



To dáš!

POMOZTE JIM NAJÍT SI SVÉ MÍSTO



Čoca-Cola HBC
Česko a Slovensko



Nadace Terezy Maxové dětem

Projekt To dáš! vznikl v rámci mezinárodní iniciativy Youth Empowered, který do České republiky ve spolupráci se strategickým partnerem Nadací Terezy Maxové dětem přináší společnost Coca-Cola HBC Česko a Slovensko.

Díky partnerské spolupráci společnosti Accenture byl vytvořen tento materiál, jehož záměrem je pojmenovat hlavní úskalí, která by mohla mladým lidem z dětských domovů stát v cestě k jejich úspěšnému profesionálnímu zařazení. Zároveň se pokouší navrhnout způsoby, jak jim čelit. Je sestaven na základě výpovědi mladých, kterých se týká, i z rozhovorů s lidmi, kteří je zaměstnávají.

Představuje 10 základních pravidel, která v praxi pomohou s rychlejší a snadnou adaptací nováčků.



Coca-Cola HBC
Česko a Slovensko



Nadace Terezy Maxové dětem

accenture
High performance. Delivered.

1. PODPOŘTE JE

Vaši podporu potřebují

2. INFORMUJTE O PROGRAMU „TO DÁŠ!“ JEN TY, KTEŘÍ SE HO ZÚČASTNÍ

Neříkejte všechno všem

3. NASTAVTE PEVNÁ A JASNĚ SDĚLENÁ PRAVIDLA

Pro ně samotné i pro mentory a spolupracovníky

4. BUĎTE K NIM VNÍMAVÍ

Potřebují pochopit

5. NASTAVTE SI PRAVIDELNÁ SETKÁNÍ

Vyhodnocujte je průběžně,
vyslechněte si jejich postřehy

6. BUĎTE TRPĚLIVÍ

Potřebují to

7. NASLOUCHEJTE JIM

Potřebují, aby se někdo zajímal o jejich názor

8. RESPEKTUJTE JEJICH ZVYKY (NE ZLOZVYKY)

Nesnažte se je změnit

9. CHVALTE JE

Potřebují to slyšet

10. DEJTE JIM VÍCE ŠANCÍ

Napoprvé to dá málokdo



1. PODPOŘTE JE

Vaši podporu potřebují, jejich případná nejistota, která může být důsledkem selhání jejich původní rodiny, bude menší, pokud naleznou v práci někoho, kdo jim bude rozumět a bude mu záležet na tom, aby uspěli. Individuální přístup a podpora jim pomohou přijmout zodpovědnost za to, jak v práci fungují a jak se k ní postaví.

V práci potřebují empatii a rovnocenný, chápavý a nesoudící přístup k lidem.

„Měl jsem štěstí na lidi,“ říká Martin. V podniku, ve kterém pracuje pátý měsíc, se mu líbí. „Kdyby tam nebyl šéf a neměl se mnou trpělivost, asi bych to vzdal. Všechno mi znovu vysvětloval a ukazoval. Vděčím mu fakt za hodně, je to takovej můj vzor...“

2. INFORMUJTE O PROJEKTU JEN TY, KTERÍ SE HO ZÚČASTNÍ

Neříkejte všechno všem. O situaci mladých, kteří nastupují do zaměstnání odjinud než z rodiny, není nutné zbytečně informovat. Mohou se cítit dotčeni a oslabeni, pokud jsou vnímáni především v souvislosti se svou minulostí, kterou nijak nezavinili. Nechte to na nich – budou svou situaci sdílet s těmi, se kterými sami chtějí.

Tereza přišla do zaměstnání z dětského domova, kde trávila poslední tři roky. V zaměstnání se rozneslo, že je „z děcáku“, kolegyně se jí ptala, jaké to je nemít rodinu. To se jí dotklo, připadala si jiná, horší. Nikomu se jí nic vysvětlovat nechtělo, mrzelo jí, že si lidé myslí, že nemá mámu, kterou měla hodně ráda, ale se kterou nežila, nešlo to.

3. NASTAVTE PEVNÁ A JASNĚ SDĚLENÁ PRAVIDLA

Vysvětlete jasně vaše pravidla a očekávání tak, aby věděli, co se od nich předpokládá, jak budou vypadat jejich povinnosti. Informujte je, která pravidla spojená s provozem jsou pro ně závazná a která budete vytvářet společně v průběhu zaměstnání. Potvrďte si, že je pochopili a budou je dodržovat (že jim obě strany rozumějí). Pokud pravidla porušují, věnujte jim čas potřebný k tomu, aby se vyjasnila příčina.

4. BUĎTE K NIM VNÍMAVÍ

Je pro ně důležité být pochopeni a přijati v kolektivu, mít někoho, na koho se mohou obrátit s jakýmkoli dotazem. Vytvořte takové prostředí a vztah, aby se nebáli zeptat na cokoli.

„Nejhorší bylo, že jsem tam neměla s kým komunikovat,“ říká Saša, když ukončila brigádu v podniku, do něhož se těšila. „Ta práce byla docela dobře placená, ale nedalo se to tam vydržet, nikdo se se mnou nebavil. Když jsem se na něco zeptala, vedoucí mi vynadal, že už mi to přece vysvětloval. Připadala jsem si úplně blbá. Vyhýbám se tomu místu obloukem.“

5. NASTAVTE SI PRAVIDELNÁ SETKÁNÍ

Pokud to pracovní režim dovolí, vyhodnocujte je průběžně, vyslechněte si jejich postřehy. Zpočátku by se měly pravidelné schůzky odehrávat častěji, teprve poté, až bude jasné, že si na provoz a svoji roli v něm zvykli, můžete frekvenci schůzek snížit.



6. BUĎTE TRPĚLIVÍ

Informace o tom, co a jak mají dělat, potřebují dostávat postupně, v malých dávkách a doprovázené praktickými ukázkami. Potřebují jasně pochopit, co se od nich očekává.

Dávejte jim opakovaně prostor k otázkám, sami se často obávají zeptat, aby nevypadali, že v práci selhávají.

„Vůbec jsem nevěděla, co mám dělat. Prostě to na mě vychrlil všechno najednou, ptát se mi nechtělo, vypadalo by to, že jsem neschopná. Byla jsem tam jen pár dní, nedalo se to vydržet, bylo to peklo,“ vzpomíná Míša na svoji brigádu u koní.



7. NASLOUCHEJTE JIM

Potřebují, aby se někdo zajímal o jejich názor. Cílem provázení by nemělo být jen jednostranné poukazování na to, co se má dělat jinak, ale vnímání jejich názoru i toho, jak se v zaměstnání cítí a co potřebují.

Možnost volby, uplatnění vlastní vůle podpoří jejich růst, sebevědomí, zodpovědnost – pokud jsou z povahy práce možné aktivity, které si nováček sám zvolí, umožněte mu to.



8. RESPEKTUJTE JEJICH ZVYKY (NE ZLOZVYKY)

Nesnažte se je změnit. Pokud je jejich chování či vzhled v rozporu s firemní kulturou, nezačínejte kritikou, ale poukazem na to, co je ve firmě zvyklostí a čemu je nutné se přizpůsobit.

Kritika k životu patří, ale měla by se týkat pouze toho, co udělal/a jinak, než mělo být uděláno, měla by být zakončena pozitivním sdělením. Vyhýbejte se kritice osobnosti, životního stylu apod.

9. CHVALTE JE

Chvála neuškodí nikomu, nezapomínejte na ni. Potřebují ji slyšet ve zvýšené míře. Chvála a pozitivní oceňování zvyšuje sebevědomí, motivuje k dalšímu výkonu i profesnímu rozvoji, přináší radost z toho, že něco dělám dobře a že to má smysl. Chvála může mít i podobu zvyšování kompetencí, profesní postup.

„Jsem tam rád. Teď už mám pod sebou několik lidí, mám jim říkat, co maj dělat. Nejdřív jsem z toho byl nervózní, když jsem měl být vedoucí, ale zvládl jsem to, říkali mi, že to zvládnou,“ říká Šimon, který je v zaměstnání od začátku vedením oceňován. „Je to dobrý pocit, že mi to jde.“

10. DEJTE JIM VÍCE ŠANCÍ

Napoprvé to málokdo dá bez chyby. Pokud to nejde vůbec, proberte situaci s personalistou nebo specialistou z Nadace. Možnost promluvit si o vzniklém problému se třetí osobou může vnést do situace nový pohled a přinést informace, které povedou k jeho řešení.

PROČ PROJEKT

To dáš!

Cílem projektu, který vytvořila Nadace Terezy Maxové se společností Coca-Cola HBC Česko a Slovensko a společností Accenture, je podpořit ty mladé lidi, kteří přicházejí do zaměstnání ochuzeni o zkušenosti ze situací, které se dají zažít jen v rodině a které jsou pro rozvoj profesních dovedností důležité.

Při zaměstnávání mladých, kteří přicházejí z dětských domovů, je dobré vědět, že lidem, kteří prošli kolektivní výchovou, chyběla možnost postupného přebírání praktických životních dovedností od rodičovských vzorů a mají tak nedostatky v základních informacích týkajících se vyřizování úředních povinností - např. jak se podává výpověď, co se dělá, pokud se nemůžu dostavit do práce, apod. a potřebují s tím pomoci.

Tito mladí potřebují ve svém prvním zaměstnání zvýšenou podporu a přístup šitý na míru, takový, který jim pomůže dobře nastartovat jejich profesionální cestu. První zaměstnání je pro ně jakousi zkouškou toho, jak budou ve společnosti přijímáni, oceňováni, jak uspějí, jakou zprávu o sobě dostanou jako zaměstnanci, ale také, začlení-li se do společnosti a dobře nastartují svůj profesní rozvoj.

Mnozí z nich mají své rodiny s různými vzory i v oblasti práce a sebeuplatnění a čas mimo svoji původní rodinu tráví v posledních letech (někdy déle, někdy přechodně). Často se učí nyní prvním krůčkům, jak přebírat vlastní zodpovědnost za svůj život, za to, jak si najdou v životě své místo.

Tak jako všichni lidé obecně nejsou jeden jako druhý, ani oni si nejsou podobní. Proto je důležité k nim přistupovat individuálně. Neočekávejte, že jakýkoli návodný postup může pomoci každému z nich. Důležitým aspektem, který je odlišuje, jsou jejich osobnosti, zkušenosti z rodiny, mnohdy traumatické, a především pocit, že jejich rodina nebyla funkční, že rodiče selhali. Děti mají tendenci přebírat díl zodpovědnosti za selhání rodičů na sebe a jejich sebedůvěra tím bývá dotčena. Tak i tito mladí si mohou nést z rodinného zázemí pocit selhání.

Jsou situace, kdy je na místě větší shovívavost, je-li pro ni ovšem prostor a možnosti - finanční, lidské, organizační. V dětském domově je dětem v rámci přípravy na zaměstnání opakováno, že až budou jednou v práci a třeba přijdou pozdě, budou dělat něco špatně, neomluví se, nepřijmou svou chybu atd., nebudou jejich chyby tolerovány a donekonečna omlouvány. Nejen v dětském domově, ale i zaměstnavatel by měl být schopen nováčkovi lidsky vysvětlit důležitost omluvy nebo přijetí vlastní chyby. Samozřejmě nelze jít za hranice právně daných povinností ve vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel, nicméně bude důležité napomoci nováčkům v jakési výchově k pracovním návykům.





**DĚKUJEME AUTORŮM,
KTEŘÍ SE PODÍLELI
NA PŘÍPRAVĚ
TÉTO BROŽURY:**

HR tým společnosti Accenture

Mgr. Ivana Janišová – psycholožka

Mgr. Igor Grimmich – ředitel dětského domova
Husita v Dubenci

Karel Novosad – Strategy HR Manager
společnosti Bageterie Boulevard

**ZVLÁŠTNÍ PODĚKOVÁNÍ
ZA PŘÍSPĚNÍ A SDÍLENÍ
ZKUŠENOSTÍ PATŘÍ
TAKÉ SPOLEČNOSTEM:**

Hard Rock Café Praha

DM Drogerie



Coca-Cola HBC
Česko a Slovensko



Nadace Terzy Maxové dětem

accenture
High performance. Delivered.