

CHARITNÍ MRKNUTÍ

červenec - říjen
2022

O listu a větru

Ze své kanceláře vidím břizu. Někdy na ni koukám, obzvláště při telefonování, někdy při hovorech s jinými. Jednou, když foukal vítr, mě napadla myšlenka, o kterou se chci podělit. Ta břiza má malé lístky, s nimiž si vítr dělá, co chce. Mává s nimi dle libosti, stejně jako je smáčí déšť. Když je bouřka, snáší poryvy deště a větru. Ale ten lístek drží, nepadne ze svého místa na stromě. Má svou kotvu, své místo. Stojí si na svém, i když si s ním silnější živly dělají co chtějí. Stále tam je, malý, zelený, na svém.



Stejně tak jsou kolem nás lidé, zdánlivě malí a nezvýznamní, s nimiž si větší a silnější dělají co chtějí, manipulují si s nimi dle libosti. Ale oni drží, bez ohledu na to, co s nimi kdo dělá, na tu smršť, která se přes ně přenesse, oni stále jsou, drží, plní si své poslání.

V tomto ohledu se nabízí otázka – kdo je vlastně silnější, kdo je v tomto „boji“ vítěz? Silný vítr, který s lístkem mává; bouře, která nutí lidi schovat se a s lístkem si točí dle libosti? Nebo malý nepatrný lístek, který je stále na stromě, i když se vítr vyčerpal, déšť přešel v mrholení a skončil, bouře odešla někam za obzor?

Stejně tak tomu může být i u lidí – nejsou nakonec pomyslnými vítězi ti malí, zdánlivě bezbranní, o nichž si ti velcí a silní, ti manipulující a přemísťující myslí, že nad nimi mají navrch, v konečném důsledku silnější? Nemají stejně jako ten lístek svou kotvu, trvalé upevnění, zakotvení ve svém, které jim pomáhá to vše přestat, přežít a vytrvat, a tak vlastně nakonec „zvítězit“?

Ten malý lístek ze stromu spadne na podzim. Když už usoudí, že stačilo, že jeho čas se naplnil, svůj úkol splnil a je čas jít odpočívat a snese se dolů k zimnímu spánku. Aby na jaře opět vyrašil.

Všímejme si takových lidí kolem sebe, važme si jich a učme se od nich. Mají nebývalou odolnost a vytrvalost, vydrží mnohé, i když se to na první pohled nemusí zdát.

A o učení, vzdělávání bude řeč v tomto dvojčísle Mrknutí. Podíváme se na některé interní procesy související se vzděláváním a obecně problematikou personalistiky, nebo moderně řečeno HR. Protože to je něco, co není moc navenek vidět, ale pro Charitu Frýdek-Místek má velkou důležitost a v této oblasti se posouváme. A tak se tentokrát v seriálu „Neviditelní lidé“ podíváme za dveře personálního úseku.

Hezké čtení, a hlavně i vám pevnou kotvu velkou vnitřní sílu pro případy všech větrů a bouří.

PRVNÍ KROKY V NOVÉ PRÁCI JSOU DŮLEŽITÉ

Martina Petrová

Charita Frýdek-Místek se svými skoro 200 zaměstnanci na pracovní poměr se řadí mezi větší organizace, což s sebou mimo jiné přináší určitou fluktuaci, tedy odchody a příchody pracovníků v různé míře a v různou dobu. Cílem je nicméně si kvalitní a namotivované pracovníky udržet, cenit si jich, protože bez nich by nemohly být naše služby poskytovány s lidskostí nám vlastní a dostatečnou profesionalitou, o kterou se snažíme.

Každý nový pracovník, který k nám nastupuje, může mít a často také má určitou nejistotu, honí se mu hlavou otázky, jak novou práci zvládne, jestli ho přijmou kolegové do týmu, jak bude vycházet s vedoucím, zda ho bude práce naplňovat atd. Těmto obavám rozumíme, jsou běžné, proto nové pracovníky neházíme do vody ve smyslu „buď se naučíš plavat, nebo půjdeš ke dnu“, ale minimálně během zkušební doby je provázíme. Již v den podpisu pracovní smlouvy začíná jejich zaškolování - dozví se důležité informace o Charitě Frýdek-Místek, o jejím financování, seznámí se s našimi službami a s tím podstatným týkající se pracovního poměru a benefitů. V prezentaci si prohlédnou obličej a náplň práce pracovníků Ředitelství, dostanou kontakty a projdou školením BOZP a PO. Rovněž se osobně setkávají s ředitelem organizace, který je přichází pozdravit. Toto vstupní školení odstartuje zaškolovací plán pracovníka, který v tomto bodě jako pomyslný kolík štafety přebírá vedoucí nebo pověřený průvodce konkrétního střediska, který postupně seznamuje nováčka se vším, co ke své práci potřebuje. Cílem je, aby nový pracovník věděl, co, jak a proč má dělat.

Kromě předání informací nám ale záleží rovněž na tom, jak se nový pracovník na svou pozici adaptoval, jak se v práci cítí, jak vnímá své místo v kolektivu, jaká je v týmu komunikace, zda vyhovuje náplň práce, pracovní doba, zda má z něčeho obavy nebo podněty ke zlepšení, tedy jedním slovem „jak je zabydlený.“ Za tímto účelem, abychom zjistili, jak na tom pracovník je, jsme během zkušební doby zavedli adaptační rozhovory mezi pracovníkem, jeho vedoucím a HR manažerem. Ohlasy na tato adaptační setkání jsou veskrze pozitivní. Od pracovníků zaznívá: „Jsem ráda, že jsem vám to mohla říct.“ Nebo: „Oceňuji, že si na mě někdo našel čas, že někoho zajímá, jak se mám.“ „S tímto jsem se ještě v práci nikdy neseťkala, škoda, že to není i v jiných firmách.“ Přes někdy počáteční nedůvěru a nejistotu „co to bude“, se pracovníci rozprávají a mnohdy se díky těmto setkáním mohou vyjasnit kroky, jak dál, podchytí se nové impulsy, ujasní se vzájemná očekávání, začne se něco řešit atd. Obrazně řečeno, „mohou se otevřít stavidla, která jen čekala na svůj proud.“ Nutno podotknout, že adaptace se týká také pracovníků, kteří mění svou pracovní pozici nebo středisko a otázky na ně mířené jsou jim šité na míru vzhledem k jejich nové situaci.

Tím to ale pro nové pracovníky zdaleka nekončí. V loňském roce jsme pro ně zavedli novinku, kterou jsou pravidelné jízdy po střediscích – během jednoho dopoledne navštíví osobně cca 7 středisek, seznámí se s vedoucím, s prostory, někdy s klienty, dozví se spoustu informací o fungování služby a mohou se na cokoli zeptat. Cílem této aktivity je „vidět Charitu zevnitř“. Jízdy mají svůj smysl, pracovníci je často hodnotí slovy: „Tak toto jsem nečekala... velmi milé přijetí“



všude... ta zahrada je skvělá... z vedoucích vnímám velkou spokojenost..." Zaznívá dokonce otázka, kdy se pojedou druhé kolo, aby viděli i ta ostatní střediska ☺

A co nás čeká v budoucnu? Personalistika jako taková je dynamicky se rozvíjející obor, věci se vyvíjejí, je potřeba pružně reagovat na změny v legislativě, zajímat se o trendy doby, zkoušet nové věci. Jedna z oblastí, o které se nyní hodně mluví, je postupná digitalizace a elektronizace personálních dokumentů. Touto cestou jsme se již vydali a rádi bychom v tom nadále pokračovali. Zda jednou bude personalistika bez jediného papíru, to vše ukáže až čas.

Co se ale nemění, co zůstává, je pohled na člověka jako takového, náš individuální a respektující přístup ke každému pracovníkovi, k jeho potřebám a nalezení jeho motivace.

PŘEDÁVÁNÍ VÝPLATNÍ PÁSKY PŘED PÁR LETY A DNES

Monika Dordová

Digitalizace v podnikatelské i nepodnikatelské sféře je velmi aktuálním tématem. Také Charita Frýdek-Místek jde s dobou a těmto novinkám se nevyhýbá a i do naší personální a mzdové oblasti vstoupila vylepšení z této rychle rozvíjející se oblasti.

V období do konce roku 2016 byly v organizace využívány níže uvedené výplatní sáčky (podobný typ dle obrázku) společně s papírovou výplatní páskou. Tento sáček si už v současné době neumí řada mladších zaměstnanců ani představit. Ale máme v

organizaci řadu zaměstnanců, kteří tyto sáčky určitě pamatují. ☺

Následující roky jsme v papírové formě výplatních pásek nadále pokračovali – předávání výplatní pásky naproti podpisu. Byla taková „autogramiáda“, pro pověřené zaměstnance ne asi nejpříjemnější. Při dlouhodobější absenci (nemocenské) se vytisknutá páska zasílala poštou, aby seznam Potvrzení převzetí výplatních pásek za daný měsíc měl šanci dorazit zpět ke mzdové účetní.

Zvažovali jsme, jak naplnit zákonná ustanovení o povinnosti zaměstnavatele vydat písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy. Chtěli jsme využít možnosti, že výplatní páska nemusí být podepsána zaměstnavatelem (pověřenou osobou) a ani není třeba elektronický podpis – musí být pouze předána zaměstnanci, ale způsob si může zaměstnavatel zvolit sám.

Elektronické pásky jsou již v té době čím dál větším trendem, ve větších firmách téměř samozřejmostí.

Jejich výhody jsou zřejmé:

- Náklady spojené s tiskem (papíry, tonery).
- Zajištění diskrétnosti osobních údajů (dostupné pouze mzdové účetní a zaměstnanci).
- Starší i novější výplatní pásky zaměstnanci kdykoliv k dispozici.

Firma _____ Rok 200... _____

VÝPLATNÍ SÁČEK

Jméno, příjmení _____ Osobní číslo _____

Období	Kč	Podpis
Leden	záloha	
	výplata	
Únor	záloha	
	výplata	
Březen	záloha	
	výplata	
Duben	záloha	
	výplata	
Květen	záloha	
	výplata	
Červen	záloha	
	výplata	
Červenec	záloha	
	výplata	
Srpen	záloha	
	výplata	
Září	záloha	
	výplata	
Říjen	záloha	
	výplata	
Listopad	záloha	
	výplata	
Prosinec	záloha	
	výplata	

R Ů Z N Ě V Ý P L A T Y

Datum	Druh výplaty	Kč	Podpis

Přepočítejte a rozložte reklamace před opuštěním výplatní místnosti. Na pozdější reklamace se nebere zřetel.
01/ 870

- Rychlejší přesun k zaměstnanci pro jeho potřeby.
- Ušetřený čas při rozdělování, předávání a podepisování.
- Snadná archivace u zaměstnance v emailu.
- Využití v případě doložení při žádostech o důchod (organizace zanikla apod.).

Před samotným zavedením elektronických pásek bylo nezbytné získat souhlas zaměstnanců s uvedením konkrétních emailových adres, kam lze pásky doručit. Konečně po potřebných administrativních úkonech a zavedení nezbytného technického vybavení jsme začali na konci roku 2018 pomocí mzdového programu zasílat výplatní pásky elektronicky. Začali jsme tedy od Ředitelství a pak následovala další menší střediska. Poslední s ohledem na velikost a zavedení emailů zaměstnanců byly pobytové služby, kde první elektronické zasílání proběhlo od mezd za listopad 2021.

V současné době elektronickou cestou výplatní pásky zaměstnanci dostávají na své většinou soukromé emaily, které jsou zabezpečeny heslem. Noví zaměstnanci podepisují Dohodu k tomuto zasílání, včetně hesla, které si mohou také změnit u mzdové účetní nebo u HR manažerky.

Charita Frýdek-Místek je organizací, která se stále vyvíjí, nevyhýbá se postupům zlepšování ani cest omezování zbytečného papírování zatěžující nejen organizaci, ale také životní prostředí.

VZDĚLÁVÁNÍ

Drahomíra Gongolová

Zřejmě neexistuje profese, u které se člověk nemusí celoživotně vzdělávat. Stejně je tomu i v sociálních a zdravotních službách. Povinnosti a podmínky najdeme v zákoně o sociálních službách. Dříve si vedoucí vyhledávali a zajišťovali vzdělávání pro svůj úsek nebo středisko sami. V pobytových zařízeních na tom byli lépe, pomáhala jim určená pracovnice paní Jana Stašková. Potřeba, mít přehled o vzdělávacích aktivitách za celou organizaci a ulehčit

vedoucím práci, vedla v roce 2018 ke zřízení pracovního místa koordinátora vzdělávání. Jeho úkoly jsou zajistit vzdělávání pro všechny zaměstnance organizace, zajistit smluvně odborné praxe studentů a odborné stáže, pomáhat vedoucím s tvorbou vzdělávacích plánů, vydávat osvědčení ze stáží, propojovat střediska, která mají zájem o stejné nebo podobné vzdělávání. Při počtu více jak 200 zaměstnanců je práce dost.

V roce 2019 přišel náš ředitel Martin Hořínek s myšlenkou, že máme vzdělané zaměstnance, a že bychom je mohli zkusit oslovit, zda by chtěli své znalosti předat kolegům v kratších seminářích. Projekt dostal pracovní název „Charita sobě“. Po počátečních rozpacích, které tento nápad vzbudil, se našlo několik odvážných, že by do toho tedy šli. To, že se mezi námi našlo 11 kolegů, budoucích lektorů, bylo velkým překvapením, ale ještě větším překvapením byl zájem o jejich nabídku 15 témat.



Na semináře prvního ročníku se přihlásilo 269 zaměstnanců! To jsme opravdu nečekali. Nakonec se sice 4 semináře neuskutečnily, 1 lektorka se nezapojila, potýkali jsme se s covidovými opatřeními, ale přesto semináře absolvovalo přes 200 zaměstnanců, což byl velký úspěch.

Myslím, že si lektori zaslouží být uvedeni jmenovitě, už pro tu odvalu. Byly to tyto dámy a pán: Lucie Zíková z Domu pokojného stáří, Hana Baránková, Gabriela Cvejnová a Lenka Janečková z Poradenského centra, Alena Cmielová z Charitní odlehčovací služby, Dominika Jonáková a Kristýna Syslová ze ZOOMu, Terezie Kolčárková a Alena Matýsková z Denního centra Maják, Martina Petrová a Martin Hořínek z Ředitelství.

Kalendárium prvního ročníku kopírovalo školní rok. Ukázalo se, že praktičtější je plánovat semináře na kalendářní rok, a tak tomu je od roku 2021. Letos ve třetím ročníku nabízíme 17 témat se 13 lektory. Někteří z lektorů to zkusili jednou a převážně z důvodu pracovní vytíženosti nepokračovali. Jiní jsou stálicemi projektu „Charita sobě“ (Hana Baránková, Martina Petrová, Martin Hořínek). Cílem není kvantita, ale kvalita. Zdá se, že se nám to zatím daří. Snažíme se o pestrost nabízených témat – ty jsou od těch profesně velmi odborných po spíše volnočasové. Anotace jednotlivých vzdělávacích akcí je k dispozici na webových stránkách Charity Frýdek-Místek v záložce „Charita sobě“.



PŘÍBĚH Z DOUČOVÁNÍ Markéta Eliášová

„Když mi dcera Natálka v září roku 2017 onemocněla rakovinou, nemohla klasicky navštěvovat školu. Do školy mi chodila 2x týdně, mimo kolektiv dětí, protože to léčba a její síly nedovolily. Paní učitelka mi řekla o možnosti doučování doma přes Charitu. Podařilo se doučování zařídit a začala k nám chodit paní Martina. Paní byla velmi trpělivá a moc Natálce pomohla. V roce 2019 ale Natálka ukončila ze zdravotních důvodů školní docházku a tím bylo ukončeno i její doučování. I přesto byla Natálka až do konce ve spojení s paní Martinou, psaly si spolu a vídaly se, když později začala doučovat syna Alexe. Z původního doučování se mezi Natálkou a paní Martinou stalo, dá se říci, přátelství.“

Syn Alexandr má sluchová omezení a z nich vyplývající potíže. Měl velké problémy s matematikou a sám sebe přesvědčil, že čtyřka je dobrá známka. Nebýt paní doučovatelky, syn by mi propadl. Když z počtů začal mít i pěkné známky, občas i jedničky a dvojky, tak se začal více a více učit a začal taky prohlašovat, že lepší je mít 1 nebo 2, než 3 nebo 4. Jsem moc vděčná, že jsme měli takovou možnost. Paní mi doučuje syna doposud a Alexandr se vždy

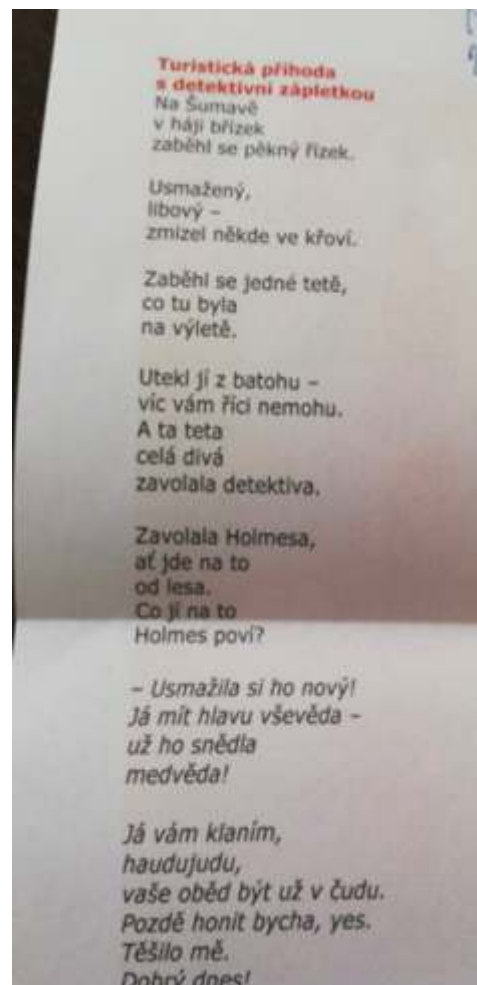
moc těší, že bude mít zase doučování.“

Maminka

„Paní doučovatelka je hodná, ale i přísná a je s ní sranda. Už mne doučuje několik roků, jsem rád, že si s ní můžu i popovídat o životě. Za tu dobu se už dobře známe. Když mi někdy něco nejde, nebo se mi i nechce a vymlouvám se, tak mi říká se smíchem, vykulenýma očima a zvednutým obočím: „Alexandře, neříkej hlouposti, to dáme, třeba to do tebe i natluču!“ Naposledy to do mne natloukla, když mi nešla básnička. Vymyslela, že se jí naučím repováním. Tak jsem dostal ve škole jedničku a oba dva jsme měli velkou radost. Teď už mi budou končit prázdniny, to je sice škoda, ale na paní doučovatelku se už těším. Určitě zvládnou i další třídu, když mi bude pomáhat mamka a paní doučovatelka. Někdy mi pomáhala i ségra Natálka, ale ta už s námi teď není.

Jednou bych chtěl být automechanikem, jako tatka a spravovat auta. Paní doučovatelka mi říká, že to není práce pro propadlíky, tak se musím učit. “

Alexandr, 1. stupeň ZŠ



NEVIDITELNÍ LIDÉ

Říkává se, že tím nejcennějším, co organizace/firma má, jsou její zaměstnanci. I když to zní jako klišé, používáme to někdy taky. Myslíme si to totiž, a i podle toho často směřujeme naše kroky. Vycházíme z toho, že když u nás budou lidé spokojeni, pozná se to na jejich pracovním výkonu, vztahu ke klientů, loajalitě, vztahu k okolí apod. I proto se v posledních letech zaměřujeme na zlepšování procesů v rámci personalistiky. Naše personální oddělení je jedno z těch mladší, pokud ne úplně organizačně nejmladší a je spíše volným uskupením než pevným hierarchickým. Tvoří jej tři „personalistky“ a abychom si je nepletli máme

je rozlišené – koordinátorka vzdělávání Drahuška Gongolová, mzdová účetní Monika Dordová, HR manažerka Martina Petrová. Každá dělá něco jiného, ale všechny něco spojuje – v centru jejich pozornosti stojí, nebo sedí, člověk, jejich „klient“ je náš pracovník. Každá ze svého pohledu, z pohledu své agendy, zajišťuje, aby se u nás cítil chtěný a dobře. A věřte nebo ne, všem třem na našich zaměstnancích, na lidech u nás, záleží.

Personalistika se vyvíjí, a i u nás se v této oblasti posunujeme, digitalizace dokumentů a personálních procesů (dovolenky, výplatní pásky, uzavírání pracovních poměrů, apod.), adaptační proces a jeho rozšiřování, Charita sobě a na míru šité vzdělávání jsou tím nejviditelnějším, ale zdaleka ne jediným.

Kdy jsi do Charity Frýdek-Místek nastoupila a proč ses rozhodla zrovna pro tuto organizaci?

Monika D.: V Charitě Frýdek-Místek pracuji od 1. ledna 2017. Předtím jsem pracovala převážně v komerční sféře, řekla jsem si, proč nezkusit něco jiného? 😊 Mzdy jsou potřeba zpracovat i v neziskové organizaci, což Charita je. Co bylo pro mě úplně nové, byl poměrně velký počet středisek s různými pracovními režimy.

Také mě svým způsobem oslovil název organizace Charita, který jsem si spojovala i nadále spojuji jako práci s lidskou tváří.

Drahuška G.: Neměla jsem na výběr. V roce 2009 byla ekonomika naplno zasažená krizí, mi bylo 50 let a přišla jsem po 19 letech o práci v samosprávě. Jedna známá se zmínila, že v Charitě odchází mzdová účetní. Měla jsem veliké štěstí, ředitel Pavel Bužek a ekonomka Anna Žižková uvěřili, že to zvládnou, a bez výběrového řízení jsem v červenci 2010 poprvé počítala výplaty zaměstnanců tzv. místecké části. To byla jen část mé práce, ale velmi odpovědná.

Martina P.: Do Charity jsem nastoupila v roce 2013, nejdříve na půl roku na DPP jako koordinátor dobrovolníků. Tehdy vyšel projekt na rozvoj dobrovolnictví a byla jsem oslovena, zda bych to tedy nerozjela 😊 Po ukončení projektu jsem plynule přešla na pracovní poměr. Charitní práce je mi velmi blízká svým nastavením, svými hodnotami, svou kulturou, nějak to se mnou souzní. Když tato nabídka přišla to jít zkusit, neváhala jsem ani minutu, byla to fajn výzva. Navíc už tady pracoval můj muž, který vypadal vcelku spokojeně 😊

Jaká je tvá náplň práce, co u nás a pro nás děláš?

Monika D.: Nastoupila jsem a stále setrvávám na pozici mzdové účetní. Hlavní náplní každé mzdovky, a tedy i moje, je zpracovávání mezd zaměstnanců s využitím mzdového programu – my využíváme program Pamica. Zpracování mezd probíhá také s pomocí vstupů z docházkového systému eEquip. Nedílnou součástí mé práce ve mzdové oblasti jsou také přihlášky a odhlášky zaměstnanců na příslušné zdravotní pojišťovny, Okresní správu Frýdek-Místek a zpracování nemocenských a dalších dávek. Při ukončení pracovního poměru vystavuji patřičné dokumenty související s odchodem, především zápočtový list. Co je méně příjemné, jsou výpočty a odesílání srážek a s tím související komunikace s insolvenčními správci a exekutory. Za mou prací je také spousta mravenčí práce a hodin přemýšlení, aby bylo vše v souladu se zákonem, dle směrnic a rozhodnutí ředitele Charity Frýdek-Místek.

Pracuji převážně u PC, ale i přesto mi občas zpříjemní práci kontakt s našimi zaměstnanci, kteří mají možnost určitého mzdového servisu. 😊

Drahuška G.: Čas běžel a změnila se i náplň práce. Do roku 2018 jsem byla personalistkou, mzdovou účetní, pokladní, office manažerkou (tedy holkou pro všechno). Po návratu z delší nemocenské přišla změna. Už tolik nepracuji s čísly. Dostala jsem na starost vzdělávání zaměstnanců celé organizace, spisovnu a zbyla mi i část personalistiky, a to pracovnělékařské prohlídky. Před 3 lety přišel pan ředitel s nápadem interního vzdělávání Charita sobě. Je to úspěšný projekt a zabírá mi dost času.

Martina P.: Jsem na pozici HR manažer, což znamená být tady pro zaměstnance a pečovat o ně. Mou náplní práce je přijímat nové pracovníky a zajistit, aby jejich nástup byl co nejpříjemnější. Zajišťuji výběrová řízení a „výherci“ pak se mnou při nástupu procházejí vstupním školením. Tím to ale nekončí... během jejich zkušební doby se mnou absolvují adaptační rozhovor a jedou se podívat na střediska. Vědí, že mají na Ředitelství pomyslnou spojku. S personalistikou je chtě nechtě spojeno hodně administrativy, takže produkuje velké množství personálních dokumentů 😊, hlídám termíny, kartotéku, k tomu zajišťuji centrální objednávky pracovních a repre oděvů a organizuji různé sportovní stmelovací aktivity.

Co tě na tvé práci baví?

Monika D.: Vidím v této práci smysl a hlavně výsledek – mzda pro zaměstnance 😊. Cesta k tomuto výsledku je pokaždé jiná a proměnlivá. To je to, co mě na tom láká a vlastně i baví.

Drahuška G.: Baví mě skoro všechno. Děláním vedoucím i zaměstnancům vlastně takový servis, a když vše do sebe zapadá a navazuje na sebe, mám dobrý pocit. V době nouzových opatření se vzdělávání hodně přeneslo do formy online a musela jsem se učit, jak na to. Mám štěstí, že u nás je mnoho mladých kolegů, kteří mi rádi s technikou poradí.

Martina P.: Pestrost, rozmanitost, smysluplnost, hledání různých řešení, propojení práce s lidmi a papírů, kdy jedno bez druhého se neobejde. Ráda si s lidmi povídám, zjišťuji, co je motivuje nebo naopak a co můžeme udělat pro zlepšení. Cení si důvěry, kterou ke mně mají.

Máš určité vize do budoucna? Pokud ano, jaké?

Monika D.: Být stále v obraze co se týče mzdové i personální oblasti, mít radost z dobře vykonané práce a být funkčním článkem personálního úseku a tím i celé Charity Frýdku-Místku.

Drahuška G.: Říká se: "Člověk mívá, Pán Bůh mění". Pokud bude dobré zdraví, tak to půjde. Co třeba více využívat chytré technologie ve spisovně?

Martina P.: Osobní vizí asi je uvědomění si „řešit vždy jenom to, co můžu vyřešit.“ 😊 Umět lidem naslouchat, komunikovat, umět je propojovat.

A z té praktické stránky by se mi líbila postupná digitalizace HR dokumentů, která by zjednodušila práci.



CHARITNÍ MRKNUTÍ červenec - říjen 2022, vydává Charita Frýdek-Místek pro potřeby interní a externí komunikace, redakce: Martin Hořínek

Charita Frýdek-Místek

F. Čejky 450, 738 01 Frýdek-Místek, IČ: 45235201, č.ú.: UniCredit Bank 2112858051/2700, www.charitafm.cz, e-mail: info@charitafm.cz, tel.: 731 688 521, ID DS: qwum9f2