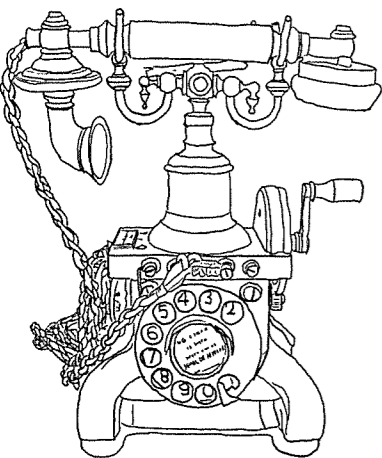


Potrebujete radu?

Máte problém týkajúci sa vašej kariéry? Napíšte nám

na Facebook alebo na adresu redakcie redakcia@womanmagazin.sk a naše odborníčky na personalistiku a kariérne poradkyne vám poradia a pomôžu vyriešiť vaše problémy.



*Prosím, poraďte, čo si obliecť na pohovor?
Nelly, Nitra*



Záleží na tom, do akej spoločnosti a na akú pozíciu sa hlásite. Je vždy dobré prispôbiť svoj vizuálny obraz firemnej kultúre spoločnosti, do ktorej sa chystáte na pohovor, akoby ste tam už patrili. Keby som mala radiť všeobecne, oblečte sa tak, ako chcete na druhých pôsobiť. Určite však do takých šiat, v ktorých sa cítite pohodlne

a ktoré pristanú vašej postave. Ak sa predsa len nebudete vedieť rozhodnúť, čo si vybrať zo svojho šatníka, voľte radšej formálnejší variant a vyhnite sa krikľavým farbám, veľkým výstrihom a príliš krátkym sukniam. Ak si stále nie ste istá, požiadajte o posúdenie vášho vzhľadu kamarátku, ktorej dôverujete.

PhDr. Romana Bryndová,
riaditeľka HR, lektorka a koučka



*Vo firme, v ktorej pracujem, budeme implementovať peer coaching. Zaujímam sa, ako ma môže koučovať môj kolega bez absolvovaného tréningu a príslušnej certifikácie. Okrem toho, mne osobne sa moja rola kouča tiež veľmi nepozdáva...
Lea, Košice*



Najprv je potrebné priblížiť pojem „peer coaching“, keďže ide o pomerne neznámu a na Slovensku zatiaľ málo používanú formu koučingu. Peer coaching je založený na spolupráci fungujúcej medzi jednotlivcami na rovnakej alebo podobnej úrovni v pracovnej (najčas-

tejšie) alebo nepracovnej oblasti (životný koučing). Má dlhú históriu najmä v školskom prostredí, kde sa vrstovníci (peer v angličtine znamená vrstovník, človek rovnakého postavenia či veku) najskôr využívali pri výučbe čítania. V procese peer koučingu každý účastník pôsobí v dvoch úlohách – ako kouč a aj ako koučovaný. Týmto sa táto forma odlišuje od skupinového koučingu, kde je rola kouča a jeho práca so skupinou jasne vymedzená. Pri tímovom koučingu kouč pô-

sobí ako neutrálny moderátor, ktorý motivuje skupinu, aby generovala nápady a dbá o to, aby výstupy skupinového koučingu naplnili očakávania, na ktorých sa skupina na začiatku zhodla.

Pokiaľ ide o vašu otázku, váš kolega/kolegyňa bude rovnako ako aj vy formou tréningu celkom určite oboznámený, ako sa môže stať peer koučom a aké techniky a nástroje pri tom môže používať. Aby ste mohli byť peer koučom pre vášho kolegu/kolegyňu na pracovisku, nepotrebuje medzinárodnú certifikáciu a ani špeciálny dlhodobý tréning. Dôležité je vedieť, že medzi významné benefity peer koučingu patrí zníženie izolovanosti a zvýšenie kooperácie medzi vedúcimi pracovníkmi a podriadenými i medzi kolegami ako takými. Manažérom a zamestnancom umožňuje prijímať a odovzdávať nápady a podporuje vytváranie pracovného prostredia permanentnej spätnej väzby.

Peer koučing je profesionálny rozhovor, nie spoločenský

„pokec“ na chodbe s kolegyňou z vedľajšej kancelárie. Peer koučing je dobrovoľný a založený na dôvere. Ide o rozvojovú metódu, ktorá podporuje manažérske správanie a rozhodovanie. V žiadnom prípade nejde o súťaž na pracovisku typu „Kto nám dnes dá viac rád a nápadov?“ a ani o nástroj na hodnotenie výkonnosti. Skúsenosť ocitnúť sa v role koučovaného a tiež koučovať iných v radoch manažérov navyše posilňuje schopnosť sebareflexie a pomáha identifikovať oblasti, v ktorých by sa potrebovali zlepšiť. Štúdie ukázali, že pri peer koučoch je vnímaná nižšia miera dôveryhodnosti a odbornosti ako v prípade externých koučov, na čo treba pri jeho implementácii pamätať. Možno aj z toho pramenia vaše pochybnosti o peer koučingu.

Ing. Ladislava Molnárová,
senior manažérka,
poradenstvo v oblasti rozvoja ľudského kapitálu



*Po materskej dovolenke sa chcem vrátiť do práce. Nemám sa však kam vrátiť. Poradte mi, čo mám robiť.
Barbora, Bratislava*



Návrat do práce po materskej dovolenke nebýva ľahký. Navyše, mnohé z vás využili rodičovskú dovolenku až do posledného dňa, teda do tretích narodením (do šiestich narodenín, ak úrad práce potvrdí dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci si osobitnú starostlivosť) ratolesti, prípadne si materskú a rodičovskú dovolenku zopakovali. Hoci je povinnosťou zamestnávateľa zaradiť zamestnankyňu po návrate z rodičovskej dovolenky na pôvodnú prácu a pracovisko, často sa stáva, že taká práca už nie je potrebná, resp. neexistuje a nie je možné ani zaradenie podľa pracovnej zmluvy, v ktorej býva druh práce zvyčajne určený širšie. Zamestnankyňa sa tak stáva nadbytočnou a zamestnávateľ s ňou končí pracovný pomer z organizačných dôvodov. Samozrejme, s nárokom na odstupné, ktoré je determinované dĺžkou trvania pracovného pomeru. Doba rodičovskej dovolenky sa započítava do dĺžky trvania pracovného pomeru. Takáto situácia môže nastať aj v prípade, že zamestnankyňa ukončila rodičovskú dovolenku skôr a nevyčerpala jej maximálnu možnú dobu. Skončiť pracovný pomer z organizačných dôvodov je možné dohodou alebo výpoveďou. Pri výpovedi si musí dať zamestnávateľ pozor, aby zamestnankyňa po ukončení rodičovskej dovolenky nebola osamelá a jej dieťa už dovŕšilo tri roky. Inak by bola výpoveď neplat-

ná. Pokiaľ zamestnankyňa čerpala len časť rodičovskej dovolenky, má možnosť s podmieneným súhlasom zamestnávateľa (súhlas zamestnávateľa nepotrebuje, ak dieťaťko ešte nedovŕšilo tri roky) opätovne nastúpiť na rodičovskú dovolenku na dobu, ktorú nevyčerpala. Túto možnosť môže využiť najneskôr do dovŕšenia piatich rokov dieťaťa. (Pri nepriaznivom zdravotnom stave sa tieto vekové hranice posúvajú na šesť a osem rokov.) Po doručení výpovede sa pracovný pomer končí po uplynutí výpovednej lehoty. Zamestnankyňa môže oddialiť skončenie pracovného pomeru práve opätovným nástupom na rodičovskú dovolenku, keďže rodičovskú dovolenku považujeme za tzv. ochrannú dobu. Až po uplynutí ochrannej doby sa končí pracovný pomer.

Pozn. Počas rodičovskej dovolenky je možné vykonávať zárobkovú činnosť napr. v pracovnom pomere pre iného zamestnávateľa.

JUDr. Lucia Horovová,
špecialistka na pracovnoprávne vzťahy