



Ivana Sulovská  
Centrum Kašpar

## Trh práce nedává příležitost všem bez rozdílu. Lidem i firmám to pomáháme změnit.

Trh práce se vyvíjí rychle, obdobně jako se mění naše společnost. Stejně jako my více či méně přemýšlíme nad vlastním postupem a rozvojem, tak zaměstnavatelé více či méně pečují o rozvoj svých lidí, jejich kariérní postup i vnitřní motivaci. Pokud o profesionalitu pečují obě strany, je to ideální. Může se však zdát, že interní postup se týká jen vybraných lidí a pozic. Jak můžete jít naproti tomu, aby vedení počítalo také s vámi? Přečtěte si příběh paní Jinochové, vedoucí stravování MŠ Lísteček ve Vratislavicích nad Nisou a ředitelky této školky Mgr. Dany Keltnerové. Inspiraci, jak být součástí interního postupu právě u vašeho zaměstnavatele, načerpejte v příspěvku naší poradkyně. Spojte síly s Centrem Kašpar, jsme zde pro váš aktuální i budoucí profesní rozvoj.

### Téma: Interní postup je výhodný pro obě strany

Jste aktuálně zaměstnaní, ale máte dojem, že byste se rádi posunuli? Začínáte stagnovat a tu a tam se poohlížet po nové práci? Možná vás nepřekvapí výzkum společnosti LMC, s.r.o. zaměřený na motivy lidí vedoucí ke změně zaměstnání.

Prozíraví zaměstnavatelé a zaměstnavatelky vyhledávají talenty uvnitř svých pracovních týmů. Usilují o jejich odborný i osobnostní růst a v pravý čas je motivují k dalšímu postupu uvnitř firmy. Jde o každodenní mravenčí práci, která se v ten správný čas zúročí. Vynaložená energie se však zaměstnavatelům jednoznačně vrátí.

**Firmy vědí, že nábor nových lidí s sebou nese mnoho rizik a v případě neúspěšné adaptace jde o nemalé finanční ztráty. Obsadit klíčové pozice prověřenými lidmi z týmu tak může být tou správnou strategií.**



- 14 %** lidí samo aktivně vyhledává nové příležitosti
- 15 %** o změně zaměstnání vážně uvažuje
- 20 %** by odešlo, kdyby dostali srovnatelné podmínky
- 32 %** uvažuje o odchodu v případě lepších podmínek



#### Na křídlech života

#### Zuzana Jinochová

Zuzana Jinochová pracuje v MŠ Lísteček na pozici vedoucí stravování. Je maminkou dvou holčiček ve věku 9 a 6 let. Plně se věnuje péči o rodinu. Pečovat o děti během rodičovské ji velmi bavilo, nejen proto je šťastná, že pracuje v prostředí školky.

#### Jaká byla vaše cesta k současnému zaměstnání?

Pocházím z východních Čech a po přestěhování do Liberce za manželem jsem nemohla najít vhodné zaměstnání. V roce 2009 byl pracovní trh jiný, nebylo tolik pracovních nabídek a uchazečů o jedno pracovní místo bylo více, než je tomu dnes. Nastoupila jsem do Billy na úsek masa, kde jsem pracovala asi 9 měsíců, pak jsem otěhotněla. Na konci rodičovské dovolené jsem dostala doporučení od kamarádky na rekvalifikační kurz chůvy, který jsem v roce 2017 absolvovala. Rozhodla jsem se oslovit mateřské školy v Liberci, ozvaly se mi zpátky tři a jedna z nich byla paní ředitelka MŠ Lístečku. Nabídla mi zaměstnání ve středisku Tanvaldská a mým úkolem byla pomoc při oblékání dětí, s úklidem i v kuchyni. Když se blížil konec smlouvy, tak mi paní ředitelka oznámila, že je se mnou spokojená a nabídla mi pozici školnice v jiném středisku ve Východní. Později odcházela do důchodu vedoucí stravování, a protože mám maturitu v oboru obchodu a služeb, tak mi paní ředitelka dala šanci na další postup.

#### Proč si myslíte, že paní ředitelka oslovila s nabídkou právě vás?

Myslím si, že se mnou byla spokojená. Plnila jsem včas své úkoly. Zapadla jsem do kolektivu a u dětí jsem byla oblíbená. Mám ráda pořádek. A paní ředitelka věděla z mého životopisu, že jsem se před rodičovskou věnovala účetnictví.



Pokračování na str. 2 >



### Co pro vás bylo rozhodující, že jste nabídku přijala?

Mám ráda děti, takže jsem prostředí školky nechtěla opustit. Když mi paní ředitelka nabídla práci v kanceláři, byla to pro mě výzva. Účetnictví a podobnou práci jsem 10 let nedělala, chtěla jsem si dokázat, že na pozici obstojím.

### Jakou formu podpory jste dostala od paní ředitelky a od kolegyně?

Říkaly, abych to zkusila, že je to příležitost, jak se dostat na vyšší pozici. Od bývalé kolegyně jsem dostala podporu i v zaškolení a předání celé agendy. Zůstaly jsme spolu v kontaktu, mohla jsem zavolat a zeptat se, byla ochotná mi přijít poradit. Navíc na jiném středisku je zkušená kolegyně, která mi vždy ráda poradí.

### Co byste vzkázala lidem v podobné situaci?

Ať se nové výzvy nebojí, ať to zkusí a sami sobě tím můžou dokázat, že mají navíc. Získají větší sebedůvěru.

Pokračování rozhovoru [ZDE](#).

## Na křídlech zaměstnavatele

## Mgr. Dana Keltnerová



Od ledna 2017 vede spojené mateřské školy "Lísteček" ve Vratislavicích nad Nisou, kde pracuje i paní Jinochová. Usiluje o mateřské školy, které podporují zdraví. A jak sama říká: „O co se snažíme směrem k dětem a rodičům, to musíme nejprve sami žít v našem týmu.“ Zdravé klima tak vytváří nejen k dětem, ale se stejnou důležitostí také ke svému pracovnímu týmu, rodičům i obci.

### Můžete nám na úvod představit MŠ Lísteček jako zaměstnavatele?

Naše školka má 4 samostatná pracoviště, přesto musíme fungovat jako jeden tým. Výhodou je, že v případě potřeby se můžeme navzájem zastoupit. Nejen proto klademe důraz na týmovou spolupráci. Zásadní je, že jde o práci s dětmi, spolupráce a komunikace musí fungovat.

### Jakou zastáváte filozofii při interní práci se zaměstnanými?

Usiluji o to, aby každý zaměstnaný měl u nás svoji roli, která co nejlépe odpovídá jeho osobnostnímu nastavení. Svě lidi vedu nenásilnou formou k tomu, aby se učili týmové spolupráci bez ohledu na jejich pracovní zařazení. Lidé už postupně vědí, co od nich očekávám. Například nováčka v týmu dokáže přijmout a podpoří ho při jeho zapracování. Každý u nás má stejné podmínky. Musíme táhnout za jeden provaz a komunikovat.

### Jaké principy práce se zaměstnanci se vám osvědčují?

Otevřenost, pracovní svoboda a demokratický styl řízení. Děti, učitelka, rodiče, kuchařka, ředitelka, uklízečka, pomocná síla, všichni spolu komunikujeme mezi sebou na partnerské úrovni. A když se objeví nějaký problém, tak se mi vyplácí udržet si lidskost, manažerský odstup a v otevřené a partnerské atmosféře opět komunikace. Sleduji různorodost lidí v týmu a usiluji o jejich rozvoj jak odborný, tak osobnostní. Principy „zdravé školky“, které uplatňujeme směrem k dětem a rodičům, rozvíjíme také do našeho týmu a rozdíly mezi sebou neděláme.

### Čeho si na sobě jako na zaměstnavatelce vážíte?

Toho, že od nás lidé neodcházejí. Odcházejí pouze v těch pozitivních situacích, třeba na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Dávám svým zaměstnancům křídla. Dávám možnost, aby mohli profesně, lidsky i osobnostně růst. Chci, aby lidé na sobě hledali to, co je pozitivní a nikoli chyby. A to není vůbec snadné. Cení si toho, s čím jsem se narodila – umím komunikovat, odhadnout priority pro sebe, jako zaměstnavatele, a tudíž i pro zaměstnané.

### Co naopak oceňujete u svých zaměstnaných?

Samostatnost, týmovou spolupráci, zodpovědnost a pozitivní přístup k životu. Potřebuji vědět, že do té práce člověk je ochoten vložit svoji osobnost.

### Jaká strategie se vám osvědčuje v případě interního náboru či postupu?

Při obsazování uvolněných pozic v mateřských školách nemáme mnoho možností. V případě naší kolegyně, nyní vedoucí stravování dvou našich zařízení, paní Zuzany Jinochové, šlo o příběh, na který jsem popravdě pyšná. Přemýšlíme o tom, jaké máme lidi a kam nám můžou dále vyrůst. Někdy si musíme na ten správný okamžik počkat. Zajímám se o další vzdělávání, které lidé podstupují, nejrozličnější kurzy či rekvalifikace. Paní Jinochová už u nás dříve pracovala. Dobře znala provoz školky, vypomáhala v kuchyni, věděla, jak se děti stravují a já naopak věděla, že jde o spolehlivou kolegyni, která s námi táhne za jeden provaz. Opětovně k nám nastoupila na úsek úklidu. Ovšem ve chvíli, kdy odcházela do důchodu vedoucí stravování, věděla jsem, že paní Jinochová má kvalifikaci, dovednosti, zkušenosti i osobnostní předpoklady tuto odpovědnou a náročnou pozici zvládnout.

Vše se sešlo ve správný okamžik a postup mohl nastat. Neměla jsem žádné pochybnosti, byla jsem si jistá, že to zvládne a je nyní na vedoucí pozici dvou stravovacích středisek.





Naše poradkyně radí, jak můžete postupovat, abyste se během své pracovní kariéry posouvali tím správným směrem.

Kariérní postup u stávajícího zaměstnavatele nemusí hned znamenat postup směrem vzhůru. Organizace s plochou strukturou nemají mnoho příležitostí k takovým změnám. Kariérním posunem tak může být získání pracovní pozice s vyššími nároky na odbornost, specializaci nebo naopak rozšíření kvalifikace o další dovednosti a tím zvýšení schopnosti zastoupit i jiné kolegy/yně v týmu.



### Bud'te otevřen' a komunikujte

Aby se veden' mohlo dobře rozhodovat a plánovat rozvoj svých talentů, potřebuje znát vaše potřeby a motivace. Využijte tedy příležitosti, kdy můžete se svým/ovou nadřízeným/ou sdílet své plány či potřeby v oblasti dalšího profesního i osobnostního rozvoje.



### Bud'te aktivní a připravení

Nebojte se zapojit do rozvojových a vzdělávacích aktivit nabízených vašim zaměstnavatelem/kou. Vzdělávejte se a vyhledávejte i soukromé příležitosti k dalšímu rozvoji. Vhodnou formou dávejte vědět o svých kvalifikacích, nově získaných odbornostech, kurzech či rekvalifikacích.



### Bud'te odvážní a vytrvejte

Pokud vaši nadřízení/é vědí, že usilujete o rozvoj svůj i svého úseku a nové poznatky dokážete aplikovat v praxi, vytrvejte na své cestě. Pokud jste u toho správného zaměstnavatele/ky, váš odborný i osobnostní rozvoj ocení.



### Využijte bezplatné poradenství

S pracovní i životní změnou se můžete obrátit na poradkyně Centra Kašpar. Objednejte si nezávaznou konzultaci, čas investovaný do rozvoje své kariéry se vám neztratí.

< Aktuálně se můžete přihlásit na rekvalifikační kurzy >

Kašpařím světem



#### Asistent/ka, sekretář/ka

16. – 27. 3. 2020 v Jablonci nad Nisou  
2. 4. – 17. 4. 2020 v Liberci

#### PC kurz Word + Excel

16. 3. – 15. 4. 2020 v Liberci

#### Daňová evidence

20. 4. – 20. 5. 2020 v Liberci

Udělejte si čas sami na sebe a odnese si nové poznatky, které vás posunou na pracovním trhu. Zjistěte více o možnosti získat tyto kurzy pro vás bezplatně.