



- 02 | **ROZHOVOR** s Lubošem Tejklem, TIETO
- 02 | **NEZNALOST** neomlouvá
- 03 | **AKTUÁLNÍ AKCE** doporučujeme
- 03 | **METODY** při získávání zaměstnanců
- 04 | **MŮJ SVĚT** s Janou Trdou

Jak to všechno začalo a proč



Vážené přátelé, vítám Vás u našeho prvního čísla Sovích novin. V úvodníku bych ráda vysvětlila, proč noviny a proč zrovna soví, pro koho je píšeme a co Vás při čtení čeká a nemine.

Dovolte mi představit Kirka, puštíka bělavého, kterého jsme před vánoci adoptovali v ostravské ZOO. Kdybyste se na něj chtěli zajít podívat, je to samozřejmě ten nejhezčí, nekomunikativnější a nejinteligentnější puštíček z těch, co tam jsou, takže jej snadno poznáte ☺. Paní ošetřovatelka nám jej dokonce dovolila pojmenovat, protože (jak se vyjádřila), nemá tolik kreativity, aby všem opeřencům vymyslela jména, a většina návštěvníků by chtěla, aby se sovy jmenovali Hedvika. Jelikož puštíček není bílý (jen bělavý) a protože ten náš je sameček, vyhlásili jsme na jeho jméno anketu. Vyhrálo jméno Kirk, které je odvozeno od Donalda Kirkpatricka, podle jehož systému hodnocení vzdělávání

odvíjíme naši metodiku.

Už tedy víme, proč soví a kdo to na Vás kouká z fotky. Teď tedy, proč noviny. Jak jistě víte, pořádáme pravidelné akce pro klienty. Jsou dvojího druhu, dvakrát ročně větší, kde se nás sejde kolem padesáti až sto lidí, měsíčně jsou potom kulaté stoly, které jsou kapacitně omezeny pro deset až patnáct osob. Nejen, že my se s Vámi chceme setkávat více, ale dokonce i Vy, naši klienti, voláte pro větší komunikaci, a tak vznikl tento projekt. Rozhodli jsme se pro tištěné noviny, osobně nám elektronické příliš nevyhovují, přece jen hmatatelná forma je nám příjemnější. Píšeme tedy pro Vás, personalisty a další, kteří tíhnou k personální práci. Chceme pravidelně přinášet rozhovory s někým z Vás, novinky ve světě vzdělávání, právní střípky i zajímavosti. Budeme velmi rádi za zpětnou vazbu. Přeji příjemné čtení.

Janou Trdou

TRENDY ve vzdělávání

NEUROLINGVISTICKÉ PROGRAMOVÁNÍ V PRAXI MANAŽERA

Současná doba nám stále více ukazuje směr, jak se mohou společnosti stát úspěšnými. Těmi, kteří se zapíšou do povědomí jako firmy, na které jsou její zaměstnanci hrdí. Cesta je jednoduchá, ale zároveň složitá. Jednoduchá v tom, že se jedná o zvyšování úrovně komunikace a složitá v tom, že to o velkých změnách v samotných lidech. Jedna z cest je právě zapojit Neurolingvistické programování.

Z praxe často vzniká potřeba psychosociálního vzdělávání u manažerů a i na dalších klíčových pozicích. Každý program, který je určen pro cílovou skupinu klíčových zaměstnanců, by tedy měl být

postaven na nových (a hlavně účinných) poznatcích z oblasti komunikace. A zcela určitě nemáme na mysli přednášku o očních kontaktech, gestech apod. Ty už mají lidé se slušnými komunikačními návyky. Společně hledáme vyšší stupně komunikace. Směry, se kterými se můžete podívat do větší hloubky. Jedním z takových je i Neurolingvistické programování. Na základě zkoumání úspěšných komunikátorů byly pány Richardem Bandlerem a Johnem Grindlerem vytvořeny postupy a strategie. Ty potom pomáhají k zvládnutí komunikace na všech úrovních. Logické, jednoduché, pochopitelné techniky, které můžeme využít v konfliktní i nekonfliktní komunikaci, v práci i soukromém životě. Pochopíme Proč i JAK komunikací vést i její dopady. Logika NLP vyhovuje i technicky zaměřeným lidem, nemusíme se jí tedy bát ani u odborníků

v nehumanitních oborech.

Dr. Harry Alder, podnikatel, v jedné ze svých knih napsal: „Komunikace je centrální otázkou pro výkonnost jakéhokoliv manažera. Na seznamu kritérií úspěšnosti se vždy objevuje velmi vysoko.“ Jde jen o to, udělat krok tím správným směrem ...

-ag-

DOPRUCUJEME

Konferenci

„Moderní koučink s on-line nástroji“, která se uskuteční **20. dubna 2016 v Dolní oblasti Vitkovic v Ostravě.**

Dozvíte se spoustu novinek a trendů v on-line koučinku.

Více na www.koucink-konference.cz



ROZHOVOR s Lubošem Tejklem, Tieto



Kdo je Luboš Tejkl jako člověk? Jak byste se popsal?

Sympaťák ☺. Je to těžká otázka. Mám čtyři děti od dvou do třinácti let a jsem introvert. Ale když je to

pro HR komunitu, tak jako člověk, který se vymezuje vůči personalistice. Takový HR exorcista. Chtěl bych vymýtít celou řadu procesů, které jsou v HR jen kvůli jejich existenci a nemají jiný smysl než přidělovat lidem práci.

Měl jsem to štěstí vést větší personální týmy, i více než sto lidí, a na vlastní kůži jsem je musel používat. Takové procesy, které nemají jinou přidanou hodnotu a jsou jen obtěžující, nemají v personalistice co dělat. Celá naše profese je hodně administrativní a já si myslím, že čím méně administrativy, tím lepší HR. Manažeři od nás ocení radu a ne statistiky a přehledy nebo informace z tabulek. Personální oddělení mají, aby jim pomáhalo s lidmi, ne obtěžovalo administrativou. Podle mě je důležitá ve firmě jen jedna pozice a tou je užitečný člověk.

Pracoval jste na vysokých manažerských pozicích v různých společnostech, třeba v České spořitelně. Je to hodně odlišný typ společnosti oproti Tietu. V čem je největší rozdíl?

Velké rozdíly vidím hlavně ve firemní kultuře, formě komunikace, způsobu rozhodování i ve stylu řízení. Všechny firmy, kde jsem pracoval, mám moc rád. Pracoval jsem v různých oborech a vždy mne to moc obohatilo, i když to vždy nebyla úplně

ta správná volba. Člověk má zkoušet příležitosti, které se mu naskytou. Já pracuji v HR už 20 let a pokud bych to dělal jen v jedné nebo ve dvou firmách, měl bych pocit, že profesně nikam neposouvám. Kdo dobře rozumí HR, může ho pak dělat kdekoliv. Tady (v Tietu) je zaměstnanec primární, to je poměrně velká změna oproti firmám, kde jsem pracoval dříve. Není to jen v korporátních prezentacích, zde to opravdu můžete vidět a zažít. Podobné to bylo snad jen v GE Aviation.

Co pro vás bylo nejtěžší při přechodu do Tietu, mezi „ajťáky“?

No, na začátek bych řekl, že všechny mýty o ajťácích jsou pravda ☺. Jsou to příjemní lidé, velmi profesionální. Nejsou tu jen programátoři, ale také konzultanti, architekti, obchodníci. Umí skvěle svou práci, jsou konkrétní, ví co chtějí a hodně spolupracují. Vytvářejí funkční komunity, mají chuť se učit nové věci, jsou bádaví. Nelezou si po zádech, kariéru staví na profesionalitě, na tom, že něco umí.

Co je pro vás v práci personalisty nejtěžší a co nejdůležitější?

Myslím, že kdo má práci rád, tak nevidí těžkosti. Jsem rád, že jsem si tuto profesi vybral, i když to bylo v podstatě náhodou. Nejtěžší je, že občas musíte propustit z práce člověka, kterého máte rádi jako člověka, ale v práci mu to už moc nejde. A co je nejdůležitější? Selský rozum a „zapomenout“ na Zákoník práce jako na nejdůležitější věc na světě. Je nutné ho znát a být v souladu. Nic rozumného se tam ale nedočtete.

A co spolupráce s Finskem? Je v něčem jiná od českého top managementu?

Finové vědí, co chtějí a názor mění, jen když mají pádný důvod. Podobá se to americkým firmám, kde platí, co se řekne. Třeba s Rakušany je to dost těžší tam jsem často nevěděl, co vlastně chtějí.

Co máte v plánu na tento rok?

Musím zhubnout. Nechci se zadýchávat, když si zavazuji tkaničky ☺. Taky se chci věnovat svým čtyřem dětem. Jezdím domů vždýcky ve čtvrtek a vracím se do Ostravy v pondělí. Tak si je chci užít.

A za HR – nabírat do firmy lidi, které potřebujeme pro další růst. Máme otevřených 170 pozic a někdy jsme rádi, že seženeme alespoň jednoho kandidáta. A to brzdí business.

Chci přilákat lidi do Ostravy. Vysvětlit jim, že je to skvělé místo k žití i práci. Má kouzlo velkoměsta a přitom je zde všechno blízko, mnohdy i v lepší kvalitě.

Myslíte, že personalistiku čekají nějaké výrazné změny?

Doufám ☺. Velká změna je, že už si firmy nevybírají kandidáty, ale kandidáti firmy. Nebudou fungovat standardy třeba v benefitech. Ve firmách pracují lidé různých generací, jsou velmi různí, motivují je různé věci. Standardizované procesy budou muset jít časem pryč.

Co byste vzkázal kolegům v HR do roku 2016?

Zrušte školení Zákoníku práce ☺. V personalistice musí být legrace.

-jt-

NEZNALOST neomlouvá

... od října loňského roku lze dle § 77 odst. 4 zákoníku práce jednostranně **ukončit dohodu o provedení práce** výpovědí s 15ti denní výpovědní dobou a to za situace, kdy způsob ukončení dohody v ní nebude sjednán.

... od 1. října 2015 náleží za stejné zranění **jiné odškodnění** podle toho, jestli k němu došlo v zaměstnání nebo v běžném životě (např. automobilová nehoda).

... od 1. 1. 2016 **minimální mzda** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 9 900 Kč za měsíc, resp. 58,70 Kč za hodinu

... v souvislosti se změnou minimální mzdy je nutné myslet i na tzv. **zaručenou mzdu**, která začíná na stejné úrovni jako minimální mzda a roste podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Zaručená mzda se odvíjí od zařazení do skupiny prací

... s účinností od 1. 1. 2016 vzniká plátcům daně z přidané hodnoty zákonná povinnost podávat tzv. **kontrolní hlášení**, které nahrazuje původně samostatný výpis z evidence pro účely DPH.

-jp-



PERLIČKY se vším všudy

Aplikace se vším všudy

Ověřil si to na vlastní kůži jeden z účastníků semináře „První pomoc prakticky“, když svému rodinnému příslušníkovi bez zaváhání správně a úspěšně poskytoval první pomoc. A protože je svět malý, dorazila k nim v rámci přivolaného výjezdu záchranné

služby Dáša – naše spolupracující lektorka, která výše zmíněný seminář vedla... Oběma patří pochvala za skvělou práci!

Na semináři rozvoje manažerských dovedností:

Po přečtení sms : „Tak vážení, něco si

přejte, padá nám SAP...“

TOP manažer nejmenované společnosti

V rámci ekonomických konzultací:

„Nerozumím tomu, jak se Vám to povedlo, ale jste v zisku! Gratuluji 😊!“

Veronika
-mh-

AKTUÁLNÍ AKCE Erudio Patria

Naše sovy rozhodně nespí zimním spánkem, a proto pro Vás máme hned několik akcí, na kterých se s námi můžete potkat, ať už za účelem sebevzdělání, sdílení názorů a zkušeností, nebo čerpání inspirace. Rádi Vás uvidíme!

Festival vzdělávání	18. a 19. února 2016
Využití testů při výběru zaměstnanců	23. února 2016
Seznámení s koučováním II.	24. a 25. února 2016
Kulatý stůl Spolupráce s pracovními agenturami	26. února
Sebekoučování I.	2. března 2016
Akreditovaný kurz Lektor dalšího vzdělávání	8. března až 26. dubna 2016
Seznámení s koučováním I.	6. a 7. dubna 2016

V případě zájmu a pro více informací navštivte www.erudiopatria.cz.

NAPSALI o nás

„Další přednášku vyšvihla Jana Trdá, ze vzdělávací společnosti Erudio Patria, s.r.o. Od začátku přiváděla publikum nejen k úsměvům, ale doslova k výbuchům smíchu v tom nejpozitivnějším slova smyslu. Jana se věnovala metodám vzdělávání a otázce, kdy je vhodný koučink. Zdůraznila mimo jiné, že koučink není technika, ale metoda Janina přednáška byla nejčastěji zmiňována jako nejpovedenější přednáška v závěrečných hodnotících dotaznících. Nedivíme se tomu, když se v ní snoubila akademická přesnost s neskutečným smyslem pro humor.“*Děkujeme za spolupráci.*

JUREČKOVÁ, Šárka. Lidská konference „Koučink v praxi“.
Koučink Portál, 6. 12. 2015 [cit. 2016-01-22].
Dostupné z: <http://www.koucinkportal.cz/lidska-konference-koucink-v-praxi/>

METODY při získávání zaměstnanců

V anketní otázce pro naši knihu „HR střípky“ jsme hledali nejčastěji používané metody při výběru zaměstnance. Anketa probíhala v prosinci loňského roku přes portál mojeanketa.cz a zde jsou odpovědi od celkového počtu 70 respondentů: Požádal jsem několik personalistů o komentář, co říkají výsledkům ankety.

„Použití CV při recruitmentu je tak samozřejmé, že téměř všichni odpověděli, že při výběru používají CV, protože to snad

ani bez něj nejde. Nevěřím, že většinová odpověď ohledně CV znamená, že je to výhradní a jediné výběrové kritérium. Podle součtu ostatních odpovědí je zřejmé, že k použití CV při výběru se pojí i jiná, další výběrová metoda.“

Michaela Řezníková,
personální manažer

„CV si každý může nechat napsat, testy lze předem nastudovat (zejména u dotazníkových testů to není problém) a

pokud to neudělá, také to o něčem hovoří :-). Nakonec stejně tedy dojde na rozhovor a naši intuici. V další řadě pak dojde na zkušební dobu. Teprve potom zjistíme, čím může zaměstnanec přispět firmě a naopak.“
Jindřich Valíček,
senior consultant, ARTEZIS Solutions

„S mnohým zde lze souhlasit ale podstatné asi je, aby každý dělal to, co umí s tím, co umí.“
Karel Koman

Z mého pohledu má každá metoda výběru své výhody a úskalí. Je vždy zapotřebí šikovně vybrat, správně nakombinovat a hlavně dobře provést, ať už se rozhodnete pro jakoukoliv z metod. Děkuji tímto všem respondentům a diskutujícím na dané téma.

-tj-

Které z uvedených metod ve vaší praxi využíváte při výběru zaměstnanců?



Životopis 26%	Psychologické testy 12,6%
Kvalitní strukturovaný pohovor 19%	Skupinové úkoly 4%
Nestrukturovaný pohovor 12,1%	Assesment centre 7,3%
Reference 15,8%	Jiné 3,2%



MŮJ SVĚT s Janou Trdou

Není velkého sousta aneb s kým jiným zahájit svůj první ořele netradiční, tradičně neotřelý rozhovor než s Erudáckou šéfovou Janou Trdou. Dříve ejdž ár manažerkou, později lektorkou, koučkou a dnes metodičkou a uznávanou andragožkou ve vzdělávání dospělých. Jana aktivně publikuje, a pokud jí zbyde volný čas, věnuje ho literatuře, jíždě na koni, rodině a...

Jani, ptáčci okolo Erudio Patria mi někdy v prosinci loňského roku štěbetali do ouška, že se v poslední době intenzivněji věnuješ malování, kreslení. Prozrad' víc. Tuším práci s tuší?

Ptáčci se mimořádně trefili ☺. Intenzita není zdaleka taková, jak bych chtěla, ale chodím se jednou týdně na pár hodin k profíkovi učit malovat různými technikami, občas si doma ukradnu kousek času a maluji a maluji. Jen tu tuš jsme ještě neměli ☺.

Co tě k tomu přivedlo? Byla to touha probudit spícího umělce v sobě, anebo jen chuť relaxačního rendez-vous se štětcem, lepkavě zázračnou klovatinou či chuť vůně pastelových barev?

Kurz byl dárek od mých nejbližších jako odměna za studijní úspěchy. Ale už jsem po něm pošilhávala dlouho. Jsem nešika, co se týče sportu, ale kreativní část mozku je naopak trochu nadvyvinutá. Takže relax v podobě něčeho kreativního byl logický.

Kde vystavuješ svá díla?

Zatím nikde, ale chystám se ☺.

Máš nějaké pikantní historky z „malířského prostředí“?

Zatím bohužel ne, ale doufám, že budou. Prozatím jsou zajímavé reakce, kdy nás



paní „učitelka“ požádala, ať se v okolí poptáme po dobrovolnicích na akty. Ale že nechce žádné „dokonalé“ sportovní a bezchybné postavy. Když se zeptáte na akty, tak se stydí, že nejsou dokonalí, když vysvětlíte, že právě nedokonalé hledáme, tak se urazí ☺.

Tak tedy, pro případné dobrovolníky z řad čtenářů, kdy s akty začínáte a na koho se mohou obrátit?

S akty začneme na jaře a modelům

dobrovolníkům ráda podám podrobné info. A nebo – nejlepší bude, když se staviš sám jako model a zažiješ to na vlastní kůži ☺.

Tak raději k další otázce ☺. Osobně jsem byl účasten tvé kreativní lektorské dílny. Jak vznikl nápad tohoto projektu?

Lektorina je dost náročná práce (jako každá práce s lidmi) a byt' mezi lidmi, tak poněkud osamělá, protože je většinou jen jeden lektor a hodně účastníků.

Takže spojit setkávání lektorů s něčím na odreagování byl přirozeným vyústěním.

Máš vzkaz či doporučení pro naše ilustrace chtivé čtenáře?

Slovy naší paní učitelky – naučit se malovat zvládne každý. Jsou to jen techniky a triky, které se dokážou všichni naučit. Rozdíl je potom v tom, zda má obraz cenu pěti tisíc nebo pěti milionů. To už je v talentu. Tak se nebojte, zkuste to. Ten pocit, když vytvoříte něco, co se ostatním líbí (alespoň některým) rozhodně stojí za to.

Jani, děkuji ti za rozhovor a Vy, milí čtenáři, se již nyní můžete těšit na příští rozhovor s Tomem – a nebojte, anglicky ho mluvit nenechám.

-jp-

Doporučujeme k přečtení



KNIGHT, Sue. NLP v praxi: neurolingvistické programování jako cesta k osobní jedinečnosti. 2. vydání. Praha: Management Press, 2015, 370 s. ISBN 978-80-7261-337-3.

Představuje NLP jako proces modelování jedinečných, vědomých i nevědomých vzorců chování člověka tak, aby byl schopen dosahovat vynikajících výsledků, a rozvíjí přístup, jež lze účinně uplatnit jak při vedení lidí, týmové práci, koučování a komunikaci vůbec, tak i ve světě sportu či umělecké tvorby.

NOVINKY z naší společnosti

TRÉNOVANÝ MOZEK

23. 11. 2015 získala naše lektorka Táša Bujnochová certifikát trenér paměti III. stupně. Gratulujeme a nezapomeneme! ☺

AKREDITACE NLP

Těsně před Vánocemi jsme obdrželi akreditaci Ministerstva práce a sociálních věcí k realizaci našeho vzdělávacího programu Neurolingvistického programování v komunikaci. Pokud jste se názvu lekli a bádáte, co znamená, doporučujeme navštívit naše webové stránky a dozvíte se více.

STATISTIKA ZA ROK 2015

V loňském roce jsme odškolili celkem 156 dní, z toho v dlouhodobých kurzech to bylo 47 dní. Ostatní byly jednodenní či dvoudenní semináře. Z lektorů nejvíce školily Táša

Bujnochová (42 dní) a Alena Gebauerová (36 dní). Zaznamenali jsme zvýšený zájem o workshopy, z našich témat se nejčastěji školilo GTD aneb mít vše hotovo. Děkujeme za spolupráci.

-tj-

Kontakty a redakční rada

Za redakční radu děkují za čas strávený s našimi novinami (abecedně): Alena Gebauerová, Marta Holoušková, Tomáš Jirkal, Jan Poštulka a Jana Trdá.

Dotazy, náměty i příspěvky můžete posílat na mailovou adresu: redakce@erudiopatria.cz. Budeme za ně velmi rádi.

Uzávěrka dalšího čísla je 29. března 2016

Soví noviny vydává společnost: Erudio Patria s.r.o. Janáčkova 1024/18, Ostrava

