejen pro vedení a zaměstnance, ale i případné investory, stávající i budoucí zákazníky nebo i budoucí zaměstnance.



Jakou roli zde hraje HR?
Z pohledu HR je tedy důležité sledovat koho máme ve firmě, jestli si je chceme udržet a případně jakým způsobem, jaké pozice potřebuje (pře)obsadit a koho na pozice hledat, abychom těchto cílů dosáhli.

2. Rozvoj leadershipu a důraz na soft skills

Ve společnostech se často setkávám s tímto modelem: "On je dobrý ve své práci, bude dobrý i jako manažer, tak ho povýšíme a bude to šlapat". Bohužel, většinou dojde k rozladění, že to nevyšlo, zvlášť pokud s manažery nepracujeme a necháme je pak na pospas osudu. Nehledě na to, že si někdy lidé přejí být experti ve svém oboru a nechtějí vést lidi, chtějí se rozvíjet jen v dané oblasti. I takové lidi společnost potřebuje a je to naprosto v pořádku. Jen je nezbytné s lidmi o jejich kariérních možnostech mluvit a správně kariérní cestu ve společnosti nadefinovat.

Důležité je se také zaměřit se na vytváření takového leadershipu, který je orientovaný na lidi.
Soft skills manažerů, které ve firmě chcete:

- Aktivní naslouchání.
- Delegování práce.
- Dávání a přijímání zpětné vazby.
- Identifikace a zvědomování vlastních předsudků.
- Umí dát ego stranou, mají v týmu lidi, kteří oboru rozumí lépe.
- Důvěra v tým.
- Vlastní vnitřní motivace.
- Umění přiznat chybu a přeměnit jí v příležitost.
- Dobré zvládání konfliktů.
- Emoční inteligence.

Dají se takové soft skills vůbec naučit?
Ano, vhodný je couching nebo mentoring od někoho zkušenějšího, kdo ví, jak se soft skills pracovat. Samozřejmě to nejde ze dne na den a jde hlavně o to, jestli se daný člověk změnit chce. Jedno školení to nezachrání.
Jakou roli zde hraje HR?
HR definuje a zjišťuje (může i pomocí dotazníků nebo rozhovorů se zaměstnanci), jestli ve firmě potenciál people manažera je a případně jak s takovými lidmi pracovat, aby se na tuto pozici dostali. Vytváří jim k tomu férové podmínky a podporují je v jejich rozvoji.

3. HR, které pracuje s daty

HR se samozřejmě zaměřuje na práci s lidmi, ale aby bylo HR přínosné i pro byznys, musí chápat souvislosti. HR by se nemělo rozhodovat jen na základě svého instinktu, i když není dobré intuici podceňovat. V byznysu rozhodování pomáhají data.

Jakou roli zde hraje HR?
a) HR reporting – HR umí sbírat data a umí počítat metriky.
Co může HR měřit? Mimo jiné:

- fluktuaci,
- průměrná doba, ve kterou člověk ve firmě zůstává,
- čas náboru na 1 pozici,
- frekvence povýšení,
- náklady na vzdělání,
- počet žen x mužů, průměrný věk ve firmě,
- náklady vynaložené na absenci zaměstnanců,
- přesčasy,
- důvody odchodů zaměstnance.

b) HR analýza dat – HR by mělo s výsledky metrik umět pracovat tak, aby je mohlo propojovat s cíli společnosti.

Pokud s výsledky umí HR pracovat, pomáhá to společnosti i v těchto oblastech:

- upravovat procesy a směrnice tak, aby podporovaly zdravý rozvoj firmy,
- snižovat předsudky v náboru,
- podporovat inkluzivitu a diverzitu týmů,
- srovnávat mzdové nerovnosti,
- predikovat odchody zaměstnanců,
- podporovat zdravou firemní kultury a wellbeing,
- podpora angažovanosti zaměstnanců.

Pokud bude HR oddělení splňovat vše, co popisuji v článku, stane se nedílnou součástí v jakémkoli rozhodovacím procesu ve společnosti a rovnocenným partnerem.

Funkční HR nástroje, které efektivně adaptují rodiče po RD zpět do práce



Kateřina Čípová

Co-Founder, HR & Brand Strategist MÁMA JOB

Českým rodičům chybí během rodičovské dovolené sebedůvěra, zaměstnavatelům ochota přijímat rodiče s malými dětmi. V roce 2021 bylo na RD 292 200 žen a 5300 mužů. 50% rodičů se po RD nemá kam vrátit a dalších 50% si nemůže najít práci do 5 let věku dítěte. 70% rodičů uvádí jako nevyhovující pracovní dobu.
66% zaměstnavatelů říká, že mateřství má negativní dopad na celoživotní uplatnění žen v práci.
48% rodičů uvádí, že je zaměstnavatel vůbec neoslovil s nabídkou spolupráci či podpory během MD/RD.

MÁMA JOB založily Lenka Mazalová a Kateřina Čípová, personalistky, kariérní poradkyně, lektorky a také mámy. Poslední 3 roky se věnujeme rodičům a zaměstnavatelům a přinášíme na český trh jedinečné a funkční nástroje, které efektivně adaptují rodiče po RD zpět do práce bez zbytečného hledání různých cest a domněnek, jak by to mělo být. Zapojení rodičů zpět do pracovního procesu není tak intuitivní, jak se může zdát. Je to jasně daný proces, který má svá specifika i úskalí. Proces, který se liší od klasické adaptace zaměstnanců. I rodiče se mohou vrátit po rodičovské dovolené do práce připravení a bez zbytečného stresu, když ví, jakým výzvám a jak čelit.

Co mohou zaměstnavatelé udělat pro to, aby nepřišli o zaměstnance, rodiče a jaké procesy nastavit, aby reintegrace rodičů byla efektivní?

Off-boarding při odchodu na RD

I když má rodič při odchodu jiné starosti, zaměstnavatel by měl vědět, jaké má představy o návratu do práce a zda přemýšlí o zapojení do práce během RD. Stanovte si předběžný termín, kdy si dáte vědět. Ideálně za 6-12 měsíců a udělejte první krok, kontaktujte rodiče. Rodiče vaši aktivitu ocení, budujete vztahy, důvěru a spolupráci.

Během MD/RD udržovat kontakt a zapojit rodiče např. formou brigád

Zapojení rodičů během rodičovské dovolené má pozitivní dopady při návratu do práce. Díky spolupráci během RD neztratí rodič kontakt se zaměstnavatelem a práce je pro něj zdroj seberealizace. Získáte loajálního, spolehlivého a efektivního zaměstnance. Udržovat kontakt můžete i jinými aktivitami, které pro své týmy děláte. Nezapomínejte, že těchto událostí by se měli účastnit i rodiče na RD.

Adaptace před nástupem do práce

Ideální cesta, jak podpořit sebedůvěru rodičů po RD a nastartovat jejich výkonnost, je efektivně uchopit jejich adaptaci. Dejte rodičům impulz, aby se začali vzdělávat ještě před návratem do práce. Vysvětlete, proč by měli být aktivní a co se od nich v této fázi očekává.

On-boarding po nástupu

Kvalita onboardingu rodičů je určena také kvalitou samotného off-boardingu, tj. odchodu rodičů na MD a schopností zaměstnavatele udržet s rodiči kontakt již během MD/RD.
Do procesu je nutné zapojit nejen HR, ale i vedoucího a celý tým. Klíčovou roli by však měl hrát hlavně vedoucí pracovník. Nechejte rodiče projít klasickým adaptačním koleckem, včetně znovu seznámení se s klíčovými lidmi ve firmě. Důležité je, nastavit si adaptační plán a cíle pro období adaptace i způsob jejich hodnocení. Upřesněte si, které znalosti je třeba si doplnit a jaké silné stránky si rozvíjet.

Pro HR a manažery jsme připravili:
Konzultace|Brainstorming - Workshopy | Webináře |E-booky |Audity a strategie
Témata, která s vámi otevřeme:
·Off a Onboarding rodičů
·Udržení kontaktu a spolupráce na RD
·Implementace flexibilních forem práce
·Talent management
·Pracovně právní vzdělávání

Pro zaměstnance rodiče a pro ženy jsme připravili:
Zážitkové workshopy | E-learningové videa |Webináře | Ucelené akademie | E-booky| Dárkové předměty
Témata, která s vámi otevřeme:
·Adaptační programy pro rodiče vracející se z RD
·Zážitkové programy pro ženy s cílem podpořit jejich sebedůvěru, přirozené talenty a sebeprezentaci
·Testy silných stránek
·Balíčky benefitů určené nastávajícím maminkám a tatínkům

Nastartujte spolu s námi úspěšnou a účinnou prorodinnou politiku.

MÁMA JOB
Mateřství není limit, ale výzva

Vzory, taháky...

HR v kostce

Tabulka překážek v práci dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ZDE.

Malý tahák k výpovědi z organizačních důvodů. ZDE.

Upozornění - uplynutí sjednané doby trvání prac. poměru. ZDE.

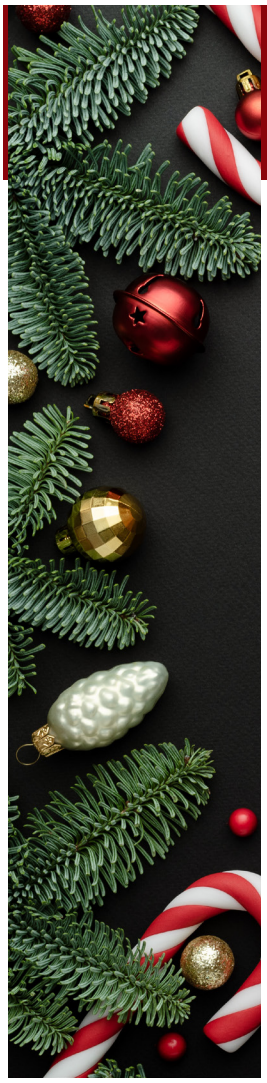
Mapa exekucí ČR. ZDE.

Novela zákoníku práce v kostce. ZDE.

KG newsletter

článek čtěte zde

V praxi „podceňované“ ust. § 37 zákoníku práce ve světle stávající právní úpravy a novely 2023.



Vánoce, Vánoce přicházejí...



Ing. Dagmar Kožinová

Vánoce ... pro někoho jedno z nejkrásnějších období v roce, pro jiného čas spojený se stresem z vánočních příprav.
Ze svého dětství si pamatuji, jak se moje maminka snažila zajistit krásné Vánoce a všechno tak, jak by mělo být. Často potom pod stromečkem usínala vyčerpáním.
I z toho důvodu jsem se již před mnoha lety rozhodla, že to chci mít jinak. Obvykle už 2 - 3 dny před Štědrým dnem odpočívám, užívám si stromečku a vánoční pohody. Co nám tedy brání tento čas prožít v klidu a užít si ho?

Stres, který si často způsobujeme svými návyky.
Z primárních rodin jsme si odnesli mnoho různých přesvědčení o tom, jak by vše mělo být a jak bychom tento čas měli prožít. Na Vánoce je nutné mít umytá okna, vyčištěný každý kout v našem bytě, vše pěkně nazdobené, nakoupené dárky a samozřejmě napečeno. Otázkou však zůstává jestli nám tyto přípravy skutečně zajistí pohodu u vánočního stromečku. Je dobré se zamyslet jestli všechny naše předvánoční přípravy jsou pro nás důležité. Jaké si přejeme letošní svátky? Co můžeme udělat jinak? Případně je možné některé věci zařídit jinak?

Je-li pro nás opravdu důležité všechno, pak je potřeba začít. Skončit s prokrastinací. Udělat si seznam úkolů a včlenit do našeho života. Krok za krokem, v klidu a pohodě jednotlivé úkoly posouvat. Objednat či koupit dárky včas a vyhnout se přeplněným obchodům a plným městům. Rovnou přikoupit balící papír a postupně je i balit. Užívat si každý krok, který děláme.
Užitečné je se smířit s tím, že to nemusí být úplně dokonalé. Okna je možné umýt i dva měsíce před svátky. Nikdo je nebude kontrolovat a úklid stačí běžný. Perfekcionismus nám skutečně škodí a bere mnoho energie a přináší stres. Věci, které chceme mít, ale nebaví nás, můžeme delegovat na některé členy naší rodiny nebo je obstarat jinou cestou. Využít on-line nákupů, cukroví si nechat upéct, domluvit si paní na úklid. Po celou dobu vědomě pracujme se svými emocemi, vnímejme vlastní tělo a pravidelně se zastavujme. Uvědomujme si, že spěcháme, naše tělo je ve stresu, chvěje se, záda a svaly jsou napnuté. Hluboký nádech a ještě hlubší výdech. Uvolnění napětí a připomenutí toho, co je pro nás skutečně letos důležité. Denně si dopřejme něco, co nám přinese radost. Každodenní maličkosti. Zastavení s pěknou vánoční koledou, svařené víno s kamarády u stromku, procházka na trzích. Buďme přítomní a vnímejme. **Nakonec jaké Vánoce a adventní čas bude, skutečně záleží na nás. Máme to plně ve svých rukou. Udělejme si je tedy krásné.**

Na závěr mysleme i na laskavost vůči sobě i druhým. Naučme se vnímat své potřeby a tyto naplňujme. I skrze to se učíme vnímat potřeby druhých, našich blízkých. Usmívejme se na druhé, řekněme milá slova, máme-li darujme na dobročinné účely. I o tom totiž jsou Vánoce. O lásce člověka k člověku, o lidech, které máme rádi a společně naplněném čase.

Mějme se tedy rádi a prožijme krásný předvánoční čas a pohodové Vánoce.

S úctou

Dáša Kožinová

Máte zájem o kurzy s Dášou Kožinovou?

Pak se podívejte SEM.

21. HR KONFERENCE - SETKÁNÍ PERSONALISTŮ

V úterý 22. 11. 2022 jsme se sešli v Brně v hotelu Continental na konferenci pro personalisty, kterou pořádala TSM, spol. s r.o., vzdělávací společnost. Bylo mi ctí tuto konferenci moderovat.
Konference přinesla řadu zajímavých vstupů na různá odborná témata, u některých otázek se i pěkně rozvinula diskuze, což bylo skvělé. Tímto děkuji, a věřím, že nejen jménem svým, ale jménem celé společnosti TSM, spol. s r.o., všem lektorům, zejména pak týmu advokátní kanceláře Valíček&Valíčková za jejich čas a přípravu skvělých témat. Děkuji rovněž partnerům akce a sponzorům.

Sledujte webové stránky **tsmkurzy.cz**, brzy se dozvíte další termín další konference.

Klára Gottwaldová



POJĎME SE PODÍVAT, JAK TO DĚLÁTE VY...

JAK PEČUJEME O IRESOFŤÁKY



Ing. Renáta Balíková, DiS.

HR manažerka
IRESOFT s.r.o.

PŘEDSTAVUJI VÁM IRESOFT

Jsme brněnská softwarová firma s 80 zaměstnanci a výjimečnou firemní kulturou. Vyvíjíme dva hlavní produkty - CYGNUS pro oblast sociálních služeb (např. pro domovy pro seniory, domovy pro osoby se zdravotním postižením) a docházkový a HR systém ALVENO pro komerční firmy. Jsou to sice produkty pro dva úplně odlišné světy, ale spojuje je nadšení iresofťáků, kteří chtějí našim zákazníkům přinášet špičková řešení a šetřit uživatelům čas strávený u počítače tak, aby měli více času na svoje klienty a zaměstnance.

FIREMNÍ KULTURA JE NĚCO, CO NÁM DÁVÁ SMYSL

Kromě práce na smysluplných produktech jsou další z věcí, která drží naši partu pohromadě, naše iresoftí hodnoty. Mnozí z vás si možná řeknou „jasně, hodnoty, ty máme sepsané taky, nic zvláštního“. Ale pozor! V IRESOFTu nejsou hodnoty jen slova na kusu papíru nebo na zdi, ale skutečnost a každodenní realita naší firemní kultury. V IRESOFTu totiž firemní hodnoty žijeme a platí pro všechny, ať už jsi v IRESOFTu nováčkem nebo jsi součástí firmy už několik let. Pokud totiž mají mít firemní hodnoty svůj skutečný význam, nesmíte v jejich dodržování dělat žádné ústupky nebo kompromisy.

Protože je pro nás v IRE opravdu velmi důležité prostředí, ve kterém stráví každý z nás cca 2 000 hodin ročně, neustále makáme na tom, abychom vytvářeli firemní kulturu, která nás bude bavit a ve které může být většina lidí šťastných většinu dní. Jsme na této cestě už více jak 7 let a je to pro nás pro všechny nikdy nekončící práce. Zdravá firemní kultura je ale pro nás obrovský benefit, protože můžeme svou energii v práci věnovat věcem, které mají smysl.

JAK U NÁS O IRESOFŤÁKY PEČUJEME

Péči o zaměstnance já osobně vnímám jako soubor několika propojených oblastí, kdy každá z nich plní v systému péče o lidi svoji nezastupitelnou roli. Nejde totiž jen o podmínky, které svým zaměstnancům nabízíte (ohodnocení, benefity, vzdělávání nebo firemní prostředí), ale také o to, jak se ke svým lidem chováte. Z tohoto pohledu proto u nás v IRE nepečuje o lidi jen HR tým, ale i majitelé firmy, management, office tým nebo speciálně vytvořené firemní kruhy jako je například kruh Péče o iresofťáky.





Přístup partner - partner

Firmy často přistupují ke svým zaměstnancům jako rodiče k dětem. Vnímají své lidi na jedné straně jako někoho, kdo se o sebe neumí postarat, na druhé straně v nich vidí skryté nepřátele, kteří chtějí firmě uškodit, a proto je musí neustále hlídat a kontrolovat. Není už čas začít přistupovat k vašim zaměstnancům jako k dospělým lidem? Přesně o to se v IRESOFTu snažíme. Například tak, že iresofťákům důvěřujeme a poskytujeme jim svobodu výměnou za zodpovědnost. Firma funguje na principu společných hodnot a neustálé zpětné vazby. Všechny týmy pracují agilně. Všichni víme, jakým směrem jdeme. Management firmy pravidelně a transparentně komunikuje do firmy. Nikdo si na nic nehraje. Vzájemně si pomáháme, poradíme, podpoříme se nebo se pochválíme. A věřte nevěřte, ono to funguje.

Benefity

Na začátku letošního roku jsem se rozhodla, že si udělám přehled o benefitech, které firmy svým kandidátům na trhu práce nabízí. Zamířila jsem proto na největší pracovní portál a udělala jsem si průzkum ze stovek inzerátů. A z výsledného seznamu jsem byla opravdu překvapená, kam až jsou ochotny firmy ve svých nabídkách zajít.

I u nás v IRESOFTu také poskytujeme benefity, ale troufám si tvrdit, že nejsou tím hlavním důvodem, proč u nás iresofťáci pracují. Jaké benefity iresofťákům nabízíme?

- Balíček benefitů, který odpovídá standardu trhu. Patří sem například 5. týden dovolené, stravenkový paušál, home office, odměny, dárky k výročí, ovoce, dobrá káva nebo firemní a týmové akce.
- Malé či větší pozornosti, které vyplývají z momentálního fungování a naladění IRESOFTu jako jsou například vitamínové balíčky, drobné dárky nebo dobroty v kuchyňkách.
- Benefity, které jsou stále velkým překvapením i pro samotné iresofťáky, proto o nich psát nebudu**.** 😊

Rozvoj a vzdělávání

Rozvoj a vzdělávání iresofťáků je v rukou našich vedoucích týmů. Ti své lidi rozvíjí v rámci jejich pracovních pozic nebo navrhují vzdělávací aktivity pro svůj tým, vždy s ohledem na dopad konkrétního vzdělávání na firmu nebo zákazníka. Kruh Péče o iresofťáky potom organizuje různé přednášky a vzdělávání v oblasti lifestylových témat. V rozvoji zaměstnanců nám pomáhá i zapojení lidí do různých firemních kruhů. A navzdory tomu, že angličtinu v práci nepotřebujeme, přispíváme našim lidem i na výuku angličtiny.

Pracovní prostředí

Kdokoli k nám do firmy zavítá, ať už je to kandidát, zákazník nebo návštěvník, tak často neopomene zmínit, jak se u nás cítí dobře a jak na něj i z našich prostor naše firemní kultura dýchá. Čím to je? Určitě k tomu přispívá naše svérázná iresoftí výzdoba a pohoda mezi lidmi, které si každý návštěvník okamžitě všimne.

SPOKOJENÝ VS. ŠŤASTNÝ ZAMĚSTNANEC

Chcete mít ve firmě spokojené nebo šťastné zaměstnance? A je v tom rozdíl? Ano je. Spokojený zaměstnanec je ten, který v práci zažívá racionálně vyhodnocenou pohodu. Tu můžete jako zaměstnavatel ovlivňovat mzdou, benefity, odměnami, povýšením nebo fyzickým prostředím a činit tak své lidi spokojené (ne šťastné) a zároveň nešťastné, pokud nejste v jejich poskytování spravedliví nebo je zrušíte.

Pokud ale jako firma toužíte mít šťastné zaměstnance, kteří jsou angažovaní a motivovaní, musíte přidat něco navíc. Štěstí v práci se totiž neodvíjí od racionálně vyhodnocené pohody, ale od pohody zažité, a tu ovlivňují hlavně dosahované výsledky a vztahy ve firmě. Takže i když máte skvělou pozici na vizitce, vysokou mzdu, nebo skvělé benefity či kancelář, ale současně pracujete v toxickém prostředí, které vás vysává, nebo nedosahujete vysněných výsledků, v práci asi moc šťastni nebudete. Nebo ano?

VÝSLEDKY Z MÉHO PRŮZKUMU

Na závěr se s vámi podělím o pár výsledků z mého průzkumu, o kterém se zmínila v předchozím textu. V přehledu nenajdete běžné benefity, vybrala jsem spíš ty netradiční, které mě něčím zaujaly, ať už pozitivně nebo negativně.
Po jejich přečtení si sami odpovězte na otázku, zda byste se díky nim cítili v práci šťastnější!

Co se nabízí v oblasti fungování KOLEKTIVU:

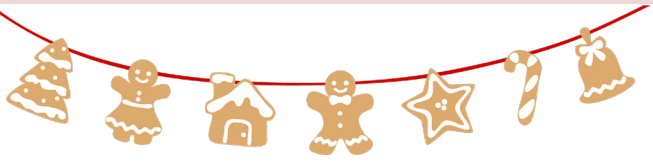
1. Kolektiv plný výrazných osobností.
2. Smíšený kolektiv mladších i zkušenějších kolegů zajišťuje maximální brainpower.
3. Kamarádský tým, který dokáže tvoji práci ocenit a hlavně oslavit.
4. Spolupráce s mediálně známými osobnostmi.
5. Fundovaný a velmi spravedlivý ředitel společnosti, který dokáže být podporou i učitelem.
6. Respektování principu jediného nadřízeného.
7. Vedoucího spíše v roli kolegy než šéfa.
8. Nadřízeného oceněného v rámci regionálního ocenění „Leadership awards“.
9. Agilní kouč, který s nimi prochází všemi agilními rituály.
10. Malý a výkonný tým s jasnými výsledky.

Co mě nejvíce zaujalo v oblasti FIREMNÍHO PROSTŘEDÍ:

1. Startupem jsme byli před 25 lety a korporací nebudeme nikdy.
2. Práce ve společnosti, která kombinuje otevřenou a neformální auru start-upu s užitečnými procesy.
3. Firma s dobrými referencemi.
4. Stabilní zázemí mezinárodní společnosti, ve které je více než 90 % zaměstnanců hrdých na svého zaměstnavatele (*zdroj: interní průzkum spokojenosti).
5. Challenging prostředí.
6. LGBTI+ prostředí.
7. Otevřené dveře a bezprostřední kontakt s managementem společnosti.
8. Krátké rozhodovací procesy.
9. Zapojíme Vás do dění, nic před sebou netajíme.
10. Svobodné tvůrčí prostředí, ve kterém každý zaměstnanec nakládá s vlastní důvěrou i zodpovědností.

Jaké se nabízí VYBAVENÍ KANCELÁŘÍ:

1. Zvedací stoly.
2. Pořádná židle.
3. Bezpečné parkování pro cyklisty.
4. Firemní sauna.
5. Firemní solárium.
6. Knihobudka.
7. Z kanclu rovnou výhled na řeku a lesy.
8. Plyšovej fotbalovej míč, nerfky, telku v chillout roomu i s gaučem a soukromej výtah jen pro tebe.
9. Bezpečné a čisté prostředí z hlediska covid-19.
10. Certified as the Great Place to Work.



Co mě nejvíce zaujalo v oblasti PRACOVNÍCH NÁSTROJŮ:

1. Až 5 benefitních SIM karet pro rodinu a přátele.
2. Lenovo nebo Mac; macOS, Windows nebo Linux.
3. Internet z domu.
4. Neomezený work station budget.
5. Příspěvek na elektroniku.
6. Firemní 3D tiskárna.
7. Vybavení pro home office (tiskárna atd.).
8. Wifi zdarma ve firemní jídelně.
9. Letní terasa s rychlou wifi.
10. Tarif Enterprise na provoz vlastního e-shopu zdarma.

Co firmy nabízí v oblasti ODMĚŇOVÁNÍ:

1. Mzda, která vždy přijde.
2. Příspěvky při situacích mimořádné tísně.
3. Odměna za dny bez úrazu.
4. Odměna za vysvědčení.
5. Odměny za zlepšovací návrhy a záchyty.
6. Osobní budget na dárcovství pro organizaci podle své volby.
7. Sponzorský dar pro MŠ ve výši 1000 Kč/dítě/měsíc po dobu školního roku.
8. Příspěvek na dětskou výživu.
9. Budget na knížky.
10. Plně hrazená krátkodobá nemoc (do 30 dní).

Co mě nejvíce zaujalo v oblasti FLEXIBILITY A DNECH VOLNA:

1. Možnost pro maminky vrátit se dříve do práce.
2. Den firemní volna navíc na každé čtvrtletí (Recharge Day).
3. Den volna v měsíci, kdy slavíš výročí (3,5,8,10 let).
4. Den volna na dobrovolnictví.
5. Volno, když se tvé děti necítí dobře.
6. 1 den volna navíc každý měsíc pro skvělý work-life balance.
7. Neomezená dovolená.
8. 10denní sabbatical po odpracování každých 5 let v pracovním poměru.
9. Neplacené volno v rozsahu do 15 pracovních dnů.
10. Možnost vycestovat na služební cestu zahraničí s až dvěma týdny na cestování.

Jaké jsou možnosti v oblasti STRAVOVÁNÍ:

1. Zdravé občerstvení (bio i vegan).
2. Obědy zdarma s donáškou do společnosti.
3. Teplé jídlo v kanceláři.
4. Dotovaná mezinárodní kuchyně.
5. Mana zdarma.
6. Vlastní čajovna.
7. Pramenitá voda.
8. Nápojové automaty.
9. Denně pečivo zdarma.
10. Společné snídaně.



Napište si o tištěný IREBOOK 2022!

chcizazit@iresoft.cz

Jaké pořádáte FIREMNÍ AKCE:

1. Afterwork beer.
2. Celofiremní pivo i s vedením.
3. Skitrip.
4. Hraní deskových her.
5. Movie night.
6. Páteční pauza s hudbou.
7. Firemní koncert skupiny ...
8. Lekce sebeobrany.
9. Pravidelné výjezdy za zážitkem (ferraty, kola, skialpy, lezení, běžky).
10. Akce z různých oblastí charity a udržitelnosti.

Nabídka v oblasti VOLNÉHO ČASU A WELLBEINGU:

1. Interní fyzioterapeut.
2. Linka podpory - psychologické, právní a finanční poradenství pro zaměstnance a jejich blízké.
3. Program ELA - poradenství v oblasti práva a psychologie.
4. Firemní loď na Jadranu.
5. Firemní dovolená v exotické destinaci.
6. Až na 3 měsíce možnost pracovat odkudkoliv v rámci EU.
7. Týdenní ozdravný pobyt v lázních.
8. Příspěvek na studium v ZŠ pro Tvé ratolesti.
9. Body do Knihovny v roční hodnotě 2 400 Kč na e-knihy nebo audioknihy.
10. Mimořádná péče v těžkých situacích.

Co mě nejvíce zaujalo v oblasti VZDĚLÁVÁNÍ:

1. Workshopy na rozvoj tvých klíčových kompetencí.
2. Propracovaný onboardingový systém.
3. Firemní univerzita.
4. Tréninkové centrum.
5. Telefonní coach pro osobní rozvoj.
6. Mind'n'Soul Program – bezplatná linka pomoci a poradenství v oblasti osobního a profesního rozvoje.
7. Osvojení si jedinečného know how.
8. Interní DEVFridays.
9. Čas určený na inovace.
10. Příležitost učit se od Coface expertů ve 100 zemích.

Tak co říkáte? Nechali byste se na takové benefity nalákat? A cítili byste se díky nim v práci šťastnější?



IRESOFT®



Na digitalizaci personalistiky je ideální doba!



Tomáš Foltas

IRESOFT Alveno

Už 21 let žijeme v novém století, které je charakteristické mimořádným technologickým pokrokem. Navzdory boomu moderních technologií a možnostem digitalizace však mnoho firem své personalisty zatěžuje administrativou a byrokracií stejně jako před těmi 21 lety. Na trhu je přitom nepřeberně možností, jak si lze usnadnit práci. V době s nízkou nezaměstnaností, kdy volná pracovní místa spíše přebývají, než chybějí, je více než kdy jindy potřeba, aby personalisté měli dostatek času věnovat se stávajícím zaměstnancům a perspektivním uchazečům, namísto toho, aby celý den trávili papírováním. Podívejme se tedy na možnosti digitalizace personální agendy – inspirujte se a nebojte se automatizovat.

Kdy je na místě digitalizovat personální agendu?

Kdy jste se naposledy do hloubky zamysleli nad náborovým procesem ve vaší společnosti? Co vše musíte jako personalista zvládnout, a kolik různorodých činností vaše agenda zahrnuje? Aktivně hledáte nové uchazeče a vedete několikakolové pohovory, abyste našli ty pravé talenty, které zapadnou do vašich pracovních týmů. Často máte na starosti budování firemní kultury i personální branding firmy, a to nejen na sociálních sítích. Podepisujete pracovní smlouvy, dokumenty spojené s GDPR, předávací protokoly. Vedete hodnotící pohovory zaměstnanců na konci zkušební doby, po jejich prvním roce ve firmě, absolvujete kolečka s vedoucími pracovníky, získáváte zpětnou vazbu na vedoucí týmů…

Sami dobře víte, že tímto povinnosti odborníků na personálních odděleních zdaleka nekončí. Soukolí potřebné administrativy se neúprosně rozbíhá u všech smluv a dokumentů, které je potřeba pravidelně kontrolovat a aktualizovat. Máte dostatečný přehled o tom, kdy končí nováčkům zkušební doba a kdy končí pracovní smlouvy na dobu určitou?
Procesů máte jako personalisté na starosti opravdu mnoho, nemluvě o hromadě šanonů, které vás obklopují ve všudypřítomných regálech a kartotékách. A teď si představte, že byste se některých šanonů mohli zbavit a zároveň byste mohli některé personální procesy zefektivnit tím, že je jednoduše zautomatizujete.

"***Personalisté v práci denně tráví více než 30 minut neefektivně. To je v součtu více než 10 hodin měsíčně***." podle průzkumu docházkového a HR systému Alveno.

Digitalizujte, uvolníte personalistům ruce.

Programů, které umožňují digitalizovat personální agendu, je dnes již na výběr spousta. Ty nejlepší z nich běží na cloudu, umožňují vám uchovávat různé typy personálních dokumentů a v jejich moderním a jednoduchém rozhraní se intuitivně zorientujete během několika málo okamžiků. Při tvorbě záznamů se některé systémy opírají o pevně dané mantinely, jiné vás pustí do individuálního nastavení a tvorby vlastních šablon dokumentů, například díky jednoduchému Drag & Drop systému. V takových systémech pak stačí jen trocha trpělivosti a kreativity a váš vlastní přehledný systém pro evidování a uchovávání dat na sebe nenechá dlouho čekat.





Záleží pouze na vás, jakého dodavatele zvolíte pro usnadnění vaší personální agendy i dalších procesů. Nezapomeňte se ale podívat také na služby nad rámec samotného HR systému – někteří dodavatelé poskytují nadstandardní zákaznickou podporu, na kterou se můžete obrátit o radu s nastavením, nebo pomoc při jakémkoli problému. Neméně důležitý je také proces implementace systému do vaší firmy. Zprovoznění systému je ve většině případů naprostá hračka, s přenosem všech vašich stávajících dokumentů už to ale někdy bývá pěkný oříšek. Než tedy na nabídku kývnete, nezapomeňte si prověřit, že systém umožňuje vytvoření vašich vlastních šablon dokumentů, a především že do něj lze naimportovat dokumenty, které už máte.

Využijte online šanony.

Jedna z praktických funkcí moderních HR systémů vám umožňuje vytvořit online šanony. Namísto archivování smluv ve fyzických šanonech ve skladu je jednoduše v elektronické podobě zařadíte do správného online šanonu a bezpečně uložíte na cloudovém úložišti. Cloudové systémy mají jednu nespornou výhodu – k datům můžete přistupovat kdykoli, ať už jste v provozovně na druhé straně republiky nebo máte home office. Díky cloudu navíc můžete dát náhled do spisu i samotným zaměstnancům.

„Často se ve firmách zapomíná, že zaměstnavatel má povinnost umožnit zaměstnanci náhled do jeho osobního spisu. Proto vybírejte HR systém i podle této funkcionality.“ Michal Hochman, CEO docházkového a HR systému Alveno

HR systém eviduje mnohem více než jen pracovní smlouvy.

Naprostým základem, který umožňuje většina HR systémů, je evidence smluv, majetku a zaměstnaneckých dat, a to jak těch základních, tak vlastních, jako jsou např. číslo bankovního účtu, kontakty na rodinné příslušníky, nebo velikost pracovního oděvu. Díky pokročilému nastavení práv lze nastavit přístup či náhled do určitých šanonů nadřízeným nebo pověřeným pracovníkům. A samozřejmostí je filtrování dat a možnost vyhledávání v záznamech.
Pokročilejší HR systémy vás navíc potěší dalšími praktickými funkcemi. Nejen, že vás dokáží upozornit na konec zkušební doby nebo pracovní smlouvy na dobu určitou, připomenou vám narozeniny nebo výročí vašich zaměstnanců, ale také mohou hlídat například nutnost revize pracovních strojů nebo konec platnosti dálniční známky služebního vozu, na kterou upozorní nejen vás, ale i jeho řidiče.

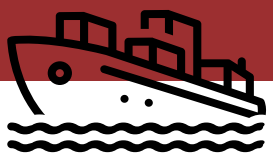
Exporty dat z HR systému vám usnadní zpracování mezd.
Na závěr bychom rádi připomněli, že firmy, které se pustily do hybridního pracovního modelu a umožňují zaměstnancům kombinovat práci z kanceláře s prací z domu, neměly by zapomínat na to, že i na home office je zaměstnanec povinen evidovat svou pracovní dobu. Opravdu vychytané HR systémy vám i v této oblasti poskytují maximální flexibilitu. Díky nim máte společně s docházkovým systémem perfektní přehled nejen o smlouvách a evidenci majetku, ale také o evidenci docházky. Tu navíc snadno vyexportujete do mzdového systému a během okamžiku tak zpracujete podklady pro mzdy.

IRESOFT Alveno

Co dělat, když zaměstnanec odmítne převzít výpověď?

Čtěte na Alveno blogu zde!

Hoďme stres přes palubu!





Mgr. Ing. Ivana Vodová

V rámci své lektorské praxe se často zamýšlím nad tématy a oblastmi, které odrážejí aktuální situaci a dění ve firmách, ve světě či ve společnosti a přímo či nepřímo tak ovlivňují život každého z nás. V tomto kontextu patrně není náhodou, že **se v poslední době čím dál častěji hovoří o stresu a jeho zvládání, stejně jako o potřebě uchovat si nadhled, dobrou náladu a optimismus**, a to i ve chvílích, kdy se nám úplně nedaří. Dovolte mi proto podělit se s Vámi, milí čtenáři, o pár tipů, námětů a úvah, jež s těmito oblastmi souvisí a jejichž cílem není nic jiného než Vás inspirovat a vést k zamyšlení.
Pojem s**tres** je často vnímán veskrze negativně, nicméně za určitých okolností nám může přinášet i leccos pozitivního – pomáhá nám **růst, rozvíjet se, překonávat překážky, zvyšuje naši psychickou odolnost** aj.
V tomto případě hovoříme o tzv. **prospěšném stresu = eustresu**. V opačném případě, kdy nám stres škodí, se jedná o tzv. **distres.** To obvykle nastává tehdy, je-li stres příliš intenzivní, častý nebo trvá delší dobu (chronický stres).

Pokud bychom chtěli stres definovat, velmi zjednodušeně by se dalo říci, že se jedná o fyziologickou reakci organismu na nadměrnou zátěž. Tato zátěž může být skutečná (reálné nebezpečí), ale i domnělá (naše představy), může přicházet jak z vnějšího prostředí (např. krádež), tak z vnitřního (např. naše obavy a strachy), ve své podstatě může být pozitivní (např. Vánoce), ale i negativní (např. nemoc).

Jakkoli jsou zdroje a příčiny stresu (stresory) různé a v čase se mění, reakce organismu zůstává stále stejná, ať už se bavíme o dobách našich dávných předků nebo současnosti. Stres jako takový tedy byl, je a bude všudypřítomnou součástí života každého z nás.

K čemu vlastně dochází, ocitneme-li se ve stresu?

Jakmile nějakou situaci vyhodnotíme jako stresovou (nadměrně zatěžující), dochází v těle (automaticky) k aktivaci sympatického nervového systému a nadledvin, které do krevního oběhu vyplaví přibližně 30 hormonů, z nichž nejznámější jsou adrenalin a kortizol. To vede následně ke zrychlení srdeční činnosti, zvýšení krevního tlaku a napětí ve svalech, zbystření smyslů apod. Cílem stresové reakce je co nejlépe připravit náš organismus na „boj nebo útěk“, tedy dvě základní strategie pro přežití v případě hrozícího nebezpečí. Odtud můžeme odvodit, že původní funkce stresu byla ochranná.
Problém nastává ve chvíli, kdy stres a zátěž působí dlouhodobě a náš organismus je vlivem stresových hormonů takto „nabuzen“ neustále. To vede postupně k jeho vyčerpání a množství zdravotních, psychických i sociálních potíží.

Jaké jsou tedy možnosti prevence a zvládání stresu?

Podobně jako jsou individuální jeho zdroje a příčiny, stejně tak individuální jsou i způsoby, jak mu čelit nebo mu předcházet. Obecně však jde o nalezení mechanismu, který nám pomůže udržet nebo opětovně navodit v organismu stav výchozí rovnováhy - v jeho důsledku dojde ke snížení zátěže nebo zvýšení zdrojů.
Naše myšlení, emoce a chování tvoří vzájemně propojený systém - navzájem se ovlivňují a prolínají. Dokážeme-li změnit jednu z jeho částí, s velkou pravděpodobností se změní i zbývající dvě. Mechanismy pro navození rovnovážného stavu tak můžeme hledat jak v rovině chování, tak v rovině emocí i myšlení. Pojďme se tedy společně podívat na některé z nich.



V případě chování se může jednat např. **o vhodné návyky a techniky, kterými předcházíme nadměrné zátěži** (plánování a organizace práce a času, asertivita, delegování aj.), a také činnosti a aktivity, které slouží k odreagování a načerpání potřebné energie.

Příkladem může být s**port, procházka, věnování se svým koníčkům a zájmům, ale i práce na zahradě, v domácnosti či kolem domu, pokud nám to přináší radost a uspokojení.** Tím dochází k odbourávání stresových hormonů a zároveň produkci tzv. hormonů štěstí – endorfinů, které navozují pocit štěstí, pohody a dobré nálady.

Stejného výsledku můžeme docílit i tím, že **vědomě podpoříme příliv pozitivních emocí a zároveň omezíme negativní.** To lze kromě výše uvedených činností např. poslechem hudby, četbou knih, návštěvou kina, divadla či jiné kulturní akce, trávením času s přáteli, rodinou, mazlíčky, ale i relaxací, meditací aj. Jedním z doporučovaných způsobů, jak zastavit příval negativních emocí, je vybavit si nějakou pozitivní událost či moment ze svého života a pokusit se tuto situaci opětovně „prožít".

Patrně nejúčinnějším nástrojem pro prevenci a zvládání stresu je však naše myšlení. Jestliže vyjdeme z předpokladu, že stresová reakce se automaticky spouští ve chvíli, kdy nějakou situaci začneme vnímat jako stresující, pak vznik, intenzita i délka trvání stresu je především otázkou našeho subjektivního vnímání. I zde, dalo by se říci, tak platí známé Paretovo pravidlo 80/20, kde **20% představuje objektivní skutečnost a 80% naše vnímání**, případně postoj k dané skutečnosti. I obyčejný déšť může někomu pokazit den a jiného naopak potěšit.

Co je tedy podstatou „konstruktivního způsobu myšlení"?

Nejedná se ani o přehnaný optimismus ani dobrý pocit v situaci, kdy se nám daří a vše běží podle plánu.

Jde o všeobecnou mentální schopnost udržet si nadhled, dobrou náladu a pozitivní energii i v době, kdy zažíváme starosti, nezdary a potíže, ať už jde o zdraví, rodinu, práci, vztahy, či cokoli dalšího. Pocit štěstí, klidu a pohody zde nezávisí na vnějších okolnostech, ale je odrazem životního postoje neboli způsobu, jak přistupujeme k životu.



Některým lidem je tento přístup vlastní, jiní se mu učí celý život. Princip spočívá v každodenním uplatňování několika základních pravidel. Není to vždy jednoduché a někdy je to dokonce pěkná dřina, nicméně podobně jako u svalu, čím víc je budeme používat, tím budou silnější (a my s nimi).

O jaká pravidla se jedná?

1) Přijmout osobní odpovědnost

Jedná se o nejdůležitější a nejtěžší pravidlo – přijmout skutečnost, že mnohé z toho, co momentálně zažíváme, je do určité míry odrazem našeho myšlení, rozhodování a jednání v minulosti. A současně tím, co děláme dnes, s jakými lidmi se stýkáme, čemu věnujeme nebo nevěnujeme svůj čas, jak reagujeme v různých situacích, tím vším zase ovlivňujeme naši budoucnost. I tam, kde neneseme odpovědnost za vznik různých událostí, neseme plnou odpovědnost za to, jaká bude naše reakce a jaký zaujmeme postoj.

2) Ujasnit si cíle a očekávání

Díky tomuto pravidlu dostávají naše konání, úsilí, čas a energie hlubší smysl a směr. Zároveň, pokud víme, co chceme, stáváme se rozhodnější a méně manipulovatelnější. Jde také o energii myšlenek a zákon přitažlivosti, který říká, že to, na co myslíme a čemu věnujeme pozornost, roste a má tendenci se naplňovat.

3) Přestat bojovat s větrnými mlýny

Podstatou tohoto pravidla je věnovat čas, pozornost, úsilí a energii tomu, co změnit lze a naopak akceptovat a přestat bojovat s tím, co změnit nelze. Jedině tak (změnou našeho postoje) nebudeme zbytečně plýtvat vlastními zdroji.

4) Posilovat pozitivní energii

Toto pravidlo znamená vyhýbat se „energetickým upírům" a naopak setkávat se s pozitivními lidmi, projevovat vděčnost za vše, co máme a co nám přináší radost a potěšení (nebrat to jako samozřejmost), myslet na to, co chceme a ne na to, co nechceme, zaměřovat se na „způsoby" (možnosti) nikoli na „důvody" (omezení), umět ocenit sebe i druhé, mít pozitivní představy a očekávání aj.

5) Přistupovat k negativním skutečnostem konstruktivně

Na tomto místě bych se s Vámi ráda podělila o jeden starobylý lidový příběh…
Kdysi dávno žil v horách starý farmář. Celý život tvrdě pracoval a za ušetřené peníze se mu podařilo koupit koně. Celá ves se seběhla a lidé farmáři gratulovali. „To je ale krásný kůň! Ty máš ale štěstí!“ říkali mu. Farmář jen pokrčil rameny a odvětil: „Štěstí nebo neštěstí, kdo ví?“
Nedlouho poté se farmáři kůň splašil a utekl neznámo kam. Lidé z vesnice opět přišli, vážně pokyvovali hlavami a povídali: “To je ale neštěstí!” Ale farmář znovu jen odpověděl: “Neštěstí nebo štěstí, kdo ví?”
Neuběhl ani týden a koník přiběhl zpět z dalekých luk a přivedl s sebou celé stádo divokých koní. Farmář měl náhle plnou ohradu. Sousedé na něj volali: „No tedy! Ty máš ale štěstí!“ A farmář opět jen řekl: “Štěstí nebo neštěstí, kdo ví?”
Následující den se farmářův syn pokoušel koně zkrotit, jeden se splašil, chlapce shodil a ten si při pádu ošklivě zlomil nohu. A zase tu byli sousedé a naříkali: „To je ale neštěstí!“ Farmář však zase jen odpověděl: “Neštěstí nebo štěstí, kdo ví?”
Po pár dnech přišel do odlehlé horské vísky verbíř a odvedl všechny mladé muže na vojnu. Pouze farmářův syn byl díky polámané noze ušetřen…
Bylo to štěstí nebo neštěstí? Kdo ví?!
Příběh je krásnou ukázkou toho, jak relativní může být vše, co v životě zažíváme a jak proměnlivé a pomíjivé mohou být štěstí, neštěstí, úspěch, ale i nezdar. Zkusme si proto, podobně jako farmář, udržet v jakékoli situaci patřičný nadhled a vnímat každou zkušenost jako důležitou, ať je dobrá nebo špatná. Nakonec, každá z nich nás formuje, utváří a posouvá vpřed. Příkladem nám může být T. A. Edison, který o všech svých neúspěšných pokusech hovořil takto: *„Není pravda, že jsem 10 000 x neuspěl. Nalezl jsem 10 000 způsobů, jak žárovku nerozsvítit.“*

6) Mít rád sebe a druhé lidi

Základem tohoto pravidla je mít zdravé sebevědomí (být asertivní) a cítit se dobře. Pokud se totiž cítíme dobře a zažíváme uvnitř sebe sama pocity klidu, pohody, štěstí, radosti, lásky, ale i vděčnosti a nadšení, dokážeme stejné pocity přenášet i na druhé. A zpravidla, co vysíláme, to stejné se nám vrací zpět. Nadcházející období Vánoc je v tomto smyslu skvělou příležitostí.

Možná i Vy pozorujete, milí čtenáři, že s blížícím se koncem roku jsou k sobě lidé celkově přátelštější, vstřícnější, laskavější a usměvavější. Více si naslouchají a zajímají se jeden o druhého ve snaze nabídnout pomoc nebo udělat radost. Přeji si společně s Vámi, aby to tak zůstalo. Abychom se k sobě chovali hezky, vzájemně se respektovali a dokázali si pomoci nejen o vánočních svátcích, ale po celý rok. Pevné zdraví a jen to dobré Vám ze srdce přeje

Ivana Vodová



Máte zájem o kurzy s Ivanou Vodovou?

Sebeřízení a time management

Asertivní zvládání obtížných/stresových situací

Prezentační dovednosti - vlastní projev pod drobnohledem

HR
v kostce



HR
srozumitelně
s přehledem
a s nadhledem

IRESOFT Alveno

Zkuste to jednoduše

HR systém Alveno

Věnujte se místo byrokracie lidem. Snadno!





Snadná implementace
do firemních procesů

www.alveno.cz

tsm
Jsme s vámi od roku 1990!

školení | kurzy

prezenčně | online
otevřené | zakázkové

Vyberte si z naší široké nabídky kurzů!

Jak efektivně pracovat na OČR?



Lukáš Vyskočil



Všichni známe příběh skutečného rodičovství: Děti a nemoci, jako nerozlučná dvojka. Tom a Jerry nebo Pat a Mat či třeba tchýně a radost. Kdo má děti, prostě ví. Prosím, dnes nebude řešit situace, kdy máte babičku, dědečka, sousedku, která vždy dítě pohlídá. Tohle je VIP level a málokdo si na něj sáhne. Také bych nerad řešil situaci, kdy dáme nemocné dítě do školky. Všichni víme, že se to neděje a jedná se o alergii. Dnes se zaměříme na situaci, kdy jste prostě doma na OČR s nemocným prckem a ukážeme si, jaké nástroje lze použít pro efektivní práci.

Král OČR – mobilní telefon.
Chcete-li tablet, notebook prostě cokoliv, na čem hraje lala. U větších dětí je možné místo lala dát i hry. Ti nejšťastnější pustí v TV film. To pak máte směnu za 4 filmy / den. Prosím, neřešte limity, zákazy apod. Jde nám hlavně o efektivitu práce. Tedy k místu dívání dejte také křupky a pití. Něco sladkého a ideálně také kapesníky. Odvážnější dají také omalovánky a fixy.

Pravá ruka krále – off-line svět.
Všechny pexesa, lega, panenky, auta, prostě vše, s čím si lze hrát. Když máte štěstí, dítko si vydrží hrát i hodiny. A když máte normální den, tak asi minutu a půl a potřebuje vaší asistenci. Zde je potřeba využít techniku plánování. Jdete si chvíli hrát, pak delší chvíli pracujete. Když dítko nezná hodnotu času, může to projít opakovaně. Rozhodně je však nutné si skutečně i společně pohrát. Jinak se dítě dostane do stavu, že nepomůže ani král OČR.

Mučírna – vaše pracovna.
Ano, dítě je s vámi u práce. Tedy sedí na klíně, skáče přes židli, vypíná počítač nebo si nahlas čte u vašeho videa. Není to ideální, ale musíme si přiznat, že díky epidemii se situace v pochopení opravdu zlepšila. Lidé na druhé straně se usmívají, tolerantně čekají, či prohodí s dětmi pár slov. Pravidelně se stává, zvláště v sychravých měsících, že si povídají vaše dítka s těmi na druhé straně videa. Práce se tomuto moc říci nedá, ale co už.

Tohle je denní chleba nás všech. Můžeme si říkat, že je to špatně nebo dobře. Jak to, kdo zvládá. Nebo nezvládá. Tak to prostě je. Nedávno když přišla dcerka a zeptala se, tati, proč musíš pořád pracovat. Neříkala to naštvaně, bylo jí to líto. Pochopil jsem jednu věc.

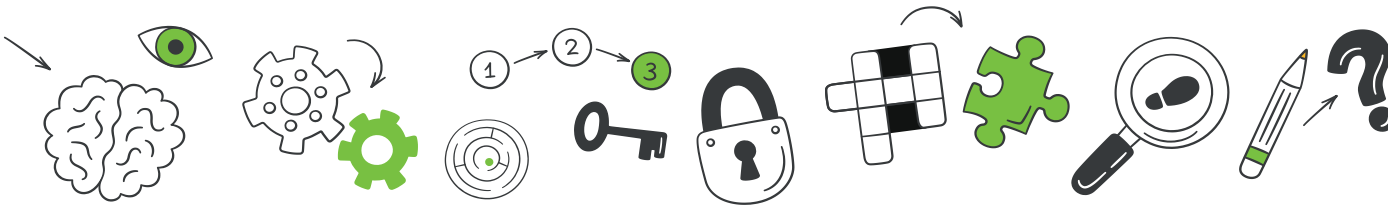
Že pokud chceme dosáhnout té největší efektivity práce na OCR.
Pak to znamená nepracovat vůbec a věnovat se svým dětem.

OČR totiž není o tom, jak pracovat co nejvíce, ale právě o tom, jak pracovat co nejméně.
Omlouvám se do PROEBIZ, že jsem naposledy moc nepracoval a vám všem přeji, ať se ty nemoci dětí dáte s přehledem. A kdyby ne, pak je král OČR vždy po ruce.

Jsem Lukáš
Jsem Laskavý Chachar

#LukedIN
#LaskavyChachar





Potrénujte firemní mozkové závity

Anagramy

Oprav věty tak, aby dávaly smysl. Slova psaná verzálkami jsou ANAGRAMY, tedy přesmyčky.

1. Na KOSTEL odložil svůj BLECHA.
2. ODLIVKA udeřilo o VOK.
3. Vrať tu knihu do OPILEC.
4. Jsi na řadě, házíš SKOTKOU.
5. Lehni si na PLESTO.
6. Sundej si svůj TABÁK.

Zábavné hádanky

1. Prochází to městy i krajinou nahoru a dolů, ale nepohybuje se to. Co je to?
2. Řeky bez vody, lesy bez stromů a města bez budov. Kde je můžeš najít?
3. Když mě máš, chceš mě sdílet. Když mě sdílíš, tak mě nemáš. Co jsem?
4. Kolik měsíců má 28 dnů?
5. Na jakou otázku nikdy neodpovíte ano?
6. Kdo neumí mluvit sám, pouze odpovídá, když na něj mluvíš?

Matematické a logické hádanky

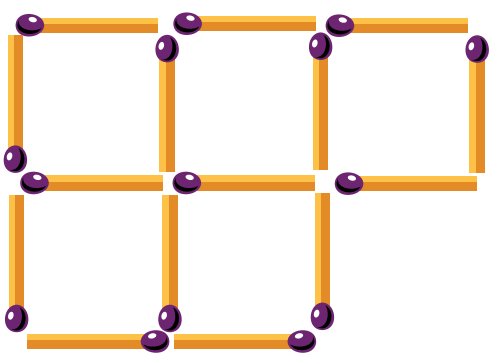
1. Jedna cihla váží jedno kilo a půl cihly k tomu. Kolik kilo tedy váží jedna cihla?
2. Jedna dívka se vydala na magickou horu, která byla vysoká 5000 metrů. Každý den vyšlapala nahoru 1000 metrů. ale v noci ji kouzelník, který horu střežil, vrátil zase o 500 metrů zpátky. Ale dívka se nevzdala, a vždy ráno se vydala na horu znovu. Za jak dlouho dosáhla vrcholu.
3. Které písmeno nepatří mezi ostatní?

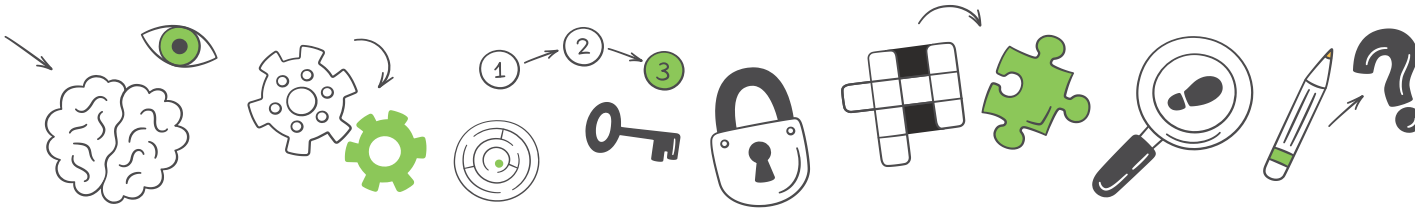
K L X M W E F G

4. Který objekt nepatří mezi ostatní?

8 X □ ○ ◇

5. Odeber 3 sirky, abys získal 3 čtverce.





Řešení

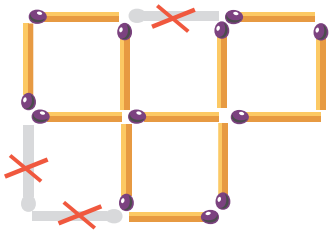
Anagramy

1. Na STOLEK odložil svůj CHLEBA.
2. KLADIVO udeřilo o KOV.
3. Vrať tu knihu do POLICE.
4. Jsi na řadě, házíš KOSTKOU.
5. Lehni si na POSTEL.
6. Sundej si svůj KABÁT.

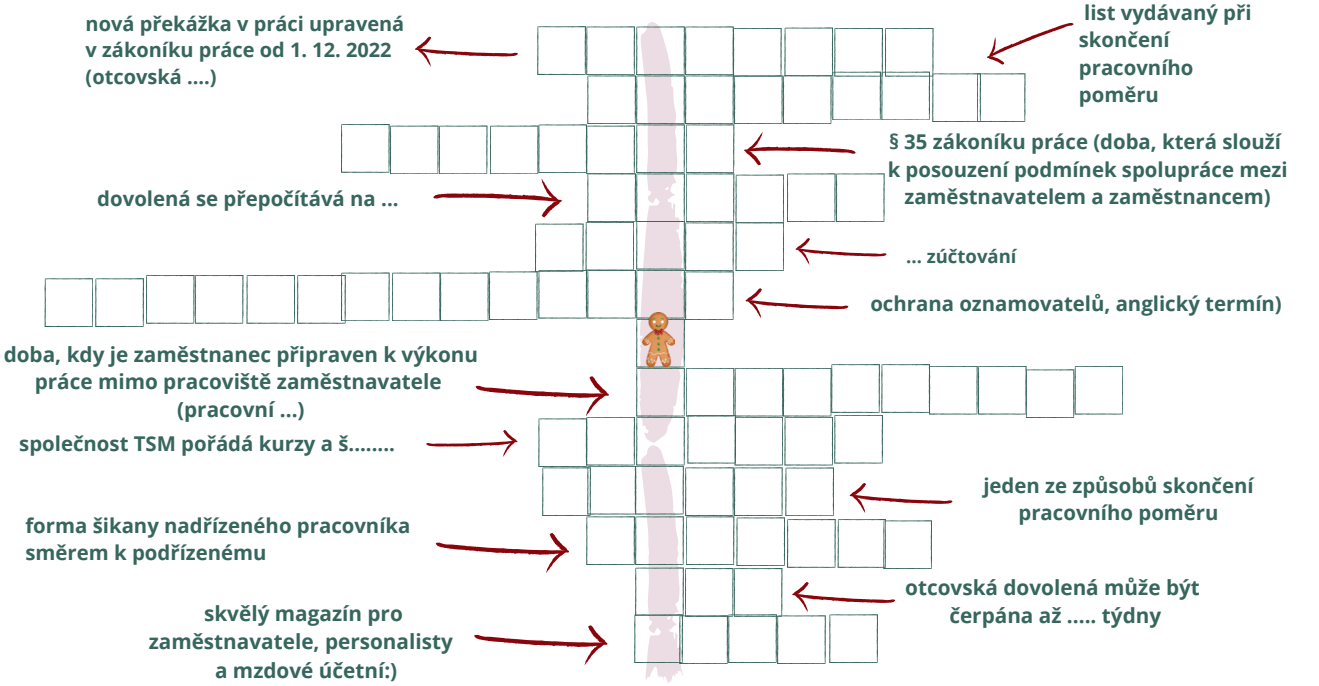
Zábavné hádanky

1. Cesta!
2. Na mapě
3. Tajemství
4. Všechny
5. Už spíš? nebo Žiješ?
6. Ozvěna

Matematické a logické hádanky

1. Jestliže jedna cihla váží jedno kilo a půl cihly k tomu, pak půl cihly váží 1 kg. Jedna cihla tedy váží 2 kg (půl a půl cihly).
2. Za 9 dnů. Po 8 dnech a 8 nocích byla vysoko 4000 metrů. Ráno vystoupala nahoru a ušla svých 1000 metrů.
3. Jsou možné 2 odpovědi: písmeno G má v sobě oblouk, písmeno E je samohláska
4. Odpověď je X. Je to jediný neuzavřený objekt.
5. 

LUŠTĚTE S NÁMI...



Soutěžíme o 3 dárkové balíčky!

Z odpovědí, které obdržíme, vylosujeme 3 výherce.
Tajenku zašlete na e-mail: **adrem@tsmvyskov.cz**

Uzávěrka: 10. 4. 2023

Odesláním tajenky udělujete společnosti TSM, spol. s r. o. souhlas s uvedením svého jména a příjmení (v případě výhry) v dalším čísle Ad rem.

Výherci z minulého čísla:

Helena Horníčková
Ivan Laštovka
Jan Blaško

Přečtěte si novou knihu Dagmar Kožinové:

