

3/2023
9. ročník

Spojte síly s Centrem Kašpar a užijte si výhled na HR (řízení lidí) v Libereckém kraji. Toto jsou úvodní hesla našich dvou zpravodajů, které jsme od června 2023 spojili v jeden. Propojili jsme témata týkající se lidí, kteří práci hledají, s pohledem těch, kteří práci v našem regionu nabízejí. Svět práce se týká obou stran. Toto číslo jsme věnovali **náboru, hledání práce, změnám a trendům**, které jsou v poslední době ovlivněny řetězcími se krizemi. Rozhovory výmluvně ilustrují pestrost náborových prostředků, které jsou pro každý obor, a dokonce pro každého jednotlivého zaměstnavatele, jiné. To vyžaduje větší míru akceschopnosti na obou stranách. A tak se osobní doporučení a aktivní oslovení ze strany uchazečů zařadily mezi standardní metody náboru, které zaměstnavatelé kombinují s inzercí a dalšími nástroji. Zastavte se na chvíli a inspiřujte se zkušenostmi tří regionálních zaměstnavatelů.

**Ivana Sulovská**
předsedkyně
představenstva

Malá anketa na rozlet

Zeptali jsme se našich klientů a klientek:

- 1/ Kde v současné době hledáte práci?
- 2/ S čím se při hledání práce potýkáte?
- 3/ Je něco, co vás během výběrových řízení překvapilo?

**Jaromír R.**

po dlouhé době mění profesi

- 1/ Spoléhal jsem na ÚP a rozhodl jsem sítě mezi známými.
- 2/ Stalo se mi, že požadovali motivační dopis, a já nevěděl jak na to. Potýkám se s tím, že nacházím v inzerátech nekonkrétní a nic neříkající požadavky. Možná dávají smysl zaměstnavateli, ale pro mě to jsou fráze.
- 3/ Překvapilo mě, že první kolo výběrového řízení bylo formou on-line pohovoru.

**Zuzana R.**

po rodičovské dovolené se vrací do práce, hledá zkrácený úvazek v administrativě

- 1/ Registrovala jsem se na portálech prace.cz a jobs.cz. Používám aplikaci Práce za rohem. Ale administrativní pozice na zkrácený úvazek se v inzerci neobjevují.
- 2/ Myslela jsem, že si vyhledám inzeráty, které souvisejí s mým oborem, ale zjistila jsem, že vlastně žádné nejsou. Takže výsledkem pro mě bylo, že musím oslovovat aktivně a sama si vybírat vhodné firmy.

**Vendula K.**

4 měsíce bez práce

- 1/ Vyzkoušela jsem už všechny standardní cesty, internet i ÚP. Nyní jsem ještě rozeslala svůj životopis mezi přátele.
- 2/ Mrzí mě, že v případě, že nejsem vybraná, nemám od zaměstnavatele žádnou zprávu, ani pozitivní, ani negativní, ale ani potvrzení, že mou nabídku přijali.
- 3/ Už jsem bez práce nějakou dobu. Cestou od zubaře jsem šla kolem výrobní firmy, a tak mě napadlo se tam jít rovnou zeptat na práci. Překvapilo mě, že byli hned ochotní se se mnou bavit.



foto: Centrum Kašpar

Letem světem náboru

Associated Weavers, s.r.o.

Firma Associated Weavers, s.r.o. je dceřinou společností belgické firmy, která vyrábí koberce. Ve Vratislavičích, kde česká pobočka sídlí, se kobercový materiál používá k výrobě kusových interiérových koberců, které putují do celého světa. V ČR můžete její koberce nalézt v prodejnách Breno. Společnost nyní zaměstnává více než 100 lidí, nadále roste a letos oslaví 25 let od svého vzniku.

Na otázky odpovídá Sylvie Hrbková, administrativní asistentka personálního oddělení

Jak změnil covid fungování personální práce u vás ve firmě, především v oblasti náboru?

Když vše začalo a propukla přísná pandemická opatření, tak jsme na nějakou dobu byli nuceni pozastavit nábor a fungovali jsme v omezeném režimu. THP pozice začaly využívat home-office. Později nábor na pozice do provozu probíhaly prezenčně, ale na kancelářské pozice jsme nově zavedli i online pohovory. Bylo to poměrně psychicky náročné, pohovory probíhaly v rouškách. Změnilo se i to, že jsme během výběrového řízení nemohli lidem ukázat provoz v rozsahu, jak jsme zvyklí – museli jsme zachovávat rozestupy, procházeli jsme výrobní halou na vymezeném „chodníčku“, abychom dodrželi potřebná opatření.

Musela jste si osvojit nějaké nové dovednosti?

Já osobně asi ne, i když se pořád učím novým věcem, ale asi ne v důsledku covidu. Pro naše oddělení ale určitě nové byly online pohovory.

Jaký má vliv aktuální situace ve světě (válka, energie) na personální práci a oblast náboru?

Určitě jsme zaznamenali zvýšený zájem pracovníků a pracovníc z Ukrajiny, i díky agenturám, se kterými spolupracujeme. Všechny pohovory jsme zvládli i přes jazykovou bariéru, paní vedoucí jsem obdivovala, jak oprášila ruštinu a snažila se od uchazečů získat alespoň základní informace. Musely jsme si přípravu trochu rozdělit – když někdo neuměl vůbec česky, tak

я шукаю роботу



pohovory dělala paní vedoucí, a já jsem vedla pohovory s lidmi, kteří alespoň trochu česky uměli, protože ruštinu nebo ukrajinštinu neovládám. Alespoň základ češtiny je u nás potřeba i z toho důvodu, že zaměstnaní vyplňují pracovní výkazy latinkou, i komunikace s mistry a kolegy na pracovišti probíhá v češtině, musíme brát ohled i na ně. Museli jsme překládat mnoho materiálů do ukrajinštiny, třeba pracovní manuály nebo vstupní školení. Bylo to náročné, ale když na to vzpomínáme, udělali jsme to nejlepší, co jsme v tu chvíli mohli. Tito lidé nám ve firmě zůstali a toho si vážíme. Jsou šikovní, jedna paní se zaučuje i jako zástup za mistrovou. Náročné začátky se nám vyplatily.



foto: Associated weavers, s.r.o.

Obsazují se jiné/nové pozice? Na jaké kompetence se během výběru nováčků hlavně zaměřujete? Co se osvědčuje při ověřování kompetencí? Je něco, co má člověk mít, aby to tu neměl těžké?

Nové pozice asi ne, nabíráme pořád stejné, nicméně po dlouhé době teď sháníme třeba plánovače/ku. Není to však úplně nová pozice, spíše souvisí s postupným oddělováním činností z pozic vyššího managementu, protože firma roste. Co se týká náboru výrobních pozic, nevyžadujeme konkrétní vzdělání, ale je pro nás důležitá manuální zručnost. A když člověk obstojí při přijímacím pohovoru i u praktické zkoušky, kde si vyzkouší práci s šicím strojem a balení, kterému přihlíží naše paní školitelka, pak nic nebrání nástupu. Zkouška je z našeho pohledu užitečná pro obě strany – my lépe posoudíme, zda má uchazeč pro práci potenciál a předpoklady, ale také sám zájemce o práci si ujasní, jestli by mu na této pozici bylo dobře, jestli by ho práce bavila. Velmi se nám tato součást výběrového řízení osvědčuje, a i ze strany uchazečů je chválené, přestože je časově náročnější.

Zmínila bych také, že při výběru nehraje roli pohlaví, balení a šití mohou dělat i muži, ženy u nás zvládají manipulaci či řídí vysokozdvizné vozíky. Neklademe si bariéry a jsme otevření všem.

Změnily se u vás ve firmě nároky na dovednosti lidí?

Samostatné personální oddělení má firma asi 6 let a teprve až po roce jsme začali s testováním uchazečů na praktickou dovednost. I pro nás to byla trnitá cesta, vše jsme budovali

s paní vedoucí od začátku. Výběrové řízení u nás bývá dvoudenní a týká se i agenturních zaměstnanců a zaměstnankyň.

Jakou formu/cestu nábora využíváte? Funguje to?

Na našem webu využíváme sekci „Volná místa“. Před budovou firmy máme vystaven náborový banner, který vidí řada lidí, jež areálem společnosti prochází. Využíváme inzerci na úřadu práce, placené pracovní portály či Facebook, dále spolupráci s agenturami. Nejvíce se nám ale osvědčuje získávání zaměstnanců/kyň na doporučení. Poměrně často se stává, že přichází člověk, kterému o nás řekl někdo, kdo již u nás pracuje. Hodně našich lidí je přímo z Vratislavic, pracuje tu i více členů jedné rodiny. Firemní kultura je u nás obecně rodinná, všichni se k sobě chovají velmi hezky, neděláme žádné rozdíly.

Jak často nabíráte?

Například v únoru u nás probíhalo 12 pohovorů týdně. Nabíráme průběžně, lidé se nám hlásí i sami od sebe, a to převážně telefonicky. Teď aktuálně hledáme plánovače/ku na poloviční úvazek, který/á se neobejde bez komunikativní angličtiny, pečlivosti a pohotových reakcí. A akutně potřebujeme řidiče/ky VZV.

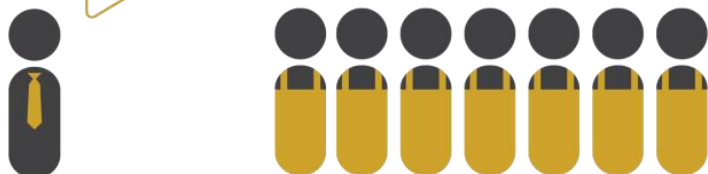


Pozn. aut.: V závěru rozhovoru pro tento zpravodaj už čekal na paní Sylvii Hrbkovou na recepci další zájemce o práci ve firmě.

www.carpetyourlife.com



Práce je dost a my rozdíly neděláme.



ONTEX CZ, s.r.o.

Společnost ONTEX CZ, s.r.o. je jedním z největších zaměstnavatelů v regionu. Turnovský výrobce dětských a inkontinenčních plen a dámských hygienických potřeb v Česku působí už 30 let. V současnosti zaměstnává přibližně devět stovek lidí a do svých řad neustále nabírá nové zájemce. Na ty čeká velmi štedrá škála benefitů včetně 13. a 14. mzdy nebo čtvrtletních bonusů.

Na otázky odpovídá Markéta Pekárnová – vedoucí personálního oddělení společnosti.



Jak změnil covid fungování personální práce u vás ve firmě, především v oblasti nábora?

Hodně, protože jsme byli zvyklí se s lidmi vídat a najednou jsme nemohli. Bylo období, kdy se nesmělo cestovat mezi kraji, lidé museli pracovat na home office, a to i nováčci, kteří téměř neznali svého nadřízeného, neznali své kolegy, viděli se jen přes videokonferenční hovory, to bylo hodně náročné. Na druhou stranu to ukázalo, že jde všechno, že se dokážeme přizpůsobit a otevřelo to nové možnosti. V nábore bylo zajímavé, že jsme kandidáty nabírali jenom na dálku. Taková věc se nám dříve nikdy nestala. Video pohovory jsme v minulosti realizovali okrajově, např. u kandidáta ze zahraničí na manažerskou pozici v Čechách. A dneska po covidu jsme trošku otevřenější tomu, co by se všechno mohlo dít, a hledat nové cesty. Covid nás přiměl některé věci dělat jinak a my jsme si ponechali to, co se osvědčilo. Vrátili jsme se k osobním setkáním, protože chceme, aby kandidáti viděli nás a viděli firmu a my viděli je. Ale když je člověk z větší dálky nebo se mu to nehodí a my na obsazení pozice spěcháme, děláme první kolo výběrového řízení formou video pohovoru. Za covidu jsme se 1,5 roku neviděli na společných setkáních zaměstnanců a velmi nám chyběla. Letos jsme s nimi opět začali a jsme za to strašně rádi. Osobní kontakt totiž nic nenahradí. Pokud tedy mohu hodnotit, covid rozhodně nepřinesl jen negativa. Přinesl i spoustu věcí, které nám otevřely nové možnosti.

Musela jste si osvojit nějaké nové dovednosti?

Musela jsem se lépe naučit pracovat s Teamsy. Dokonce některá interní školení probíhala na dálku, takže nešlo jen o sdílení prezentace, ale využívání mnoha nástrojů, které tam jsou k dispozici.



Jaký má vliv aktuální situace ve světě (válka, energie) na personální práci a oblast nábory?

Díky současné situaci jsme personálně stabilizovali výrobu. Dali jsme příležitost desítkám uprchlíků, kteří u nás našli práci.



Obsazují se jiné/nové pozice? Na jaké kompetence se během výběru nováčků hlavně zaměřujete? Co se osvědčuje při ověřování kompetencí?

Nabídka obsazovaných pozic se od té doby nijak zásadně nezměnila. Pro ověření některých kompetencí se nám osvědčilo využít praktické úkoly vyplývající z pracovní náplně dané pozice. Kandidáti na pozice do výroby se během výběrového řízení jdou podívat do provozu. Aby si práci mohli vyzkoušet, máme vyčleněnu jednu místnost, kde jsou palety, krabice a připravený konkrétní úkol z pracovní náplně pozice, na kterou se hlásí. Stanoven je i časový limit, protože linka jede v určitém tempu. Zohledňujeme, že lidé jsou u pohovoru nervózní, ale můžeme vyhodnotit, jak postupují, zda si umí logicky poradit, jestli spolupracují, jaký mají celkový přístup. Během této praktické části se často ukáže nejen to, zda má kandidát potřebné předpoklady, ale i chuť do práce. Snažíme se také odhadnout, jestli nám kandidát zapadne do naší firemní kultury, mezi zaměstnance, které tady už máme. Myslím si, že ONTEX má hodně unikátní firemní kulturu. Jsme firma, kde velké procento lidí pracuje i více než 15 let. I v dnešní době se proto snažíme si mezi kandidáty vybírat a nepřijmeme každého.



Změnily se u vás ve firmě nároky na dovednosti lidí?

V provozu ani tak ne, ale kolegové v kancelářích se museli naučit dobře pracovat na dálku, ovládat Teamsy (firemní platforma, která umožňuje textovou komunikaci, video hovory, datové úložiště pro ukládání souborů a integraci dalších aplikací do tohoto prostředí – poznámka redakce), používat Outlook (e-mailový a groupwarový klient od společnosti Microsoft – poznámka redakce), pracovat flexibilně, přizpůsobovat se změněným potřebám.

Jakou formu/cestu nábory využíváte? Funguje to?

Využíváme snad všechny možné cesty. Právě nedávno jsem si dělala vyhodnocení, odkud nám přichází noví zaměstnanci, a jsou takové dva nejpodstatnější zdroje. První z nich je doporučení stávajících zaměstnanců. To nás velmi těší, protože to znamená, že naši zaměstnanci jsou spokojeni a líbí se jim u nás. Navíc jsou jimi doporučení nováčci pro nás lidi s referencí. Druhým zdrojem jsou naše vlastní kariérní webové stránky, které máme propojené s Facebookem. Tato dvě média společně fungují fantasticky. My jsme na sociálních sítích už nějakou dobu hodně aktivní, a to nejen na FB, ale i na Instagramu a LinkedIn. Na sítích máme propojení na naše kariérní webové stránky, kde se uchazeč dozví vše o vypsáních pozicích, naší společnosti, nabízených benefitech atd., jsou zde také videa. Jako třetí zdroj nám stále funguje inzerce, ale je pravda, že pouze na některé pozice. Pokud nás někdo osloví bez vypsání volné pozice, takového kandidáta si vyzpovídáme, a pokud pro něj nemáme aktuální pracovní nabídku odpovídající jeho profilu, s jeho souhlasem si informace o něm uložíme do databáze, se kterou aktivně pracujeme a oslovujeme zájemce zpětně. U technickohospodářských pozic se jedná o cílené vyhledávání, na to u nás máme skvělého kolegu recruitera. A pořád k mému překvapení jsou lidé, kteří se přijdou zeptat na práci osobně k nám na recepci, což je taky fajn.

Jak často nabíráte?

V podstatě nepřetržitě. Do výroby děláme nábor týdně, u pozic v kancelářích probíhá nábor na měsíční bázi.

www.praceontex.cz



ZŠ Liberec, Kaplického 384, p.o.

Základní škola Kaplického je škola, která má přibližně 500 žáků, součástí jsou i waldorfské třídy na odloučeném pracovišti. Škola umí pracovat s dětmi s nejrůznějšími speciálními vzdělávacími potřebami, soustavně ale pracuje i s nadanými žáky, kterým nabízí tzv. Centra nadání. Škola má přes 80 zaměstnanců, kteří neustále prochází nejrůznějším vzděláváním. Zažitým zvykem jsou společné teambuildingy celého týmu.

Na otázky odpovídá ředitel školy, pan Pavel Zeronik.

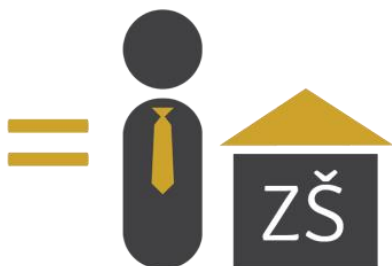
Jak změnil covid fungování personální práce u vás ve škole, především v oblasti nábory?

Nábor do školství je vždy omezený, čelíme nedostatku kvalitních zaměstnanců a některé aprobace jsou vysloveně

nedostatkové. Očekával jsem, že se v době covidu projeví zvýšený zájem o práci ve školství, že lidé budou hledat stabilitu a jistotu. Z mého pohledu se ale výrazná změna neudála. Povedlo se nám na polytechnické předměty získat do týmu dva inženýry, kteří kvůli stresu odešli z komerčního sektoru a kteří mají chuť učit. Musíme ale počítat s tím, že chvíli trvá, než si osvojí pedagogické dovednosti. Nabírali jsme i učitele jazyků z jazykových škol, které musely výrazně zredukovat svoji činnost.

Musel/a jste si osvojit nějaké nové dovednosti?

Více jsem se začal zabírat novými metodami výuky, hlavně přes počítač, hledal jsem nové cesty. Obecně více teď pracujeme s IT technikou ve vzdělávání, ale ve zdravé míře.



Jaký má vliv aktuální situace ve světě (válka, energie) na personální práci a oblast náboru?

Máme nové dvě ukrajinské zaměstnankyně – asistentka a pomocnice v kuchyni. Válka na Ukrajině nám spíše přinesla více papírování, byrokracie, starostí, přidala hodně práce. Do procesu přijímání lidí se to moc nepromítlo. Občas jsme měli požadavek od uchazeče z Ukrajiny, ale většinou neměli dostatečnou znalost češtiny. Bylo by velmi užitečné, kdyby se povedlo získat ukrajinského psychologa sdíleného mezi libereckými školami. Psychologa bychom obecně potřebovali i pro české děti. Také vnímám, že lidé v týmu jsou více ve stresu, i na ně krize doléhá. Znovu jsme například začali dávat zálohy před výplatou. Neustále se snažím tým stmelovat, pracovat s ním, abychom táhli za jeden provaz.

Obsazují se jiné/nové pozice? Na jaké kompetence se během výběru nováčků hlavně zaměřujete? Co se osvědčuje při ověřování kompetencí?

Především na odloučeném pracovišti se otevírají nové waldorfské třídy, kam hledáme pedagogy, hledáme pedagogy i do tandemové výuky. Nové pozice jako takové neobsazujeme. U nováčků je důležité, aby na sobě měli chuť pracovat. U pohovoru zjišťuji, co by mohli škole nabídnout, v užším kole pak děláme ukázkové hodiny. Pro mě je také důležité, aby nám nováček zapadl do kolektivu.



foto: Centrum Kašpar

Změnily se u vás ve škole nároky na dovednosti lidí?

Myslím, že ne. Pokud někoho poptávám, udělám si sním rozhovor a pak náslech ve třídě. Mám sadu otázek, které rád používám a pak to hodnotím. Důležitý je způsob odpovědi. Jestli umí pracovat s technikou, je pro mě druhořadé, to je doučím. Důležitý je vztah k dětem.

Jak často poptáváte?

Teď hledáme na odloučené pracoviště waldorfských tříd učitele, tam je to ale dlouhý proces výběru především z toho důvodu, že se jedná o jinou formu pedagogiky. Standardně jsou tam přijímací rozhovory, ukázkové hodiny a pak si vybíráme.

Jaké formy náboru využíváte?

Hlavně EDULK (*regionální portál pro pracovní inzerci ve školství – poznámka redakce*), ten nám dobře funguje. Nepedagogické pozice poptáváme i na facebooku a velmi nám funguje osobní doporučení. Spolupráce s Úřadem práce se nám neosvědčila. Do waldorfských tříd nejvíce využíváme web, odborná periodika, ale i komunitu rodičů. Dříve se nám téměř denně naslepo hlásili zájemci o zaměstnání, teď je to sporadické. Tuto databázi využívám během roku, oslovuju ty zájemce, kteří mi dali souhlas s uchováním jejich životopisu.

www.zs-kaplickeho.cz



Taky už jste si mysleli, že jste vytvořili skvělý inzerát nebo životopis a nepřišla žádná reakce? Taky máte pocit, že na pohovoru pokládáte/dostáváte stále stejné otázky a výsledky nejsou uspokojivé?

Také máte pocit, že Vaše firemní kultura / životní situace je natolik specifická, že nenajdete ten správný protějšek na trhu práce?



CENTRUM

Podívejte se komplexně na svůj proces nábory a objednejte si konzultaci. Připravte se poctivě na hledání té správné práce a využijte poradnu Centra Kašpar.



V přeletu Centra Kašpar

Letecky k benefici Ušij tašku - zaměstnej člověka

Startuje desátý ročník kampaně Ušij tašku - zaměstnej člověka. Zapojte se také a pomáhejte s námi. Ušijte nebo uháčkujte tašku, kabelku, batůžek, nebo i jiný textilní výrobek (sukně, šaty, čepice, kuchyňské chňapky, pletené ponožky). Kreativitě se meze nekladou. Všechny výrobky prodáme **25. 11. 2023 na benefici Kašparovo (nejen) taškaření**. A pozor - desátý ročník s sebou přináší zásadní změnu. **Benefice se uskuteční v nových prostorách!**

Hledáme také nadšené ambasadory a ambasadorky, kteří by pro benefici dokázali uspořádat workshopy šití tašek či jiných výrobků. Zájemci, prosíme, ozvěte se na e-mail. Děkujeme.

petra.hottmarova@centrum-kaspar.cz



foto: Centrum Kašpar



foto: Centrum Kašpar

Kdo a co letí příště?

Chcete být firmou, která v podzimním čísle našeho zpravodaje představuje své zkušenosti s teambuildingovými akcemi? Ozvěte se nám na email: ivana.sulovska@centrum-kaspar.cz



www.centrum-kaspar.cz
ivana.sulovska@centrum-kaspar.cz

Centrum Kašpar
Měníme pohled na zaměstnávání lidí.