



NEJLEPŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ

Vědkyně i elektrikářky

Ženy potřebují vidět vzory, které něco dokázaly, říká mentorka Lenka Šťastná.

Práce při mateřské

Doma jsou stovky tisíc žen, které by rády pracovaly, ale z různých důvodů nemohou.

Ženy v IT

Nastupující mladší generace postupně zvyšuje šance a mění roli žen v oboru IT.



Vstupte do budoucnosti zdravotnictví



NEMOCNICE
ČESKÉ BUDĚJOVICE

Nemocnice České Budějovice vám otevírá dveře do unikátního pavilonu, ve kterém propojuje špičkové technologie se špičkovou medicínou.

Právě jsme završili jednu z největších modernizací v historii naší nemocnice. S dostavbou unikátního pavilonu CH jsme posunuli kvalitu péče i pracovních podmínek na nejvyšší úroveň. 18 operačních sálů, vlastní centrální sterilizace a oddělení s nejmodernějším vybavením vám otevírají dveře do světa špičkové medicíny. **Stejně jako se staráme o naše pacienty, pečujeme i o naše zaměstnance. Záleží nám také na vašem rozvoji.**

Jako tým léčíme, ale také rosteme

Máme jasnou vizi a víme, kam směřujeme. Díky promyšlené investiční strategii dlouhodobě prosperujeme. To nám umožňuje být stabilním zaměstnavatelem. **Nabízíme skvělé mzdové podmínky a podporu týmu od prvního dne.**

U nás můžete růst, ať už jste na začátku kariéry, nebo zkušený profesionál.

Nové prostory znamenají nové šance!

Do týmu Centrálních operačních sálů a Centrální sterilizace přijmeme:

- **Perioperační sestry**
- **Všeobecné a praktické sestry**
- **Sanitáře**

**Přidejte se k nám!
Těšíme se na vás.**



www.nemcb.cz/vzdelani-a-kariera/



OBSAH

Rozhovor

04-08

Představa toho, co je mužská a co ženská práce, je mylná a už dávno neplatí. V rodinách se ale stále traduje, říká mentorka Lenka Šťastná.



Práce na mateřské

10-15

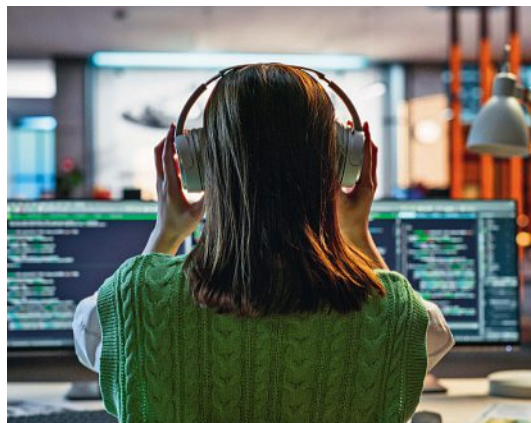
Být tři roky doma, nebo v případě dvou dětí i šest let, a vůbec nepracovat už většinu žen neláká. I při mateřské dovolené se ženy chtějí vzdělávat a pracovat.



Češky v IT

16-20

Matematika a počítače už pouze do mužského světa nepatří. Nastupující generace má šanci postupně změnit roli žen v oboru IT.



Kariéra

22-26

Pokud chcete uspět v technologickém světě, nejdříve si vytvořte svoji profesní síť, i když je to další úvazek, radí vývojářka a koučka Markéta Willis.



Ženy potřebují vzory v mužských rolích. Vědkyně i elektrikářky

Téměř dvě desítky let působila Lenka Šťastná jako vrcholová manažerka v Komerční bance. Svou zkušenost se poté rozhodla rozšířit dále. Skrze neziskovou organizaci podporuje další ženy k tomu, aby zkusily práci ve vedení firem nebo třeba vlastní podnikání.



Když se zprůměrují mzdy a platy všech žen a mužů v Česku, vznikne rozdíl přibližně 18 procent v neprospěch žen. Takzvaný genderový pay gap je v tuzemsku už několik let stabilní a nedaří se ho výrazně zlepšit. Důvodů je přitom celá řada a jsou vzájemně provázané. Co jsou ty hlavní a jak může rozdíl v odměňování zmenšit už přístup ve školách?

Proč Češky pořád berou průměrně méně než Češi?

Příčin je mnoho. Kdyby byla jen jedna, bylo by velmi jednoduché ji odstranit. Ženy pracují ve velké míře v oborech, které jsou v průměru hůře placené. Druhým velkým faktorem je to, že máme velmi málo žen na rozhodovacích pozicích, tedy opět, nedostávají se na ta dobře placená místa. Hlavním důvodem je něco, co se nazývá penalizace mateřství nebo rodičovství – s dítětem ztrácíme na určitou dobu možnost plné realizace v práci,

náš pracovní trh pro to totiž nevytváří podmínky, nemáme dostatek zařízení pro péči o děti, zejména jeslí a školek. A i když změny nastávají, tak nastávají pomalu. Pořád se ještě setkáváme s tím, že si zaměstnavatel myslí, že muž je živitel a měl by dostat více. A podvědomě zůstávají muži v práci déle, ale není to úplně o výkonu.

Důležitým faktorem je také to, že tu zatím není žádná transparentnost – když nastupujete do práce, nevíte, jakou hru hrajete, protože nevidíte v inzerátech nabízenou mzdu a nevíte, o kolik si říct. Střílíte do terče a nevíte do kterého.

O ženách se zároveň říká, že zpravidla neumí vyjednávat mzdu tak dobře jako muži.

Je to tak. A studie zároveň říká, že když žena dosáhne nějakého bodu vyjednávání, tak vyjednávat přestane. Ale muži vyjednávají dál, řeknou si o více peněz, než je limit, nebo také o více benefitů.

STAŇTE SE SOUČÁSTÍ NEMOCNICE KYJOV!

HLEDÁME NOVÉ KOLEGY



Jsme komplexní zařízení poskytující ambulantní i lůžkovou péči

Jsme jedním z největších zaměstnavatelů na jižní Moravě

Nabízíme řadu benefitů a výhod

Zajistíme vám přístup k moderním technologiím

Tvoříme široké spektrum specializovaných ambulancí a odborných pracovišť

17 tis.+
hospitalizací
ročně

170 tis.+
ambulantních
ošetření

48
odborných
ambulancí

1,2 mil.
vyšetření
ročně

Kontaktujte nás!

**Nemocnice
Kyjov**



www.nemkyj.cz

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

- Příspěvky FKSP
- Příplatek za směnnost
- Příspěvek na penzijní / životní pojištění
- 25 dnů dovolené, s možností další dovolené 5 dnů
- Specializační vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků
- Zvýhodněné stravování
- Odměny za výročí
- Možnost zvýhodněného ubytování
- Přednostní ošetření pro zaměstnance

PROČ MY?

SPECIFICKÉ BENEFITY PRO LÉKAŘSKÉ POVOLÁNÍ

- Možnost náborového příspěvku
- Pracovní úvazek na dobu neurčitou
- Podpora vzdělávání a specializační vzdělávání
- Komplexní podpora při zaučení
- Nabídka stipendijního programu pro mladé studující lékaře

KARIÉRA



PRO LÉKAŘE



STIPENDIJNÍ
PROGRAM





Lenka Šťastná

mentorka

Působila 17 let jako vrcholová manažerka v Komerční bance.

V roce 2010 založila a doteď řídí neziskovou organizaci Business & Professional Women ČR, která se věnuje mentoringu a dalšímu rozvíjení žen, jež chtějí být ekonomicky nezávislé.

Každoročně pořádá konferenci Equal Pay Day, která upozorňuje na přetrvávající rozdíl v odměňování žen a mužů v Česku.

“

Když žena dosáhne nějakého bodu vyjednávání, tak vyjednávat přestane. Muži ale vyjednávají dál.

Proč to tak je?

Je to dáno výchovou. Vezměte si, že od první třídy se od vás chce, abyste byla ta vzorná holčička. A je to těžké i pro kluky, protože jsou jiní, živější, z pohledu učitelek zlobí a nelíbí se jim to. Takže se samozřejmě více vyzdvihují ty hodné holčičky a předhánějí se, která bude hodnější. A v rodinách to jde dále, očekáváme, že pomůžou s vařením a uklízením. Je skvělé, když do tohohle ženy srovnatelně zapojují i své syny.

Ženy jsou zároveň touto výchovou vedené k perfekcionismu. A to je potom brzdič, chybí jim často odvaha riskovat, kterou vyžaduje řada povolání nebo podnikání.

A proč dělají v průměru ženy méně placenou práci?

Myslím, že je to dáno historicky. Ženy jsou v pečujících profesích, tedy ve zdravotnictví, učitelství a sociálních zařízeních. Ačkoli důležitost této práce vystupuje postupně do popředí, její ohodnocení podle mého názoru neodpovídá náročnosti a společenské důležitosti.

Zároveň je problém v tom, co si říkáme, že je mužská a co ženská práce. To se předává v rodinách a málo motivujeme dívky, aby třeba šly do technických oborů. Protože máme pořád představu o tom, jak tam práce vypadá, ale už to je přitom jinak. Vezměte si třeba, co dělá elektrikář, chodí s nějakým přístrojem. Je to práce vhodná i pro ženy. Ale rodiče si to pořád neumí představit, když se jejich dítě rozhoduje o budoucím povolání.

Proč se to nezměnilo s větší automatizací a robotizací?

Chyba je určitě v celém systému výchovy. Třeba IT je považované jako něco pro chlapce, ale v zaměstnání je to pak spíše o logickém přemýšlení a kreativitě, což ženy mají, jen jim to neumíme ukázat a jejich schopnosti využít. V těchto oborech je ale daleko více peněz. Je potřeba také více prezentovat ženské vzory, aby si ty, které se rozhodují o svém budoucím uplatnění, uměly představit, co to vlastně je. A dívky a ženy si můžou říct: to by mě taky bavilo, to zkusím. Pracovní trh by měl hodnotit jen to, co umíte, a ne to, kdo jste a jak vypadáte.

Je zároveň zajímavé vidět, že obory, které byly původně ženské a vstoupili do nich muži, například kadeřnictví, se celé posunou. Je několik renomovaných kadeřníků, najednou začaly i kadeřnice vydělávat více a na celý obor se dívá jinak, podle toho, kdo co umí, a chceme mu zaplatit. Podobně je to s kuchaři, do gastronomie přišlo více mužů a celkově se zvedl i zájem o celý obor.

Měli bychom tedy naopak motivovat muže, aby šli do typicky ženských oborů, a rozdíl se pak narovná?

Myslím, že podpora mužů je v této otázce extrémně žádoucí. Historicky byl trh práce pro muže a ženy se v něm objevily za války, aby pomohly ekonomice. Doba pokročila a nyní máme

příležitost realizovat se v oborech, které jsou nám blízké, a nehlédět na historické zvyklosti.

Proč se to po revoluci změnilo?

Při revoluci mi bylo 33, měla jsem už dvě děti a byla jsem v řídicí pozici. Pamatuju si to, ženy se vlastně úplně vystrkaly z trhu práce, a to z mnoha důvodů. Jeden byl, že se začalo hodně podnikat a muži potřebovali oporu, takže jim ženy začaly dělat zázemí, často tu firmu reálně budovaly společně s partnerem. Zároveň školky a jesle byly na úžasných místech, mnohdy vily se zahradami, dobře dostupné, v centrech měst. Ty ale šly často do privatizace, rychle se to rozprodalo. Zároveň se po revoluci rodilo méně dětí, byly nové příležitosti a všichni si to chtěli vyzkoušet. A to tu tak nějak trvá dodatek. Jsou samozřejmě některé ženy, které chtějí primárně pečovat o děti a domácnost – a to je samozřejmě v pořádku. V tom je celé to kouzlo, mít možnost volby. A když chcete jít půl roku po porodu zpět do práce, měla byste mít k dispozici jesle, kam své dítě dáte.

Je to tedy tak, že se ženy stále učí mít kariéru?

Vždycky jsem byla překvapená, když jsem četla, že například pokud chceme změnit naše zdravotní návyky, třeba jak jíme, je těžké to zapracovat do našeho organismu, protože na to není zvyklý a pořád se chová jako třeba před 500 lety. Tady taky chceme, aby se to najednou změnilo, ale tak rychle to nejde. Jsou tu pionýrky, které to táhnou kupředu a jsou příklady. A my do toho mužského světa vlastně stále vstupujeme a z jejich pohledu je možná trochu ohrožujeme. Nutíme je měnit zaběhnuté věci. Ale ano, učíme se s tím pracovat, vidět vzory, které něco dokázaly. A to nemusí být jen špičková vědkyně, ale i třeba právě elektrikářka.

Jak to podpořit už ve školách?

Myslím si, že jediná cesta je uvědomění si toho všeho, že to škodí budoucnosti. Potřebujeme děti učit tomu, že změna je normální, není třeba se hroutit. A trénovat se v tom, jak přijímat výzvy a zkoušet různé věci. Je to určité riziko – když chcete své dítě naučit vařit, musíte mu v poměrně nízkém věku dát nůž. A já říkám: hele, on se neřízne. Možná se někde škrábne špičkou, ale prst si neurází. Tak pojďme do toho rizika, že bude dítě nadšené, že se něco naučilo. A takhle je to v průběhu celého života, je třeba se výzvám postavit a počítat s tím, že to nebude na tisíc procent perfektní. To musíme dostat do naší výchovy. A hlavně o tom mluvit.

Když pracujete s mladými ženami, bývá nízké sebevědomí jejich hlavním problémem?

Je zajímavé, že se to opravdu změní až s dětmi. Když jsou mladé ženy bezdětné, myslím, že v zaměstnání oproti mužům není rozdíl. Je tam dravost a ochota něco dělat, umí třeba i vyjednávat. Ale přijde první dítě a zároveň zpravidla nestráví úplně ideálně čas na mateřské dovolené. Nemáme tu ve zvyku během této doby alespoň pár ho-

KARIÉRA V MOJE AMBULANCE

Pojďte s námi dělat medicínu... o vše ostatní se postaráme my!



Rozvoj a vzdělávání
podporujeme rozvoj
našich lékařů



Work life balance
umíme skloubit rodinný
a pracovní život



Vize
udáváme trendy
v primární péči



Digitalizace
využíváme moderní
komunikační technologie
včetně vlastní aplikace
pro pacienty



Obdobnost
máme profesionály
na všech pozicích



Stabilita
jsme silná česká
zdravotnická skupina



Balíček benefitů
nabízíme komplexní
balíček benefitů

Profesní rozvoj i prostor pro rodinný život. Model sdílených praxí vychází vstříc potřebám praktických lékařů i klientů

Praktické lékařství se dlouhodobě potýká s personálním nedostatkem, který se stále prohlubuje. Zvrátit nastoupený negativní trend je podle Michala Hradečného, HR Business Partnera MOJE AMBULANCE, úkolem především pro zřizovatele zařízení primární zdravotní péče.

Na úvod zmíním pár neradostných čísel. Podle údajů Národního registru poskytovatelů zdravotnických služeb bylo v roce 2022 plných 30 % praktických lékařů a lékařek pro dospělé starších 65 let, téměř tisícovka z nich dosahovala věku 70 let. Celkový počet praktiků pak každoročně klesá zhruba o jedno procento. Co je podle vás příčinou tohoto stavu?

Překážek, které mohou studenty medicíny odradit od praktického lékařství, je celá řada a vyskytují se na mnoha úrovních, zmíním proto jen ty nejpalčivější.

V první řadě jsou to komplikace s předatestační přípravou: řada praktiků nemá z kapacitních důvodů prostor pro to, aby se na dobu 36 měsíců zhostili úlohy školitele, což snižuje dostupnost předatestačního vzdělávání.

K dalším patří vysoké vstupní náklady při zřizování vlastní ambulance. Vyhráno ale nemají ani lékaři, kteří přeberou již zřízenou praxi, která bývá součástí pobídky zejména v malých obcích a v pohraničí: jako často jediní praktici v širokém okolí jsou těžko zastupitelní v případě nemoci. Padá na ně rovněž veškerá zátěž spojená s administrativou, které se pak musí věnovat mimo již tak dlouhé ordinace hodiny.

K tomu všemu je třeba připočítat také kontinuální zvyšování nároků na kompetence i přístrojové vybavení ordinací. Investice, časové i finanční, jsou zkrátka obrovské.

Nabízí se otázka, nakolik je pak profese slučitelná s nějakým osobním životem.

Pokud vycházíme ze zdravého pojetí pracovního života, kdy má pracující mít dostatek času na odpočinek, rodinné i osobní aktivity, pak je tento pracovní styl dlouhodobě neudržitelný. To se ukazuje zejména v situaci, kdy mladým lékařkám a lékařům přibudou rodičovské povinnosti.

Praktické lékařství je zároveň zcela nenahraditelnou součástí zdravotní péče. Snažili jsme se proto přijít s řešením, které by odpovídalo požadavkům 21. století, a to jak na straně lékařů, tak i klientů.

MOJE AMBULANCE je v současné době provozovatelem největší sítě ordinací praktických lékařů v České republice. Otevřeli jste řadu poboček například v Moravskoslezském kraji, kde byla primární zdravotní péče špatně dostupná, daří se vám expandovat. Co stojí za vašim úspěchem?

Jsme přesvědčeni, že základem je nastavení správného byznysového modelu a samozřejmě kvalitní, profesionální péče o klienty. Vsadili jsme na systém sdílených praxí, který našim praktikům umožňuje věnovat se svému profesnímu poslání: léčit a rozvíjet své znalosti a dovednosti v souladu s požadavky na specializaci.

Veškeré procesy jsme nastavili tak, abychom vycházeli vstříc potřebám lékařek a lékařů v každém období jejich kariéry, od absolventů až po ty, kteří se své profesi věnují již desítky let.

Co konkrétně umíte nabídnout?

Čerstvým absolventům nabízíme možnost kompletní předatestační přípravy. Kapacity pro podporu začínajících lékařů neustále zvyšujeme. Za předchozích deset let jsme k atestaci připravili celkem přibližně šest desítek lékařů, z toho bezmála čtyřicet jich odatestovalo v posledních pěti letech.

Z již zaškolených lékařů jsme sejmuli břímě administrativy. Veškeré vykazování a další úkony jsou řešeny centrálně, v digitalizované podobě. Díky tomu se naši praktici mohou místo věčného papírování soustředit na péči lo klienty.

Snadná vzájemná zastupitelnost lékařů usnadňuje plánování pracovní doby dle potřeb praktika i poskytování zkrácených pracovních úvazků. Obojí ocení zejména rodiče malých dětí, kteří během rodičovské dovolené nechtějí přijít o kontakt s pracovním prostředím.

Disponujeme také nástroji pro dlouhodobý profesní rozvoj. Sem patří například stipendijní programy či kurzy v rámci interní vzdělávací akademie.

Zmínil jste i výhody pro klienty.

V obecné rovině je to přístup k péči poskytované odpočínutými, motivovanými a neustále se vzdělávajícími praktiky.

Pokud mám být konkrétní, zmíním například dlouhé ordinace hodiny, které klientům umožňují navštívit lékaře i v brzkých ranních nebo ve večerních hodinách. Díky digitalizaci a sdílení veškerých záznamů nehrozí, že se informace někam založí, a vždy je tak zaručena návaznost péče.

Chceme zkrátka, aby náš způsob péče byl přívětivý opravdu pro všechny strany.



din pracovat. Je jasné, že když jste doma zavřená s dětmi, máte i tak dost práce, ale je důležité zůstat zapojená a nenechat se odtrhnout od pracovní reality. Neztratíte schopnosti a hlavně sebevědomí. Musíte totiž pak najednou trénovat time management, trpělivost a spoustu dalších věcí, to je skvělý trénink i na pracovní pozici.

Když se vrátíte do práce, moc si nevěříte. V řadě případů ani neděláte práci, která by vám vyhovovala z pohledu sladění rodinného a pracovního života. Tak třeba začnete podnikat, abyste si mohla organizovat čas podle svých potřeb a potřeb rodiny, a vyděláváte si sama. A sebevědomí dostáváte na nějakou příjemnou úroveň velmi dlouho.

Velkým tématem posledních let je home office, který se za pandemie znormalizoval, ale nyní od něj firmy ve velkém opět upouští. Byl vhodný právě i pro matky, které chtějí trávit více času doma. Ovlivní tento vývoj cestu k rovným příležitostem?

Je škoda, že se ten trend vrací zpět. Je vidět, jak moc jsme konzervativní. Na druhou stranu je samozřejmě pravda, že home office není pro každého, ne všichni se umí přinutit doma k práci. Možná jsme si to trochu zkazili sami tím, že se snížila naše efektivita práce. Ale myslím, že se to může začít zase zlepšovat, pokud se bude práce ve firmách více soustřeďovat na projekty – lidé budou mít nějaké penzum práce, v takových trochu vlnách. Do určitých dnů si zkoncentrujete důležitou práci, která se někomu lépe dělá doma a někomu v kanceláři.

Myslím, že celý trh práce potřebuje velkou změnu směrem k tomu, aby všichni měli možnost pracovat tak, jak to vyhovuje jejich potřebám, aby se jim více dařilo sladit zvyšující se potřebu péče o osobní život. Protože když víte, že máte doma samotné dítě, stejně není koncentrace na práci tak dobrá. Bude do toho muset vstoupit nějaký úplně nový model. Je skvělé, že vidíme progresivní firmy, které již teď zkoušejí nové přístupy a ukazují, jak na to šly a co jim funguje.

Jak by ten nový model mohl podle vás vypadat? V posledních letech se jako zlatý střed ukazoval hybridní, ale i od něj se už začíná upouštět.

Myslím si, že to bude tak, že si každý najde svůj model. Přístup bude muset být více individuální podle konkrétních potřeb zaměstnance. Každý jsme jiný, ale taky každý chceme, abychom mohli podávat co nejlepší výkon v optimálním čase. Už tu dávno není doba devadesátek, kdy všichni běžně pracovali 14 hodin denně. A nikdo to už ani nechce a ani nemůže chtít.

Pokud jde ještě o mateřství, odborníci dlouhodobě upozorňují na to, že české firmy v malé míře využívají zkrácené úvazky. Proč to tak je?

To opět není úplně jednoduché. Postavili jsme si nějaké IT systémy na evidenci, které jsou zejména u velkých zaměstnavatelů nastavené tradičně. Většinou máte v týmech člověka jako jednu

jednotku bez ohledu na to, kolik hodin odpracuje, takže lidé na zkráceném úvazku vám budou kazit vaše ukazatele produktivity. Zároveň pokud by se měli na jedné pozici střídát dva lidé, je opět složitě to tam zaevidovat. Vstoupit do systémů a předělat je na flexibilitu je poměrně velká investice. Zároveň když vám někdo pracuje jen ráno a někdo jen v noci, je to pro manažera trochu peklo. Často taky děláte práci, která se těžko upravuje tak, aby částečnému úvazku odpovídala.

Musí se najít nástroje, které to umožní. Ale jsme pořád na začátku a vlastně to tu teprve začínáme zkoušet. Pevně věřím, že se vhodné modely najdou. Také proto, že na zkrácené úvazky je možné využívat potenciál různých kategorií lidí – nejen pečujících, se zdravotním handicapem, ale i starších, zkušených zaměstnanců.

Musí mít žena něco konkrétního, aby se dostala na vedoucí pozici?

Myslím, že tam musí být vůle a cílevědomost. Musíte vědět, kam chcete jít, že tam opravdu chcete jít a proč tam chcete jít. Musí vám to dávat smysl. Vedoucí pozice jsou velmi náročné na čas i samotnou manažerskou práci. Do popředí se dostává nutnost mít kvalitní profesní síť kontaktů.

Takže už nemusí mít vyložené ostré lokty, uspěje i s křehkostí?

To už je pryč. Dnes už myslím můžete být i na vysoké pozici ženou a ukázat křehkost, ukázat emoce. Pokud může být žena sama sebou, může to být naopak velkou výhodou, protože bude mít lidský přístup a může tak naplno využít svůj talent. Celá představa o leadershipu se změnila, polovojevský režim z devadesátek ve stylu „Já jsem to řekl a prostě to tak bude“ je pryč. Teď více lidí vedete a zploštěla se více i organizační struktura firem. Nejsou to pro vás ti páni nahore, ale běžně se dostáváte do styku s šéfem. To je skvělá příležitost pro ženy a jejich velmi dobré komunikační schopnosti.

Jak do údajů o pay gapu vstupují i další vrstvy, jako jsou zejména rozdíly v odměňování na stejných pozicích? Například pokud berou starší nebo dlouhodobější pracovníci méně než mladší či nově příchozí, jelikož se je firma snažila přeplatit, a původní si dlouho nefekli o přidání.

Do toho statistického čísla, které komunikujeme, to vstupuje. Potíž je třeba v tom, že u žen, které zůstaly dlouho na rodičovské dovolené – když máte dvě děti za sebou, můžete být doma i osm let –, je minorita zaměstnavatelů, kteří by jim ty roky dorovnali, pokud jde o mzdu nebo plat. Jdete často zpátky na svoji původní výši, což třeba teď v době inflace může být dost velký rozdíl. A ještě nemáte sebevědomí. Takže si klidně i řeknete o nižší pozici a už to nikdy nedohoníte. A najednou je vám 50, chystáte se na důchod. A ve finále rozdíly v důchodech žen a mužů jsou podobně vysoké jako pay gap.



Celá představa o leadershipu se změnila, polovojevský režim z devadesátek ve stylu „Já jsem to řekl a prostě to tak bude“ je pryč.

Stavebnictví:

Jak přilákat mladé talenty?

Technické obory se dlouhodobě potýkají s nedostatkem uchazečů. Stavebnictví není výjimkou. Karin Bílková, vedoucí oddělení People & Culture společnosti STRABAG popisuje, jak firma bojuje s tímto trendem – od spolupráce se školami a moderních rekvalifikačních programů, až po bourání mýtů o „mužském oboru“. Stavebnictví už dávno není jen o tvrdé práci, ale také o technologiích, inovacích a příležitostech pro všechny.

1. Technické obory čelí dlouhodobě nedostatku uchazečů. Jak tuto situaci vnímáte v oboru stavebnictví a jak se s ní vypořádáváte vy?

Nedostatek uchazečů je realitou, s níž se potýkáme již řadu let, a podle všeho tomu tak bude i do budoucna. Důvodů je mnoho – demografická křivka, menší zájem o technické obory nebo i zpomalení pracovního trhu. Naši reakci je, že mladým lidem ukazujeme, že stavebnictví dnes není jen „lopata a cihly“, ale že je to moderní obor plný technologií.

2. V čem spočívá vaše spolupráce se školami a vzdělávacími institucemi, abyste zvýšili zájem mladých lidí o technické obory a stavebnictví?

Spolupráce se školami je pro nás zásadní. Bez těchto aktivit už to dnes nejde. Kromě klasických aktivit se snažíme být trochu kreativní a vždy vymyslíme něco, co má přesah do budoucna a nejedná se tak pouze jen o jednorázovou akci. Stali jsme se například průkopníky ve vytváření specializovaných učeben na školách. Tento projekt nadále pokračuje a my jsme na něj hrdí.

3. Cestou, jak přitáhnout nové lidi do oboru, by mohly být rekvalifikace. Jaké jsou možnosti pro ty, kteří se chtějí do tohoto oboru dostat?

Rekvalifikace jsou skvělou příležitostí, jak otevřít dveře do stavebnictví i těm, kteří nemají potřebné vzdělání. Dnes už se nemůžeme spoléhat na to, že se k nám budou hlásit pouze plně kvalifikovaní uchazeči. Navíc s příchodem nových technologií a umělé inteligence se neustále objevují nové profese, na které je

třeba uchazeče připravit. Proto je pro nás důležité, aby existovaly vzdělávací programy, kde mohou zájemci získat dovednosti šité na míru přesně pro potřeby naší společnosti.

4. V čem se vaše firma odlišuje od konkurence? Co podle vás dělá z vaší společnosti atraktivního zaměstnavatele?

Naše síla spočívá ve stabilitě a rozmanitosti portfolia realizovaných projektů – od budov přes mosty a silnice až po tunely. Jako součást nadnárodního koncernu máme také příležitost sdílet know-how a zkušenosti se zahraničními kolegy, což je obrovská výhoda. Pokud si není člověk jistý, jakou cestou se vydat, u nás může okusit více oblastí a následně se rozhodnout, která je pro něj ta pravá. V tom jsou velmi nápomocní i kolegové, kteří rádi své letité stavařské zkušenosti předávají dál.

5. Jak různorodost vašich projektů ovlivňuje profesní růst a rozvoj vašich zaměstnanců?

Rozmanitost je základním kamenem pro kreativitu a tvořivost. Někdy je samozřejmě potřeba vystoupit ze své komfortní zóny, ale právě to je prvním krokem k osobnímu růstu a dalšímu profesnímu rozvoji.

6. Stavebnictví je stále vnímáno jako převážně mužský obor. Jakým způsobem se snažíte oslovit ženy a dívky, aby uvažovaly o kariéře v této oblasti? Máte pro ně nějaké speciální programy nebo aktivity?

Takovéto mýty se snažíme neustále bořit a rozhodně nejsme jediný obor, který se



s tím potýká. Diverzita není módní trend – různé úhly pohledu obohacují každý obor, stavebnictví nevyjímaje. U nás máme skvělé techničky i ve vedoucích pozicích. Vášně pro stavebnictví mají nejen muži, ale také ženy, a my rádi podporujeme všechny nadané kolegyně.

7. Vy sama jste vedoucí personálního oddělení v jedné z největších stavebních firem na trhu. Jak vnímáte perspektivy tohoto oboru? Jaká je podle vás jeho budoucnost?

Stavebnictví je odjakživa stabilní obor – stále je co stavět, rekonstruovat, vylepšovat, rozvíjet. I když je vnímáno jako náročná práce, já vidím jeho rozmanitost a potenciál, který přetrvává i do budoucna. Je to dynamický obor, který neustále roste, ale především vytváří něco trvalého, co formuje naše prostředí pro budoucí generace.

8. Co vás osobně na práci v tomto odvětví nejvíce fascinuje a motivuje? Vidíte nějaké zásadní změny ve vývoji stavebnictví, například z pohledu technologií a přístupu k zaměstnancům?

Nejvíce mě fascinuje, jak se vše neustále vyvíjí a jde kupředu. Například metoda BIM byla před pár lety něčím abstraktním, dnes je to každodenní realita našich kolegů na stavbě. A pokud jde o přístup k zaměstnancům, myslím, že stále platí to, co platilo i dříve, tedy že základem je respekt, férová komunikace a lidskost.

Rodičovská? Chceme pracovat i s dětmi, říkají české matky

Představa, že je žena tři, v případě dvou po sobě jdoucích dětí i šest let doma a vůbec nepracuje, už pro naprostou většinu žen není lákavá.

T

Také během rodičovské si chtějí ženy přivydělat, zůstat v kontaktu se svým původním zaměstnavatelem a mít možnost nárazové práce či různě zkrácených úvazků. Ukázala to nová data z průzkumu platformy Mumdo, která se už tři roky snaží zlepšit možnosti zapojení rodičů malých dětí do práce. K tomu je však potřeba aktivita zaměstnavatelů i pomoc od státu.

Kromě šíření osvěty Mumdo také propojuje zkušené expertky s malými a středními firmami, kterým chybí interní kapacita, větším firmám zase pomáhá spolupracovat s rodiči v řadách vlastních zaměstnanců. Už druhý rok po sobě uskutečnila velký průzkum mezi rodiči, ale také firmami. Zapojilo se do něj více než deset tisíc rodičů dětí mladších čtyř let. Zároveň výzkumná agentura Behavio vypracovala kontrolní panel na vzorku 700 rodičů, který odpovídal jejich rozložení v populaci.

„Nejzásadnější data se vůbec neliší, v obou skupinách vyšlo, že do práce by se v různé míře chtělo během rodičovské zapojit 93 procent žen,“ říká spoluzakladatelka platformy Mumdo Kristýna Cejnarová. Zdaleka ne každá si to však může do-

volit. Oproti reportu z minulého roku se podíl pracujících žen zvýšil ze 45 procent na 52. Je to však jen malý posun.

Přitom si takové „ztráty“ Česká republika nemůže dovolit. Zvláště v době, kdy se podniky potýkají s nedostatkem pracovníků. „Dochází tak k absurdní situaci. Na jedné straně všude chybí lidé, což může být jeden z dílčích faktorů stagnace české ekonomiky, a na straně druhé máme doma zavřené stovky tisíc žen, které by při mateřské či rodičovské velmi rády pracovaly, ale z různých důvodů prostě nemohou. To je velký paradox, který bychom se měli snažit urychleně napravit,“ dodává Cejnarová.

Ženám v zapojení do práce brání řada bariér. Mezi nejpalcivější problémy patří chybějící kapacita státem zřízených předškolních zařízení – obvykle dětských skupin. Ta jsou dostupná pouze pro přibližně 23 tisíc dětí starších šesti měsíců, pro děti od dvou let je tu dalších 35 tisíc míst ve veřejných mateřských školách. Na mateřské či rodičovské dovolené je však momentálně v Česku více než 300 tisíc lidí, z 98 procent žen.

“

Doma jsou stovky tisíc žen, které by při rodičovské rády pracovaly, ale z různých důvodů nemohou.

Edwards v Lutíně minimalizuje svou uhlíkovou stopu

Společnost Edwards již více než 100 let vyvíjí a vyrábí vakuové vývěvy, které jsou potřeba ve vědě a výzkumu a v průmyslové výrobě produktů pro každodenní život nás všech. Edwards patří do švédské Atlas Copco Group a výrobní závod v Lutíně u Olomouce je největším výrobním závodem její vědecké divize vakuové techniky. V souladu s cíli skupiny plní tzv. Science Based Targets a směřuje k cíli stát se do konce roku 2024 prvním závodem vakuové techniky s nulovou uhlíkovou stopou svého provozu.

Edwards v Lutíně realizuje významné investice ke stoprocentní eliminaci spotřeby plynu pro provoz závodu, zároveň nakupuje sto procent elektrické energie z obnovitelných zdrojů a současně snižuje celkovou spotřebu energie v závodě. Díky projektům zaměřeným na snížení spotřeby plynu, který Edwards využívá především k vytápění, větrání a chlazení ve výrobních halách i administrativní budově, plánuje společnost do konce roku dosáhnout nulových emisí CO₂ ze svého provozu.

Synchronizace vytápění, ventilace a chlazení (HVAC)

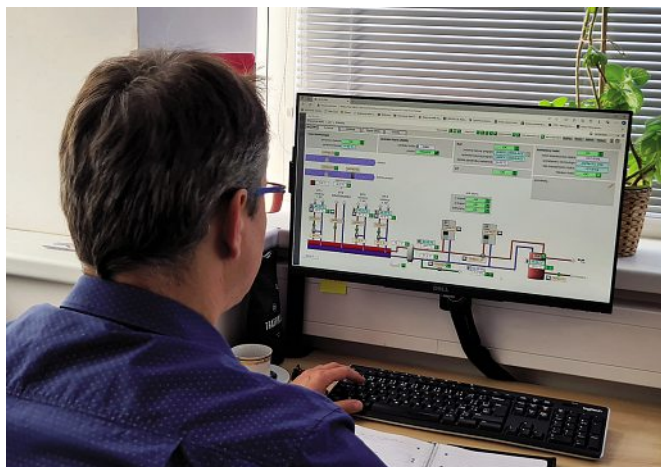
Společnost se nejprve zaměřila na sledování spotřeby energií v reálném čase a identifikaci největších „žroutů“ energie pro jejich následnou výměnu či modernizaci. Dalším krokem bylo zavedení centrálního dispečinku pro měření a regulaci mikroklimatu budov. Optimalizací HVAC systémů společnost snížila spotřebu plynu z 2 080 MWh v roce 2021 na 934 MWh v roce 2023.

Využití odpadního tepla z chladicí jednotky

Projekt s rozpočtem 17 milionů korun využívá odpadní teplo z chladicí jednotky k ohřevu vody v zásobníku požární vody o objemu cca 900 m³. Tato voda o teplotě cca 30°C bude následně dopravena do tepelných čerpadel, které nahradí stávající plynové hořáky a kotle, a bude sloužit k ohřevu výrobních prostor a ohřevu teplé vody. Dokončení projektu v roce 2024 přinese snížení spotřeby plynu až o 50 procent a emisí uhlíkových plynů o 200 tun ročně.

Modernizace technologií

Do konce letošního roku společnost nahradí starou chladicí jednotku (tzv. chiller) s chladivem R-410A (GWP 2088) novým chillerem s chladivem R454b (GWP 467). Nový chiller má mimo nižší potenciální dopad na globální oteplování (GWP) další výhodu v tom, že dokáže využívat odpadní teplo, které při chlazení vzniká. Výrazným plusem je také efektivita chladicího/topného výkonu nového zařízení: 3,01 pro chlazení, 3,43 pro ohřev a kombinovanou



efektivitu až 8,27 v případech, kdy chladíme a zároveň využíváme odpadní teplo.

Využití certifikovaného bioplynu

Po dokončení projektů zaměřených na snížení spotřeby plynu zůstane v lutínském závodě jedna oblast, která stále bude potřebovat omezenou spotřebu plynu: lakovna. Pro tuto zónu bude společnost nakupovat certifikovaný bioplyn.

Snížení spotřeby elektřiny

Edwards realizuje také řadu projektů na snížení spotřeby elektřiny. Původní zářivky ve výrobních halách byly nahrazeny „inteligentním“ LED osvětlením, které přizpůsobuje intenzitu osvětlení dle okolního prostředí. Spotřeba energie tohoto nového osvětlovacího systému je výrazně nižší než u předchozího. V současnosti také buduje v areálu závodu krytá parkovací stání, nad nimiž budou instalovány fotovoltaické panely. Parkovací místa budou také vybavena nabíjecími stanicemi pro firemní i zaměstnanecká vozidla.

**Práce, která
vás vtáhne.
Ale nevycucne.**

**Vyrábíme vakuové vývěvy
pro celý svět.**



EDWARDS

vtahnemevas.cz

„Ženy si tak mohou připadat jako v pomyslném domácím vězení, které si opravdu nezaslouží. Pokud při mateřské či rodičovské chtějí pracovat, tak by tu možnost měly mít,“ říká spoluautorka průzkumu a HR expertka Andrea Hermanová z Mumdo. Pomůže to nejen státu, firmám, ale i celým rodinám. Nejenom že to zlepšuje jejich finanční situaci, ale zvýší to spokojenost a psychickou pohodu žen, což se ve výsledku projeví na spokojenosti celé rodiny.

„Pro společnost je naprosto klíčové podporovat ženy v tom, aby si udržely nebo znovu našly rovnováhu mezi mateřskou rolí a vlastním rozvojem,“ doplňuje Kateřina Trávníček, rodičovská mentorka a psychoterapeutka ve výcviku. Přestože nejdůležitější motivací k návratu do práce je pro čtyři pětiny respondentů dostatek financí, 63 procent rodičů uvedlo udržení psychické pohody a 55 procent chce mít možnost seberealizace.

Matky dětí do čtyř let vylučují z pracovního trhu především chybějící flexibilní pracovní podmínky, které by jim umožnily skloubit zaměstnání s péčí o malé dítě. Nejdůležitější je pro ně flexibilní pracovní doba a možnost pracovat z domova. Zhruba polovina respondentů by si pak přála určit si počet odpracovaných hodin v měsíci. Zkrácených úvazků – o které je mezi matkami největší zájem – je v Česku jen šest procent, což je pouze necelá třetina průměru Evropské unie.

Pokud při mateřské či rodičovské dovolené ženy chtějí pracovat, tak by tu možnost měly mít.

Založili jsme školku a ženy začaly pracovat

Mumdo sesbíralo data také od 181 českých firem, od největších korporací až po mikropodniky. Z těchto dat například vyplývá, že 84 procent firem nabízí alespoň u některých pozic možnost pracovat na menší než plný úvazek. Současně však necelá polovina firem uvedla, že zkrácený úvazek čerpá méně než pět procent zaměstnanců. Zhruba pětina tuzemských společností pak zaměstnává na částečný úvazek pět až deset procent pracovníků.

„Zaměstnavatelé by měli nabízet flexibilní pracovní úvazky, sdílené pozice, home office i variabilní pracovní dobu. To vše rodičům umožní věnovat dostatek času dětem, aniž by museli obětovat svou kariéru, jak je v Česku zvykem, což je naprosto nesmyslné a kontraproduktivní,“ upozorňuje Ivana Tykač, zakladatelka Solvo, institutu pro rozvoj potenciálu, který je hlavním partnerem průzkumu.

Jsou firmy, kde to jde. „I když jsem to původně nezamýšlela, po roce doma s dcerou jsem si musela přiznat, že mi moje práce opravdu chybí. Zeptala jsem se, zda by to nešlo nějak udělat, a nakonec jsem byla první daňový senior, který dostal zkrácený úvazek,“ vzpomíná na svou rodičovskou na začátku nového tisíciletí vedoucí partnerka EY Martina Kneiflová. Na pracovním žebříčku stoupala dál a na manažerku ji povýšili v době, kdy byla s mladší dcerou teprve dva



Vzdělání DSP otvírá dveře do celého světa

Ingo Steinweg-Whiteley (46) působí na Německé škole v Praze (Deutsche Schule Prag DSP) jako učitel již šest let a od začátku školního roku převzal funkci ředitele. V rozhovoru vysvětluje, čím je DSP výjimečná.

V čem vidíte hlavní náplň práce ředitele?

Čekají nás nemalé změny. Jednak rozšiřujeme naši mateřskou a základní školu, ale také dále rozvíjíme nabídku moderních výukových metod. Za svůj úkol považují zajistit stabilitu, dobrou strukturu a zorganizovat další rozvoj školy tak, aby zde všichni mohli v klidu pracovat a učit se.

Jaké moderní formy výuky nabízíte?

V zásadě jsem velkým příznivcem všeobecného vzdělávání, ale jsem přesvědčen, že školy se musí rozvíjet tak, aby si žáci mohli stále více určovat své priority. Nechceme už tolik frontální vyučování, ale mnohem větší volnost, mnohem větší otevřenost ve formách výuky a silné zapojení žáků do rozhodování. Mnohého jsme již dosáhli v oblasti samostatného učení a interdisciplinární projektové práce. Žáci mají u nás větší volnost, ale také přebírají větší odpovědnost za své jednání. Učitelé je metodicky a didakticky podporují jako odborníci, kteří vědí, jak obsah zprostředkovat.

Učí se na DSP pouze německy?

Ne, samozřejmě že ne. Na to jsme příliš mezinárodní. Samozřejmě máme silný německý vliv, protože nabízíme Německou mezinárodní maturitu a dodržujeme německé osnovy a požadavky. Nicméně nabízíme také českou maturitu a máme stejně silný český profil. Kromě toho jsou naši studenti také velmi dobří v angličtině. Podle mých zkušeností jsou studenti DSP v tomto oboru dokonce mnohem lepší než na mnoha gymnáziích v Německu.

Které přednosti má DSP pro žáky?

Hlavní výhody bych viděl v tom, že nabízíme německý školní systém se všemi jeho přednostmi a možnostmi. Většina našich žáků absoluuje Německou mezinárodní maturitu a, jak potvrzují výzkumy po celém světě, jsou tím velmi dobře připraveni na vysokoškolské studium. Můžete studovat na univerzitě, vysoké škole aplikovaných věd nebo se věnovat odbornému vzdělávání. Veškeré tyto možnosti máte samozřejmě v Německu a v České republice, ale pokud vás to táhne do Ameriky, Anglie nebo například Jižní Koreje, pak i tam máte ty nejlepší předpoklady, protože kvality německého vzdělávacího systému jsou mezinárodně uznávané.

Co si slibujete od rozšíření školy?

Naším cílem je propojená vzdělávací cesta od mateřské školy přes základní školu až k maturitě. To pomůže dětem, které nastoupí do naší mateřské nebo základní školy bez znalosti němčiny. Tím odpadají některé jazykové zkoušky, které byly dříve nutné, a s nimi spojený tlak na děti i rodiče. Dáváme tím také možnost více rodinám, aby k nám posílaly své děti a reagujeme tak na zvýšenou poptávku.



Naším cílem je propojená vzdělávací cesta od mateřské školy přes základní školu až k maturitě, říká Ingo Steinweg-Whiteley, ředitel Německé školy v Praze



DEUTSCHE SCHULE PRAG
NĚMECKÁ ŠKOLA V PRAZE

- ▶ mateřská škola, základní škola, gymnázium
- ▶ excelentní výuka v moderním prostředí
- ▶ česká a mezinárodní německá maturita DIA
- ▶ příprava na mezinárodní studium
- ▶ v síti 140 německých zahraničních škol
- ▶ 35 let stálého růstu v České republice

DEN OTEVŘENÝCH DVEŘÍ
čtvrtek 14.11.2024

www.dsp-praha.cz



Schwarzenberská 700/1 Praha 5 - Jinonice
tel.: 235 311 725 | mail: dsprag@dsp-praha.cz

měsíce na mateřské. „Někdy mi bylo hloupé, že z práce odcházím dřív než ostatní. Ale bez toho bych nemohla trávit čas se svými holčičkami. Potřebovala jsem a potřebuji být maminka, nejen šéfová,“ říká Kneiflová.

Průzkum také potvrdil, že matky se často po rodičovské nevrací do stejné firmy. Pokud si společnosti chtějí ženy udržet, neměly by zapomenout na komunikaci. Zvát rodiče na školení či důležité události. Aby měli přehled o dění ve firmě a věděli, že se na ně nezapomnělo. Pokud se povede udržet kontakt, může z toho být oboustranně výhodná a hlavně dlouhodobá spolupráce. A zabírají také ty správné benefity.

Například v ČSOB už před deseti lety otevřeli vlastní školku. Předtím pracovalo během rodičovské šest procent maminek, teď je to pětina. „Z rodičovské dovolené se nám vrací přes 87 procent rodičů, což je vysoko nad průměrem nejen v bankovníctví,“ popisuje Michaela Bauer, členka představenstva ČSOB.

Průzkum ukázal, že o tom, zda se rodič chce zapojit do práce, rozhoduje věk nejmladšího dítěte. Častěji si přivydělávají rodiče starších dětí. Z dat také vyplynulo, že čím mladší rodiče jsou, tím nižší je pravděpodobnost, že pracují. Zatímco rodičů do 24 let pracuje třetina, ve věku 25 až 34 let je to už polovina. Chuť zapojit se do práce se ale ve věkových skupinách nijak zásadně neliší. Rozdíl se však objevují v dosaženém vzdělání, nejvíce jsou do práce zapojeni rodiče s vysokoškolským diplomem, nejméně pak s dokončeným základním vzděláním.

Řada lidí se také domnívá, že touha po práci se týká pouze obyvatel velkých měst, rozdíl v zapojení žen z malých obcí a velkých měst do práce ale nejsou velké. To, jestli rodiče pracují, závisí také na tom, zda mají k dispozici nějaké hlídání, nebo ne. A to může být problém – z reportu vyplynulo, že 57 procent rodičů nemá žádné nebo pouze nárazové hlídání.

Při péči o malé děti a pobírání příspěvku je nyní v Česku možné pracovat na dohodu o provedení práce, jako OSVČ anebo formou pracovního poměru. V případě poslední možnosti však rodič ztrácí možnost čerpat rodičovskou dovolenou.

Často se stává, že podnikat začnou ženy právě na rodičovské nebo po jejím skončení. Zatímco před mateřskou podnikala pouze dvě procenta oslovených, po rodičovské by na podnikání chtělo navázat nebo rozjet vlastní byznys 12 procent rodičů. „Reagují tak na nedostatečnou nabídku flexibilní práce u stávajících zaměstnavatelů,“ vysvětluje Jana Fišerová z CARE Česká republika. Ukazují to i čísla z průzkumu: 48 procent podnikatelů uvedlo, že se do vlastního byznysu pustili proto, že nenašli vhodné pracovní podmínky u svého zaměstnavatele nebo se jim status zaměstnance nevyplatil s ohledem na finanční zátěž pracovního poměru. Až na druhém místě skončil dobrý podnikatelský záměr.

Jenže stát rodiče podnikatele momentálně trochu diskriminuje. Zatímco zaměstnanci si mohou delší dobu pobírat příspěvku, a tedy i jeho

výši rozložit v řádu měsíců nebo až čtyř let, živnostníci mohou pobírat nejvýše 13 tisíc korun rozpočítaných do minimálně 27 měsíců. Z dat ale vyplývá, že právě OSVČ se vrací k práci dřív než zaměstnanci a pracují také na větší úvazek. Proto by dávalo smysl, kdyby mohly příspěvek vyčerpat dřív a pobírat tak měsíčně vyšší částku.

Stát trátí deset miliard ročně

Ekonomka institutu CERGE-EI Klára Kalíšková, která rovněž působí na Fakultě informatiky a statistiky VŠE, vypočítala, že díky zkráceným úvazkům a následným daním z příjmů i odvodům na sociální a zdravotní pojištění by při zapojení žen na rodičovské do práce do státního rozpočtu přiteklo každý rok 10 miliard korun navíc.

Tématem skloubení mateřství a práce se v posledních letech začala zabývat i vláda a zákonodárci. Došlo tak k několika legislativním změnám, například ke zkrácení doby, kdy lze pobírat rodičovský příspěvek, nebo k zavedení slevy na pojistném pro zkrácené úvazky.

Na několika dalších změnách se momentálně pracuje. Vláda chce upravit zákoník práce tak, aby rodiče v době čerpání rodičovské mohli u svého zaměstnavatele oficiálně vykonávat stejný druh práce, na který mají sjednanou pracovní smlouvu. To v současnosti není oficiálně možné. O konečné podobě zákona se však stále diskutuje a podle posledních informací z této „úlevy“ stát zase couvá.

V práci nyní ženy omezuje i fakt, že pokud pobírají rodičovský příspěvek, jejich dítě může chodit do školky či dětské skupiny maximálně 92 hodin za měsíc. Politici nyní uvažují o tom, že tento limit zruší.

Rodiny mají mnohdy problém najít pro své dítě hlídání v dětské skupině. Proto ministerstvo práce a sociálních věcí rozjíždí projekt sousedských hlídacích skupin, které by měly pomoci s navýšením kapacit alternativní péče pro nejmenší děti. Sousedské hlídání už se pilotně ověřuje na Vysočině. Mohlo by probíhat v bytě či domě, kde „hlídač“ bydlí, nemusel by být speciálně upravený jako v případě oficiálních předškolních zařízení. Hlídač nebo hlídačka by měli na starosti maximálně čtyři děti a od státu by za to dostávali peníze, podle návrhu by si hlídač při plné obsazenosti mohl vydělat až 50 tisíc korun měsíčně.

Dále odborníci doporučují znovuzavedení školkovného, což byla sleva na dani, která odpovídala výši aktuální minimální mzdy a o kterou bylo možné zpětně zažádat v rámci daňového přiznání. Od roku 2024 už ale neplatí. Také by podle nich pomohlo zajistit chod mateřských škol a družin během letních prázdnin nebo navýšení dotací pro podporu dětských skupin.

V neposlední řadě radí zavedení povinnosti obcím garantovat místa v mateřských školách či dětských skupinách pro děti do tří let, podpořit sdružování mateřských škol mezi malými obcemi nebo prodloužení otcovské dovolené na čtyři týdny s možností postupného čerpání.



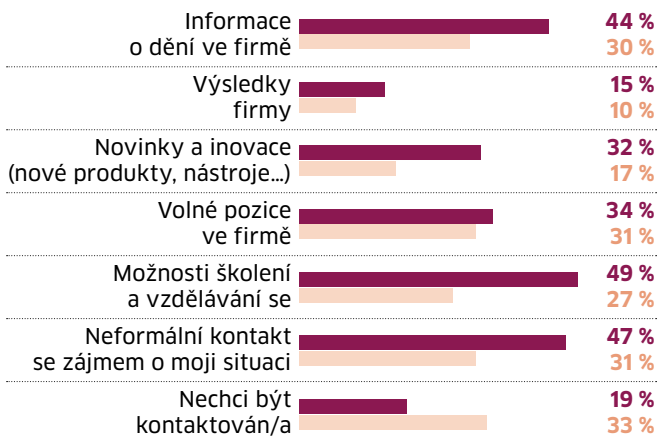
Často se stává, že podnikat začnou ženy právě na rodičovské nebo po jejím skončení.

Ženy se chtějí vzdělávat i na rodičovské

Po jakých informacích z firmy ženy na rodičovské nejvíc touží, které benefity by preferovaly a jak moc by si přály pracovat? Ukázala nová data z reportu platformy Mumdo.

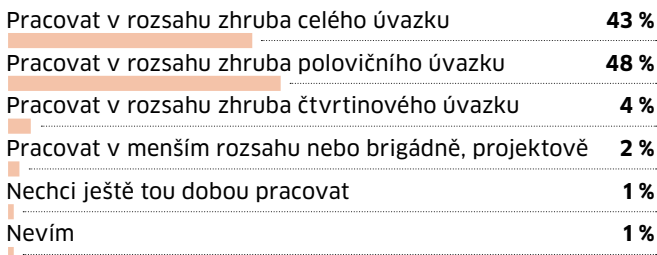
O jaké informace z dění ve firmě mají rodiče zájem. Rozdílné preference široké veřejnosti vs. panelového šetření

Máte zájem, aby vás zaměstnavatel kontaktoval s těmito informacemi? ■ široká veřejnost ■ panelové šetření



Preferenze výše úvazku po ukončení rodičovské dovolené

V jakém rozsahu byste chtěl/a pracovat návazně po rodičovské?



Prorodinné firemní benefity nabízené zaměstnancům

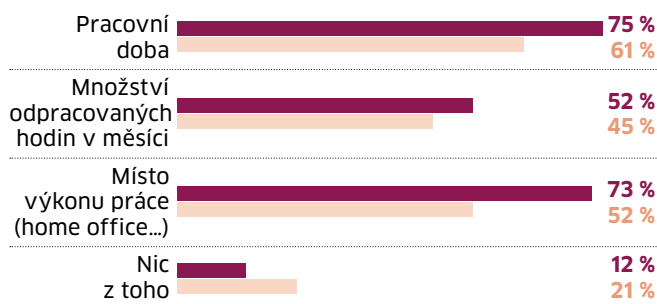
Nabízíte některý z těchto benefitů související s rodičovstvím?



Dostupnost flexibility práce Praha + Středočeský kraj vs. regiony

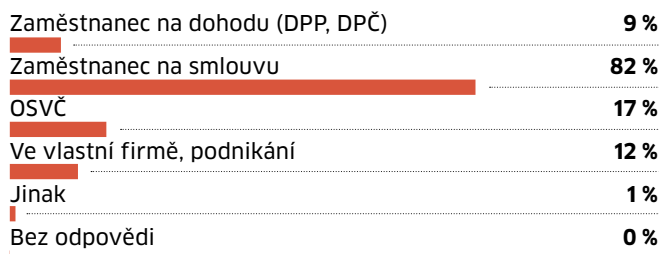
■ rodiče žijící zde ■ rodiče žijící jinde

Který z těchto aspektů práce máte flexibilní?

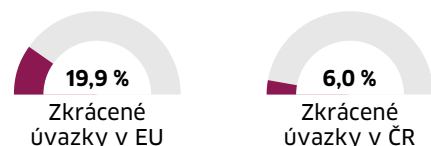


Preferenze pracovního poměru po ukončení rodičovské dovolené

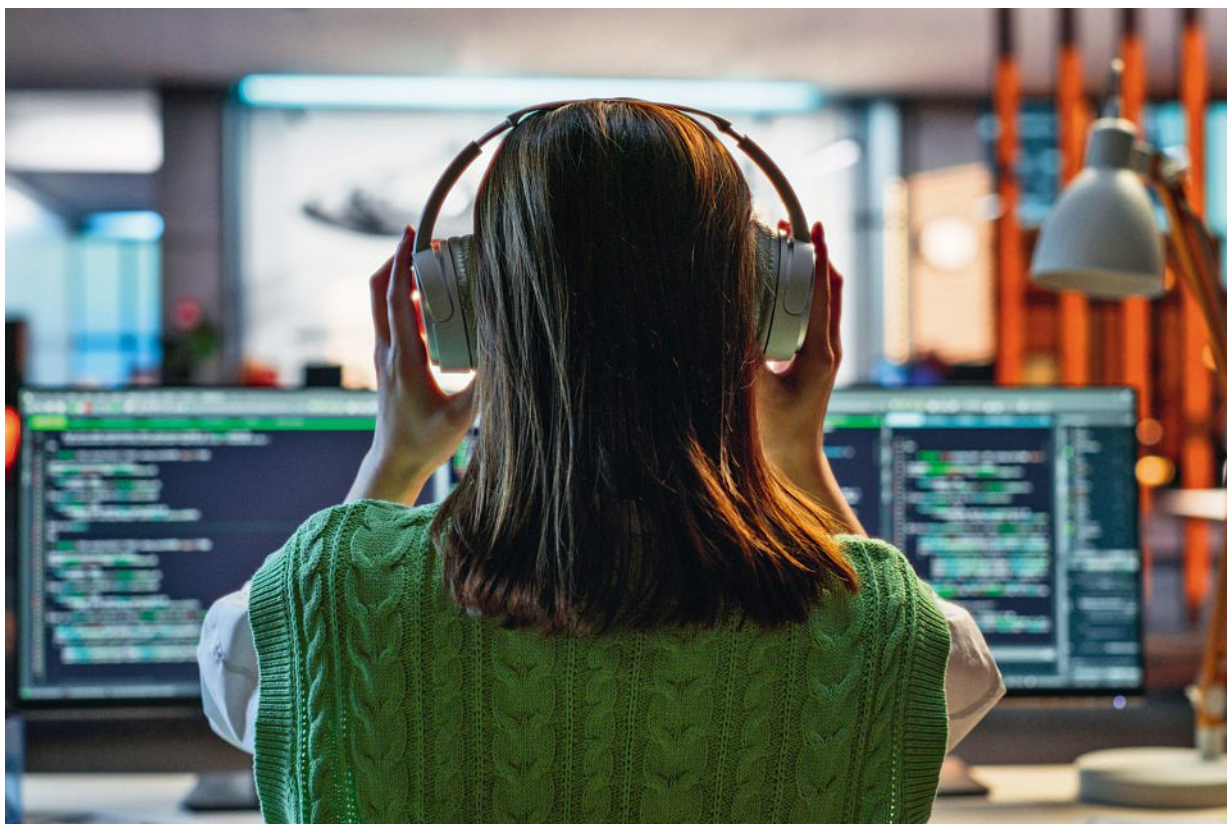
Jaký typ pracovního zastřešení byste preferoval/a?



Porovnání zkrácených úvazků v ČR s průměrem v rámci EU



Česko má nejméně ajťáček. Technologické firmy to chtějí změnit



Odmala jsou ve školách konfrontované s tím, že matematika a počítače patří klukům. Nebo svět IT vnímají často jako stereotypní a ryze mužský. Nejen to v ženách pak vyvolává pocit, že je lepší se technologickým oborům vyhnout. Přitom zbytečně.

Dívek a žen je v IT segmentu stále velmi málo. Jejich nepoměr vůči mužům je sice patrný po celé Evropě, v Česku je ale o něco bolavější. Podle statistik Eurostatu pracuje v technologickém odvětví jen 12,4 procenta českých žen. Ve srovnání s jinými státy starého kontinentu je v našich reáliích situace vůbec nejhorší. Pro lepší představu: Průměr Evropské unie v zastoupení žen byl v roce 2023 19,1 procenta.

Ačkoliv se situace v posledních deseti letech i u nás o něco zlepšila, Česko si v tomto ohledu zvýšilo skóre jen o 1,5 procentního bodu. Naproti tomu třeba v Estonsku tvoří ženy v IT téměř čtvrtinu všech pracovníků. Na této úrovni se po-



V JTI
jsme
**10krát
fantastičtí!**

Pracujeme chytře – a v klidu.



Naskenujte QR kód
a připojte se k našemu
fantastickému týmu

Globální Top Employer,
už **deset let** po sobě, ze
samých **top zaměstnanců**.





hybují i velké technologické firmy z USA, jako je Apple, Google či Microsoft.

I v Česku se však už najdou vývojářské týmy s podobně velkým zastoupením žen přímo v IT pozicích, jako jsou vývoj, design, testování nebo integrace.

Například v pražském vývojovém centru traveltechu Omio jsou na takových místech zaměstnané ženy z 24 procent, ve vývojářském a designovém týmu STRV je to z 20 procent a pětinu žen mezi vývojáři má i estonský Pipedrive s vývojářským centrem v Praze. V Ataccamě působí na technických pozicích 30 procent žen. Vstřícný přístup mají i ve společnosti Applifting.

Podobnému trendu se snaží dostat i řada dalších firem, které nastavují pracovní podmínky tak, aby se potenciálním uchazečkám v jejich týmech dobře fungovalo a připadaly si dostatečně respektované, zároveň aby měly možnost vyprofilovat se a kariérně růst.

Tento progres potvrzuje i Dita Formánková, zakladatelka neziskové organizace Czechitas, která pomáhá ženám prosadit se v segmentu digitálního světa. „Situace v Česku se lepší. Vidíme to denně na jednání s firmami, které nás podporují nebo chtějí podpořit. Zatímco před deseti lety jsme jim vysvětlovali, proč mají být ženy v IT, dnes s nimi řešíme, jak dostat více žen do IT. A to je obrovský posun,“ konstatuje.

Na předsudky nebo kousavé poznámky nelze nenarazit. Ženy se setkávají s otázkami typu proč studují IT obor a místo toho raději nerodí děti.

Jiná cesta, podobná praxe

Positivní posun je viditelný nejen ve statistikách, ale i v reálných příbězích žen, které se v IT uplatnily. Trajektorii v technologických firmách v Česku si prošlo i několik oslovených vývojářek. Motivace, proč do tohoto oboru vstoupily, byly v mnohém odlišné, zkušenost se ale pak v některých ohledech shodovala.

Yulia Butyrskaya, vývojářka v technologickém týmu STRV, se o programování začala zajímat už během školních let, kdy trávila u počítače hodně času, především hraním her. Do oblasti vývoje softwaru ji pak nasměrovali rodiče.

Martina Stremenová, iOS vývojářka v STRV, zase říká, že ji programování na střední nebylo. „Učili jsme se ho vcelku málo a ve zjednodušené formě. Ale když jsem byla při výběru vysoké školy poněkud ztracená, stačilo mi to k rozhodnutí, že půjdu studovat informatiku,“ vysvětluje.

Podobnou zkušenost má i další vývojářka z STRV Martina Zapletalová, která se v programování našla naplno po vysoké.

Další z oslovených specialistek využily kurzů, nadchl je přístup ve škole, případně už odmala tíhly k matematice a počítačovým vědám.

Všechny tyto vývojářky, které nakonec dokázaly ve svém oboru obstát, jsou za jedno v tom, že technologické firmy se povětšinou ženám otevřely a snaží se pro ně vytvořit bezpečné a svobodné prostředí. I když to sem tam není úplně bez chyb. Což ale není zkušenost softwarové inženýrky Mii Bajić z Attacamy. „Pracovní podmínky jsou v IT firmách ideální. Poslední práci jsem našla, aniž jsem ji hledala. Přišla jsem do Attacamy na PyData meetup (neformální setkání lidí se společnými zájmy – pozn. red.) a líbilo se mi prostředí i produkt, který budovali. Práci jsem tehdy sice měla, ale toto prostředí mě natolik okouzlo, že jsem se rovnou domluvila na pohovor,“ vysvětluje Bajić.

Juniorní softwarová vývojářka Lina Vdovina z Pipedrive si zase chválí podporu, kterou dostává od svých kolegů: „Trpělivě odpovídají na mé otázky a vedou mě k řešení problémů. Tato pozitivní atmosféra založená na spolupráci definuje kulturu naší firmy. Kolegové si navzájem upřímně přejí úspěch, bez ohledu na jejich zázemí nebo kariérní dráhu.“

Positivní přístup potvrzuje také Martina Stremenová: „Řekla bych, že je IT pro ženy dobrým odvětvím. Ve firmách je víc mladších lidí, kteří až tolik nežijí ve stereotypech a mají méně předsudků. Lepší IT firmy mají skvělou firemní kulturu, a tím pádem bezpečné prostředí i pro ženy,“ pochvaluje si.

Nevhodné komentáře nejsou neobvyklé

Ačkoliv je podle vývojářek předsudků v tomto segmentu méně, ještě existují. Ženy narážejí i na nevhodné komentáře ze strany mužů, což někdy přátelskou atmosféru z jejich pohledu kalí.

Mnohé ženy, které neměly štěstí na zdravé pracovní prostředí, si odnesly z předchozích zaměstnání vysloveně nepříjemné zkušenosti. To

bohužel v konečném důsledku může mít vliv na fakt, proč IT prostředí raději někdy opouštějí. V dlouhodobé perspektivě je takové klima totiž vyčerpává.

„Objevují se předsudky nebo kousavé poznámky. To se může juniorů a obzvláště žen velice dotknout a zablokovat je v dalším postupu,“ říká například Markéta Willis, softwarová developerka v Appliftingu.

Negativní zážitky z firem, kde dříve pracovala, potvrzuje i Bajić: „Nelze na to nenarazit. Počínaje otázkami, proč studuji IT a místo toho nerodím děti, až po nevyžádané rady a nevhodné narážky od kolegů i nadřízených. Člověk je nejzranitelnější, když je mu dvacet a má první práci. Čím je starší, tím lépe umí takové prostředí poznat a vyhnout se mu.“

Dnes Bajić pracuje v Ataccamě, kde ženy zastávají 28 procent manažerských pozic a 24 procent jich je i ve vyšším managementu.

Podobná praxe, pokud jde o předsudky, panuje ale i v zahraničí, třebaže je tam žen „ajtaček“ podstatně více.

O zkušenost z předchozího zaměstnání v Německu se podělila Agata Galecka, která nakonec našla své místo na manažerské pozici v Omiu: „Když jsem se nastěhovala do Berlína, setkala jsem se tu s diskriminací. Pro některé kultury je

obtížné přijmout, že musí pracovat se ženami, zvláště pokud jsou ve vyšší pozici. To způsobilo, že se mi muži vyhýbali, odmítali mě, pokoušeli se mě shodit u ostatních, což není ten nejhezčí zážitek,“ svěřuje se.

Bariéry vstupu do IT začínají už v dětství

Bloky, které upevňují stereotypy, že ženy do technologických odvětví nepatří, mají podle respondentek původ už v útlém věku.

„Základem pro změnu je dětství. Je důležité změnit stereotypní myšlení, že počítače jsou pro kluky a panenky pro holky. Myslím, že je zejména odpovědností rodičů a učitelů, aby mladé dívky vymanili z limitujících stereotypů,“ soudí Anna Ryndeeva, seniorní softwarová inženýrka v Omiu.

Stejnou zkušenost potvrzuje také Bajić: „Ve školách často učitelé věří, že počítače nejsou pro holky, a tím pádem je k tomu nevedou, zatímco spousta chlapců si volí informatiku jen proto, že tam chodí také jejich kamarádi.“

Problém, proč v IT není stále tolik žen, kolik by si tento obor zasloužil, nevidí ale jen v přístupu škol, nýbrž i v odlišné výchově obou pohlaví. „V programování je důležité bádát a nebát se nejistoty. Chlapci jsou často vedeni k odvaze, zatímco holčičky k poslušnosti,“ zmiňuje, kde vidí slabé místo.

“

**Téměř
70 procent
pracovníků
v IT je starších
35 let. Mladší
generace
je přitom
tolerantnější.**

Inzerce

EK015969



**Penta staví budovy,
které zaujaly svět. I díky
jedinečnému týmu lidí
a skvělé atmosféře v něm.**

Trochu jiný developer: Budovy stavíme tak, abychom na ně mohli být pyšní

„Nejlepšího zaměstnavatele poznáte jednoduše. Lidé z takové firmy neodcházejí. A teambuilding není povinnost, ale vítaná událost. Nám se podařilo dosáhnout obojího, ale není to samozřejmost. Musíme se dál snažit, abychom tento stav udrželi,“ říká **Dominika Tatárová**, která vede tým personalistů v Penta Real Estate.

„Dáváme si s nábořem nových kolegů velkou práci, věnujeme mu spoustu času. Samozřejmě chceme získat ty nejlepší možné talenty, jako všichni. Ale zároveň zkoumáme, jak zapadnou do týmu, jak vnímají svět kolem sebe, jestli jsou ta správná krevní skupina,“ dodává. Penta využívá také tipy od současných zaměstnanců, kteří dokážou dobře odhadnout, jestli má nový kolega potřebné zkušenosti a odbornost a je naladěný na stejnou vlnu.

Výsledky jsou ale vidět. Penta má tým lidí, kteří mají pro real estate opravdovou vášně, pro mnohé je to nejen práce, ale i koníček a seberealizace. Přitahuje osobnosti, které chtějí měnit svět kolem sebe a dělat věci, které mají širší smysl a dopad.

Skvělým nástrojem jak získat vysoce talentované lidi je i soutěž **Smart Deal**, pro absolventy ekonomických a stavebních fakult. Je velmi náročná, finalisté prezentují nejvyššímu vedení Penty. Ale odměny pro nejlepší jsou v tisících eur a někdejší vítězové jsou dnes investičními řediteli a rozhodují o obchodech za desítky miliard.

„Pracujeme hodně, jsme nároční, ale hotovou práci umíme řádně oslavit a náležitě ocenit,“ říká **David Musil**, Managing Director Penta Real Estate.

PENTA
REAL ESTATE

www.pentarealestate.com | www.smartdeal.eu

Na druhou stranu může dívky velmi pozitivně motivovat rodina, pokud dobře potřeby svých potomků vnímá, což je i případ Yulie Butyrskaya, frontendové vývojářky v STRV: „Moji rodiče zaznamenali můj zájem o tuhle oblast a sami mi navrhli, že bych měla kariéru ve vývoji softwaru vzážit. To se ukázalo jako správná volba,“ říká.

Sama pak zastává názor, že pokud nebude společnost děti učit, že existují profese založené na pohlaví, časem se do IT přirozeně dostane více dívek.

Ženám ovšem nenarušují průběh kariéry jen předsudky, ale i mateřství. Jako omezení jej vnímá i Bajič. „Když se ženy přes džungli dospívání do IT dostanou, často jsou primárními pečovateli dětí a tím jim ujede vlak,“ vysvětluje a uvádí, že důvodem je rychlost, jakou se technologické prostředí vyvíjí.

„Když ale vidím mladou generaci, věřím ve změnu. Neřídí se společenskými normami, žije svůj život tak, jak chce. Nikoho neposlouchá a tak je to správně,“ je přesvědčená.

„Myslím si, že by si každý měl vyzkoušet všechno, co by ho mohlo bavit, a rozhodnout se následně sám za sebe. Bez ohledu na to, co nám společnost říká o tom, co bychom (ne)měli dělat,“ míní.

Nastupující mladší generace postupně mění roli žen v IT oboru. V prostředí technologií totiž vyrůstá, navíc se umí propojovat v rámci různých komunit, například Women in Tech.



Edukace, komunita a nová generace

Podle dostupných dat ale mladá generace ještě v tomto segmentu navrch tak úplně nemá. Téměř 70 procent pracovníků v IT v Česku je totiž starších 35 let.

Nastupující mladší generace přitom skutečně roli žen v IT mění v pozitivním slova smyslu. V technologiích totiž vyrůstá a daří se jí lépe vymanit ze zažitých konvencí. Navíc se umí obratněji propojovat nejen v rámci ženského světa. „Když jsem začínala s kariérou, nebylo tolik komunit pro ženy nebo jsem o nich možná jen nevěděla. Dneska už ale mám zmapováno, že jich existuje spousta, jako je například Women in Tech, které nabízejí podporující prostředí a ceněné příležitosti pro mentorství. To je zvláště užitečné během počátečních fází vývoje kariéry,“ uvádí k trendu Anna Ryndeeva.

Podpůrné organizace i kurzy či komunity vnímá jako přínosné také Markéta Willis z Applifingu. Profesně totiž pomohly i jí. Prošla si rekvizifikací v pedagogiky na vývoj softwaru díky pozitivní zkušenosti s iniciativou Czechitas: „Kamarádka před časem změnila kariéru a šla do IT. Tehdy mi tím ukázala, že IT prostředí není pouze pro muže. Přihlásila jsem se do programu Czechitas a zjistila, že je toto prostředí velice rozmanité, a nakonec jsem se v něm našla,“ říká.

Vysoká není nutnost

Sama je důkazem, že se dá programováním žít i bez zdoluhavého studia na vysoké škole. Ona sama razí názor, že první získané místo je teprve počátek cesty. Vše ostatní závisí na motivaci i samostudiu.

To jako klíčové vnímá i Yulia Butyrskaya. „Studovala jsem Vysokou školu ekonomickou a správně v Praze a ČVUT, kde mě naučili základy softwarového inženýrství a C++. Svoji kariéru jsem začala jako backendová vývojářka s použitím C#, později jsem se přeorientovala na frontendovou vývojářku pracující s JavaScriptem. Při této změně jsem se musela naučit nové jazyky a nástroje sama,“ vysvětluje s tím, že v této oblasti je učení jen na vás, je nutností, bez které se neobejdete, protože systémy se pořád mění, bez ohledu na to, na které univerzitě jste studovali.

Tomu přitakává i Laman Aghabayova z Omnia: „Pevně věřím, že není nutné dokončit univerzitu, abyste se stali specialistou,“ říká. „V dnešní době mnoho online kurzů a komunit může pomoci prozkoumat oblast, která vás zajímá. Například na univerzitě jsem dělala hodně matematiky, která většinou ani není v naší profesi potřebná, ale skutečně programování jsem se naučila převážně absolvováním různých kurzů,“ říká Aghabayova.

K jejímu názoru se přiklání i Martina Streměnová. „Škola mi dala základy a zbytek jsem se naučila na internetu. Máme k dispozici neuvěřitelně mnoho spolehlivých internetových zdrojů a kurzů. A co víc – na online kurzu, který jste si zaplatili, nikdo vaše pohlaví neřeší,“ doplňuje s úsměvem.

Korporátní HR nejsou jen čísla, ale také příběhy lidí

Legislativa i pracovní trh se překotně mění. Přesto jde korporátní HR dělat s lidmi a pro lidi, říká personální ředitel společnosti Foxconn Česká republika Ladislav Maťašovič.

Společnost Foxconn se již řadu let umísťuje na předních příčkách v soutěžích vyhodnocujících nejlepší zaměstnavatele. Co za tímto úspěchem stojí?

V první řadě je to týmová práce a způsob uvažování. Věřím, že i korporátní prostředí může být velmi dynamické, být o lidech a pro lidi. A takové je i nastavení Foxconnu. Je to i způsob uvažování, který u kolegů z oddělení lidských zdrojů (HR) dlouhodobě podporujeme a zároveň vyžadujeme. A to se nutně odráží i v DNA našeho HR oddělení.

Dnes zde pracují převážně srdcaři, kterým na jejich práci upřímně záleží a nebojí se změně. Když se do něčeho zakousnou, nehledají nejsnazší, ale nejefektivnější způsoby řešení. Díky tomu dokážeme být procesně i systémově krok napřed a v oblasti HR být inspirací i řadě vyspělých firem. A proto bych zde rád vyjádřil vděčnost za to, s jakými lidmi mohu pracovat. To oni jsou oním „tajným kořením“ v receptu na úspěch. S výše zmíněným souvisí i to, jakým způsobem tvoříme naše procesy a systémy.

Pro společnost s tisíci zaměstnanci musí být těžké najít balanc mezi potřebami většiny a jednotlivců. Jak k této výzvě přistupujete?

Každá změna začíná nápadem, postřehem, podnětem jednotlivce či určitého týmu, ale vždy je řízena skrze příběhy a širší souvislosti. Říká se, že HR ve společnosti naší velikosti je hlavně o číslech. Do jisté míry s tímto tvrzením můžu souhlasit, ale pro nás je více i o příbězích našich zaměstnanců.

Co děláte pro to, abyste si pozici top zaměstnavatele udrželi?

Jsme velice dynamická společnost, což nás může snadno odvést z nastaveného kurzu. Ale bez ohledu na to, zda zrovna proplováme rozbouraným mořem, nebo jsme dočasně přišli o příznivý vítr, nesmíme zapomenout, kde leží náš cíl. Tím je plná digitalizace HR a rozumná automatizace, a to právě s ohledem na to, že za každým jednotlivcem se skrývá příběh, na který je třeba brát ohled. Dále efektivita nákladů a příprava našich manažerů, například na transformaci trhu práce.

HR je komplexní oblast, která je neustále v pohybu. Mění se nejenom legislativa česká, ale i ev-

ropská. Mění se nároky zaměstnanců, uchazečů. Stejně tak prochází vývojem požadavky na jednotlivé pracovní pozice. Začínáme narážet na rozdíly v motivaci jednotlivých generací. To vše a mnoho dalšího je třeba odrážet nejenom v procesech samotných, ale i v cíleném rozvoji našich manažerů. A následně pak skrze jejich vedení v rozvoji všech zaměstnanců.

Vaše společnost je výjimečná v počtu zastoupení národností, ale třeba také v počtu odpracovaných dobrovolnických hodin. Čím to je, že jsou lidé ve firmě ochotní v tak velké míře se zapojovat i do mimopracovních aktivit?

Tady se mohu pouze domnívat. Ale sám si to vysvětluji tak, že každý člověk má přirozenou potřebu být součástí určité komunity. Někam patřit. A právě dobrovolnické dny pomáhají lidem stát se součástí něčeho většího a důležitějšího. Zároveň pestrost, ať už národnostní nebo názorová, přináší barvitost nápadů, kde všude lze pomoci.

Nedávno jste byl zvolen viceprezidentem pro technologie v Comp & Ben Asociaci, která vznikla s cílem propojovat komerční a akademický svět. Trochu nám tuto asociaci přiblížte.

Tato platforma vznikla v reakci na potřebu kultivovat téma odměňování napříč vlivnými společnostmi. Prostřednictvím platformy, kde se setkávají významní hráči, chceme pomoci dohlížet na aplikovatelnost legislativních změn skrze diskuse s vládními institucemi. Také propojovat akademický svět s komerčním, usilovat o dodržování etických a profesních zásad v oblasti odměňování.

Jaká přesně bude vaše úloha v asociaci?

Moje role se soustředí na digitalizaci této oblasti, zapojení moderních nástrojů a technologií včetně umělé inteligence pro zefektivnění a transparentnění odměňovacích systémů. Skrze sdílení zkušeností a směřování odborných debat chceme v rámci asociace využít veškerý potenciál, který nám dnešní moderní svět nabízí. Rovně odměňování totiž už není, naštěstí, pouhým pojmem, ale realitou, kterou budou muset dříve či později akceptovat všichni hráči na trhu. A to se bez vhodných nástrojů neobejde.



Ladislav Maťašovič:
Kormidlo v pevně nastaveném směru

Trh práce nadále definuje nízká nezaměstnanost, takže jedna z nekončících výzev je oblast nábory. Další je rozvoj zaměstnanců, kde spolu se svým týmem postupnými kroky modernizujeme nástroje pro trénink.

Před námi je ještě obsáhlá revize a revitalizace obsahu samotného. Neustálý boj svádíme i v oblasti nákladů, kdy na jedné straně stojí inflace, potřeby našich zaměstnanců a na druhé reálná situace byznysu.

Společným jmenovatelem veškerých projektů je pak digitalizace, zvyšování efektivity a transparentnost obecně.

V této oblasti věřím, že se mi daří držet kormidlo v pevně nastaveném směru.

Práce v IT oborech
je podmíněná
schopností
neustále se učit.

**Pouhý životopis
bez kontextu
už firmy neosloví**

O kariéře v IT nikdy nepřemýšlela a sama podléhala v tomto ohledu stereotypům. Nakonec přivedla **Markétu Willis** k tomuto oboru náhoda. Dnes působí jako vývojářka v technologické společnosti Applifting a nováčkům doporučuje, aby si nejprve vytvořili profesní síť.

D

Dostat se do IT je podle vývojářky a mentorky Markéty Willis v současnosti těžší, než tomu bylo před covidem. Důležitou roli hraje i to, jak se umíme odprezentovat. „Když se chcete ucházet o práci v IT, je třeba mít vybudovanou i osobní značku. Je to sice náročné a jde o další práci na plný úvazek, ale stojí to za to,“ doporučuje.

Původně jste se IT vůbec věnovat nechtěla.

Kdy přišel zásadní předěl?

Byl to jeden konkrétní, jasný okamžik poté, co jsem po různých zkušenostech – ať už v zahraničí, gastru, kancelářských pozicích, recruitmentu – potkala kolegyni, která si udělala kurz přes Czechitas. Říkala, že si našla pozici jako junior softwarový developer a že se jde učit. V ten moment jsem fyzicky slyšela a viděla někoho, kdo to skutečně dokázal. Inspirovala mě. Mimo jiné to také dokazuje, jak důležité jsou dobré vzory, obzvláště pro ženy.

Jinak by vás obor nepřitáhl?

Nikdy by mě nenapadlo se vydat do IT. Ale v momentě, kdy to někdo udělal, jsem si najednou uvědomila, že to jde. Všechno jsem si začala hledat, zkoušet. Otevřelo mi to dveře a začala jsem se o IT zajímat. Bylo mi tenkrát přes dvacet, měla jsem už všechno dostudované, a proto jsem se rozhodla vyzkoušet si tuto cestu.

V tom, co jste dělala předtím, jste se nenašla?

Neměla jsem vyloženě kariéru. Nejdřív jsem vyjela do světa, a když jsem se vrátila do Prahy, vyzkoušela jsem si recruitment (*nábor zaměst-*

nanců – pozn. red.). I když mě moje pozice až tolik nebavila, protože jsem jen propojovala profesionály s firmami. Bylo zajímavé poslouchat lidi, kteří mají vlastní odborné dovednosti, programy, které používají a baví je, byť nebyli ajťáci, ale konstruktéři v automotive; a kteří vědí, co je zajímavá, jakou mají hodnotu. Obdivovala jsem je a chtěla dosáhnout něčeho podobného. Z náboru jsem ale přešla na klidnější pozici a pracovala jako office managerka. Až tam jsem potkala kolegyni, která mě ovlivnila.

Jak konkrétně funguje program Czechitas, který jste si zkusila i vy. Nekončí pro některé ženy tak, že mají certifikát, ale ve finále se nic nezmění?

Myslím, že mění život mnoha ženám. Zároveň je ale kurz jen startovní čára. Někdy se mylně lidi domnívají, že v momentě, kdy ho udělají, jdou na první pohovor a dostanou práci, jsou na konci cesty. Jenže opak je pravdou. Když se dostanu na pozici v IT, neznamená to, že jsem profesionálně na tak vysoké úrovni, umím se prezentovat a zároveň s touto rolí ztotožnit. Je to jen začátek procesu. Ale Czechitas i další kurzy odvedou obrovský kus práce v tom, že tuto cestu otevrou.

Czechitas jsou navázaní přímo na softwarové a technologické firmy?

Mají partnerství s různými firmami, které je podporují v rozličných formátech. Například pořádají kurzy, nabízejí mentoring nebo je podporují i finančně. Uchazečky si také mohou vyzkoušet takzvané mock interviews neboli pohovory na-



Markéta Willis

frontend vývojářka,
Applifiting

Vystudovala jazyky a literaturu na Univerzitě Karlově v Praze, následně vyzkoušela několik pracovních pozic včetně recruitmentu. Poté se rozhodla pro rekvalifikaci v oboru IT v rámci organizace Czechitas a prošla jejich univerzitou.

V současné době působí jako frontend vývojářka a vedoucí týmu ve společnosti Applifiting.

Kromě práce v IT se věnuje i mentoringu lidí začínajících v tomto oboru.



I na vysokých školách lektori zesměšňují studentky, které přicházejí na technické obory.

nečisto. Nicméně se kolikrát stane, že i z tohoto pohovoru mohou firmy někdy usoudit, že je daná žena šikovná, sedla by do týmu, a na základě toho ji přijmou.

Je i dnes možné dostat se bez předchozí praxe na pozici IT odborníka? Jsou junioři pořád poptávaní?

Osobně jsem si kurz začala dělat v roce 2020. Bylo to ekonomicky příznivé období, pak sice přišla karanténa, ale znamenalo to také, že IT obory začaly ohromně růst. Otevíraly se lidem, kteří nemohli být jen v pražském či brněnském centru. Firmy byly ochotné si někoho zaučit, byl na to dostatek prostoru. V posledních čtyřech letech se ale trh začátečníky trochu přesýtil, zároveň i změnil. Firmy musely propouštět, tím se dostaly na trh i seniorní pracovníci. Navíc jim ubyl čas pro to, někoho zaučovat a nabírat. Situace je z toho důvodu odlišná.

Tím se pozice nováčků asi výrazně ztížila.

Těžší to mají vždycky ti, kteří pošlou jen životopis bez dalšího kontextu. Firmy pak například vidí jen jeden dva kurzy a řeknou si, že je to jen další v řadě, kterých k nim chodí desítky. Z toho důvodu by měli zájemci, pokud se ucházejí o práci, udělat o něco víc než jen poslat CV. Je třeba, aby si vybudovali svůj osobní brand, byli aktivní na LinkedInu, v networkingu, v komunitě. Díky tomu se mohou dostat s lidmi z oboru do přímého kontaktu, vybudovat si s nimi vztah a následně práci i získat. V tomto ohledu je to těžší, musí víc pracovat na tom, aby dovedli prezentovat svůj příběh. I když jsou šikovni a skvělí, firmám nestačí jen to, že umí trošku programovat. Důležité je také to, aby zapadli do firemní kultury.

Sociální sítě by se v tomto ohledu tedy neměly vůbec podceňovat.

Ano, osobní značka by se rozhodně podceňovat neměla. A jsou různé způsoby, jak ji budovat. Ať už jsou to sociální sítě, kde může uchazeč povídat o svojí cestě a tom, co se naučil. Co ho baví, zajímá a co vytvořil. Nebo existují komunity, třeba Junior Guru, Nauč mě IT, Czechitas. Tam je možné se propojit s dalšími lidmi, sdílet zkušenosti z jednotlivých firem, pohovorů. Junioři jim kontrolují životopisy nebo dávají rady. Je dobré si najít i meet-upy a setkat se s lidmi z komunity osobně nebo online.

Je důležité být v tomto aktivní. Sice je to náročné a jde o další práci na plný úvazek, ale stojí za to. Díky tomu může navíc uchazeč získat práci, která mu lépe individuálně sedne. Vzniká mezi ním a zaměstnavatelem lepší interakce a komunikace.

Má junior výhledově šanci konkurovat někomu, kdo je v současnosti na seniorní pozici?

Aby člověk rostl z juniora dál, potřebuje samozřejmě znalost programování, ale roli hrají i soft skills (měkké dovednosti – pozn. red.), jak člo-

věk dovede komunikovat, jaké má zkušenosti s klienty, vedením týmu nebo projektů. To jsou dovednosti, které se i junior může rychle naučit, i když nemá velkou praxi.

Navíc, když je junior ve firmě, která má hodně projektů, a za tři roky jich absolvuje třeba osm, pak za toto období vyrostete mnohem více než senior v nějakém poměrně statickém a zkonstatěm systému, kde dělá pořád to stejné. Neříkám, že je to špatné, ale když se pak porovná s juniorem, který má dynamické projekty, hodně se učí, vzdělává, chodí na meet-upy, je v komunitě, může se to odrazit v tom, že má nakonec junior nabídek více. A dokonce takový senior může mít problém práci vůbec sehnat.

Roky praxe tedy úplně nerozhodují.

Když se člověk dostane do IT, musí se pořád učit, zkoušet si nové věci, být otevřený tomu, že jednu se naučí, vyzkouší si ji, získá v ní sebevědomí a vytvoří spoustu programů, ale pak přijde něco nového a on musí všechno absolvovat zase od začátku. Junioři, kteří jsou v IT opravdu dlouho a jsou profesně zralí, to vidí a chápou. Nemají potřebu se nad juniory povyšovat. Navíc se někdy hranice i trochu stírá. V některé technologii, nástrojích, může být nakonec mnohem lepší junior, protože s nimi pracuje více a zná je lépe.

Co s vaším oborem může udělat umělá inteligence?

To je teď hodně pálivá otázka. Někdy se lidi ptají, jestli má vůbec smysl učit se programovat. Osobně si myslím, že má. Protože i když umělá inteligence některé aspekty dovede mnohem lépe než člověk, protože mozek má omezenou kapacitu, schopnost architektury projektů, nastavování, nehledě na soft skills, komunikaci mezi týmy či s klientem, to opravdu umí jen člověk. Lidé budou potřeba pořád, naplní se ale možná změni.

Ženy někdy do IT nechtějí, protože jsou přesvědčené, že nemají logické a matematické myšlení. Je to vůbec potřeba?

To je právě jeden ze stereotypů, který vše dělá ještě těžší. Všem, ale nejvíce samotným ženám. Není pravda, že by v našem DNA bylo biologicky dané, že muži uvažují technicky lépe. Jsou to spíše právě stereotypy, které na holčičky, dívky i ženy působí už od základních a středních škol. A ty je následně odrazují od technických oborů.

Není výjimečné, že učitel při matematice řekne: Holky, vy si jděte číst Bravičko nebo štrikovat, tohle jsou příklady pro kluky. To se děje a stává nejen na základních školách, ale také na univerzitách. Někdy lektori studentky, které přicházejí na technické obory, vyloženě zesměšňují.

Jak na ženy v IT segmentu koukají pak mužští kolegové, kterých je tam převaha. Podobně?

V Česku je tento obor pořád převážně mužský. Atmosféru nastavují obvykle muži ve věkovém rozmezí 25 až 45 let. Pak záleží, jak se k tomu

Rodina nebo kariéra? V AGELu můžete mít obojí!

V době, kdy rovnováha mezi pracovním a osobním životem nabývá na důležitosti, skupina AGEL ukazuje, že i v náročném odvětví zdravotnictví lze vytvořit pracovní prostředí, které respektuje a podporuje rodinné hodnoty.

Skupina AGEL, jeden z předních poskytovatelů zdravotní péče v České a Slovenské republice, posouvá hranice v oblasti podpory rodin svých zaměstnanců. S více než 16,5 tisíci zaměstnanci AGEL dokazuje, že i ve zdravotnictví lze vytvořit pracovní prostředí, které staví rodinu na první místo.

SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ K RODINĚ

AGEL nyní podniká významný krok k oficiálnímu uznání svého prorodinného přístupu a účastní se auditu k získání prestižního certifikátu Společnost přátelská rodině, který uděluje Společnost Sít pro rodinu. Audit hodnotí zaměstnavatelské podmínky umožňující sladování rodinného a pracovního života. "Účast v tomto auditu není jen formalitou. Je to pro nás příležitost nechat nezávisle zhodnotit naše dosavadní úsilí a získat cenné podněty pro další rozvoj," vysvětlila místopředsedkyně představenstva společnosti AGEL MUDr. Marie Marsová, MBA, LL.M., a pokračovala: "Jako matka tří dětí, lékařka a manažerka v jedné osobě velmi dobře vím, jaké to je balancovat mezi profesními ambicemi a rodinnými povinnostmi. Tato osobní zkušenost mě motivovala k tomu, abychom za vedení společnosti plně podpořili programy, které našim zaměstnancům usnadní toto náročné období. Certifikát Společnost přátelská rodině pro nás není cílem, ale potvrzením, že jdeme správnou cestou."

CHŮVA V AKCI

Jedním z nejnovějších projektů AGELu je program Chůva v akci, který si dal za cíl zbourat bariéry mezi kariérou a rodičovstvím. „Představte si, že můžete být špičkovým lékařem a zároveň trávit čas se svým dítětem. To je přesně to, co nový program s názvem Chůva v akci umožňuje. S možností návratu na částečný úvazek mohou lékařky, lékaři-tatínkové, ale i vybrané pozice nelékařské profese zůstat v kontaktu s oborem a zároveň rozvíjet svou kariéru, aniž by tomu obětovali čas s rodinou,“ uvedla HR ředitelka společnosti AGEL Mgr. Lucie Rozbořilová Štěpánková, MBA, a upřesnila, že společnost poskytne plný nebo částečný finanční příspěvek na profesionální péči o dítě. Je již na rodičích, jaký konkrétní druh péče o dítě zvolí, zda budou preferovat osobní chůvu, hlídací agenturu nebo dětskou skupinu. Program myslí i na ty nejmenší a je určen pro děti již od 6 měsíců věku. Horní věková hranice jsou 4 roky.



DĚTSKÁ ZDRAVOTNICKÁ AKADEMIE

AGEL si uvědomuje, že být skutečně prorodinným zaměstnavatelem znamená myslet nejen na své současné zaměstnance, ale i na jejich děti a budoucí generace. Proto společnost vytvořila komplexní program, který podporuje rodiny ve všech fázích života.

Jedním z projektů v této oblasti je Dětská zdravotnická akademie. Je určená žákům základních škol a nabízí jedinečnou příležitost nahlédnout do světa zdravotnictví. Program zahrnuje sérii vzdělávacích workshopů zaměřených na různé aspekty, od první pomoci, přes nutriční péči až po fyzioterapii. „Chtěli jsme tímto inspirovat mladou generaci a zároveň podpořit rodiče v jejich snaze vést děti ke zdravému životnímu stylu a možná i k budoucí kariéře ve zdravotnictví,“ uzavírá Mgr. Lucie Rozbořilová Štěpánková, MBA, s tím, že v AGELu je cílem vytvářet pracovní prostředí, v němž se rodina a kariéra vzájemně podporují, nikoliv konkurují.

Skupina AGEL

AGEL je nejúspěšnějším poskytovatelem zdravotní péče ve střední Evropě. Jen v České republice v současné době AGEL provozuje 14 nemocnic, síť poliklinik, síť lékáren, laboratoří, distribuční společnosti a další specializovaná zdravotnická zařízení. Od roku 2006 působí AGEL také na Slovensku.





staví konkrétní firma. Jestli to nechá plynout, řekne třeba: Holky, my vás vítáme, můžete přijít. Ale zároveň už neudělá nic pro to, aby kulturu nastavila k větší otevřenosti. Jenže jen takové gesto nestačí. Firma by měla podnikat určité kroky k tomu, aby bylo prostředí přívětivější.

Důležité také je, jak se k ženám staví takoví ti přirození lídři, kteří mají mezi všemi největší respekt. Osobně mám zkušenost s tím, že když někdo řekl třeba nevhodný vtip a tento přirozený lídr ho nepodpořil nebo situaci shrnul třeba komentářem: Snad budeme profesionální a vrátíme se k tématu; pak s tím ti druzí velice brzy přestali. Pokud si ale lídr ještě přisazuje, začne to být pro ženu ohromně vyčerpávající. Někdy je takový tlak pak vede až k tomu, že raději odejdou. Přitom to není tak, že by na práci nestačily. Je to proto, že kromě samotné náplně práce a učení se nových věcí ještě musí balancovat, jak se správně v týmu prezentovat a komunikovat.

Společnost Applifting, kde Markéta Willis pracuje, nemá striktně danou hierarchii. Zároveň je v ní velmi podporovaná zpětná vazba.

Protože nejsou jen další kolega. Jsou nucené bojovat i s nálepkou „žena v IT“.

Působíte ve společnosti Applifting, která má takzvanou tyrkysovou strukturu, tedy funguje bez hierarchie. Jak si to představit v praxi?

Jsem tam tak dlouho, že už mi to nastavení připadá naprosto přirozené. Co ale osobně cítím, je, že v Appliftingu kladou důraz na to, aby si každý vzal zodpovědnost za práci, kterou osobně dělá. Zároveň je tam otevřená a přímá zpětná vazba. A je jedno, kdo vám ji dá. Nemusí to být jen zakladatel. Zároveň tím, že jsou role přidělené, se nemůže stát, že by někdo na někoho svalil vinu za svoje úkoly. Máme rozdělené role, team leadery, kteří zaštiťují konkrétní projekty, komunikují s klientem. Ale stromová struktura u nás neexistuje. Když chci dát někomu zpětnou vazbu, je to velice podporované. Ať už je negativní, nebo pozitivní. Nejde ale o osobní kritiku a cílem je, abychom se pořád zlepšovali. Za mě to funguje skvěle.

Je v této firmě obsazení žen a mužů vyváženější než v jiných technologických společnostech?

Ženy tam jsou, zároveň nemusí, tak jako to bývá v jiných IT firmách, nejprve prokázat, že práci zvládnou, aby je muži vůbec začali respektovat. V týmu, kde působím, něco takového nepocítuji. Ženy u nás mají prostor a podporu růst, kam potřebují. Stále jsme ale lidé, a když někdo řekne něco, co považujete za nevhodné, v Appliftingu to můžete aktivně řešit. Máte možnost věci měnit.

Kromě práce vývojářky se v rámci Czechitas věnujete i mentoringu a koučování. Co bývá stěžejním tématem, které s lidmi probíráte? Co je nejvíce trápí, když žádají o práci?

Rozhodně takzvaný impostor syndrom. Tedy pocit, že lidé nemají odvahu žádat o určitý typ práce, i když jsou na ni kvalifikovaní. Nevědí, jak se prezentovat, napsat si životopis, aby odrážel dostatečně jejich znalosti a schopnosti. Nevěří si. Bojí se jít na meet-upy či si budovat osobní značku. Také se bojí přijmout novou roli. Fakt, že v ní začínají a jsou teprve na cestě. Mají totiž pocit, že když už něco dělají, musí být v dané pozici stoprocentní profesionálové.

Jak by měl dobrý životopis podle vás vypadat?

Je třeba si uvědomit, že životopis je jen dílek skládačky naší sebeprezentace. Když tomu chybí nějaký osobní úvod, LinkedIn, kam by uchazeč aktivně přispíval, neprezentuje se aktivně v nějakých komunitách, nevytvořil si portfolio, není na GitHubu (platforma pro vývojáře, která slouží k hostování a správě verzí kódu – pozn. red.), nestačí to. Lepší je, když v rámci životopisu na tyto věci můžeme přímo odkazovat. Zároveň je dobré životopis upravovat pro každou pozici, na niž se hlásíme. Aby se v něm objevovala všechna klíčová slova.

Chcete pracovat v moderním a příjemném prostředí největší nemocnice zřizované Moravskoslezským krajem?



Slezská nemocnice v Opavě, p. o.

Slezská nemocnice v Opavě rozšiřuje tým lékařů

Rádi mezi sebe přivítáme zkušené kolegy i absolventy na tato oddělení:

- | | | | |
|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Centrální laboratoře
-mikrobiologie,
-biochemie ✓ Geriatric | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hematologicko
-transfuzní ✓ Chirurgie | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Interní ✓ Neurologie ✓ Nukleární medicíny | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Onkologie ✓ Ortopedie ✓ Urologie |
|--|--|--|---|

Nabízíme silné zázemí velké a moderně vybavené nemocnice poskytující komplexní péči.

Pomůžeme Vám se specializační přípravou k atestaci.

Jsme akreditované pracoviště, **budeme podporovat** Vaše vzdělávání a rozvoj.

Poskytujeme vysoké možnosti profesního růstu.

Vyřešíme Vaše bydlení při nástupu - možnost přechodného startovacího bytu.

Moderní rekonstruovaný areál v systému samostatných pavilonů.

Bohatá parková výsadba a zeleň.

Nemocnice **poskytuje** akutní, intenzivní i následnou zdravotní péči.

Disponujeme komplexními službami komplementu - centrální laboratoř, biochemie, hematologie, transfúzní služba, patologické anatomie, radiologie, nukleární medicína.

Vlastní lékárna pro nemocnici i veřejnost.

Kromě zajímavých platových podmínek a celé řady nadstandardních bonusů Vám můžeme slíbit práci v přátelském kolektivu, kde si zakládáme na dobrých vztazích a slušnosti.

Pro studenty 4., 5. a 6. ročníku lékařských fakult nabízíme mimořádná stipendia! Absolventům všeobecného lékařství umožníme specializační vzdělávání bez uzavírání kvalifikačních dohod a závazků.

*A co víc...
...Opava je krásná a pohodová
metropole Slezska ležící mezi pohořím
Beskyd a Jeseníků.*

Kontakt:
e-mail: rlz@snopava.cz
tel.: 553 766 142

**Více
informací
zde:**





Řízení letového provozu
České republiky



kariera.rlp.cz