

Příspěvky uveřejněné v této rubrice se nemusejí shodovat s názorem redakce. Redakce si vyhrazuje právo na redakční úpravu a krácení příspěvků bez vědomí autorů i na případné odmítnutí urážlivých či jinak nevhodných příspěvků.

Přijímání pracovníků do neziskových organizací

Hrají lidské sympatie nějakou mimořádnou roli při přijímání pracovníků v neziskových organizacích? Existují v přijímání pracovníků mezi „neziskovkami“ nějaké významné rozdíly a jací uchazeči přicházejí? Článek odhalí tzv. romantiky, bezručce, tonoucí, jednooké krále a spasitele – kde??? No přece při přijímacím pohovoru.

■ **Text: Ing. Miroslav Michálek**
lektor, konzultant, spisovatel, publicista
www.miroslavmichalek.cz

➤ Kam přicházejí

Jaké jsou vlastně neziskovky z hlediska přicházejících uchazečů o práci? Ty malé se statistickými rozpočty obvykle nové pracovníky nehledají, protože mohou vytvořit sotva jedno nebo dvě pracovní místa a ta naplní z „vlastních řad“ nadšenců, kteří neziskovku vytvářejí a kteří v ní pracují často za plat hluboko pod republikovým průměrem. Malý počet pracovníků neumožňuje příliš strukturovat pracovní náplně, všichni musí dělat všechno a pracovní doba se nebezpečně přelévá do volna. Hledá-li se však přece jen nový pracovník, pak se nejspíše hledá další nadšenec, který „potáhne za jeden provaz“, tedy lidská sympatie tady bude hrát nebezpečně silnou roli. Navíc přijímající pracovník obvykle nemá s pohovory zkušenosti, pokud si je nepřinesl z předchozího působení, a tak mu mohou uniknout závažné nedostatky v profesionalitě uchazeče. Nový zaměstnanec může po čase zjistit, že došlo k určitému nedorozumění, že nehodlá dělat „práce všeho druhu“. Nebo naopak, může najít zcela netradiční tvořivou oblast seberealizace, onu „úzkou cestu“ vedoucí ke smysluplnému pracovnímu zapojení vedle široké a nudné cesty hlavního pracovního proudu.

Jaké jsou řekněme „středně velké“ neziskovky přibližně s desítkou zaměstnanců a několikamilionovým rozpočtem? Nadšení, úzký kontakt mezi jednotlivými pracovníky a nelehké úsilí o existenci organizace vytvářejí potřebu týmové práce a vysokého pracovního nasazení, ale také již jasnou strukturu pracovních pozic a vztahů. Neziskovka už nejspíše nehledá nadšence, ale motivovaného profesionála. Přijímající pracovník ovšem není profesionální per-

sonalista a okouzlení kvalifikací může zastínit potřebnou motivaci, bez níž schopný profesionál možná brzy uteče do komerce vydělávat peníze.

Za „velké neziskovky“ je možno považovat organizace s několika desítkami pracovníků, které by v tržním prostředí byly spíše menšími podniky. Některé se stále kupodivu podobají strukturám odsouzeným k vyhynutí už kdysi před dvaceti, třiceti lety. Zaměstnávání se dokonce může řídit funkcionářskými zásluhami, profesionalita může jít stranou vzhledem k relativně velkému počtu pracovníků a jistotě existence takového kolosu. Přijímání nových pracovníků bude nejspíše poznamenáno „duchem organizace“ a je na uchazečích, jestli je vycítí z jednání jejich zástupců.

Vedle těchto neziskovek zde jsou navíc i ty, které vzbuzují sympatie svou otevřeností a profesionalitou a které mají pravděpodobně i nějak profesionalizované

na živobytí,“ řekl sympatický uchazeč o místo, který přes tuto výhradu měl zájem pokračovat v rozhovoru. Proč? Finančně mnohem výnosnější práce na slušné pozici v tržním prostředí ho nenaplnovala. O neziskovkách a předmětu práce nevěděl téměř nic, zato byl plně zaujat svou potřebou změnit život a zkusit to jinak. Byl to sympatický „romantik“. Ano, přicházejí třeba i velmi schopní lidé, pro které je neziskový sektor jakousi romantickou oázou humanity, ve které se chtějí osvěžit. Po krátkém čase vám však se zármutkem oznámí, že ta práce je skvělá, ale s těmi penězi to prostě nejde. A vy můžete začít znovu hledat a zaškolovat...

Opakem jsou „bezručové“, lidé s rukama daleko od jakékoliv práce, kteří v mimořádném sektoru hledají záchranu před povinností platit pojištění a něco dělat pro svou obživu. Někdy jde až o podvodníčky, kteří by za ty údajně „směšné peníze“ chtěli do práce docházet dvakrát týdně a pak si dělat „něco svého“.

Těžké to je s „tonoucími“, kteří se chytají stěbla. Kdo by nechtěl pomoci tonoucímu? Jenže: přicházejí lidé s vážnými osobními problémy, doufají, že se ztratí v tom domněle milosrdném neziskovém prostředí a nějak přežijí. Při přijímacím pohovoru se

Malý počet pracovníků neumožňuje příliš strukturovat pracovní náplně, všichni musí dělat všechno a pracovní doba se nebezpečně přelévá do volna.

přijímání pracovníků. Jak? Čeho si přijímající pracovníci všimají v předkládaných strukturovaných životopisech, jak vedou přijímací pohovory? Nebo využívají služeb personálních agentur? (To by mohl napsat někdo s příslušnou zkušeností.)

➤ Kdo přichází?

Následující „škatulky“ jsou sice lehce zábavným zjednodušením, ale možná pomohou rychleji charakterizovat některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání přicházejících do neziskovek.

„Tohle nejsou žádné peníze, to není ani

možná i rozbrečí nebo projeví mimořádné nadšení pro vámi nabízenou práci. Může ale jiným v nelehkém plavání životem pomáhat ten, kdo se sám topí?

„Jednoocí králové“ přicházejí, aby získali moc. Vám i sobě předloží řadu argumentů pro své pověření k dané práci, na přijímacím pohovoru se důkladně připraví a v jeho průběhu už vás možná začnou opravovat, ale spíše s tím počkají. Po čase zjistíte, že dříve dobře fungující tým začíná být rozpolcený a nadšení „jednookého“ pro práci se promění v nutkání vykonat vše podle svého mimořádného vnitřního pověření.

Podobně „spasitelé“ své budoucí klienty málem přirovnají ke svým dětem a uvedou řadu příkladů své obětavé pomoci potřebným. Otázkou je, kdy se pomáhající vztah ke klientům začne měnit v panství nepostradatelného vůdce, který shromažďuje své stádo a buduje svůj stát ve státě.

Často se doporučuje hledat nové pracovníky v řadách vlastních dobrovolníků.

Ale do neziskového sektoru přicházejí samozřejmě i lidé normální a lidé vynikající, vyrovnání sami se sebou i se světem a s jasnou představou, co chtějí dělat. Jen zůstává otázka, jak je při přijímacím pohovoru rozpoznat.

► Jak na to?

Místo jednoznačné odpovědi několik námětů. Nepřehlížet pro nadšení profesionalitu a pro profesionalitu nepodceňovat motivaci, dát si pozor na „bezručí“, nemít rozpaky rozloučit se s „tonoucím“, který nehledá pomoc na pravém místě, umět pozvat k dobrovolnictví úspěšného člově-

ka z komerční sféry, který chce zkusit nový životní styl.

Určitě je dobré vycházet z pozice, že sice nenabízíme atraktivní platy, ale velmi často atraktivní práci a že si tedy můžeme vybírat.

Často se doporučuje hledat nové pracovníky v řadách vlastních dobrovolníků. Dvakrát jsme skutečně takto našli výborné nové pracovníky, zároveň jsme možná ale demotivovali několik dalších nepřijatých dobrovolníků. Navíc právě výběr z řad dobrovolníků může být snadno komplikován oněmi problematicky působícími sympatiemi.

Za pokus stojí najít v okolí dobrou personální agenturu a přesvědčit ji, aby neziskovku „zasponzorovala“ tím, že na přijímací pohovory poskytne zkušeného pracovníka jako externího poradce. Pracovník personální agentury nám nejen vedl přijímací pohovory, ale poskytl nám tím také praktické školení. Důkladně nás vyzpovídal, jakého pracovníka potřebujeme, co děláme a jaké výhody můžeme k platu nabídnout. Několikrát nám také zopakoval samozřejmou věc, že výběr pracovníka je vždy bez záruky. Ale existuje nějaká záruka týkající se kohokoliv?

Takže: místo záruky šťastnou ruku! ■■■

INZERCE

Fórum sociální práce Obsah I/2019

Editorial	1
Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy	
Analýza potřeb pokrytí území sociálními službami Petr Vojtíšek	2
Daň z podnikání jako nástroj omezení pohybu OSVČ v oblasti stínové ekonomiky Lenka Řihová, Michal Blahout	8
Poznátky z praxe	
100 let ve službách republiky – péče o válečné veterány v ČR	13
Možnosti zaměstnávání znevýhodněných osob v sektoru služeb	17
Zvýšení minimální mzdy od 1. 1. 2019	20
Informační servis čtenářům	
Mezinárodní konference „Nejlepší praxe v podpoře pečujících a seniorů“	22
Sociální soudržnost a blahobyt v Evropě (Eurofound)	25
Z domácího tisku	32
Ze zahraničního tisku	32

„Přiřazovačka“

Ke kategoriím uvedeným pod číselným označením správně přiřaďte příklady (uvedené pod písmeny).

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. Oslovení | A. Anglický park |
| 2. Symbol | B. Pravda vítězí. |
| 3. Titul | C. Pod- |
| 4. Pokyn | D. PK |
| 5. Název | E. Vážený pane |
| 6. Přísloví | F. RNDr. |
| 7. Citát | G. Slavnosti sněženek |
| 8. Monogram | H. Honoré de Balzac – „Nenávist má lepší paměť než láska.“ |
| 9. Ustálené slovní spojení | I. Nevstupujte na bezpečnostní pás. |
| 10. Heslo | J. Jak se do lesa volá, tak se z lesa ozývá. |
| 11. Předpona | K. Nechal si otevřená zadní vrátka. |
| 12. Rčení | L. @ |
| 13. Zákaz | M. Jako vejce vejci. |
| 14. Přirovnání | N. Před prvním použitím omyjte všechny části mixéru. |