

Reštart pracovného trhu

Matej Cifra „Sajfa“

Sloboda nie je samozrejmosť a treba o ňu každý deň stáť a bojovať za ňu

04

Diverzita a inklúzia sú kľúčové slová

10

Rozvíjanie líderských zručností

13

Pandemická situácia otvorila ženám nové pracovné príležitosti



FOTO: ARCHIV JIM

Podujatie Czech
Top 100, jún 2019,
odovzdávanie ceny
Ambasador ČR.



Jan Mühlfeit: *Je dôležité sústrediť sa na cestu, nie na výsledok*

Rozhovor s globálnym stratégom, koučom top manažérov, umelcov, olympijských víťazov a autorom bestselleru „Pozitívny líder“, s Jánom Mühlfeitom.



Jan Mühlfeit
český manažér, globálny
stratég, kouč a mentor

O zamestnancoch hovoríte ako o primárnej hodnote každej firmy. Vnímate, že takto na zamestnancov nahliada aj väčšina českých firiem, alebo to stojí na úplne iných princípoch?

Najskôr by som chcel vysvetliť, prečo si to vlastne myslím. Nezáleží na tom, či hovoríme o biznise alebo športe, jediné, čo konkurencia nemôže skopirovať, sú zamestnanci. V českých firmách sú v tomto prístupe veľké rozdiely, nie je to dané ani tak veľkosťou firmy ako vedením. Za ostatných 20 rokov sa situácia veľmi zmenila, nie sme ešte na úrovni západnej Európy, ale urobili sme veľký krok vpred.

Aktuálne sa hovorí o úspechoch českých olympionikov, ktorí aj vďaka vám dosiahli na najcennejšie kovy na olympijských hrách.

Ako ich vediete k čo možno najlepším výsledkom?

Ja sa s nimi venujem najmä tomu, aby sa pozerali na svoj výkon a na svoju cestu a každý deň im hovorím, aby si pripomenuli, čo bolo za daný deň dobré a prijali to, čo dobré nebolo, a tiež si predstavili, ako to budú robiť ďalej. Táto jednoduchá technika pomáha generovať hormón dopamín, ktorý vás v podstate pochváli za to, čo ste dosiahli a zároveň vám dáva energiu v tom pokračovať. Snažím sa ich teda inšpirovať, aby sa sústredili na cestu a nie na konkrétny výsledok.

Predpokladám, že mnoho vašich poznatkov pramení z pôsobenia v Microsofte. Myslíte si, že sa tieto metodiky dajú využiť na každé pracovné prostredie, alebo je potrebné pracovať s výraznými špecifikami?

To hlavné, keď hovorím, že ľuďom pomáham pochopiť, kto sú, aby mohli pochopiť, kým byť môžu, je zhruba z 80 % prenositeľné. Základné prvky a pravidlá sú rovnaké a nezáleží na tom, či má firma 5 zamestnancov, alebo 500.

Posledná otázka sa týka syndrómu vyhorenia, s ktorým máte skúsenosti. Čo k syndrómu vyhorenia vedie, čo obnáša a ako sa s ním vysporiadať?

Ja som dokonca bojoval s ťažkou depresiou. Dôjde k tomu tak, že aj keď robíte veci, ktoré vás bavia, ale nie ste schopný odpočívať mentálne, hlava sa unaví. Telo vám dáva signály a psychická bolesť sa začne pretvárať v bolesť fyzickú. Všeobecne by mali ľudia viac odpočívať, a keď k niečomu takému dôjde, okamžite vyhľadať lekársku pomoc.

Sledujte nás


facebook.com/lifestyleinfompczsk

[Mediaplanet_czsk](https://www.instagram.com/Mediaplanet_czsk)


Recyklujte, prosím

Rastieme každý deň a chceme, aby naši ľudia rástli s nami

Máme pozície pre nadšencov cudzích jazykov, kde sa snúbi pro-zákaznícke myslenie s komunikáciou v rôznych jazykoch, hovorí Sonia Kania, HR riaditeľka spoločnosti Arval Regional Center.



Sonia Kania
HR Director
spoločnosti
Arval Regional Center

Orientujete sa na holandský a belgický trh, v akých jazykoch by mal byť teda kandidát zdatný?

Naše Arval Regional Center podporuje už 23 krajín nielen v Európe, a teda jazykovo zdatní kandidáti majú u nás veľkú šancu uplatnenia. V najbližšom období však našu pozornosť sústreďujeme na migrácie služieb z Holandska a Belgicka, kde sme začali poskytovať podporu v rámci technického oddelenia už tento rok a plánujeme rozšíriť záber do ďalších

oblastí ako call centrum a administratívna podpora. Kandidáti, ktorých na tieto pozície hľadáme, by mali ovládať holandský jazyk na akejkoľvek úrovni a mali by zdieľať spoločné nadšenie pri dosahovaní cieľov.

Ste automobilová spoločnosť, nájdú aj napriek tomu uplatnenie u vás aj ženy?

Napriek tomu, že náplň nášho biznisu sa môže zdať viac atraktívna pre mužov, pracuje u nás o 12 % viac žien! To svedčí o rôz-

norodosti pozícií, ktoré u nás máme zastúpené. Vo finančnej oblasti sa uchádzači môžu uplatniť v účtovníctve, kontrolingu či analytike. Máme však aj pozície pre nadšencov cudzích jazykov, kde sa snúbi pro-zákaznícke myslenie s komunikáciou v rôznych jazykoch. A čím sa naše pozície líšia od tých v klasických „SSCčkách“? U nás zamestnanec pozná celý životný cyklus služby, ktorú ponúkame, a teda dokáže kariérne rásť v akomkoľvek odbore a posúvať svoje znalosti vyššie každým dňom, nielen vo svojej špecializácii.

Aké sú teda možnosti kariérneho rastu?

Vďaka rôznorodosti poskytovaných služieb naším regionálnym centrom, majú naši kolegovia možnosť rotovať medzi jednotlivými oddeleniami a vyskúšať si, v ktorej oblasti sa cítia

najlepšie. Podporujeme mobilitu nielen naprieč našou organizáciou, ale aj v rámci skupiny BNP Paribas. Zároveň sa snažíme, aby naši talentovaní zamestnanci rástli aj hierarchicky. Organizujeme rôzne akadémie a talentové programy, kde rozvíjame potenciál našich zamestnancov a pripravujeme ich na budúce úlohy v líderských alebo špecialistických pozíciách. Mnohí z manažérov a expertov vzišli práve z týchto iniciatív a dokázali sa úspešne presadiť a kariérne vyrásť.

Kde všade pôsobí vaša spoločnosť?

K dnešnému dňu poskytujeme služby 23 krajinám v 8 rôznych jazykoch, a to všetko v počte 210 zamestnancov. Sme mladý kolektív, pracujúci v neformálnej uvoľnenej atmosfére, plný nápadov a inovácií, ktorý si užíva možnosť byť súčasťou niečoho dynamického a kreatívneho.

Vďaka rozdielom je život aj práca oveľa inšpiratívnejšia a zaujímavejšia

Slováci, ktorých poznám, sú hlavne pracovití, zaniatení, ale zároveň kladú dôraz na vyváženost pracovného a osobného života, hovorí generálny riaditeľ spoločnosti Arval Regional Center, Marius Wijnen.



Marius Wijnen
generálny riaditeľ
spoločnosti
Arval Regional Center

Ako sa vám páči Slovensko? Čo bolo pre vás najväčším kultúrnym šokom?

Slovensko vnímam ako veľmi priateľskú krajinu, s nádhernou prírodou a históriou, kde žijú milí a otvorení ľudia. Strávil som svoju dovolenku cestovaním po Slovensku a postrehol som aj veľké rozdiely medzi Bratislavou a ostatnými regiónmi. Najväčším kultúrnym šokom, po príchode na Slovensko, bol pre mňa obrovský rešpekt ľudí k hierarchii v organizáciách. V porovnaní s Holandskom, kde ľudia povedia to, čo majú na srdci bez ohľadu na pozíciu, je to veľký rozdiel.

Prečo ste sa rozhodli prísť práve na Slovensko? Boli ste tu už niekedy v minulosti?

Slovensko bola pre mňa jasná voľba, keďže mi bola ponúknutá pozícia generálneho riaditeľa v Arval Regional Center, ktoré sídli v Bratislave. Navštívil som krajinu aj predtým niekoľkokrát z pracovných dôvodov, a taktiež som tu strávil víkend s manželkou. Najviac nás oslovilo krásne historické centrum mesta s promenádou pri Dunaji, kde cítiť na každom kroku medzinárodnú atmosféru.

V čom sú Slováci a slovenská kultúra odlišné od Holandska? Čo sa vám tu páči a čo vám, naopak, chýba z domova?

Slováci, ktorých poznám, sú hlavne moji kolegovia a vnímam najmä ich pracovitost, zaniatenost, ale zároveň aj dôraz na vyváženost pracovného a osobného života. Páči sa mi, ako sú rodinne založení, ako trávia voľný čas športom alebo s rodinou v prírode. Tam, kde sú Slováci vo svojom prístupe jemní a uhladení, môžu byť Holanďania, ktorí sú inak tiež veľmi milými ľuďmi, oveľa bezprostrednejší a dokonca v zahraničí vnímaní ako neslušní. Celý život pracujem v medzinárodnom prostredí a vďaka rozdielom v kultúre je život aj práca oveľa inšpiratívnejšia

a zaujímavejšia. Čo mi však chýba z Holandska, sú rodina a priatelia.

Aké máte plány so slovenskou pobočkou? Je niečo konkrétne, čo by ste tu chceli dosiahnuť?

Arval Regional Center bolo vytvorené v roku 2015 s cieľom vybudovať servisné centrum, ktoré bude efektívne a profesionálne vykonávať hlavné prevádzkové a finančné procesy pre dcérske spoločnosti operatívneho lízingu ARVAL v 15 krajinách Európy. Teraz, keď zamestnávame cez 200 zamestnancov a podporujeme 23 krajín, je ambíciou rozšíriť aktivitu na 380 ľudí v roku 2025, pridávať nové služby, rozširovať rozsah, kvalitu a spokojnosť a stať sa centrom odbornosti skupiny Arval.



Diverzita a inklúzia nie sú u nás len prázdne slová



Zuzana Baloghová
Head of people processes
Lidl Slovenská republika v.o.s.

Koho v súčasnosti hľadáte do svojich zamestnaneckých radov?

Vďaka skvelej práci našich viac ako 6 000 kolegýň a kolegov, ako aj priazni našich zákazníkov, neustále rastieme v rámci celého Slovenska. To nám dáva možnosť mať neustále otvorené nové pracovné pozície, či už v oblasti predaja, logistických centier, ale aj v centrále v Bratislave. Lidl je skvelé miesto, kde môžete svoju kariéru začať, rozvíjať a pracovať až do zaslúženého odchodu do dôchodku. Do našej spoločnosti prijímame tých, ktorí majú radi dynamiku a nuda je ich najväčší nepriateľ. Získajú stabilnú prácu v rámci celého Slovenska, čo je dôležitým atribútom v každej dobe, výbornú mzdu a mnoho zaujímavých benefitov, ktoré si sami vyberú z interného benefitného portálu podľa ich preferencie, vo výške 250 eur ročne.

Majú u vás ženy rovnaké uplatnenie a možnosť profesijného rastu ako muži?

U nás považujeme rovnaké odmeňovanie a možnosti rastu za samozrejmosť a vážime si prácu oboch pohlaví rovnako. O tom svedčí aj fakt, že 49 % manažérskych pozícií zastávajú práve ženy. Celkovo sa téme diverzity a inklúzie v ostatných mesiacoch intenzívne venujeme, z čoho vyplynula aj naša kampaň „Rozní = Rovní“. Tá má za úlohu aktívne oslovovať tému rovnakých platových možností, keďže v tejto téme má aj Slovensko, bohužiaľ, ešte stále rezervy.

Ponúkate aj iné možnosti než prácu na plný úväzok?

Áno, ak nám to prevádzka umožňuje, robíme to radi. Hoci sme tento nástroj primárne smerovali na ženy, najmä po návrate z materskej či rodičovskej dovolenky, vidíme rastúci trend a záujem aj u mužov. Tento model sa osvedčuje aj v životných situáciách, kedy je potrebná flexibilita z iných dôvodov. Práve v rámci predajní a logistických centier máme širokú ponuku skrátených úväzkov, dokonca sme otvorili aj ponuky výhradne víkendovej práce. Máme tiež niekoľko študentských programov, v rámci ktorých sa dá sklbiť štúdium s dobrým zárobkom aj získaním relevantnej praxe.

Akými aktivitami sa snažíte podporovať diverzitu a inklúziu na pracovisku?

Výborným príkladom sú naše zamestnanecké programy starostlivosti. Takzvané benefity má napríklad predavač/ka – pokladník/čka úplne rovnaké ako generálny riaditeľ. Nerobíme rozdiely na základe rodinného stavu, či má päť detí, alebo ani jedno. Máme tiež nastavené transparentné a férové pravidlá pre výberový proces. Na pozície si vyberáme najlepšieho kandidáta či kandidátku, s najlepším predpokladom uspieť na pracovnej pozícii. Ja sama som sa stala taktiež ambasádorkou pre diverzitu v našej spoločnosti, čo je pre mňa v prvom rade veľká česť a zároveň zodpovednosť. Som odhodlaná venovať sa tejto téme naozaj naplno, aby každý v Lidli i mimo neho si mohol byť istý, že diverzita a inklúzia nie sú u nás len prázdne slová. Mojim cieľom je, aby sa táto téma prenášala do každodenného života nás všetkých. Chceme, aby sa všetci cítili dobre a mali vhodné pracovné prostredie. Mojou víziou je diverzita ako súčasť nášho DNA.



Správna voľba



FOTO: Archiv Sajfa



Influencer nie je profesia

Matej Cifra, alias Sajfa, sa už dlhé roky žije ako rozhlasový moderátor. My sme sa s ním porozprávali o tom, aké je to byť sám sebe pánom, ale aj o novodobom influencerstve a súčasných zmenách na pracovnom trhu.

Aké je to pracovať na voľnej nohe? Aké sú klady a zápory?

Je to určitá forma slobody, ktorú človek môže pociťovať, pretože jeho povinnosťou nie je sedieť v práci v presne stanovenom čase. Človek je trochu viac sám sebe pánom a dokáže variabilnejšie narábať so svojím časom. Ale... A to treba zdôrazniť – jeho pláca závisí od jeho výkonu a ten treba podať na 100 %. Neexistuje, že človek na voľnej nohe pracuje menej, alebo má príležitosť sa viac povedzme flákať. Tak to nie je. Byť sám sebe pánom a sám dohliadať a kontrolovať samého seba a svoj pracovný čas je častokrát náročnejšie, ako keď má nad sebou človek nepríjemného šéfa, ktorý vám dýcha na krk.

Myslíte, že sa práca influencerov potýka s rovnakými úskaliami ako u bežných povolání?

Ja by som sám svoju prácu nedefinoval predovšetkým ako prácu influencera. V mojom prípade influencerstvo prišlo prirodzene ako istý doplnok mojej profesie. Ja som predovšetkým rozhlasový moderátor a istá dávka pozornosti a povedzme popularity mi priniesla možnosť narábať komerčne aj so svojím dosahom

na sociálnych sieťach. Myslím si, že influencer nie je profesia ako taká. Influencerstvo sa nedá študovať, nedá sa mať z neho doktorát, nedá sa to niekoho naučiť. Je to podľa môjho názoru akýsi bočný „produkt“ toho, čo človek robí ako svoju profesiu. Moderátor môže byť aj influencer, rovnako spevák môže byť influencer, raper, herec, komik a podobne. To všetko sú ľudia, ktorí sa živia svojou profesiou a tú istým spôsobom dokážu prezentovať aj na sociálnych sieťach.

Je náročnejšie uspokojiť a potešiť zákazníka/diváka teraz ako v minulosti?

Ludské potreby sú do veľkej miery podobné, či sa bavíme o období 20 rokov dozadu, alebo 300 rokov dozadu. Ak sú splnené tie základné, tak ľudia túžia po troške rozptýlenia, zábavy, uvoľnenia. Túžia po nejakej forme entertainmentu. Jediné, čo sa principiálne zmenilo, je čas, ktorý chcú venovať vyhľadávaniu zábavy a rozptýlenia. Chcú to hneď, čo najskôr a čo najrýchlejšie. Žiadne čakanie na nedeľný večer. Ludská pozornosť sa výrazne skrátila. Ak vás video na YouTube alebo na TikToku nezaujme do 20-tich sekúnd,

tak mu už nedáte ďalšiu šancu. Skrátená pozornosť a „klikanie“ je zaujímavý fenomén tejto doby.

Myslíte, že generácia Z a súčasná pracovná situácia zmení pracovný trh nadobro? Napríklad, že práca z domova a flexibilnejší pracovný čas už bude normou?

Vnímam to tak, že trh sa bude vždy vyvíjať a jeho zmeny možno v porovnaní s minulosťou prichádzajú rýchlejšie, či možno razantnejšie. Pred pár rokmi bolo nepredstaviteľné, aby veľké firmy nechali ľudí pracovať z domu a vidíme, že dnes je to

štandard, ktorý tu možno ostane na dlhé obdobie.

Podstatné však je, že sa šikovní ľudia budú vždy vedieť prispôbiť situácii. Dnes neexistuje pre mladých ľudí rečová bariéra, neexistujú hranice, žijeme v najslobodnejšej dobe, v akej sme kedy žili, a to nám otvára neuveriteľné príležitosti. Treba sa ich len chopiť, mať otvorené oči, myseľ a srdcia a môžeme byť produktívni a šťastní v každom veku. Jedným dychom však treba dodať, že sloboda nie je samozrejmosť a treba o ňu každý deň stáť a bojovať za ňu. Lebo len keď ju človek stratí, pochopí, ako veľmi málo si ju vážil.

i Matej „Sajfa“ Cifra

Matej „Sajfa“ Cifra je slovenský rozhlasový a televízny moderátor, youtuber a influencer. Vyštudoval Filozofickú fakultu UK, odbor učiteľ agličtiny a slovenčiny. Ako učiteľ pôsobil na bratislavskom gymnáziu, neskôr začal pracovať vo Fun Rádiu, kde pôsobí dodnes. Podporuje charitatívne projekty, vo voľnom čase rád športuje. Spolu s manželkou Veronikou Cifrovou Ostrihoňovou, slovenská redaktorka a moderátorka, vychovávajú dcéru Sáru.

Ing. Ján Klimko
vedúci oddelenia výskumu a vývoja
Schaeffler Kysuce
Kysucké Nové Mesto

Akým smerom sa uberá spoločnosť Schaeffler Kysuce?



Môžete nám, prosím, najprv priblížiť, aké produkty vyrába spoločnosť Schaeffler Kysuce?

V spoločnosti Schaeffler, ktorá patrí k popredným medzinárodným dodávateľom pre automobilový a ostatný priemysel, sa na Kysuciach vyrába pomerne široký sortiment produktov. Medzi naše výrobky patria napríklad jednoduchšie komponenty ako jednoradové a dvojradové guľôčkové ložiská, ktoré sme začali vyrábať asi pred dvadsiatimi rokmi. Neskôr sa výroba rozšírila aj o zložitejšie komponenty, ako napr. nápravové ložiská alebo produkt guľkovo-závitového prevodu pre posilňovače riadenia. Zaoberáme sa však aj výrobou komplikovaných mechatronických systémov, napríklad aktívnych stabilizátorov náklonu vozidla, prevodoviek pre elektroosi alebo tzv. modular clutch aktivátorov, ktorých základná činnosť spočíva v ovladaní spojky pohonnej jednotky pre oblasť e-mobility.

Prečo skupina Schaeffler v súvislosti s realizáciou e-mobility projektov vidí veľký potenciál práve v kysuckom závode?

V roku 2000 sme vytvorili malú

skupinu konštruktérov, ktorá postupom času zlepšovala svoje kompetencie. Naši konštruktéri tak nielen pripravovali projektovú dokumentáciu, ale neskôr ju s pomocou oddelenia simulácií začali optimalizovať a nakoniec ju aj fyzicky testovali. Postupom času sme rozšírili naše kompetencie v oblastiach aplikačného inžinierstva a projektového manažmentu. Vďaka všetkým týmto kompetenciám sme nezávislí na centrále a vieme v rámci regiónu samostatne fungovať ako súčasť centrály. Tieto kompetencie nás posunuli ďalej od mechanických k mechatronickým R&D systémom pre oblasť pohonov e-mobility.

Aké projekty plánujete v rámci rozširovania pôsobnosti v tejto oblasti?

Projekty v rámci oblasti e-mobility sa budú týkať troch možností hybridizácie. Pôjde o projekty pre tzv. P2 hybridné moduly, kedy vytvoríme dodatočnú, mechatronickú pohonnú jednotku. Druhou oblasťou projektu budú tzv. hybridné prevodovky DHT, teda P3 hybridizácia. Posledná skupina týchto projektov je tzv. P4 hybridizácia, čo predstavuje vývoj kompletnej elektroosi.

R&D centrum vašej spoločnosti zastrešuje jednu z najväčších a najkomplexnejších výskumných a vývojových aktivít v rámci Slovenska. V čom spočíva komplexnosť tohto R&D centra?

V tomto centre interdisciplinárne zapojujeme tri veľké oblasti vysokoškolského štúdia, teda oblasť mechaniky, elektrotechniky a softvérového inžinierstva, ktoré integrujeme do jedného celku. Komplexnosť možno vidieť aj v jednotke elektrického pohonu vozidiel, vzhľadom na to, že sa u nás bude realizovať celý jej vývoj.

Ako sa s ohľadom na transformáciu smerom k novým spôsobom mobility menia požiadavky na zamestnancov vo vašom závode?

Neustále rozširujeme tímy v oblasti elektrotechniky a softvérového inžinierstva a nároky sa zvyšujú najmä v mechatronike, takže sa zamestnanci nemôžu orientovať iba v jednej oblasti. Zároveň sa nám rozrastá aj portfólio kompetencií o tzv. systémovú architektúru, ako aj o funkčnú bezpečnosť.



Neustále rozširujeme tímy v oblasti elektrotechniky a softvérového inžinierstva.

Akým spôsobom si zamestnanci rozširujú svoju kvalifikáciu v oblasti e-mobility?

Vzhľadom na to, že e-mobilita je pre nás aktuálne veľmi dôležitou témou, vytvárame pre našich inžinierov preškolovacie koncepty Fit4Mechatronics, pomocou ktorých sa im snažíme doplniť vedomosti tak, aby dosiahli už spomínané interdisciplinárne vzdelanie. Nezabúdame však ani na našich stredoškóľakov a študentov vysokých škôl, ktorým pomáhame so vzdelaním pomocou praktických kurzov a programu Young Engineer.

www.emobility-schaeffler.sk

SCHAEFFLER



FOTO: AdobeStock

Kybernetická bezpečnosť (Cyber Security) je odvetvie výpočtovej techniky známej ako informačná bezpečnosť. Zaoberá sa odhaľovaním a eliminovaním rizík spojených s používaním počítača.

Pre ESET je spoločenská zodpovednosť prioritou



Lucia Marková
CSR manažérka spoločnosti ESET

Spoločnosť ESET sa často prezentuje ako príklad úspešného príbehu slovenskej firmy, ale aj ako príklad spoločnosti, ktorá sa venuje téme spoločenskej zodpovednosti. „Chceme, aby bolo naše podnikanie férové a udržateľné, aby sme mali spokojných zamestnancov i zákazníkov, a nie je nám ľahostajný ani náš dopad na životné prostredie. Vo všetkých oblastiach, kde pôsobíme, chceme prinášať inovácie,“ vysvetľuje Lucia Marková, CSR manažérka spoločnosti ESET.

Svoje úsilie venuje ESET najmä téme podpory vedy a vzdelávania v oblasti digitálnej bezpečnosti. Na Slovensku spustila vzdelávací projekt **bezpecnenanete.sk**, ktorého cieľom je zrozumiteľným jazykom priblížiť problematiku internetovej bezpečnosti. Projekty Digital Skills a Security Girls sú zasa zamerané na rozvoj digitálnych zruč-

ností či prítiahnutie dievčat a žien do oblasti IT. Vízia podpory vedeckého poznania stála aj na začiatku prestížneho **ocenenia ESET Science Award**. Jeho cieľom je zviditeľniť osobnosti slovenskej vedy, posilniť ich postavenie v spoločnosti a zvýšiť význam slovenskej vedy v medzinárodnom meradle. „Sme presvedčení, že kvalitná veda mení našu krajinu k lepšiemu a posúva ju vpred. Veľmi si vážime, že o špičkových vedcoch pôsobiach na Slovensku rozhoduje rešpektovaná medzinárodná komisia na čele s nositeľom Nobelovej ceny,“ dopĺňa Marková.

Ďalším cieľom spoločnosti je zníženie jej environmentálneho vplyvu. Ako to chce ESET dosiahnuť, hoci ako IT firma nepatrí k najväčším znečisťovateľom? „Napríklad vybudovaním špičkového technologického kampusu, ktorého prioritou bude minimálna uhlíková stopa,“ upresňuje Marková. Záro-

veň dodáva, že dnešným uchádzačom o prácu nie je ľahostajné, kde budú pracovať. Hodnoty a spoločenská zodpovednosť firmami významne ovplyvňujú rozhodovanie uchádzačov o zamestnanie. „Z interných prieskumov vychádza, že naši zamestnanci vysoko hodnotia práve hodnoty a atmosféru vo firme. Máme vytvorený dobrovoľnícky program, v rámci ktorého sa môžu realizovať ako dobrovoľníci či pôsobiť v našich vzdelávacích programoch. Cez zamestnanecký grantový program tiež podporujeme organizácie, v ktorých sú naši kolegovia aktívni. Sme vďační a hrdí, že angažovanosť našich zamestnancov rastie,“ uzatvára Lucia Marková, CSR manažérka spoločnosti ESET.



Naštartuj svoju kariéru

Rozhodujete sa pre zmenu povolania? Alebo si máte svoje povolanie ešte len vybrať? Som presvedčená, že vaša správna voľba bude časom potvrdená výrokmi: „Baví ma, čo robím. Ani neviem, ako mi ubehol čas v práci.“



Mgr. Emília Jányová
Lopušníková
prezidentka ALKP
www.alkp.sk

Zotrvanie desaťročí na jednom pracovnom mieste sa stáva skôr výnimkou. Ku kariérnej zmene najčastejšie pristupujú osoby v zrelom veku. Chcú uniknúť zo stereotypu, učiť sa novému, hľadajú lepšieho šéfa či vzťahy na pracovisku, vyšší zárobok, viac kompetencií, dobrý sociálny program, viac flexibility, alebo chcú chodiť do práce pešo... Špecifikom sú mladí ľudia, ktorí v prvých dvoch pracovných rokoch zmenia prácu aj trikrát. Majú pocit, že chceli niečo „viac“. V horšom prípade už počas štúdia cítia, že vo voľbe šliapli vedľa.

Či ste študent a rozhodujete sa o svojom budúcom povolaní, alebo už máte určitú pracovnú históriu a rozmyšľate, ako ďalej, v oboch prípadoch vám so „správnou voľbou“ pomôže množstvo poradcov – neodborníkov, napr. priatelia či rodinní príslušníci. Tu je potrebné byť obozretným, pretože do vášho života nevedome vsádzajú svoje vlastné predstavy a potreby. Odporúčam vyhľadať kariérneho poradcu, výchovného poradcu ale-

bo kouča, ktorý sa profesionálne zaoberá voľbou povolania a budovaním kariéry. Pomôže vám objaviť vlastné talenty, hodnoty, potreby, skutočné záujmy, ako aj schopnosti, ktoré sú potrebné pre dosiahnutie kariérnej spokojnosti.

Alternatívou k individuálnemu poradenstvu sú kurzy kariérneho poradenstva, ktoré robíme aj my v Asociácii lektorov a kariérnych poradcov. Cez techniky kariérneho poradenstva a vlastné sebazpoznanie zistíte, kto som a čo chcem. Tu môžeme hovoriť o sile podpornej skupiny, kde sa zároveň učíme aj zdieľaním skúseností účastníkov kurzu.

Skúste si napríklad odpovedať na otázky:

Aké odvetvia ma inšpirujú? – Móda? Technológie?
Čo ma motivuje? – Zdĺžanie prekážok? Istoty?
Dobré vzťahy?

Som operatívny a flexibilný, alebo plánovitý a systematický?

Čo viem/chcem ponúknuť a v čom sa potrebujem dozvedať?

Kto bude mojím oporným bodom a podporovateľom pri mojej kariérnej ceste?

Sprevádzajúca „ruka“ odborníka na individuálnom sedení alebo prostredníctvom lektora na kurze vám poskytne pomyselné zázemie, pretože aj tu platí osvedčené „ve dvou se to táhne líp“. Pri kariérom rozhodovaní sa oplatí nebyť sám.

i Mgr. Emília Jányová Lopušníková

V oblasti vzdelávania dospelých sa pohybujem 17 rokov. Začínala som ako lektorka a kariérna poradkyňa, neskôr som bola riaditeľkou vzdelávacej spoločnosti. Pred deviatimi rokmi som založila Asociáciu lektorov a kariérnych poradcov, ktorej misiou je zvyšovanie kvality vzdelávania a kariérneho poradenstva na Slovensku. Okrem sveta vzdelávania sa ako riaditeľka Červeného kríža v Banskej Štiavnici aktívne venujem napĺňaniu poslania tejto najväčšej humanitarnej organizácie na svete. Môj trojlístok pôsobenia uzatvára Vidiecka organizácia pre komunitné aktivity v Banskej Bystrici, kde prostredníctvom môjho tímu pomáhame ľuďom budovať lepší život na vidieku.

Vodárne

investujú aj do ľudí

Do BVS chceme pritiahnúť viac mladých ľudí a všetkým zamestnancom poskytujeme dodatočné benefity, hovorí generálny riaditeľ Bratislavskej vodárenskej spoločnosti Peter Olajoš.



Peter Olajoš
generálny riaditeľ
Bratislavskej
vodárenskej
spoločnosti



Veľa sa hovorí o tom, že vodárenská infraštruktúra potrebuje výrazne obnoviť. Je to pravda?

Áno. Časť z našich rozvo-
dov vody, ale aj kanalizácie
sú už po dobe svojej techno-
logickej životnosti a už mali
byť vymenené. To sa v mi-
nulosti z rôznych dôvodov
neurobilo a my teraz dobie-
hame obrovský investičný
dlh, rádovo v stovkách mi-
liónov eur. Čo chceme však
zdôrazniť, tak investície,
ktoré potrebujeme urobiť,
nemôžu smerovať iba do
infraštruktúry. V porovna-

ní s minulosťou sme začali
viac investovať aj do našich
zamestnancov.

Prečo?

Pretože rovnako ako
infraštruktúra, aj perso-
nálna politika v BVS bola
zanedbaná. Mali sme veľa
zamestnancov, ktorí sa blí-
žili k dôchodkovému veku
a nikto neriešil, čo sa stane,
keď sa rozhodnú prestať
pracovať. Rovnako sme ne-
boli konkurenční ani v pla-
tovej oblasti.

Takže ste plošne zdvihli platy?

Platy sme zdvihli všetkým
profesiám, ktoré boli pod
úroveňou trhu. V minulom
roku sme urobili veľkú
analýzu platov našich priro-
dzených konkurentov. Teda
veľkých infraštruktúrnych
firiem. Porovnávali sme zák-
ladné platy na jednotlivých
pozíciách a tie sme potom aj
v BVS upravili tak, aby sme
boli konkurencieschopní.
To znamenalo hlavne vyš-
šie platy na robotníckych
profesiách, ale nielen tam.
Toto bol pre nás prvý krok,
aby sme zatraktívili prácu
v BVS a mohli začať oslovo-
vať mladých ľudí, aby k nám
prišli pracovať.

Takže okrem vyšších platov ste robili aj ďalšie zmeny?

Samozrejme. Máme nad-
štandardne vysoký prí-
spevok na obed, zamest-
nancom ponúkame rôzne
formy benefitov a čo bolo
v minulom roku mimo-
riadne dôležité, veľmi zod-
povedne sme sa postavili
k našim zamestnancom
počas krízových situácií
v súvislosti s pandemiou
covidu. Snažíme sa aj
smerom k verejnosti jasne
komunikovať, že sme veľ-
ká, stabilná a zodpovedná
spoločnosť, ktorá si svojich
zamestnancov váži a má
im čo ponúknuť.

Čo také špeciálne ste robili pre zamestnancov počas vrcholu pandémie?

V prvom rade sme boli zod-
povední. Prechod na home
office sme urobili ako jedni
z prvých. Rovnako aj všet-
ky ďalšie preventívne opat-
renia sme robili spravidla
skôr, ako o nich rozhodla
vláda. Okrem toho sme
všetkých zamestnancov
motivovali k tomu, aby
sa správali zodpovedne.
Ak bol niekto v karanténe
alebo mal pozitívny test,
mohol využiť špeciálny
program COVID Plat plus,
kedy sme mu určitý čas
platili plnú mzdu. Rovnako
sme mali aj vlastné kolo
testovania kľúčových za-
mestnancov a ako podnik

kritickej infraštruktúry
sme mali možnosť našich
zamestnancov prednostne
očkovať.

Ocenili ľudia tieto kroky?

Treba otvorene povedať,
že veľa vecí sa v BVS po
príchode nového vedenia
zmenilo. Teda ľudia majú
viac práce, viac sa sústre-
ďujeme na to, aby sme veci
robili poriadne a syste-
maticky. Zmeny v platoch
bola iba jedna z vecí, ktoré
sme zmenili. Ja osobne
mám pocit, že ľudia sú so
zmenami v BVS spokojní,
pretože vidia, že to dáva
zmysel. Tento môj názor
potvrďuje aj fakt, že sme
vyhrali titul Top zamest-
návateľ roka 2020 vo svojej
kategórii.

Máte aktuálne voľné pozície?

V skupine BVS pracuje
viac ako 1 300 ľudí. V takto
veľkej spoločnosti ne-
ustále niekoho hľadáte.
Pre mňa je dôležité, aby
sme postupne omladili
tím našich ľudí. Aby naši
skúsení zamestnanci stihli
odovzdať vedomosti, ktoré
tu za svoju kariéru získali.
Treba totiž povedať ešte
jednu vec, ktorú BVS svo-
jim zamestnancom ponú-
ka. A tou je stabilita. Nech
sa svet zmení akokoľvek,
vodárne tu budú vždy.



Benefity BVS

Stabilné pracovné prostredie

Prednostné očkovanie
zamestnancov

Špeciálny platový
mechanizmus počas karantény

Možnosť **vzdelávať**
sa aj počas Home office

Najzamestnávateľ
v roku 2020 v oblasti verejnej správy

AIESEC:

Rozvíjanie líderských zručností je odpoveď

Leadership v pracovnom prostredí znamená pozitívny vplyv na kolegov tak, aby svoju prácu vykonávali najlepším možným spôsobom – tak znie jedna zo všeobecných poučiek, ktoré vám vypluje Google pri hľadaní slova „leadership“.



Simona Müllerová
manažérka pobočky
AIESEC Bratislava
(2020-2021)

Abstractne napísaná definícia však za sebou skrýva mnoho ďalšieho, napríklad efektívnu komunikáciu, empatiu, pozitívne zmyšľanie, sebavedomie, víziu či zodpovednosť. Tieto vlastnosti sú často vnímané ako čosi, čo je zrejme vrodené, v žiadnom stupni školstva sa im predsa veľa pozornosti nevenuje.

Napriek tomu však napríklad AIESEC, mládežnícka organizácia pôsobiaca na slovenských vysokých školách, verí, že tieto vlastnosti sa dajú získať, precvičovať a osvojiť. AIESEC je medzinárodná organizácia, ktorá rozvíja mladých po celom svete – osobnostne a profesijne.

AKO SA STAŤ ČLENOM AIESEC?

Aby človek vstúpil do AIESEC, nemusí byť študent. Stačí, že má do 30 rokov a chuť pracovať na sebe a na rôznorodých úlohách, ktoré preveria všetky jeho schopnosti v praxi.

Rozvoj mladých organizácia uskutočňuje cez realizáciu medzinárodných stáží, no keďže pandémia preverila tvorivosť a flexibilitu nás všetkých, okrem stáží už má AIESEC v portfóliu aj online podujatia, jazykové vzdelávanie a online vyučovacie hodiny na stredných školách so zahraničnými dobrovoľníkmi.

Všetky tieto aktivity zabezpečujú mladí šikovní dobrovoľníci – členovia organizácie, ktorí sa najviac učia samotnou prácou v tímoch. Okrem toho, ako sa postaviť ku content marketingu, ako zorganizovať podujatie, ako zabezpečiť logistiku stáže, ako vytvoriť partnerstvo so školou či firmou, sa členovia oboznamujú aj so zručnosťami, ktoré sa nedajú kategorizovať až tak jednoznačne – „soft skills“, alebo mäkké zručnosti. Ako prezentovať, efektívne komunikovať, pracovať v tíme, ako si rozvrhnúť čas a mnoho ďalších, ktoré sa človek nenaučí nijak inak ako praxou.



AIESEC pomáha ľuďom v sebe objaviť svoje ambície a dáva im nástroje, ako ich dosiahnuť s integritou.

AKO SA TO VŠETKO NAUČIŤ?

Vzdelávanie členov, pomoc pri realizácii projektov, ale aj strategické usmernenie je niečo, bez čoho by takáto rôznorodá práca išla iba veľmi ťažko. Preto sú na každej pobočke AIESEC na čele rôznych oblastí ostrieľanejší viceprezidenti, ktorí sú zodpovední za financie, marketing, business development, HR a operatívnu. Napriek tomu, že viceprezidenti sú taktiež dobrovoľníci, ktorí svoj čas venujú aj štúdiu na vysokej škole, veľa z nich už v mladom veku môže povedať, že viedli obchodné stretnutie s riaditeľmi škôl alebo firmami, tvorili marketingovú kampaň, pracovali s rozpočtami či sa prezentovali pred desiatkami ľudí. Netreba zabúdať, že popri týchto povinnostiach sú navyše zodpovední za vedenie

ľudí vo svojich oddeleniach.

AIESEC dáva mladým ľuďom možnosť zažiť prax mimo školy na vlastnej koži. Dáva im možnosť overiť si teóriu z učebníc a pri nástupe do budúcej práce častokrát povedať: „Áno, toto poznám.“ Dobrovoľníctvo im síce nezaručí expertízu, no čo zabezpečiť dokáže, je nadšenie z učenia sa, z práce a chuť zlepšovať seba aj svoje okolie.

AIESEC pomáha ľuďom v sebe objaviť svoje ambície a dáva im nástroje, ako ich dosiahnuť s integritou. Či je to dôležité? V dobe, kedy sme často svedkami podvodov, konania, ktoré sa nedá považovať za morálne a chýbajúcej integrity vo verejnom živote, AIESEC verí, že rozvíjanie líderských zručností je odpoveď.



CHCEŠ ZMENIŤ SVOJ ŽIVOT A NEVIEŠ, KDE ZAČAŤ?

PRIJMI VÝZVU A PRISTAŇ NA MEDIAPLANET-E!

Pod's nami vytvárať nadupané kampane, ako je tá, ktorú práve čítaš. Budeš mať možnosť spolupracovať s poprednými influencerami, odborníkmi, celebritami a naučíme ťa všetko, v čom sami excelujeme.



Naše nápady prepájame so zaujímavými klientmi a s našimi kampaniami oslovujeme presne definovanú cieľovú skupinu čitateľov. Najlepšie vieme odkomunikovať **zdravie**, **business** a **lifestyle**.

**DOKÁŽEŠ SI PREDSTAVIŤ, ŽE BY SI ZA TÝMTO VŠETKÝM MOHOL STAŤ TY?
POTOM JE MEDIAPLANET TVOJA CIEĽOVÁ DESTINÁCIA.**

Viac o voľných pozíciách nájdeš na www.mediaplanet.com.

Tempo po covide určujú zamestnanci

Post-covid rozdelil zamestnávateľov na dve skupiny. Prvá sa čo najrýchlejšie vrátila do kancelárií. Druhá prešla na hybridný pracovný režim – kombinuje prácu z kancelárie a z domu. Ukazuje sa, že firmy, ktoré nútia ľudí sedieť v kancelárii, strácajú atraktivitu.



FOTO: AdobeStock

„Mesiace núteného home office ukázali, že zamestnanci nepotrebujú nonstop dozor. Oceňujú voľnosť, neboja sa zodpovednosti. Manažéri sú skôr partnermi, dôverujú ľuďom a uvedomujú si, že výsledky vidno aj vtedy, keď im nestoja za chrbtom,“ vraví Jan Klusoň, CEO platformy Welcome to the Jungle.

NIELN STARTUPY

Tento trend už pred covidom zaviedli startupy a progresívne firmy. K svetovým priekopníkom sa v Česku pridávajú mená ako Allianz alebo Vodafone. „Zamestnanci sa neboja hybridnú prácu vyžadovať a argument, že sa to nedá, už neobstojí. Ak si chcú firmy udržať konkurencieschopnosť, mali by reagovať čo naj-

skôr. My sme už pred pandémiou zaviedli možnosť odpracovať si až polovicu pracovného času z domu. Dlhodobo to funguje,“ uvádza Klusoň.

ZRAZU JE KAŽDÝ FREELANCER

Zamestnanci späť do kancelárií príliš nechcú. Podľa prieskumu pracovného tempa hybridný režim pozitívne ovplyvňuje produktivitu, efektivitu (51 %) a samostatnosť (66 %). 67 % respondentov uviedlo, že sa v novom režime cítia psychicky lepšie. Flexibilita má však plusy aj mínusy. Zrazu je každý freelancer a preberá časť manažérskej zodpovednosti. Samostatní ľudia s dobrým time managementom sa s týmto vyrovnávajú ľahšie. Podľa Klusoňa je dôležité defi-

novat si vlastné potreby: „Zamestnanci si určujú pracovný čas sami. Mnohí si však s flexibilitou neporadia. Mali by zavčas požadovať o pomoc.“

MANAŽÉRI ČELIA VYŠŠIEMU TLAKU

Mať tím pokope v kancelárii je jednoduchšie a časť manažérov sa zmenám bráni. „Riadiť hybridne pracujúci tím znamená väčší tlak a vyššie nároky. Manažér stále zodpovedá za výsledky, navyše udržuje vzťahy na diaľku. Dobre nastavená spolupráca prináša to najlepšie. Zlé nastavenie môže viesť až k rozkladu tímu,“ dodáva Klusoň.

Welcome to the Jungle

AUTOR ČLÁNKU: Jan Klusoň, CEO CZ/SK Welcome to the Jungle

i O Welcome to the Jungle

Welcome to the Jungle je platforma pre život v práci. Ponúka širokú škálu kvalitného obsahu, ktorý inšpiruje k profesnému rastu. Pomáha firmám nájsť tých správnych kandidátov cez employer branding.



FOTO: Welcome to the Jungle

Jan Klusoň
CEO CZ/SK
Za šesť rokov spoločne s tímom vybudoval úspešný projekt, ktorý teraz pôsobí pod značkou Welcome to the Jungle v niekoľkých krajinách Európy.

Pandemická situácia otvorila ženám nové pracovné príležitosti

Pandemická situácia, v ktorej už druhý rok žijeme, zmenila nielen náš pohľad na zdravie, ale zásadne ovplyvnila viaceré aspekty našich životov, profesionálny nevynímajúc.



FOTO: Archív

kuriérske služby, online marketing, informačné technológie a pod.).

Viaceri zamestnávateľa využili pandemický čas na reprofilizáciu existujúcich pozícií, čím motivovali svojich zamestnancov ďalej sa vzdelávať a získať nové zručnosti. Aj v súkromí ľudia trávili oveľa viac času doma, čo mnohí využili na sebarozvoj alebo na hľadanie nových pracovných pozícií, ktoré by za iných okolností nezvažovali. Naplno

nia nás tiež presvedčil, že sa táto forma vzdelávania stane trvalou súčasťou našej ponuky kurzov. Aj náš pôvodne sedemčlenný tím sa preto od marca 2020 zdvojnásobil. Nová situácia však otvorila nové pracovné možnosti najmä samotným ženám. Hoci ich kariérnu cestu ešte stále podmieňuje starostlivosť o deti, ktorá leží najmä na ich pleciach, ich motivácia kariérne rásť je veľká. Keď k tomu pridáme časovú a finančnú dostupnosť online školení, žiadaný home office pri širšom spektre pozícií a otvorenejší online výberový proces, ich možnosti výberu zamestnania a pracovnej sebarealizácie sa výrazne rozšírili.

UPSKILLING AJ RESKILLING

Ženy vo zvýšenej miere využili čas na rekvalifikáciu a zlepšenie existujúcich pracovných kompetencií, vďaka čomu si boli schopné udržať existujúce pracovné miesta alebo úplne zmeniť zamestnanie. Tieto pozitívne zmeny zrkadlia aj naše štatistiky. Len od začiatku roka 2021 absolvovalo naše aktivity viac ako 3 250 účastníčok. Dovedna 600 žien sa pritom počas pandémie rekvalifikovalo v oblastiach testingu, data analýz, machine learningu, security a UX, pričom viac ako 50 % z nich si dokázalo nájsť novú prácu, alebo s novonadobudnutými zručnosťami zlepšiť súčasnú pozíciu. Ďalších 700 žien si oprášilo svoje digitálne zručnosti v rámci nášho programu DigiWomen. Záujem o zmenu myslenia v tomto smere zaznamenávame aj u zamestnávateľov, ktorí častejšie venujú pozornosť kvalitnému online vzdelávaniu a na zamestnávanie talentov so skrytým potenciálom. Pevne veríme, že takto nastavený kurz bude ďalej pokračovať.

”
Absolvovanie Women Tester Academy (WTA) mi prinieslo nový životný smer. Moja bublina narástla a rozšírila sa nielen o informácie ako také, ale aj o ľudí.

Mária Procházková
absolventka Women Tester Academy

Najviditeľnejšie sa to prejavilo v zmenách štruktúry ponúkaných pracovných pozícií, v možnostiach rekvalifikácie, etablovaní home officu a v otvorenejšom výberovom procese, z čoho dokázali vyťažiť práve ženy.

ZMENY NA PRACOVNOM TRHU

Odvetvia, ktoré vynútené pauzovali (gastro, turizmus, kultúra a ďalšie), nielenže nenaberali nových zamestnancov, ale prepúšťali aj tých existujúcich. Naopak, nadštandardne sa rozvíjali odvetvia, ktorých nárastu covidová situácia priala (e-commerce,

sa tak prejavil dosiaľ málo využitý potenciál online náborov a školení, ktorých najväčšími výhodami sú geografická dostupnosť a časová flexibilitnosť.

NOVÉ VÝZVY A PRÍLEŽITOSTI

Keďže sa v „Aj ty v IT“ už desiaty rok venujeme vzdelávaniu žien a ich profesionálnemu uplatneniu v IT sektore, s napätím sme očakávali, ako celková situácia ovplyvní našu realitu. Sami sme ako organizácia čelili výzve prechodu z výlučne offline do online vzdelávania doslova zo dňa na deň a napriek tomu, že to nebol jednoduchý proces, zvládli sme ho. Práve enormný záujem o naše online škole-



Sme viac ako zamestnávateľ, sme jeden tím

S členkou vedenia dm drogerie markt, s. r. o., a vedúcou rezortu Spolupracovník (HR) sme sa rozprávali o tom, ako ovplyvnila pandémia chod ich drogérií, ale aj o plánoch do budúcnosti či hodnotách spoločnosti. Viac sa dočítate v rozhovore so Zuzanou Vinklerovou.



Zuzana Vinklerová
členka vedenia a vedúca
rezortu Spolupracovník
(HR)

Keď sa obzrieme späť, ako pandémia zasiahla do života vašej spoločnosti?

Patriť do kategórie obchodov, ktoré ostali otvorené, sa zdá byť na prvý pohľad ako výhra, pretože sa nemusíte zamýšľať nad tým, že keď nebudú tržby, budete musieť prepúšťať. Keď sa však na to pozriete z inej strany, zabezpečiť plynulý chod obchodu, keď mnohé kolegyně pre zatvorené škôlky a školy ostali doma, nie je až také jednoduché a najmä v čase neistoty, kedy sa prijímali opatrenia zo dňa na deň. Práve v tomto ťažkom období sa prejavila súdržnosť a tímovosť našich spolupracovníkov. Mnohé kolegyně sa presúvali v rámci či mimo mesta na iné predajne, aby pomohli zabezpečiť plynulý chod predajní.

Je známe, že vzdelávanie vo vašej spoločnosti hrá dôležitú rolu. Boli ste nútení zrušiť všetky aktivity?

Práveže naopak! Inovácie, ktoré sme mali naplánované, pandémia len urýchlila. Zaviedli sme novú vzdelávaciu platformu a presunuli vzdelávacie aktivity do online sveta. Kolegovia z administratívy majú notebooky, kolegovia z predajní majú pridelené smartfóny

a okrem práce ich využívajú aj k vzdelávaniu. Webináre sa stali bežnou súčasťou tak odborného, ako aj osobnostného rozvoja. Posilnili sme aktivity zamerané na duševné zdravie a prevenciu, pripravili prednášky so zaujímavými osobnosťami. Cez Záchranú sieť môžu spolupracovníci využiť bezplatné poradenstvo a individuálnu pomoc sme poskytli cez grantový program Chceme si pomáhať.

Ako vyzerá návrat späť do pracovného života?

V čase šírenia nákazy sme prijali opatrenia na jej minimalizovanie, zvýšili dezinfekciu na pracoviskách, vybavili spolupracovníkov rúškami a respirátormi, inštalovali UV-C zariadenia. Podnietili sme reorganizáciu pracovných zmien, digitalizovali sme všetko, čo sa dalo a v digitalizácii pokračujeme ďalej. Práca z domu a stretnutia v Teamsoch sa stali bežnou súčasťou pracovného života. Zodpovednosť za návrat do kancelárií a kombináciu s HO sme prenechali jednotlivým tímom. Plošné rozhodnutia by nemali význam. Online má však aj svoju tienistú stránku, takže našu pozornosť sústreďujeme na posilnenie tímového ducha cez rôzne aktivity.

”

U nás majú dvere otvorené všetci tí, ktorí žijú obdobnými hodnotami a od práce očakávajú viac, ako len presné zadania a postupy.

Čo plánujete do budúcnosti?

Sme viac ako len obchod, ktorý predáva zubnú pastu a rúž, #udržateľnosť sa stala dôležitou súčasťou nášho vnímania a pretavujeme ju nielen do vzdelávacích aktivít, ale aj aktivít, ktoré zastrešujeme v rámci dobrovoľníctva. Budeme nielen poukazovať na problémy spôsobené zmenou klímy, ale sa aj podieľať na jej udržaní.

U nás majú dvere otvorené všetci tí, ktorí žijú obdobnými hodnotami a od práce očakávajú viac ako len presné zadania a postupy.

Prečo Spolupracovník a nie HR?

Pretože u nás je na prvom mieste spolupráca a záujem o človeka, či už sa o prácu v dm uchádza, nastupuje alebo tu pracuje. Vieme, že za úspechom firmy stoja naši ľudia.





FOTO: Archív Moma

sa z času na čas poriadne zo všetkého nahlas vyplačem, pretože mám pocit, že vypúšťanie všetkých nazbieraných emócií je rovnako potrebné. Avšak fyzická aktivita a trávenie času s mojím najbližším okolím, sú pre mňa najkľúčovejšie.

Mať toľko rozrobených projektov a biznisov vyžaduje veľa seba-disciplíny. Aké sú vaše tipy a triky? Ako a čím sa motivujete?

Tu sa opäť budem opakovať, ale je to fyzická aktivita. Ak dokážem presvedčiť svoju hlavu vo fitku, že zvládnem poslednú sériu s najťažšími váhami, tak to potom dokážem uplatniť aj v pracovnom živote. Vôbec to nie je jednoduché, pretože po 10-tich rokoch v mojej práci sa často ocitnem na mieste, kde tá motivácia ide ťažšie, resp. vyhorím. Vtedy mi pomáha dať si na pár dní nútené voľno, a potom do toho zase vhrupnem s entuziazmom.

Jeden z vašich projektov „Girls Gone Wild“ je zameraný na feminizmus a ženské témy. Čo tým chcete dosiahnuť a čo vás k tomu viedlo v prvom rade?

Medzi ženami chýba súdržnosť a vzájomné podporovanie sa. Chcem ukázať, že nie sme si navzájom konkurenciou, ale môžeme pomáhať jedna druhej. Taktiež mi na Slovensku chýbal ženský movement, komunita, ktorá má perspektívu rozvíjať sa ďalej a šíriť túto myšlienku.

Máte naplánované ešte nejaké projekty do budúcnosti?

Mám a je ich dosť. Dokonca ma niektoré z nich až desia, čo je pre mňa ešte väčšia motivácia, naplniť ich na 110 %. V každom prípade, keďže ešte ani jeden z nich neuzrel svetlo sveta, nebudem o tom viac hovoriť. Momentálne sa sústredím aj na úspešné dokončenie ďalších produktov z mojej kozmetickej línie, ktoré idú do predaja už túto jeseň.

Moma:

Potrebujem sa cítiť dobre vo svojom tele, a to ide ruka v ruke s psychikou

Ste veľmi mladá a zároveň veľmi úspešná vo všetkom, čo robíte. Vplýva váš úspech na vašu psychiku? Ako sa s tým všetkým vyrovnávate?

V prvom rade, ďakujem. Čo sa týka „psychických následkov“, áno, jednoznačne som sa musela naučiť pracovať

pod tlakom, tak ako väčšina ľudí, ktorí podnikajú či majú svoj biznis. A samozrejme, často sa to odráža aj na mojej psychickej pohode, resp. nepohode. Riešením je naučiť sa s tým vedome pracovať a zlepšovať to.

Máte nejaké zvyky, návyky, rituály, ktoré vám pomáhajú vysporiadať sa so stresom?

Určite sa snažím udržiavať vo forme, nakoľko sa potrebujem cítiť dobre vo svojom tele, a to ide ruka v ruke s psychikou. Rada čítam, venujem sa vedomému usmerňovaniu mojich myšlienok a taktiež

”

Medzi ženami chýba súdržnosť a vzájomné podporovanie sa

i Martina Horňáková

Martina Horňáková, alias Moma, je známa youtuberka a influencerka, ktorú sledujú desiatky tisíc ľudí. V jej začiatkoch ju preslávilo video, kde priznala poruchu príjmu potravy. Svoju followerskú základňu vybuodovala aj vďaka svojmu cestovnému, módnemu a kozmetickému kanálu Moma, kde sa však vyjadruje aj k vážnejším témam.

TERAZ JE TVOJ ČAS.

NÁJDEM SI POPRI PRÁCI ČAS AJ NA SVOJE ZÁUJMY A RODINU? U NÁS ZARUČENE.



kariera.kaufland.sk