



Tento program je spolufinancován Evropskou unií a českým státním rozpočtem

KONFERENCE

ke zkušenostem z projektu

Zaměstnávání bez rozdílu

pro cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných žen starších 45 let

SBORNÍK DISKUSNÍCH PŘÍSPĚVKŮ

hotel Flora Olomouc

29. května 2007

Seznam příspěvků na konferenci:

1. Hodnocení projektu ESF OP RLZ 2.2./0009 -Zaměstnávání bez rozdílu
Ing. Helena Kouřilová, manažer projektu
2. Postoje žen z cílové skupiny k možnostem získání zaměstnání
Doc. Ing. Vojtěch Spáčil, CSc., koordinátor partnera Respond&Co
3. Pohled zaměstnavatelů na zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných žen
Mgr. Ing. Lucie Polednová, analytik partnera Respond&Co
4. Identifikace metodologie navrhované intervence se zaměřením na navozování změn v chování
PhDr. Dana Pokorná, vedoucí metodik a vedoucí lektor
5. Psychologické problémy dlouhodobě nezaměstnaných žen starších 45 let
Mgr. Zdenek Kubíček, konzultant psychologického poradenství
6. Uplatňování rovných příležitostí v rámci pracovního umístění a hledání zaměstnání
Bc. Eva Kalabisová, metodik a konzultant pracovního umístění a hledání zaměstnání
7. Efekty projektu z pohledu zaměstnavatele
Bc. Kateřina Tomášková, obchodní ředitelka, Priessnitzovy léčebné lázně Jeseník
8. Projekt ESF OP RLZ 2.2./0009 „Zaměstnávání bez rozdílu“ v regionu Jeseník
Ing. Naděžda Rozkydálková, vedoucí poradenství, Úřad práce v Jeseníku
9. Počítač – láska na druhý pohled
Mgr. Aleš Burian, lektor oboru Počítače
10. Projekt ESF RLZ 2.2./0009 „Zaměstnávání bez rozdílu“ v regionu Přerov
PhDr. Dana Farná, odbor poradenství, Úřad práce v Přerově
11. Zkušenosti se zapojením do projektu ESF – Zaměstnávání bez rozdílu
Mgr. Pavel Odehnal, ředitel, ZŠ a MŠ Tovačov
12. Podpora právních znalostí nezaměstnaných žen
JUDr. Jana Holubcová, lektor oboru Pracovní právo
13. Zkušenosti s využitím praxí žen ve veřejné správě
Mgr. Vlasta Vičanová, manažer vzdělávání, Magistrát města Přerova
14. Návrat do práce žen starších 45 let
Jana Strouhalová, personalista, Sanatorium EDEL Zlaté Hory
15. Kritéria výběru nových zaměstnanců
Mgr. Markéta Vítoslavská, personální ředitelka, Tesco SW Olomouc
16. Informace a zkušenosti z dalších projektů ESF
PhDr. Sylvie Navarová, projektový manažer

Nabídky programů pro úřady práce:

- Zaměstnávání bez rozdílu
- Matka a zaměstnání
- Manažer/manažerka vlastní kariéry
- Aktivizační program

Hodnocení projektu ESF OP RLZ 2.2./0009 - Zaměstnávání bez rozdílu

Ing. Helena Kouřilová, manažer projektu

Zkušenosti Školy manažerského rozvoje s programy pro nezaměstnané

Škola manažerského rozvoje má dlouholeté zkušenosti s vytvořením programu, přípravou a realizací kurzů pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných, které realizovala od roku 1999.

1999:

Žena matka - manažerka vlastní kariéry (motivační program pro nezaměstnané ženy po MD)

realizace pro: Okresní úřad Olomouc
Městský úřad Litovel
Úřad města Olomouce
Úřad práce Olomouc
Úřad práce Trutnov

2000:

Žena matka - manažerka vlastní kariéry (motivační program pro nezaměstnané ženy po MD)

realizace pro: Úřad práce Hradec Králové

2001:

Manažer vlastní kariéry (motivační program pro dlouhodobě nezaměstnané)

realizace pro: Úřad práce Olomouc

2002:

Manažer vlastní kariéry (motivační program pro dlouhodobě nezaměstnané)

realizace pro: Úřad práce Olomouc

2002 - 2003:

Projekt Phare 2000: Manažerka/Manažer vlastní kariéry (motivační vzdělávací program pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných – ženy po RD, absolventy, ZPS a dlouhodobě nezaměstnané)
akreditováno MŠMT

realizace pro: Úřad práce Ostrava
Úřad práce Opava
Úřad práce Bruntál
Úřad práce Frýdek-Místek
Úřad práce Nový Jičín
Úřad práce Karviná

počet přímých příjemců v rámci projektu Phare 2000: 360

multiplikační efekt:

Opakování kurzu v Olomouckém a Moravskoslezském kraji 21 x, proškoleni dalších 299 nezaměstnaných, 273 nezaměstnaných kurz dokončilo.

2005 - 2006:

Projekt Phare 2003: Zaměstnávání žen vracejících se na trh práce (motivační vzdělávací program s praxí pro znevýhodněnou skupinu nezaměstnaných – ženy po rodičovské dovolené)

realizace pro: Úřad práce Bruntál
Úřad práce Šumperk
Úřad práce Olomouc

počet přímých příjemců v rámci projektu Phare 2003: 35

multiplikační efekt:

Opakování kurzu v Olomouckém kraji 2 x, proškoleni dalších 22 nezaměstnaných žen po RD, všech 22 žen kurz dokončilo. Další opakování kurzu v Olomouckém kraji bylo zahájeno v květnu 2007, ve 2 kurzech je zařazeno 21 účastnic. Kurzy budou ukončeny v červnu 2007.

2005 - 2006:

Projekt Phare 2003: Vzdělávací a poradenský program s praxí (motivační vzdělávací program s praxí pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných – dlouhodobě nezaměstnané na 50 let, DN s nízkou kvalifikací na d25 let a DN ženy nad 40 let)

realizace pro: Úřad práce Frýdek Místek
Úřad práce Nový Jičín
Úřad práce Opava
Úřad práce Šumperk
počet přímých příjemců v rámci projektu Phare 2003: 95
multiplikační efekt: ..
Realizace projektu CESTA

2006 – 2008:

Projekt ESF: CESTA – jsem na křižovatce a mám možnost volby (vzdělávací a poradenské programy s praxí pro specifické skupiny nezaměstnaných – osoby nad 50 let a osoby dlouhodobě nezaměstnané)

realizace pro: Úřad práce Opava
Úřad práce Frýdek-Místek
Úřad práce Ostrava
Úřad práce Nový Jičín

počet přímých příjemců v rámci projektu ESF (dosud): 108

Projekt bude pokračovat realizací kurzů pro další úřady práce.

2007 – 2008:

Projekt ESF: Poznejte své možnosti (vzdělávací a motivační program s následnou péčí, vytvořený k podpoře rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce) realizace pro: po dohodě s jednotlivými úřady práce v termínech dle harmonogramu projektu od 09/2007 – 30/06/2008

Projekt ESF OP RLZ 2.2./0009: Zaměstnávání bez rozdílu

Cíl projektu:

Vývoj a vytvoření motivačního vzdělávacího a poradenského programu kombinovaného s krátkodobým pracovním umístěním pro skupinu dlouhodobě nezaměstnaných žen starších 45 let, vedoucího k větší úspěšnosti žen na trhu práce a ověření vytvořeného programu na pilotních skupinách.

Cílová skupina:

Dlouhodobě nezaměstnané ženy starší 45 let v evidenci úřadů práce z Olomouckého a Moravskoslezského kraje.

Specifické cíle:

- prostřednictvím genderové studie shromáždit maximum aktuálních informací v regionech Olomouckého a Moravskoslezského kraje o situaci na trhu práce při zaměstnávání žen starších 45 let v Olomouckém a Moravskoslezském kraji
- na základě zjištěných relevantních informací navrhnout pro cílovou skupinu specifický program zahrnující:
 - metody a formy práce motivující cílovou skupinu žen k opětovnému začlenění na trh práce
 - vzdělávací část vystihující potřeby cílové skupiny a potřeby trhu práce
 - účinné formy pracovních psychologického poradenství
 - vhodný způsob krátkodobého pracovního umístění žen ve firmách Olomouckého a Moravskoslezského kraje
- navrhnout vhodný způsob monitorování rovného přístupu k cílové skupině ze strany zaměstnavatelů
- ve spolupráci se zaměstnavateli vytvořit vhodné pracovní příležitosti pro realizaci krátkodobého pracovního umístění vedoucího k adaptaci žen starších 45 let do pracovního prostředí, příp. i možnosti následného zaměstnání
- nově vytvořený program ověřit na pilotních skupinách a provést revizi funkčnosti vzdělávací části, způsobu a míry motivace a přijatelnosti podmínek organizace praxe pro firmy i účastníky (využití zkušeností a výsledků studie Identifikace metodologie navrhované intervence se zaměřením na navozování změn chování)

Region:

Olomoucký a Moravskoslezský kraj

Časové období:

duben 2006 – červen 2007

Etapy projektu:

1. Zpracování studie a příprava programu

Analýza trhu práce

- identifikace situace skupiny žen starších 45 let v OLK a MSK
- vývoj a struktura zaměstnanosti
- struktura uchazečů o zaměstnání

Analýza problémů hledání a udržení si zaměstnání z pohledu žen starších 45 let

- metodologie výzkumu
- analýza výsledků
- segmentace

Analýza požadavků a problémů zaměstnávání žen starších 45 let z pohledu zaměstnavatelů

- metodologie výzkumu
- analýza výsledků

Vytvoření databáze zaměstnavatelů

- kontaktování zaměstnavatelů v regionu
- motivování zaměstnavatelů k zařazení do databáze zaměstnavatelů

Příprava metodiky kurzu

- příprava metodiky výuky a psychologického poradenství
- příprava metodiky umístění ve firmách a hledání zaměstnání

Příprava organizace kurzu

- příprava organizace výuky a psychologického poradenství
- příprava organizace pracovního umístění a řízeného hledání zaměstnání

Zajištění lektorů, psychologů, konzultantů

- zajištění lektorů, psychologů a konzultantů pro 4 kurzy

Spolupráce s úřady práce:

- distribuce dotazníků pro ženy
- organizace skupinového interview
- organizace skupinového šetření
- možnosti umístění žen na praxi

Spolupráce s firmami:

- podklady pro analýzu problémů při zaměstnávání žen
- možnosti umístění žen na praxi

2. Zpracování metodiky programu

V rámci druhé etapy byl zpracován motivační, vzdělávací a poradenský program s praxí, který obsahuje část výuky, část psychologického poradenství, část praxe a část řízeného hledání zaměstnání. Vytvořený program (kurz) byl nazván „Zaměstnávání bez rozdílů“.

Výuka v rozsahu 11 dnů obsahuje následující obory:

Komunikace, Trh práce, Počítače, Pracovní právo, Chování na pracovišti, Ekonomika, Evropská unie a Kvalita života. Ke každému oboru byl zpracován scénář, skripta a pracovní materiály na semináře.

Psychologické poradenství v rozsahu 6 dnů:

Individuální a skupinové poradenství vedené klinickým psychologem, ke kterému byl zpracován manuál, skripta „Co bych o sobě měla vědět“ a pracovní materiály.

Praxe v rozsahu 20 dnů:

Praxe ve firmách v regionu vedená vedoucími praxí a instruktory praxí z firem, podporovaná individuálními konzultacemi k průběhu praxe. K části praxe byl zpracován manuál.

Hledání zaměstnání včetně konzultací v rozsahu 7 dnů:

Kontaktování potenciálních zaměstnavatelů v regionu a konzultování výsledků s lektory a konzultanty.

Závěrečné pohovory v rozsahu 1 den

Stanovení dalšího postupu při hledání zaměstnání za přítomnosti odborných pracovníků příslušného úřadu práce.

Před zahájením kurzů proběhl workshop lektorů a konzultantů, sloužící ke sjednocení metodických postupů a prohloubení provázanosti jednotlivých oborů.

3. Ověření programu na pilotních skupinách

Motivační, vzdělávací a poradenský program – kurz „Zaměstnávání bez rozdílu“ byl ověřen na 4 pilotních skupinách v Olomouckém a Moravskoslezském kraji v :

- Jeseníku
- Olomouci
- Frýdku-Místku
- Přerově

Nábor a výběr:

Ve spolupráci s příslušným úřadem práce byly organizovány informační schůzky pro cílovou skupinu žen zahrnující prezentaci projektu a předání podrobných informací o kurzu „Zaměstnávání bez rozdílu“. Ženy, které měly o kurz zájem, vyplnily přihlášku do kurzu. Vedoucí lektor a koordinátor kurzu ve spolupráci s odborným pracovníkem úřadu práce vybral z přihlášených žen skupinu 12 – 13 žen, které byly zařazeny do kurzu.

Organizace kurzu:

Devítitýdenní kurz zahrnoval v prvním týdnu 5x výuku nebo psychologické poradenství jako přípravu na krátkodobé pracovní umístění ve firmách, v následujících pěti týdnech účastnice absolvovaly 4x týdně praxi ve firmách

v regionu a 1x týdně výuku, poradenství nebo konzultace k hledání zaměstnání. V posledních třech týdnech pokračovala výuka, psychologické poradenství a hledání zaměstnání. a 1 den závěrečných pohovorů. Ve volných dnech účastníci kurzu kontaktovaly potenciální zaměstnavatele v regionu. Výuka, poradenství i praxe probíhaly v době od 8.00 do 14.00 hod, tj. 7 vyučovacími hodinami za den.

Délka kurzu (týdny): 9

Počet hodin poradenské činnosti: 100

Počet hodin praxe ve firmách: 120

Počet hodin řízeného hledání zaměstnání: 24

Počet hodin závěrečných pohovorů: 6

Počet hodin celkem: 250

Závěr:

Na závěr kurzu proběhly individuální závěrečné pohovory s účastníky kurzu pod vedením vedoucího lektora a za přítomnosti konzultanta praxe a zástupce příslušného úřadu práce. Účastník kurzu na základě poznatků získaných v rámci kurzu zpracoval osobní strategii hledání zaměstnání (s využitím Deníku účastníka) a předložil Kartu kontaktů se zaměstnavateli a strukturovaný životopis zpracovaný na počítači. Na závěr obdrželi účastníci Osvědčení o absolvování kurzu. MPSV a příslušnému úřadu práce byl zaslán Závěrečný protokol o kurzu (zpracovaný dle pokynů pro projekty ESF) a příslušný úřad práce obdržel podrobně zpracované Hodnocení kurzu.

Spolupráce s úřady práce:

- *výběr a nábor účastnic*
- *organizace kurzu*
- *umístění žen na praxi*
- *závěrečná konzultace*

Spolupráce s firmami:

- *umístění žen na praxi*
- *vedení a hodnocení praxe*

4. Vyhodnocení a propagace zkušeností

Na základě zkušeností s realizací tří pilotních skupin byly provedeny úpravy metodiky výuky, manuálu psychologického poradenství a manuálu praxe a následně byla upravena organizace kurzu. Kurz byl hodnocen ze strany účastnic kurzu, lektorů a konzultantů a vedoucích pracovního umístění ze spolupracujících firem. Ke konečnému vyhodnocení kurzu „Zaměstnávání bez rozdílu“ a prezentaci výsledků celého projektu ze strany realizačního týmu, spolupracujících úřadů práce, spolupracujících firem a účastníků kurzů došlo na konferenci ke zkušenostem dne 29.5.2007 v Olomouci.

Spolupráce s úřady práce:

- náměty k úpravám programu
- účast na konferenci

Spolupráce s firmami:

- náměty k úpravám programu
- účast na konferenci

Výsledky projektu

1. Vytvořená genderová studie

- analýza trhu práce – situace žen starších 45 let v Olomouckém a Moravskoslezském kraji
- analýza problémů hledání a udržení si zaměstnání z pohledu žen starších 45 let

- analýza požadavků a problémů zaměstnávání žen starších 45 let z pohledu zaměstnavatelů

2. Vytvořený program s praxí

- vytvořený poradenský program s praxí
- ověřeno na pilotních skupinách v Jeseníku, Olomouci, Frýdku-Místku a Přerově

3. Připravení odborníci

- odborní lektori a konzultanti
- vedoucí praxe a instruktoři praxe z firem

4. Databáze firem

- databáze motivovaných zaměstnavatelů OLK a MSK

5. Proškolených 45 žen z cílové skupiny

- absolventky kurzů, které kurz dokončily a obdržely osvědčení

6. Podpora rovných příležitostí

- motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání žen starších 45 let
- monitoring rovných příležitostí v průběhu projektu

7. Vytvořená studie „Identifikace metodologie navrhované intervence se zaměřením na navozování změn chování“

- zařazení vytvořené metodiky do kontextu vzdělávání dospělých
- interpretace použitých metod a odůvodnění jejich vhodnosti

8. Multiplikační efekty

- realizace kurzu Zaměstnávání bez rozdílu v Šumperku
- vytvoření studijních opor k 9 oborům
- databáze motivovaných zaměstnavatelů v regionu

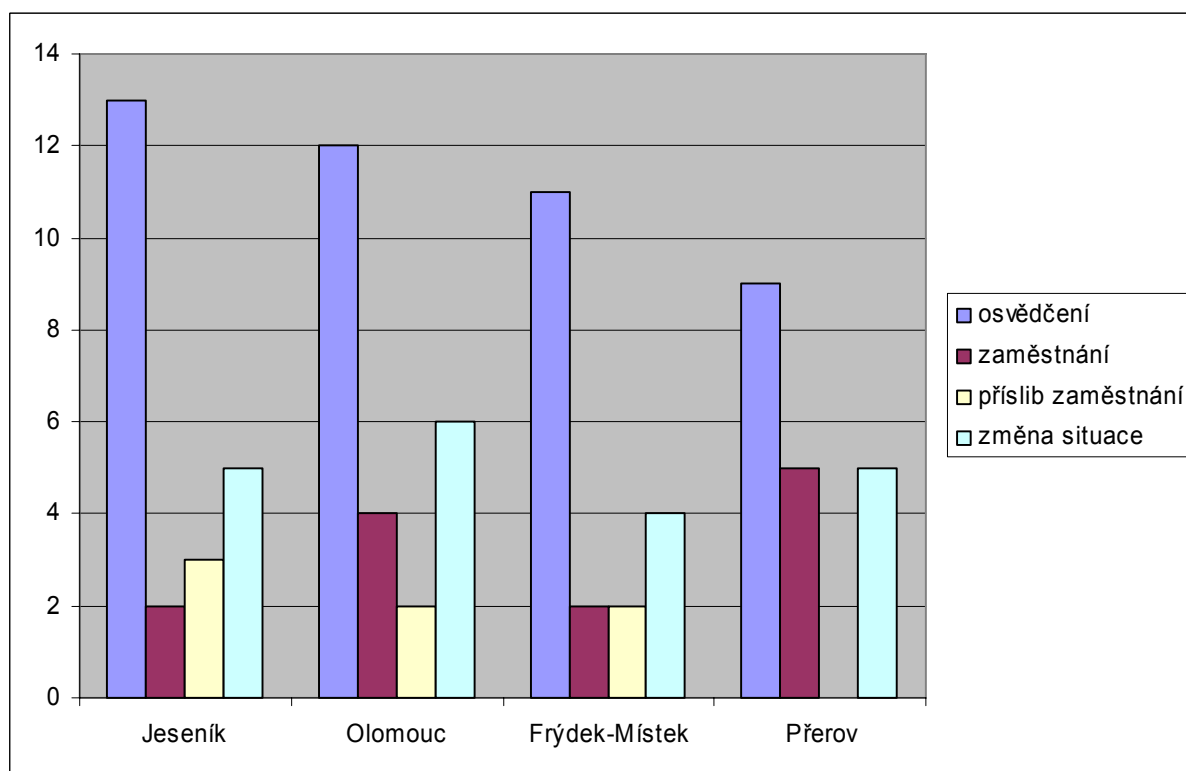
Úspěšnost absolventů kurzů (hodnoceno po skončení jednotlivých kurzů)

Celkový počet účastníků kurzů:	49
Počet účastníků, kteří kurz dokončili (vydaná osvědčení):	45
Počet účastníků, kteří nastoupili do zaměstnání:	13
Počet účastníků, kteří mají příslib zaměstnání:	7
Počet účastníků, kteří kurz ukončili v jeho průběhu: (zaměstnání, nemoc)	4

Graf výsledků ověření programu podle pilotních skupin (stav ihned po skončení kurzů)

legenda:

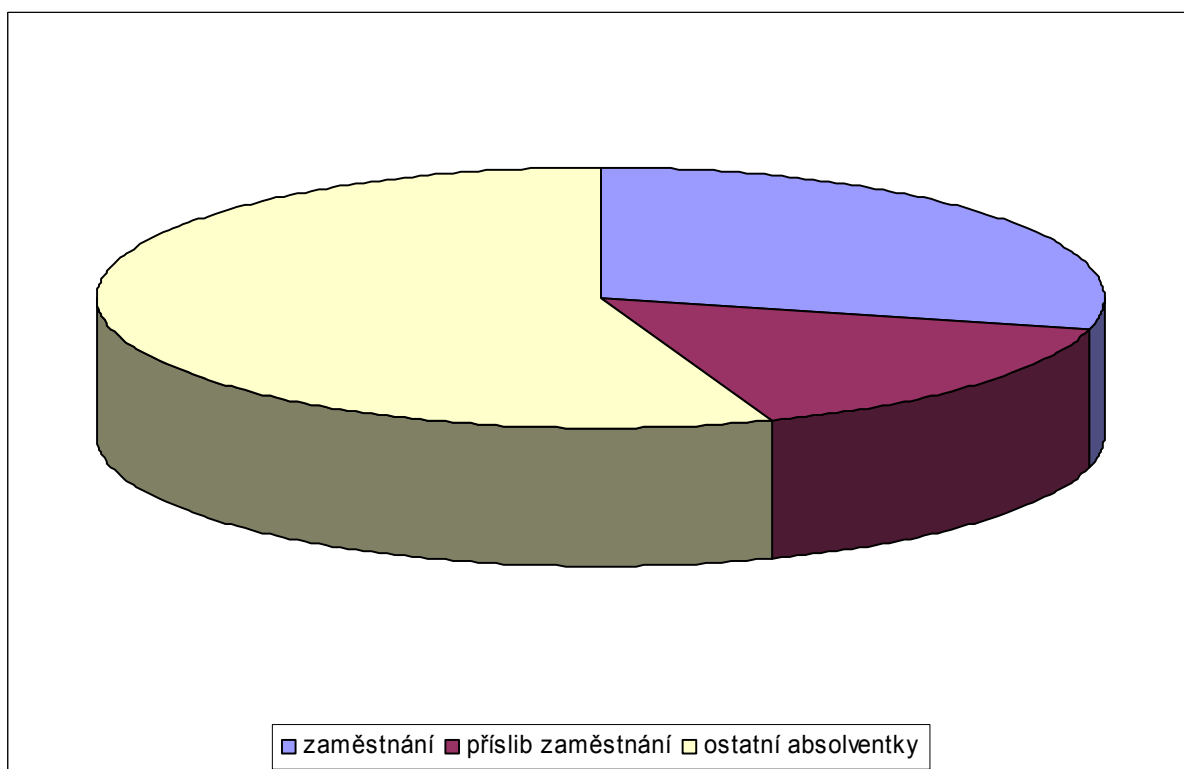
- **osvědčení** – počet žen, které úspěšně absolvovaly kurz a získaly osvědčení
- **zaměstnání** – počet žen, které získaly zaměstnání v průběhu kurzu nebo bezprostředně po skončení kurzu
- **příslib zaměstnání** – počet žen, které v průběhu kurzu získaly příslib zaměstnání (vyřizování dotace na pracovní místo, příslib na základě praxe)
- **změna situace** – počet žen, u kterých na základě absolvování kurzu došlo ke změně situace (součet počtu žen v položce zaměstnání a příslib zaměstnání)



Graf výsledků ověření programu celkem za 4 pilotní skupiny
(stav ihned po skončení kurzů)

legenda:

- **zaměstnání** – procento žen, které získaly zaměstnání v průběhu kurzu nebo bezprostředně po skončení kurzu
- **příslib zaměstnání** – procento žen, které v průběhu kurzu získaly příslib zaměstnání (vyřizování dotace na pracovní místo, příslib na základě praxe)
- **ostatní absolventky** – procento žen, u kterých byla stanovena strategie dalšího hledání zaměstnání a které jsou motivované a pokračují v hledání zaměstnání



Splnění hlavních podmínek (indikátorů) stanovených poskytovatelem grantu

Indikátor	Plán	Skut.	Plnění
Počet podpořených vzdělávacích programů	1	1	100 %
Počet podpořených organizací	3	3	100 %
Počet podpořených osob – klientů služeb	40	49	123 %
- z toho ženy	40	49	123 %
Počet účastníků kurzů – klientů služeb	40	49	123 %
- z toho ženy	40	49	123 %
Počet vytvořených/inovovaných produktů	1	1	100 %
Počet úspěšných absolventů kurzů	32	45	141 %

Nabídka kurzu „Zaměstnávání bez rozdílu“ pro úřady práce

Na základě ověření motivačního, vzdělávacího a poradenského programu s praxí pro dlouhodobě nezaměstnané ženy starší 45 let na čtyřech pilotních skupinách

a na základě prezentovaných výsledků nabízí Škola manažerského rozvoje tento kurz jako pomoc při řešení složité situace dlouhodobě nezaměstnaných žen starších 45 let všem úřadům práce v České republice.

Postoje žen z cílové skupiny k možnostem získání zaměstnání

Doc. Ing. Vojtěch Spáčil, CSc., koordinátor partnera Respond&Co

Úvod

Specifikace postojů a problémů cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen starších 45 let na trhu práce byla provedena v rámci genderové studie pro účely projektu Zaměstnávání bez rozdílu. Cílem této studie bylo analyzovat současné podmínky a požadavky při hledání a udržení si zaměstnání žen starších 45 let.

Metodika analýzy

Výzkum mezi ženami z cílové skupiny probíhal formou skupinového interview a primárního dotazování. Skupinové interview proběhlo dne 10.5.2006 ve Frýdku-Místku za účasti 17 žen a 24.5.2006 v Olomouci za účasti 6 žen. Skupinové interview pomohlo upřesnit obsah dotazníku zejména z hlediska identifikace příčin a důvodů nezaměstnanosti žen a specifikace použitých informačních zdrojů.

Na základě výsledků skupinového interview byl dopracován **dotazník** jak pro **ženy z cílové skupiny**, tak pro **muže** ze srovnatelné cílové skupiny (dlouhodobě nezaměstnaní muži starší 45 let), aby bylo možné podtrhnout genderový charakter studie. Dotazování bylo realizováno dvěma způsoby: **hromadný způsob** shromáždění dat prostřednictvím analytiků společnosti Respond&Co na svolaných schůzkách s ženami z cílové skupiny (celkem 339 žen) a **individuální způsob**

shromáždování dat za pomoci zprostředkovatelek práce na daných Úřadech práce (celkem 142 žen a 63 mužů).

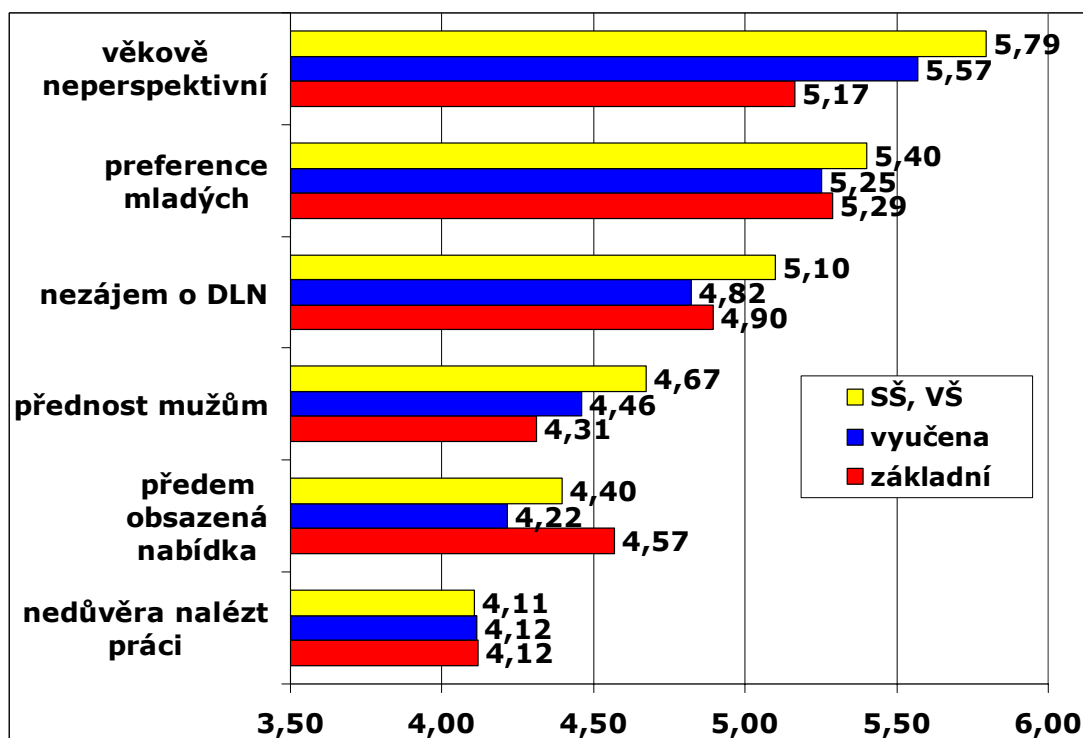
Analýza výsledků

V rámci dotazování byly zjišťovány postoje žen k průběhu hledání zaměstnání (uzavřené a otevřené otázky), vnímané důvody jejich nezaměstnanosti a zdroje informací při hledání zaměstnání.

Postoje k zaměstnání u cílové skupiny žen byly posuzovány **dvěma sadami** otázek. V prvním případě se jednalo o **soubor deseti tvrzení**, ke kterým zaujímaly respondentky postoje v rámci sedmibodové číselné škály s krajními póly **zcela nesouhlasím – zcela souhlasím**.

Ženy se však domnívají, že jejich **zásadním hendikepem je věk**. Téměř 75 % žen se přiklání k názoru „Při dosažení určitého věku jsou zaměstnanci pro zaměstnavatele neperspektivní“, z toho 50 % s tímto názorem souhlasí zcela jednoznačně. Podobné výsledky lze pozorovat i pro tvrzení „Zaměstnavatelé mají zájem pouze o mladé pracovníky“. Tyto názory jsou **akcelerovány s vyšším věkem a rostoucím vzděláním**, a proto jsou spíše typické pro ženy, které naposledy vykonávaly duševní práci (viz obr. 1).

Obr. 1: Postoje k průběhu hledání zaměstnání podle vzdělání



Druhou skupinu otázek v dotazníku pro cílovou skupinu žen tvořily otázky **otevřené (projektivní)**. Jednalo se vždy o úvodní část nějakého tvrzení, jež ženy doplnily, a vyjádřily tak vlastní názory a postoje k danému problému. Tyto otázky byly položeny nepřímou.

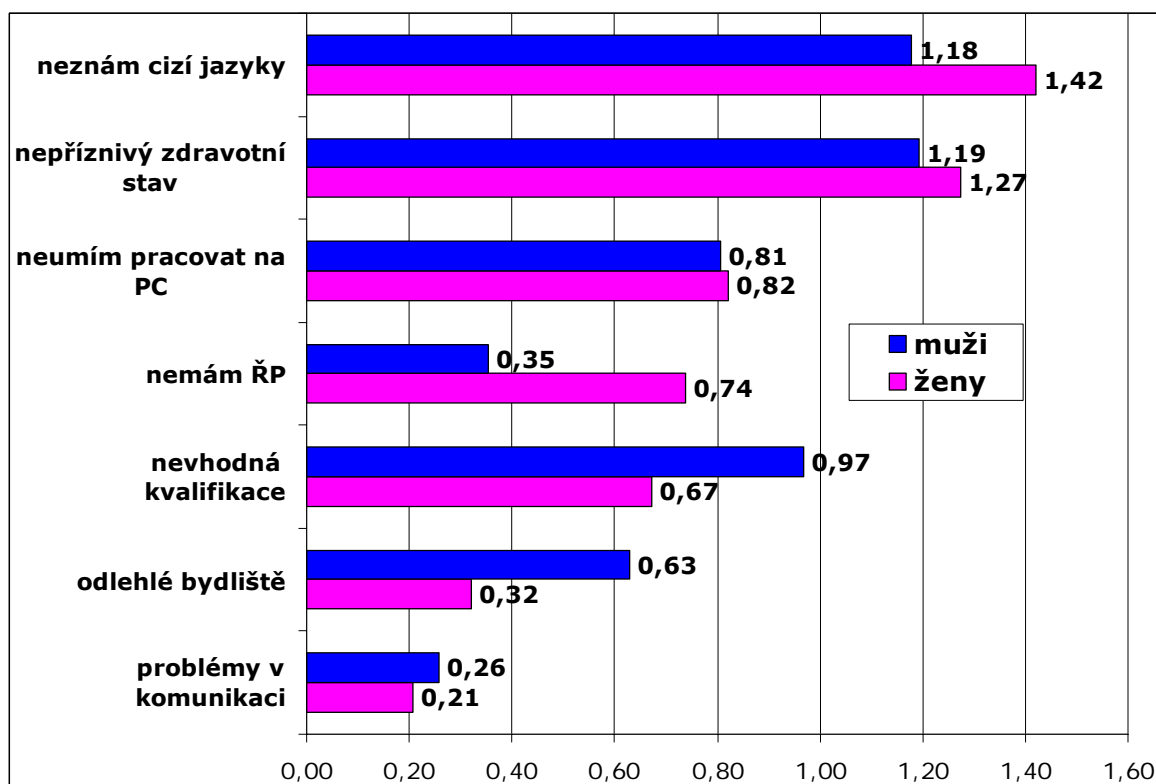
Jedno z tvrzení, které ženy hodnotily, znělo: „**Lidé nemají práci, protože...**“. Téměř polovina žen si myslí, že příčinou je nedostatek pracovních míst. Dalšími uváděnými důvody jsou vysoká regionální nezaměstnanost, vysoký věk uchazečů o zaměstnání, rušení pracovních míst, ale také nezájem o práci ze strany některých nezaměstnaných.

Respondentky z cílové skupiny byly požádány, aby se pokusily klasifikovat **příčiny a důvody nezaměstnanosti**. Na rozdíl od předchozích souborů otázek se jednalo o přímé dotazování, které bylo zaměřeno na uvedení tří nejdůležitějších

důvodů, které respondentky ztotožňovaly s příčinami své nezaměstnanosti. Výsledné koeficienty vnímání příčin nezaměstnanosti byly vypočítány jako **aritmetické průměry hodnot**, kde nejvýznamnější příčina byla započítána třemi body, druhá nejvýznamnější příčina dvěma body a třetí nejvýznamnější příčina jedním bodem.

Ženy z cílové skupiny se domnívaly, že příčina jejich nezaměstnanosti tkví především v **neznalosti cizího jazyka a v nepříznivém zdravotním stavu** (viz obr. 2). Jako nejvýznamnější byly tyto příčiny konstatovány i muži, avšak míra intenzity vnímání byla mírně rozdílná. Třetí nejvýznamnější příčinou ovlivňující zaměstnatelnost žen je **neznalost práce na PC**. Rozdíly podle pohlaví spočívají především ve vybavení řídicími průkazem a v nevhodné kvalifikaci.

Obr. 2: Vnímané důvody nezaměstnanosti u žen a mužů 45+



Respondentky se rovněž vyjadřovaly ke zdrojům informací, které volí při hledání zaměstnání. Respondentky hodnotily využití zdrojů podle toho, zda je využívají opakovaně, výjimečně nebo je nevyužily vůbec. Nejzásadnějším **zdrojem informací** jsou známí a přátelé, na které spoléhá až 90 % žen, z toho 74 % opakovaně. Druhým nejvýznamnějším zdrojem jsou **tisková média** (deník, inzertní periodika).

Segmentace nezaměstnaných žen

Ženy byly klasifikovány do **čtyř skupin: optimistické, podezřívavé, pasivní a rezignující** na základě jejich postojů k průběhu hledání zaměstnání.

Do skupiny **optimistických žen** lze na základě odpovědí respondentek zařadit pouze 13 % žen z výběrového souboru. Tyto ženy se necítí zcela věkově neperspektivní. Nemyslí si, že

zaměstnavatelé preferují mladé pracovníky a muže a že diskriminují dlouhodobě nezaměstnané. Jsou přesvědčeny, že je možné najít práci a domnívají se, že práci lze najít i bez známých.

Do segmentu **podezřívavých žen** patří 25 % všech respondentek. Ženy zařazené do této skupiny se necítí věkově neperspektivní. Nemyslí si, že zaměstnavatelé preferují muže a že diskriminují dlouhodobě nezaměstnané. Nejsou jednotné v názoru, zda je možné najít práci, ale domnívají se, že práci nelze najít i bez známých.

Kategorie **pasivních žen** představuje nejpočetnější skupinu. Na základě odpovědí respondentek spadá do tohoto segmentu 31 % žen. Tyto ženy se cítí věkově neperspektivní. O preferenci mužů a diskriminaci dlouhodobě nezaměstnaných nejsou zcela přesvědčeny. Nejsou jednotné ani v názoru, zda je možné najít práci. Domnívají se, že práci lze najít i bez známých.

Mezi **rezignující** lze zařadit 31 % žen, jedná se o druhou nejpočetnější skupinu. Cítí se věkově neperspektivní, jsou zcela přesvědčeny o preferenci mužů a diskriminaci dlouhodobě nezaměstnaných. Už nevěří, že je možné najít práci a domnívají se, že práci nelze najít bez známých, konkursy jsou dávno rozhodnuté a všechna nabízená místa obsazená.

Shrnutí

Ženy **neztrácejí víru v možnost získání zaměstnání**, 40 % žen velmi či spíše nesouhlasí s tvrzením „Už nevěřím, že je možné sehnat práci“, nedůvěra v možnost získání zaměstnání roste s věkem a logicky s délkou nezaměstnanosti.

Ženy se však domnívají, že jejich **zásadním hendikepem je věk**, téměř 75 % žen se přiklání k názoru „Při dosažení

určitého věku jsou zaměstnanci pro zaměstnavatele neperspektivní“, tyto názory jsou akcelerovány s vyšším věkem a rostoucím vzděláním.

Preferenci mužů při zaměstnávání ženy nepocítují tak intenzivně jako v případě věkově mladších kategorií.

Ženy z cílové skupiny se domnívají, že jejich pozice na trhu práce se rovněž oslabuje s postupující délkou nezaměstnanosti.

Ženy výrazně **zpochybňují etiku výběrových řízení**, neboť téměř 70 % respondentek se přiklání k názoru, že „Výběrová řízení na pracovní místa jsou formální, neboť zaměstnavatelé mají zaměstnance vybrané předem“.

Ženy z cílové skupiny se domnívají, že příčina jejich nezaměstnanosti tkví především **v neznalosti cizího jazyka a v nepříznivém zdravotním stavu**.

Pohled zaměstnavatelů na zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných žen

Mgr. Ing. Lucie Polednová, analytik partnera Respond&Co

Úvod

V rámci genderové studie pro účely projektu Zaměstnávání bez rozdílu byla provedena analýza požadavků a problémů zaměstnávání cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen starších 45 let z pohledu zaměstnavatelů.

Metodika analýzy

Tato část studie je založena na **telefonickém šetření**. Primárním cílem bylo vytvoření databáze zaměstnavatelů vhodných pro realizaci krátkodobého pracovního umístění žen starších 45 let v rámci kurzů. Respondenti byli **dotazováni** na zkušenost s obdobnými projekty, jejich postoj k cílové skupině a zájem o krátkodobé pracovní umístění žen z cílové skupiny (včetně důvodů případného odmítnutí). Celkem bylo v rámci telefonického dotazování shromážděno **179 dotazníků**. Dotazování proběhlo ve čtyřech okresech - Frýdek-Místek,

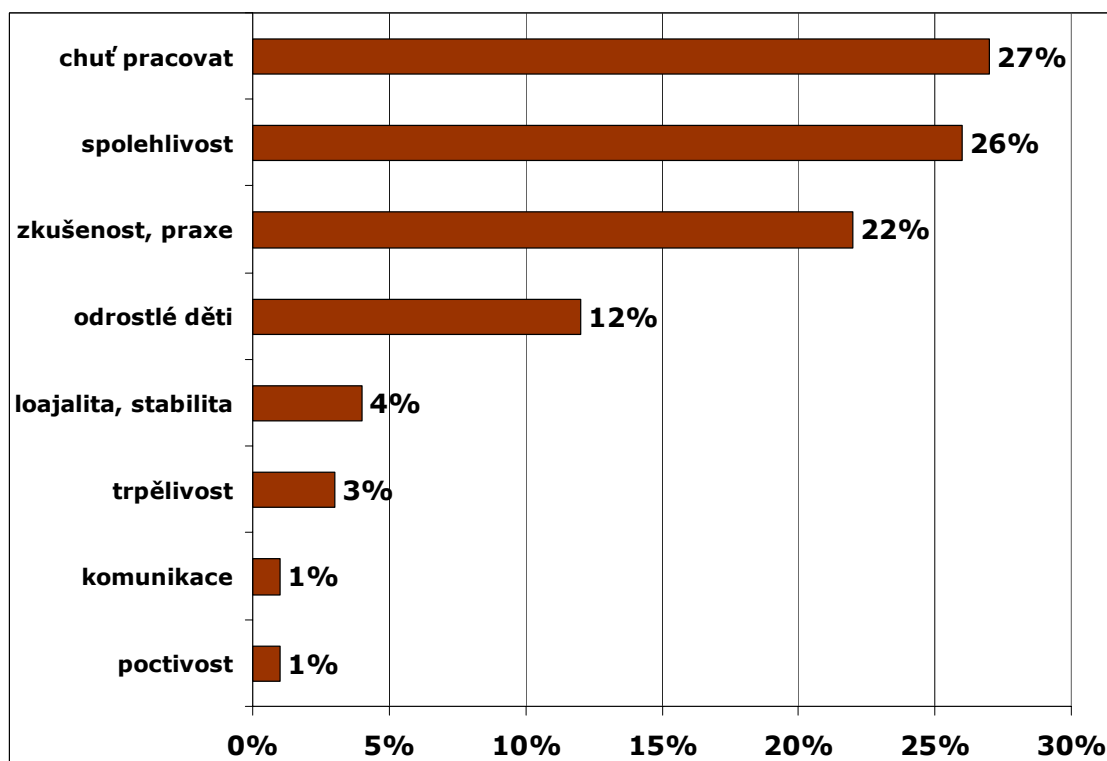
Olomouc, Šumperk a Jeseník. Výběr těchto regionů odpovídal původnímu záměru realizovat vzdělávací kurzy ve spolupráci s Úřady práce právě v těchto okresech.

Analýza výsledků

Zaměstnavatelé hodnotili, **co by dokázali využít** u dlouhodobě nezaměstnaných z cílové skupiny žen, tedy co považují za hlavní přednosti těchto žen (viz obr. 1). Jako nejvýznamnější respondenti vnímají **chuť pracovat a spolehlivost**. Další přednosti souvisejí s věkem žen (zkušenost, praxe, odrostlé děti).

Zaměstnavatelé se rovněž vyjadřovali k tomu, co považují za **slabé stránky** (nedostatky) dlouhodobě nezaměstnaných žen. Komentovali však nedostatky žen velmi diplomatically a uvedli mnohem méně příkladů než při hodnocení silných stránek. Nedostatky vidí především ve **ztrátě pracovních návyků a obtížné přizpůsobivosti**.

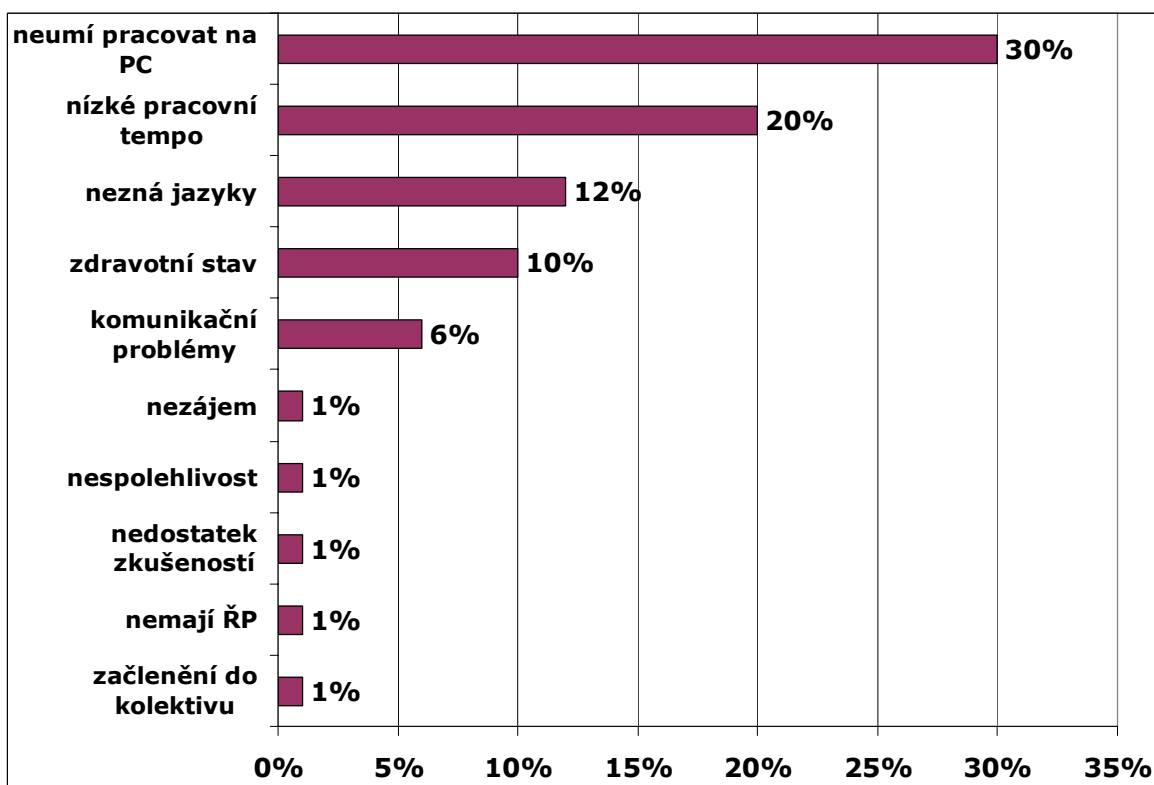
Obr. 3: Vědomí silných stránek cílové skupiny žen



Zaměstnavatelům byl dále v rámci telefonického dotazování představen projekt a nabídnuta možnost krátkodobého pracovního umístění žen z cílové skupiny v jejich společnosti. Byli také dotazováni na důvody případného nezájmu o toto pracovní umístění žen (viz obr. 2).

Jako **nejzásadnější bariéru** pro praxi dlouhodobě nezaměstnaných žen zaměstnavatelé označovali **neznalost práce na PC, nízké pracovní tempo a neznalost jazyků**. Rovněž zmiňovali nepříznivý zdravotní stav, což jak vyplývá z předchozího výzkumu, si uvědomovaly i nezaměstnané ženy.

Obr. 4: Bariéry pro praxi dlouhodobě nezaměstnaných žen



Shrnutí

Zájem o možnost krátkodobého pracovního umístění byl zjištěn u téměř poloviny (49%) dotázaných zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé za nejvýznamnější přednost dlouhodobě nezaměstnaných žen považují **chuť pracovat a spolehlivost**, na druhé straně nedostatky spatřují především ve ztrátě pracovních návyků a obtížné přizpůsobivosti.

Nejzásadnější bariérou pro přijetí žen do praxe je **neznalost práce na PC, nízké pracovní tempo a neznalost jazyků**.

Zaměstnavatelé byli dotazováni na druh práce, kterou by uchazečkám nabídli v rámci krátkodobého pracovního umístění, jednoznačně převažuje nabídka **kancelářské práce**, která zohledňuje délku praxe a bezpečnostní rizika.

Nejčastějším důvodem nezájmu o účast v projektu byl **nedostatek pracovních míst**.

Identifikace metodologie navrhované intervence se zaměřením na navozování změn v chování

PhDr. Dana Pokorná, vedoucí metodik a vedoucí lektor

1. O studii

Cílem této studie bylo podat vysvětlení k složení metod použitých v designu kurzu, který byl zcela nově vypracovaný, navržený lektory v metodice kurzu a následně i odzkoušený v realizovaných akcích.

Metodika kurzu vznikala na základě teoretických předpokladů a osobních zkušeností lektorů z práce s obdobnými skupinami účastníků akcí. Je výsledkem práce odborníků různých oborů (lektoři managementu a komunikace, personalisté, psychologové, informatici, ekologové, projektiví manažeři...), které tvoří obsahovou náplň kurzu. Je také kombinací řady různorodých aktivit (výuka, poradenství, rozhovory, pracovní činnost...) které tvoří strukturu kurzu. Metodika je tedy mezioborovou skladbou účelově vybraných aktivit. Lze ji nějak teoreticky zařadit? Lze ji odborně pojmenovat? Jakou účinnost na účastníky kurzů má? To jsou otázky, na které jsme touto studií chtěli odpovědět.

Kurz je andragogikou aktivitou a jeho metodika je skladbou metod vzdělávání dospělých v širším slova smyslu. Pohybujeme se tedy plně na půdě jednoho oboru a navržená metodika je dobře odborně popsatelným a zdůvodnitelným celkem.

Popis jednotlivých použitých metod je hlubším pohledem do jejich smyslu a účinnosti. Ukazuje míru zapojení lektora a účastníků do akce, tedy způsob učení založené na aktivitě lektora nebo způsob učení založený na aktivitě samotných

účastníků. Popis metod také ukazuje kvalitu výstupů při jejich použití – vytváření vědomostí nebo dovedností, zkušeností apod.

V poslední části se studie pokouší z dostupných zdrojů doplňkově zjistit, jaký názor na účinnost použitých metod mají samotné účastnice realizovaných akcí. Zjištění dotazníkového šetření upřesňují některé domněnky, které při tvorbě metodiky vznikly a teoreticky nebylo možno je stanovit. Všechny odpovědi účastnic celkově potvrdily vhodnost zvolené skladby metod, z hlediska efektu pro účastnice zdůraznilo oproti předpokladům významnost textů k výuce, zdůraznilo žádanost rozhovorů s psychologem na úkor skupinových aktivit, zdůraznilo význam sociálních kontaktů účastnic mezi sebou.

2. Metodologie studie

Studie má podat vysvětlení ke složení metod použitých ve zcela nově vypracované metodice kurzu pro nezaměstnané ženy nad 45 let věku. Metody navržené v projektu celé akce jsou kombinací vzdělávacích a tréninkových aktivit, poradenských aktivit a aktivit individuálního vedení.

V teoretické části studie zařazuje vytvořenou metodiku motivačního, vzdělávacího a poradenského kurzu pro nezaměstnané ženy nad 45 let věku, do kontextu odborné teorie vzdělávání dospělých, podává teoretickou interpretaci metod použitých v kurzech.

V praktické části studie odůvodňuje vhodnost volby metod použitých v kurzu pro dlouhodobě nezaměstnané, vzhledem k jejich účinnosti v navozování změn v chování účastníků pilotních 4 kurzů.

Objekt zkoumání studie je soudobé pojetí teorie vzdělávání dospělých popsané v odborné literatuře a dostupných pramenech a současně i zkušenosti autorů metodiky a lektorů kurzů pro nezaměstnané.

Předmět zkoumání studie jsou samotné metody vzdělávání dospělých, jejich teoretické pojetí i praktická účinnost, zvláště v aktivitách zaměřených na navozování změn v chování nezaměstnaných při hledání zaměstnání.

Metody použité ke zpracování studie jsou

1. studium odborné literatury a pramenů,
2. zpracované materiály projektu – projekt, metodiky – scénáře kurzu pro nezaměstnané ženy nad 45 let věku,
3. rozhovory s účastnicemi, rozhovory s lektory
4. logická dedukce,
5. dotazníkové šetření,
6. zpětnovazebné hodnotící dotazníky účastníků kurzu.

3. Navržené metody v kurzu

Po hlubším studiu struktury navrhovaného kurzu a jeho skutečné realizované stavby (srov. scénář viz. Přílohy Studie....) lze rozdělení metod provést takto:

1. vzdělávací část:
 - výklad, krátký výklad, vysvětlení, instruktáž,
 - hraní rolí, demonstrace situací s rozbohem a zpětnou vazbou,
 - hry, komunikační hry, manažerské hry,
 - diskuse, řízené diskuse se závěry,
 - práce ve skupinách se zadáním úkolů a prezentace výsledků,

- nácvik dovedností komunikačních, obsluhy PC,
- řešení problémových situací „pokusem a omylem“,
- vyplňování a interpretace sebe-poznávacích dotazníků,
- řešení případových studií,
- práce s písemnými texty.

2. psychologická část:

- krátké výklady, instruktáž,
- vyplňování psychologických testů a jejich interpretace,
- skupinové aktivity, psychohry se zpětnou vazbou a rozbohem skupiny,
- skupinové diskuse,
- individuální pohovory s psychologem.

3. pracovní umístění:

- pracovní činnost podle pracovního zařazení,
- osobní zážitky a zkušenosti se záznamem do deníku a rozbohem,
- individuální pohovory s poradcem pro pracovní umístění.

4. hledání zaměstnání:

- osobní pohovor s lektorem nebo poradcem,
- „kolečko“ – skupinová diskuse, rozbor osobních zkušeností a zážitků,
- vypracování osobních dokumentů – samostatná práce se zpětnou vazbou,
- osobní zážitky a zkušenosti s kontaktováním zaměstnavatelů.

4. Metodologie dotazníkového šetření

Cílem je zjistit, do jaké míry zvolené metody výuky působí na změny chování účastnic kurzů. Cíl je zjišťovaný ze subjektivních pocitů účastnic. Objektivní zjišťování by bylo náročné na čas a

metody. Změny chování se projevují po delší době a jsou zjištěné zvláště pozorováním v reálných situacích.

Objektem šetření jsou ženy nad 45 let ve stavu nezaměstnanosti - z pilotních kurzů projektu Zaměstnávání bez rozdílů.

Charakteristika skupin:

Frýdek – Místek: 9 účastnic - respondentů
Olomouc: 9 účastnic - respondentů
Jeseník: 13 účastnic - respondentů
Přerov: 9 účastnic - respondentů

Předmětem zkoumání jsou metody vybrané pro projekt a použité v kurzech – jejich schopnost navozovat změny v chování žen. Metody byly popsány ve scénářích k jednotlivým oborům výuky. Nevýukové části kurzu byly popsány v projektu (viz. Formulář žádosti...). Přehled všech použitých metod byl zpracován v teoretické části této studie a přenesen do podoby dotazníku pro účastnice (viz Přílohy Studie...).

Metody v dotazníkovém šetření, které byly použity, jsou:

- Dotazníkové šetření: byly použity:
 - dotazníky vytvořené pro účely této studie
 - doplňkově byly použity zpětnovazebné dotazníky pro účastnice – hodnocení kurzu (viz Přílohy).

Dotazníky byly rozdány účastnicím poslední den kurzu u závěrečných pohovorů. Dotazníky nevyplnily účastnice, které nedokončily kurz a u závěrečných pohovorů nebyly. Účastnice kurzu Jeseník a Frýdek – Místek obdržely dotazník změny chování korespondenčně, jeho návratnost byla 60%.

- Kvantitativní vyhodnocení dotazníkového šetření – hodnotící dotazníky. Odpovědi účastnic byly vyhodnocovány z hlediska kvality odpovědi – zda se jedná o změny chování nebo rozvoj znalostí.

- Logická dedukce byla použita při vyhodnocování dotazníku chování a při interpretaci výsledků obou dotazníkových šetření.
- Doplňkově rozhovory s lektory kurzů byly použity pro potřeby interpretace výsledků dotazníkových šetření a závěry z šetření.
- Osobní zkušenosti jako vedoucího lektora dvou kurzů byly použity při interpretaci obou dotazníkových šetření a při formulaci závěrů šetření.

5. Závěry z dotazníkového šetření

Hypotézy, které byly stanoveny pro dotazníkové šetření vystihují předpoklady lektorů, kterými se řídili při volbě vhodných metod pro realizaci kurzu. Výsledky dotazníkového šetření jsou následující:

- Hypotéza: Ženy ocení přínos psychologického poradenství pro změny svého chování. Psychologické poradenství bylo vedeno podle názorů účastnic metodami účinnými, přínosnými. Nejpřínosnější ženy hodnotily z použitých metod osobní pohovory. Přínosy popisují ženy hlavně jako získání informací o sobě, ověření si informací o sobě.
- Hypotéza: Ženy ocení možnosti přímého kontaktu s kolegyněmi jako náměty pro změnu chování. Tato metoda se potvrdila jako vysoce účinná, účastnice ji hodnotily významněji než svou vlastní aktivitu v hledání zaměstnání. Svůj podíl na úspěšnosti této metody může mít i pocit žen, že mají možnost sociálních kontaktů s lidmi v podobné životní situaci. Nasvědčuje tomu otevřená a velmi přátelská atmosféra ve skupinách a zájem se i po ukončení kurzu dále

kontaktovat a pomáhat si v hledání zaměstnání.

- Hypotéza: Ženy získají ve vzdělávací části znalostní základnu pro budoucnost.
Tato hypotéza se plně potvrdila. Účastnice ocenily přínosnost ve získání nových informací v obou vyhodnocovaných dotaznících.
- Hypotéza: Pracovní umístění je pro ženy zdroj námětů na změnu chování. Tato hypotéza se potvrdila částečně. Většina účastnic přijala praxi jako zdroj nových informací. Zjištění skutečných důvodů nižší účinnosti by si žádalo speciální průzkum, který by ukázal souvislost názoru účastnic na účinnost praxe s jejich okamžitou situací, s jejich motivací pracovat....
- Hypotéza: Ženy ocení přínos natáčení osobního rozhovoru na video a následnou možnost se vidět na záznamu jako velmi přínosnou metodu. Tato hypotéza se potvrdila zcela. Mimo jednu respondentu, všechny účastnice vysoce ocenily přínosnost možnosti

vidět sebe na záznamu a komentář lektora a kolegyně k záznamu.

- Ženy považují studijní texty za velmi doplňkovou metodu, která pro ně v kurzu není užitečná. Tato hypotéza nebyla potvrzena. Účastnice v plném počtu vidí plnou nebo částečnou přínosnost textů. Způsob jejich použití písemně nekomentují, komentáře máme jen slovní od lektorů – mohou se k textům vracet později, pokud budou potřebovat informace v nějaké pozdější situaci.

6. Navržené změny v metodice kurzu

Studie je doplňkem popsané metodiky kurzu, je teoretickým zdůvodněním a částečným praktickým potvrzením účinnosti kurzu pro účastnice. V případě realizace dalších skupin není nutno zasahovat do struktury a složení metod kurzu.

Psychologické problémy dlouhodobě nezaměstnaných žen starších 45 let

Mgr. Zdenek Kubiček – konzultant psychologického poradenství

V následujícím příspěvku budu chtít přiblížit psychologickou sekci projektu a především náplň psychologického poradenství, které frekventantky navštěvovaly v průběhu trvání celého kurzu. Celý běh byl rozdělen do 3 základních částí – diagnostické, skupinové a individuální.

Jako všeobecné cíle jsme si stanovili především **podchycení problematiky** dlouhodobé nezaměstnanosti. Klientky jsme chtěli **vhodně motivovat** pro další hledání zaměstnání, naučit je **vypořádat se s odmítnutím** při žádosti o zaměstnání, **kultivovat** jejich **sebe prezentaci**, neopomenuli jsme **mapování** jejich dosavadních **pracovních zkušeností** ze zaměstnání, **mapování rodinné situace** a zázemí vůbec. Dále jsme jim nabídli **zážitek** se **sebezkušenostními a prožitkovými technikami**. Zde měly možnost získat **zpětnou vazbu** od dalších účastnic kurzu a tím i možnost většího **sebe poznání**. Okrajově jsme se dotkli problematiky **prevence syndromu vyhoření** a osvojení **technik na zvládnání stresu**. Snahou naší práce bylo frekventantky **připravit na** možnou **změnu** související s nástupem do zaměstnání.

Část prvního skupinového setkání byla vyhrazena stručné diagnostice. Výběr testové baterie byl zaměřen na základní a stručný profil osobností struktury, na emoční ladění a sociální zdatnost, dále na aktuální stav mentálně kognitivních schopností, na koncentraci pozornosti, na míru stresové tolerance a v závěru byly nabídnuty testy profesní orientace, preference a očekávání. Výsledky tohoto šetření sloužily pouze pro individuální potřeby frekventantek, byly s nimi

individuálně seznámeny a byly jim rovněž doporučeny možné návrhy a možnosti zlepšení zjištěných slabších stránek.

Skupinová část byla pro účastnice nezvyklá. Samy komentovaly, že podobný zážitek dosud neměly, některé se cítily ohrožené, z počátku byly hodně uzavřené, nejisté, ale postupně získaly na jistotě a spolupráce nakonec byla velmi dobrá a aktivní. Sebezkušenostní a zážitkové techniky a psychohry byly zaměřeny na kultivaci a zdokonalování sebevímání, sebehodnocení, asertivnější sebe prezentaci, cílevědomost. U některých klientek bylo náročné pozměnit rigidní hodnotový systém, případně přeznačkovat osobní mýty.

Nejpřínosnější a zároveň nejintenzivnější součástí byly dvě individuální konzultace. První setkání proběhlo na začátku kurzu a soustředili jsme se zde na individuální a osobní význam tématu nezaměstnanosti, na otevřený vhled do této situace a poskytovali jsme podporu při hledání zaměstnání. Při druhém individuálním setkání, které proběhlo v koncové fázi kurzu, jsme věnovali čas mimo jiné konzultaci nad získanými daty z diagnostické části, kde jsme podporovali a povzbuzovali silné stránky a doporučili i možné změny slabých stránek. Neopomněli jsme ani přípravu na možné změny v osobním a rodinném životě při nástupu do zaměstnání a poskytli jsme nárazovou podpurnou a motivační terapii.

V průřezu mých setkání s klientkami jsem se snažil poskytovat maximální prostor pro sdělování vlastních zážitků a zkušeností (jak pozitivních, tak i negativních) z dřívějších zaměstnání, tak i

z praxe v rámci kurzu. Celá skupina jsme tak měli jedinečnou možnost nahlédnout na problematiku nezaměstnanosti nejen globálně, ale i skrze jednotlivé konkrétní příběhy všech účastnic tohoto projektu. Z mého pohledu bylo velmi zajímavé, přínosné a zároveň i povzbuzující sledovat

pozitivní změny v chování, v osobnosti a v přístupu u většiny klientek. Musím však také konstatovat, že ne všechny klientky výše zmíněných nabízených možností využily ke svému prospěchu.

Uplatňování rovných příležitostí v rámci pracovního umístění a hledání zaměstnání

Bc. Eva Kalabisová, metodik a konzultant pracovního umístění a hledání zaměstnání

Ve svém příspěvku bych vás ráda seznámila s metodami a aktivitami projektu, jejichž cílem bylo snížit riziko diskriminace u skupiny nezaměstnaných žen nad 45 let a s metodami monitoringu rovných příležitostí. Následně vám chci představit výsledky hodnocení rovného přístupu z pohledu účastnic kurzu i zaměstnavatelů.

Projekt Zaměstnávání bez rozdílu byl realizován v rámci opatření OP RLZ 3.2.2. Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce a jedním z hlavních úkolů metodiků projektu bylo navrhnout účinné metody a aktivity kurzu, které povedou k lepšímu postavení **skupiny nezaměstnaných žen nad 45 let, ohrožené na trhu práce diskriminací v důsledku kumulace tří znevýhodňujících faktorů – pohlaví, věku, a dlouhodobé nezaměstnanosti.**

I když právní řád České republiky uznává rovnost mužů a žen, v praxi a v mnoha společenských oblastech k naplnění tohoto principu nedochází – např. v přístupu k zaměstnání, postupu v zaměstnání, odměně za práci.

Znevýhodnění na základě pohlaví vycházejí především ze zakořeněných představ role ženy, poukazujícími na její místo v rodině a v domácnosti a na snížený pracovní výkon. Dalšími znevýhodňujícími faktory na straně ženy jsou např. snížená hodnota lidského kapitálu (kvalifikace, pracovní dovednosti) daná mimo jiné i přerušením pracovní kariéry v důsledku péče o děti a horšími podmínkami pro průběžné vzdělávání v rámci praxe a znevýhodnění v přístupu k zaměstnání v důsledku rozdílů v síti sociálních kontaktů jakožto důležité formy

hledání zaměstnání (sítě sociálních kontaktů žen se na rozdíl od mužů obvykle nepřekrývají se sítěmi pracovními).

U věkové skupiny nad 45 let věku se mohou postupně **přidružovat problémy charakteristické pro skupiny starších osob** (nižší adaptabilita, pracovní kvalifikace neodpovídající současným požadavkům trhu práce, nežádoucí návyky vytvořené během celoživotní kariéry, zdravotní problémy atd.)

U dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 45 let se kromě výše uvedených bariér **přidružují i problémy charakteristické pro dlouhodobě nezaměstnané osoby** (nižší úroveň vzdělání, nízká úroveň motivace, pasivita, nejistota, snížená sebedůvěra).

Dlouhodobě nezaměstnané ženy jsou rizikovou skupinou, vyžadující z hlediska rovného přístupu zvláštní pozornost z hlediska účelových intervencí, vycházejících z hloubkové znalosti potřeb a problémů cílové skupiny včetně jejího postavení na trhu práce.

Proto prvotní aktivitou, na které jsme později při vytváření metodiky stavěli,

bylo **zpracování genderové studie** agenturou Respond&Co, která definovala problémy a potřeby cílové skupiny žen a potřeby a problémy zaměstnavatelů v Moravskoslezském a Olomouckém kraji a monitorovala současné a budoucí potřeby na trhu práce.

Na základě výsledků studie a samozřejmě našich dosavadních několikaletých zkušeností a realizací podobných programů, zpracovali metodici projektu **metodiku vzdělávací a poradenské části kurzu.**

Cílem vzdělávací části bylo nejen rozvíjet vědomosti a dovednosti žen, ale také pracovat na zvyšování sebedůvěry účastnic a pomáhat jim při **odbourávání genderových stereotypů**.

Účastnice také obdržely rady jak **předcházet a čelit případné diskriminaci ze strany zaměstnavatelů**.

Další důležitou formou pomoci ženám při hledání zaměstnání bylo **poradenství** zaměřené na pomoc při vyhledávání a oslovování vhodných zaměstnavatelů.

Nelze opomenout samozřejmě ani důležitý efekt kurzu - možnost výměny informací mezi ženami v kurzu a upozornění na vhodné a méně vhodné nabídky volných míst.

Mezi aktivity, které se dle našeho názoru vedle poradenství výraznou formou zasadily o zajištění příznivých podmínek pro tuto skupinu žen na trhu práce, patřilo **poskytnutí možnosti rozvoje pracovních dovedností účastnic**

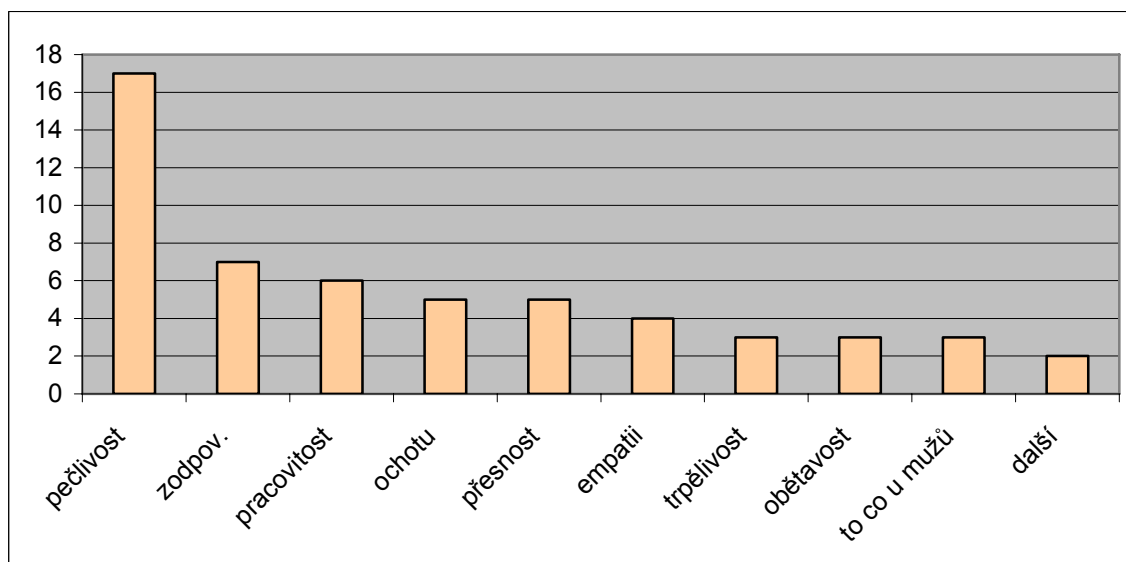
kurzu prostřednictvím praxe ve firmách ochotných a motivovaných zaměstnávat tuto skupinu žen.

Koordinátoři a konzultanti praxe z řad ŠMR a ARR měli nelehký úkol zajistit pro každou ženu krátkodobé pracovní umístění na míru a na základě jednání s firmami a návštěv na jednotlivých pracovištích se starat o bezproblémový průběh praxe a dodržování rovného přístupu ze strany zaměstnavatelů.

Po celou dobu projektu jsme se snažili zasadit o lepší informovanost občanů, zaměstnavatelů a pracovníků firem o výhodách ale i problémech při zaměstnávání žen nad 45 let .

K tomuto účelu sloužil i **dotazník Hodnocení pracovního umístění ze strany zaměstnavatelů**, kde jsme se mimo jiné dotazovali zaměstnavatelů, které vlastnosti a dovednosti oceňují na ženské pracovní síle.

Výsledky ankety zobrazuje následující graf.



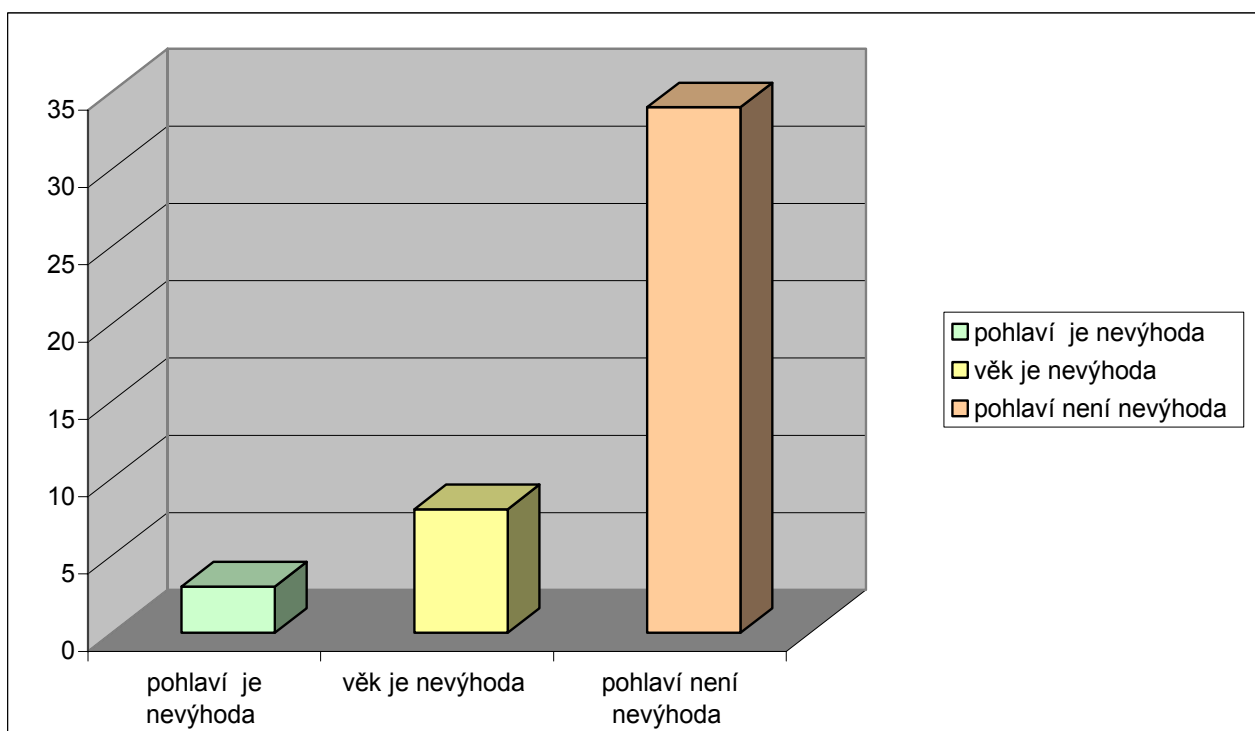
V průběhu kurzu jsme se snažili i o důsledný **monitoring dodržování rovných příležitostí při hledání zaměstnání a na praxi žen**, a to nejen prostřednictvím rozhovorů s účastnicemi ve výukové a poradenské části kurzu, ale i při našich konzultačních návštěvách ve firmách.

Své postřehy, týkající se dodržování rovného jednání ze strany zaměstnavatelů si účastnice zaznamenávaly do **Deníku účastnice kurzu**.

Účastnice měly za úkol si v Deníku u každého kontaktovaného zaměstnavatele poznačit, zda při oslovení nebo jednání ve firmách vnímaly skutečnost že jsou ženy jako nevýhodu. Své postřehy a názory,

týkající se dodržování rovných příležitostí, účastnice přednesly i při závěrečných pohovorech a zaznamenaly do dotazníku „**Hodnocení kurzu z pohledu účastnic.**“

Na dotaz, zda ženy na praxi nebo při hledání zaměstnání pociťovaly skutečnost, že jsou ženy nad 45 let jako nevýhodu, odpověděly pouze 3 ženy z celkového počtu 45 žen, že pociťovaly nevýhodu či zaznamenaly diskriminaci na základě svého pohlaví. Dalších 8 žen uvedlo, že pociťovaly jako znevýhodňující faktor při hledání zaměstnání svůj věk, ostatních 34 žen uvedlo, že při hledání zaměstnání ani na praxi nezaznamenalo diskriminaci z pohledu věku nebo pohlaví. – viz. graf:



Pokud navážu na zpracovanou studii a použiji terminologii a způsob rozdělení nezaměstnaných žen nad 45 let na 4 skupiny (optimistické, podezřívavé, rezignující, pasivní), tak v našich kurzech jsme zaznamenali pouze 24% pasivních a rezignujících žen, které považují za hlavní důvod své nezaměstnanosti věk nebo pohlaví. Zbývající ženy si pravděpodobně uvědomují, že důvodem jejich současné nezaměstnanosti nejsou jen bariéry dané věkem a pohlavím, ale i nedostatečná znalost jazyků, práce na PC a jiné

dovednosti spadající do tzv. třetí gramotnosti.

Dodatek:

Hodnocení osobního přínosu jednotlivých částí kurzu pro účastnice kurzu (zpracováno na základě odpovědí účastnic kurzu uvedených v dotazníku Hodnocení kurzu z pohledu účastnic)

Účastnice hodnotili přínos jednotlivých částí kurzu známkami 1 až 5.

Výsledky hodnocení zobrazuje následující tabulka.

	Jeseník	Olomouc	Frýdek - M.	Přerov	Celkem
Výuka	1,8	1,1	1,2	1,1	1,3
Poradenství	2,2	1,5	1,2	1,0	1,5
Praxe	2,2	1,3	1,3	1,9	1,7

Efekty projektu z pohledu zaměstnavatele

Bc. Kateřina Tomášková, obchodní ředitelka, Priessnitzovy léčebné lázně Jeseník

PRIESSNITZOVY LÉČEBNÉ LÁZNĚ a.s. JESENÍK

- **disponují kapacitou 978 lůžek v 11 lázeňských domech**



- Sanatorium Priessnitz
- Karolína
- Bezruč
- Jubilejní vila
- Jan Ripper
- Maryčka
- Lékařská vila
- Bílý Kříž
- Wolker
- Mír
- Vila na Kolonádě
- **Obsluhující personál 250 zaměstnanců**
- **Ročně okolo 17 tisíc klientů, z toho 70% samoplátců**

Společnost nabízí:

- komplexní lázeňskou péči
- ubytování
- stravování, gastronomické služby
- ozdravné, rekondiční a wellnes programy (i krátkodobé)

- léčebné procedury a relaxační služby
- kulturní pořady
- sportovní vyžití, volnočasové aktivity, turistika, cykloturistiky, v zimě výborné lyžařské podmínky
- doprovodné služby

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

2004 - hloubková personální analýza poukázala na slabá místa činnosti firmy s převahou v oblasti komunikace a rozvoj lidského potenciálu a lidských zdrojů.

2005 - podána žádost o dotaci z EU na vzdělávání zaměstnanců

2006 - projekt uspěl a uskutečnily se plánované aktivity vzdělávacího programu v celkovém objemu do konce roku 2007 3 mil. Kč.

Projekt je zaměřen na oblasti:

- Interní komunikace
- Externí komunikace
- Manažerské znalosti a dovednosti
- Obchodní dovednosti
- Práce se zaměstnanci, hodnocení zaměstnanců
- PC dovednosti
- Jazykové kurzy
- Odborné kurzy zdravotního personálu

PROJEKT ZAMĚSTNÁVÁNÍ BEZ ROZDÍLU

V rámci projektu **Zaměstnávání bez rozdílu** bylo obchodní oddělení posíleno o 2 pracovnice na pozicích referent přijímací a ubytovací kanceláře s náplní práce:

- Rezervace
- Call centrum
- Informace klientům
- Korespondence
- Administrativa

Efekty projektu Zaměstnávání bez rozdílu z pohledu zaměstnavatele:

- personální posílení firmy na exponovaných pozicích
- úspora mzdových prostředků
- zkušební doba „nanečisto“ – personální zdroj

- nové myšlenky, inspirace, pohled „z venku“
- spolehlivost a flexibilita
- v porovnání s jinými krátkodobými zaměstnanci
- vnitřní zákazník, rozšíření personálních dovedností vedoucích
- loajalita, reference o firmě, o produktu

Zapojit se do projektu Zaměstnávání bez rozdílu a dalších podobných projektů Priessnitzovy léčebné lázně a.s. Jeseník z vlastní pozitivní zkušenosti doporučují.

Bc. Kateřina Tomášková
obchodní ředitelka
Priessnitzovy léčebné lázně a.s.
Priessnitzova 299 , 790 03 Jeseník
mailto: tomaskova@priessnitz.cz
Tel. 584 491 352, 584 491 532
Mob. 777 712 772
www.priessnitz.cz

Projekt ESF OP RLZ 2.2./0009 „Zaměstnávání bez rozdílu“ v regionu Jeseník

Ing. Naděžda Rozkydálková, vedoucí poradenství, Úřad práce v Jeseníku

Projekt Zaměstnávání bez rozdílu byl v rámci spolupráce Úřadu práce v Jeseníku realizován ve třech etapách.

První etapa spočívala v dotazníkovém šetření. Úřad práce v Jeseníku oslovil celkem 63 žen, formou 3 skupinových aktivit kde jim byl prezentován účel schůzky a následně byly požádány o vyplnění dotazníku, který byl dodán realizátorem. Na pozvánku reagovalo 52 žen a současně 34 z nich reagovalo předběžným zájmem o další informace o projektu, případně i účast v něm.

Ve druhé etapě byl výběr oslovených uchazeček již z části určen zájemkyněmi z dotazníkového šetření, z části byly vytipovány nové uchazečky. Úřadem práce byly opět realizovány 3 prezentační skupinové schůzky. Tentokrát bylo pozváno 49 uchazeček. Presentaci je nutno hodnotit jako velmi úspěšnou, neboť výstupem bylo 28 vážných zájemkyň. Tento výsledek bych hodnotila jako velmi pozitivní, neboť zkušenost z jiných, obdobných aktivit a nabídek je, že na 1 zájemce připadá cca 4–5 uchazeček nemajících zájem. Vzhledem k tomu, že maximální počet účastníků kurzu byl určen 13, pracovní skupina (2 pracovníci ÚP v Jeseníku – vedoucí oddělení zprostředkování, vedoucí oddělení poradenství a manažerka projektu) po vzájemné dohodě vytypovala 12 zařazených UOZ a náhradnice. Kritériem tohoto výběru bylo vzdělání, předchozí pracovní praxe a odhad reálné motivace

klientky pro plnohodnotné využití nabízených aktivit.

Jako třetí etapu bych označila samotný průběh projektu a následně jeho dopady. Pozitivní bylo, že již před samotnou realizací byla možnost vzájemné konzultace mezi realizátorem a ÚP nad strukturou, obsahem vzdělávacího programu. Úřad práce v Jeseníku se na organizaci podílel mimo jiné i vytipováním vhodných firem pro praxi, vhodných prostor pro realizaci teoretické části výuky.

V rámci této teoretické výuky byla jako host vedoucí oddělení poradenství a současně eures kontaktní osoba úřadu práce, která připravila besedu na téma práce v zahraničí. Současně pak reagovala na škálu dotazů týkající se i jiných oblastí jako například práce mimo region, aktuální nabídka volných pracovních míst, systém možných podpor zaměstnávání ze strany ÚP, základy pracovní právního poradenství. Po vzájemné dohodě byla účastna i závěrečné zkoušky/pohovoru. Podařilo se takto zajistit následné efektivní poradenské aktivity ze strany úřadu práce navazující na ukončený projekt. Klientkám byl například nabízen test profesní diagnostiky COMDI, následné rekvalifikace. Byli ÚP kontaktováni zaměstnavatelé, kteří projevíli předběžný zájem o vytvoření pracovních míst pro účastnice projektu za účelem řešení možné finanční podpory ze strany ÚP.

Souhrnné informace o projektu v regionu Jeseník:

Zařazeno: 13 UOZ*
Absolvovalo: 13 UOZ
Zaměstnáno: 5 UOZ (1 již v průběhu kurzu, 1 opět v evidenci ÚP)
Pracovní místa rozjednána: 3 UOZ
Nabídka následných aktivit: 4 UOZ

(rekvalifikace – základy podnikání, telemarketingový operátor. Aktuálně zařazeny pouze 2 UOZ na kurz Základy podnikání. Rekvalifikace telemarketingový operátor ukončeny 2 uchazečkami ze zdravotních důvodů)

* UOZ ...Uchazeč o zaměstnání

I. Etapa – dotazníkové šetření

	pozváno UOZ	přítomno UOZ	zájemkyň	bez zájmu UOZ
1. skupina	21	20	34	18
2. skupina	22	22		
3. skupina	20	15		
celkem	63	52	34	18

II. Etapa – prezentace projektu

	pozváno UOZ	přítomno UOZ	zájemkyň	bez zájmu UOZ
1. prezentace	16	11	8	3
2. prezentace	17	14	8	6
3. prezentace	16	15	12	3
celkem	49	40	28	12

III. Etapa – realizace projektu, závěrečné hodnocení

	Počet uchazeček
Do projektu zařazeno	13
Získalo osvědčení	13
Po (v průběhu) projektu zaměstnáno	5
Má aktuálně rozjednáno zaměstnání	3
Využilo možnosti následných aktivit realizovaných ÚP	4

K datu 3. 5. 2007 je na Úřadu práce v Jeseníku evidováno celkem 592 žen ve věku nad 45 let, z celkového počtu 1482 evidovaných žen. Cílová skupina, která byla pomocí projektu řešena, to znamená ženy ve věku nad 45 let je z pohledu ÚP v Jeseníku obtížně umístitelná na trhu práce. Svědčí o tom i následující: 334 žen z cílové skupiny nad 45 let je v evidenci úřadu práce v Jeseníku déle jak 12 měsíců. Tyto ženy obvykle ztrácí motivaci, nejsou schopny vyhodnotit své přenositelné kompetence, na základě kterých by mohly hledat nový směr svého pracovního uplatnění. Problémem je i snížení, či úplná ztráta počítačové gramotnosti, absence znalostí cizích jazyků. V současnosti se často mimo základní a „počítačové

(druhé)“ gramotnosti hovoří o tzv. třetí gramotnosti. Je to především schopnost procesů změny, flexibility, umění netradičního a originálního způsobů myšlení, aktivní inovace a dostatečná kreativita, rychlost reakce, odolnost proti stresu, práce s informacemi, komunikativní dovednosti, týmová spolupráce, schopnost motivace, aktivní životní styl, schopnost komplexních pohledů, odolnost a integrita osobnosti. Domnívám se, že právě tyto kompetence, které napomáhají rozšiřovat aktivity typu tohoto projektu a současně dosavadní pracovní zkušenosti jsou základem pro úspěšné opětovné umístění na trhu práce.

Počítače, láska na druhý pohled

Mgr. Aleš Burian, lektor oboru Počítače

Patřím už pomalu k věkové skupině, u které se nedá příliš očekávat láska na první pohled.

A nemám na mysli pouze tu vznešenou lásku mezilidskou, ale i onu přízemnější lásku k věcem a činnostem, které nás obklopují. Na základě věku jsme už poněkud opatrnější a rozvážnější v přístupu k novotám a tak se i mnohem pomaleji a rozvážněji zamilováváme do novinek v našem okolí.

Na základě takovýchto vlastních zkušeností jsem tedy přistoupil k přípravě taktiky pro výuku počítačů mezi ženami nad 45 let. Doufal jsem, že kurzem vzbudím když už ne přímo lásku k počítačům, tedy alespoň zájem.

Bylo třeba připravit systém krátkých cvičení které by postupně gradovaly od suchého klikání myší až po pokročilé vyhledávání v internetu. Tady mi byla výborným pomocníkem skripta napsaná Ivošem Andrlím, proložená spoustou zajímavých cvičení.

Začali jsme klikáním myší bez kontroly očí. Asi si říkáte, že je to triviální, ale:

- je to nejzákladnější činnost u počítače
- pro začátečníka je opravdu složité sebrat oči s mozkiem a rukou, a teď k tomu přičtete klikání levým a pravým tlačítkem, dvojklik a máte hodinu co dělat...
- a tak jsme pobíhali po učebně a klikali myší (*neuvěříte, co se při tom dá zažít legrace*)

Klikání s myší na sucho - když je vypojená z počítače má pro začátečníka další velkou psychologickou výhodu -

nemá strach že s počítačem něco nepatřičného provede a uvolní se...navíc to vyvolává opravdu až skoro komické situace.

Když jsme zvládli klikání na sucho, hráli jsme Windowsovské hry na procvičení ostrého klikání. Mám podezření, že hry ve Windows jsou tam právě z toho důvodu, aby nenásilně naučili uživatele ovládat myš.

Dalším krokem byla úprava obrázku v jednoduchém grafickém editoru, kde jsme naše už bravurní klikání myší spojili s pochopením logiky ovládaní programů ve Windows. Důležitá byla volba obrázků, které jsme upravovali. Aby činnost všechny bavila, zvolil jsem tématické kreslené vtipy od Renčina apod.

Nebudu Vás unavovat popisováním dalších zábavných cvičení, které jsme postupně absolvovali, shrnu to jen větou že doufám, že jsme se všichni - alespoň místy - dobře bavili...

Mým tajným cílem bylo, aby posluchačky nepoznaly, že se je snažím něco naučit a podlehly dojmu, že si jenom hrajeme. Myslím že se to místy celkem dařilo, a to hlavně díky tomu, že jsem byl většinou první, kdo sám zapomněl, že si nehraje, ale učí.

Kromě toho, že se nám podařilo většinu posluchaček vybavit konkrétními dovednostmi o pořizování textu ve Wordu, garantuji Vám, že po skončení kurzu mají počítače několik dalších kamarádek a v některých případech dokonce až fanynek!

Projekt ESF OP RLZ 2.2./0009 - Zaměstnávání bez rozdílu v regionu Přerov

PhDr. Dana Farná, odbor poradenství, Úřad práce v Přerově

Postavení žen se v dnešní společnosti radikálně změnilo. Ženě současnosti nestačí jen vychovávat děti a pečovat o teplo domova. Žena současnosti chce být aktivní i v pracovním procesu, byť je její situace o něco komplikovanější než mužských protějšků. O to problematičtější se jeví zaměstnanost a zaměstnávání žen starších, konkurence většinou méně schopné.

Při přípravě mého příspěvku jsem si podrobněji pročítala písemné materiály zpracované k projektu Zaměstnávání bez rozdílu a při jejich prostudování se mi vybavil obsah populárně-psychologických a sociologických knih pro ženy. Většina těchto knih se také zaměřuje na rady, pro ženy dnešní doby velmi důležité: a to jak se vedle výchovy dětí a péče o domácnost prosadit na trhu práce, případně jak si zlepšit současnou pracovní pozici. Autoři popisují problematiku oblastí a radí, jak se prezentovat při žádostech o pracovní místo, a to včetně správné vizáže a ideální volby oděvů; jak poznat a rozvíjet svou osobnost; jaké kroky podniknout, aby nastoupily do zaměstnání nebo zahájily samostatnou činnost apod. Většina těchto

témat byla účastnicím v kurzu podrobněji přiblížena, rozebírána s nimi a diskutována. Výsledný efekt cíleného působení na uchazečky a odbornou práci s nimi jsem výrazně zaznamenala při jejich závěrečných pohovorech.

A nyní k samotnému průběhu kurzu cíleného pro ženy starší 45 let, jehož prezentace se uskutečnila dne 14. února 2007 na Úřadu práce v Přerově. Pozváno bylo 31 žen, z nichž se dostavilo celkem 30. Zájem přesto převyšoval počet frekventantek v kurzu stanovený realizátorem projektu. Vybráno bylo nakonec 12 žen rozdílné úrovně vzdělání (vyučené, maturantky a vysokoškolačka). Dalším kritériem bylo místo pobytu: 5 účastnic bylo z Přerova, 4 z Lipníku u Přerova, 2 z Hranic a 1 z Lobodice, což spadá na detašované pracoviště v Kojetíně. Kurz probíhal v době od 5. března do 11. května 2007 v Přerově a program celkem absolvovalo všech 12 účastnic, avšak osvědčení převzalo 9 účastnic, jedna je na dlouhodobé pracovní neschopnosti, a ostatní nebyly uvolněny ze zaměstnání.

Účastnice byly v rámci kurzu vyslány do těchto organizací na praxi :

Základní a Mateřské škola v Tovačově:	2 uchazečky,
Delta servis Olomouc:	2 uchazečky,
Magistrát města Přerova:	3 uchazečky
Městský úřad Lipník nad Bečvou:	1 uchazečka
Baumax Přerov:	2 uchazečky
Lázně Teplice nad Bečvou:	2 uchazečky

Doklad o tom, že s těmito ženami kvalitně pracovali odborní lektoři, dosvědčuje jejich vyjádření a zhodnocení kurzu při závěrečných pohovorech. Jelikož

mě řada výroků zaujala, zapsala jsem si je a předávám je dál. Cítuji:

„Moc jsem se naučila, hlavně z oblasti psychologie, která mě zajímá.“

„Z kurzu mám pocit bezvadný. Nakoplo mě to ve všech směrech, kdo takovou věc vymyslel, musí být opravdu chytrý. Dcera je na mě našťavaná, že nebudu hlídat.“

„Člověk se nastartoval a hledá.“

„Rozhodla jsem se, že budu pracovat fyzicky, ať si okolí říká, co chce. Beru to jako start, ale nechci tam zůstat do důchodu.“

Jména samozřejmě neuvádím kvůli anonymitě.

O průběhu kurzu jsem byla průběžně informována, líbilo se mi, že účastnice docházely k zaměstnavatelům na volná místa, která byla v databázi úřadů práce. Předávaly životopisy, samy se prezentovaly a své osobní dojmy a zkušenosti z jednotlivých jednání si vzájemně předávaly a rozebíraly konkrétní kroky s odborníky. Kvalitní působení celého týmu odborných lektorů bylo výrazně znát u jedné ženy s širokým společensko-politickým rozhledem, avšak její skepse, pasivita a nezájem jí osobnostně bránily jít dál. Při rozhovoru během kurzu jsem byla potěšena jejím výrazným odhodláním poprat se svou životní situací a řešit ji. Zjistila, že to jde, ale že by to stálo především její čas, energii a námahu.

„Byl to příjemný kurz, byla jsem mezi lidmi, něco jsem se o sobě dozvěděla, co bych měla změnit. Zjišťuji, že můj nedostatek je ten, že nemám práci, doma mě využívají, musela jsem se vzepřít, abych nedělala služku. Řekla jsem jim, že se chci starat o sebe a mít své peníze. V kurzu jsem se poučila.“

„Musím si hledat sama práci. Manžel totiž o všem rozhoduje, tedy i tom, kam nastoupím nebo nenastoupím.“

Pozitivní a příjemná atmosféra bez známek stresu a napětí a odhodlanost žen změnit a řešit svou situaci s vlastním nasazením nasvědčuje tomu, že koncepce těchto kurzů a práce s klienty v nich má smysl a byla by škoda v ní dále nepokračovat. Získávání informací a práce s nimi je velký osobní kredit zvyšující možnost uplatnění nejen na trhu práce. Na základě poznatků z kurzu Ženy nad 45 let a reakcí přítomných žen lze usoudit, že se týmu lektorů právě toto podařilo.

Na závěr uvádím pracovní místa nástupu uchazeček během kurzu nebo po ukončení kurzu:

Celkem nastoupilo 5 uchazeček do pracovního poměru v následujících firmách v regionu:

- **2 uchazečky - ALSICO ,Velký Újezd**
- **1 uchazečka - START s.r.o., Olomouc**
- **1 uchazečka - AMK Camp, Hranice**
- **1 uchazečka - Okresní státní zastupitelství, Přerov**

Zkušenosti se zapojením do projektu ESF - Zaměstnávání bez rozdílů

Mgr. Pavel Odehnal, ředitel, Základní škola a Mateřská škola Tovačov

Tovačov je malé město s necelými třemi tisíci obyvateli. Jde o region, kde zcela chybí pracovní příležitosti pro ženy. Zaměstnavatelé na území Tovačova (stavební firmy – Skanska, Štěrkovny, Topos) zaměstnávají převážně muže.

Ženy starší 45 let pak v Tovačově nemají téměř žádnou šanci. Největším zaměstnavatelem žen v Tovačově je Domov důchodců a naše škola - Základní škola a Mateřská škola Tovačov.

Ve škole je zaměstnáno 36 žen, z čehož téměř polovina je ve věku nad 40 let. Proto jsem byl rád, že jsem se mohl zapojit do projektu Zaměstnávání bez rozdílů a využít tak své zkušenosti se zaměstnáváním žen.

Po dobu pěti týdnů byly u nás dvě ženy ve věku 50 a 46 let, obě s ekonomickým vzděláním a obě již delší dobu bez zaměstnání. Po krátkém zaškolení v oblasti pracovní právní (ZP, BOZP apod.) se zapojily do práce v archivu školy. Zde podle archivačního a skartačního řádu rozřídily archiválie a vyčlenily materiály pro skartaci, popř. další archivaci v okr. archivu.

Další z jejich prací byla práce s inventářem, kde třídily učební pomůcky 1. stupně a označovaly je inventárními čísly. Třetí oblastí, kterou obě účastnice kurzu prošly, byla žákovská knihovna. Zde provedly inventuru všech svazků, zařazení svazků do oblastí, ale hlavní náplní bylo zařadit tyto svazky do programu v PC.

Obě pracovnice se všech prací zhostily velmi dobře, byly iniciativní a pracovitě.

Nemohu posoudit, nakolik jim práce v naší škole pomohla pro jejich další profesní růst, ale myslím si, že obě pracovnice mohou být pro většinu zaměstnavatelů přínosem. Je škoda, že se do projektu nemohlo zapojit více zaměstnavatelů v Tovačově. Určitě by to byla dobrá motivace i pro ostatní nezaměstnané, kteří jsou evidováni na úřadu práce, aby využili zapojení do kurzů v místě svého bydliště.

Mé zkušenosti se zapojením do projektu Zaměstnávání bez rozdílů jsou více než dobré.

Pokud bude naše škola oslovena, rádi se do podobných projektů opět zapojíme.

Podpora právních znalostí nezaměstnaných žen

JUDr. Jana Holubcová, advokát, lektor oboru Pracovní právo

Ve svém příspěvku se chci alespoň krátce dotknout významu získání znalostí a dovedností z pracovního práva pro nezaměstnané ženy ve věku nad 45 let a to jak z pohledu účastnic tak z hlediska obecnějšího významu.

Ženy, účastnice vzdělávání a jejich pohled na poznatky z pracovního práva

Pokud jde o samotné ženy, účastnice vzdělávacího projektu, přijímají pracovní právo velmi pozitivně a v některých případech až překvapivě významně, ačkoliv je tomuto oboru věnován pouze jeden den z teoretické výuky. Ženy oceňují především možnost získat praktické a názorné pokyny či rady, jak postupovat v situacích, kdy stojí před budoucím zaměstnavatelem a vedou pohovor či rozhovor, který se týká informací o zaměstnání, pracovních a sociálních podmínkách, zdravotních a ostatních schopností k výkonu konkrétní práce či pracovní činnosti. Vzhledem k tomu, že pracovní právo v posledních letech prošlo důležitými změnami a z kodexu pracovního práva se stala evropská norma, uvědomují si ty, které mají nastoupit do pracovního či obdobného poměru, že jejich znalosti z minulých období, kdy byly zaměstnány již nejsou aktuální či postačující. Chtějí získat informace o současné právní úpravě, zvláště pak o tom, co je či má být součástí pracovní smlouvy, která je jim předložena k podpisu, a kdy jde o skutečný závazek z jejich strany a potřebný pro úspěšné plnění pracovních povinností a je zapotřebí znát smysl, cíl a význam jednotlivých ujednání tak, aby i zaměstnavatel byl s jejich prací spokojen. Vedle pracovní smlouvy pak

nabývá většího významu i kolektivní smlouva či vnitřní předpisy zaměstnavatele a ženy jsou tak připraveny na základě takových nových informací lépe a rychleji se orientovat už na počátku vzniku pracovního poměru. Jde o to, že získávající nejen větší jistotu v tom, co je správně podle zákona, ale taky co je zapotřebí dodržet z etického hlediska. Nejde tedy jen o získávání poznatků, jež se týkají práv zaměstnanců - žen, ale taky jde o přehled, jaké zákonné pracovní povinnosti je zapotřebí plnit, čeho je nutné se vyvarovat, které problémy a v jaké oblasti se mohou vyskytnout. Velký důraz je nyní obecně kladen na zaměstnance i zaměstnavatele při zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kdy nejen samotný zákoník práce, ale i další právní předpisy stanoví závazná pravidla pro jejich dodržování. Zde je právě zapotřebí poměrně důkladné znalosti, vůle a snahy o dodržování takových závazných pravidel, protože mnohdy může hrozit poměrně vážný důsledek při jejich opomenutí či zanedbání.

Vzhledem k tomu, že stane-li se žena zaměstnankyní, stává se zároveň důležitým prvkem pracovního procesu a možná tím nejcitlivějším, je poznání toho, co je její zákonnou povinností a právem a taky poznání toho, co po ní může zaměstnavatel skutečně vyžadovat, dobrým předpokladem pro spokojenost obou účastníků pracovního vztahu.

Výhoda zaměstnance vybaveného poznatky z pracovního práva

I pro samotného zaměstnavatele je uchazeč o zaměstnání - tedy žena, která je vybavena znalostmi a poznatky z oblasti pracovního práva velmi dobrým partnerem. Jednak takový uchazeč umí mnohé rychleji a jasněji vyjádřit, klást otázky a požadovat informace, které jdou k podstatě a charakteru práce, týkají se pracovních podmínek či možných problémů a může tak jít o vyjasnění nejdůležitějších pozic na obou stranách od počátku. Lze tak předejít mnohým situacím, které by později mohly znamenat vyvolání nedůvěry, zklamání či nejasnosti. V každém případě, bude zaměstnavateli jasné, že uchazeč, žena ví, co použité výrazy a právní termíny znamenají, co je možné si pod nimi představit a jaké je jejich konkrétní praktické uplatnění.

Žena, účastnice vzdělávání a další okolí

Význam základních pracovně právních znalostí žen po 45 roku věku je nejen při ucházení se o zaměstnání, ale taky ve vztahu k bližšímu okolí v rodině či k širšímu okolí např. ve vztahu ke známým, úřadům a k dalším institucím. Součástí získávání poznatků účastnic kurzů je nejen vybavení samotnými poznatky a zkušenostmi z praxe, ale taky i instruktážemi o tom, jak a které instituce

z této oblasti jsou významné, co lze od nich očekávat, kdy a ve kterých situacích a co požadovat. Takovým poznáním dochází k nejen k lepší informovanosti, ale zejména k nekladení bezpředmětných či neopodstatněných nebo neoprávněných požadavků. Opět je zde posílena důvěra účastnic, že znalostí možných postupů lze dosáhnout požadovaného cíle a že nejde o zbytečně strávený čas či vynaložené prostředky.

Závěr:

Na základě všech dosud uskutečněných vzdělávacích dnů s pracovněprávní problematikou u nezaměstnaných žen ve věku nad 45 let lze mít za to, že znalosti a vědomosti či dovednosti takto získané jsou významným prvkem pro jejich další pracovní uplatnění. Protože jde o poměrně obtížnou oblast je nutné přistupovat ke vzdělávání žen zejména praktickou formou s co největší možností zapojení účastnic, s vyzkoušením si různých institutů, s osvojením si správného pohledu na text obsahující právní normy nebo smluvní ujednání a umět pochopit jejich důsledky. Pro zaměstnavatele pak i takové základní znalosti u uchazečů či zaměstnanců jsou rovněž oporou a jistotou, které je však zapotřebí nadále rozvíjet. Doporučuji ve vzdělávání pracovního práva pokračovat a zvážit, zda by nebylo přece jen vhodnější jej realizovat alespoň ve dvou dnech.

Zkušenosti s využitím praxí žen ve veřejné správě.

Mgr. Vlasta Vičanová, manažer vzdělávání, Magistrát města Přerova

Na Magistrátu města Přerova pracuji v oblasti řízení lidských zdrojů se zaměřením na výběrová řízení, hodnocení a vzdělávání zaměstnanců veřejné správy.

V letošním roce jsme ve spolupráci Školou manažerského rozvoje v Olomouci zabezpečili praxi třem ženám starším 45 let. Běžně zabezpečujeme odborné praxe a stáže pro studenty nebo absolventy středních, vyšších odborných nebo vysokých škol. Realizace praxí pro ženy nad 45 let a navíc několik let nezaměstnané je však zcela jiného charakteru. Ženy (dále jen praktikantky), byly umístěny v rámci Magistrátu města Přerova na odboru sociálních dávek. Pracovaly na oddělení pro rodiny s dětmi a nezaměstnané. Každá praktikantka měla svou vedoucí praxe, která jí zadávala úkoly a zároveň s ní mohla praktikantka konzultovat své pracovní záležitosti. Vedoucí praxe pak na závěr, při ukončení celého období praxe vypracovala zhodnocení celé praxe a s tímto hodnocením seznámila vedoucí odboru sociálních dávek a Kancelář tajemníka (mou osobu).

Pracovní zařazení a náplň práce praktikantek na úřadě bylo zaměřeno na jednoduché administrativní činnosti. Převládala práce na PC. Praktikantky však prováděly i odbornější práci, např. kontrolovaly vykonatelnost ve spisech, prováděly kontrolu úhrad dluhů, kontrolu správnosti razítek nabytí právní moci atd.

Další činností bylo kopírování a třídění spisů a jejich příprava k archivaci, včetně archivace samotné. Pro úřad má tato činnost velký přínos, vzhledem k tomu, že výše uvedené činnosti nelze vykonávat v běžné pracovní době, z důvodu vysokého pracovního vytížení úřednic a velké časové náročnosti práce. Tímto dochází k realizaci

opatření vedoucího ke zlepšení pracovního výkonu úředníka, tzn. k jeho odtížení od nadbytečné administrativní činnosti.

Nesporným přínosem praxí pro magistrát je rovněž šetření finančních prostředků úřadu, není nutno nabírat pracovní sílu na výpomoc na dohodu, jako tomu bylo doposud. A jaký je přínos praxí pro samotné praktikantky?

Na odboru sociálních dávek zcela jistě získaly nové praktické zkušenosti. Mohly si vyzkoušet práci na počítači a ověřit si své dosavadní znalosti a vědomosti získané v absolvovaných kurzech. Praktikantky sami hodnotily i možnost rozvinout své komunikační dovednosti, čímž si zvýšily sebevědomí a mnohdy i sebeúctu. V neposlední řadě získaly absolvováním praxe doklad o praxi pro budoucího zaměstnavatele.

Po skončení praxí jsem se sešla s jednotlivými vedoucími praxí na celkovém vyhodnocení. Zaměřily jsme se na rozdíly zaměstnávání mladších žen, příp. absolventů škol a nad úskalím žen nad 45 let. Srovnaly jsme výhody mladších a nevýhody nad 45 let. Mladší ženy mají často vyšší vzdělání, ale chybí jim potřebná praxe, lépe ovládají počítač, jsou rychlejší, snadněji se přizpůsobují a déle udrží tempo, jsou komunikativnější. Naopak ženy nad 45 let mají potřebnou praxi, ale chybí jim požadovaný stupeň vzdělání. Mají nižší dostupnost pro případné zvyšování kvalifikace, práce na počítači je omezená jen na základní obsluhu, projevuje se věková i jazyková bariéra. Tyto ženy jsou pomalejší z obavy nechybovat v zadaných úkolech. Zkušenosti s přístupem praktikantek jsou velmi dobré. Mají velkou snahu začlenit se do společnosti i do pracovního kolektivu.

Více si váží práce, mají odpovědnější vztah k práci. Úkoly se snaží plnit aktivně, svědomitě, pečlivě a v termínu. Praxe je z jejich pohledu brána jako určitá šance pro možnost dalšího uplatnění a získání zaměstnání. Dále jsme se v rámci hodnocení praxí s vedoucími pozastavily nad otázkou vlivu legislativy na zaměstnanost žen nad 45 let. Jak jsem již uvedla, často ženám chybí odpovídající výše vzdělání. To je konkrétní problém právě na sociálních odborech v celé veřejné správě. Od 1.1.2007 začal platit zákon č.108/2006 sb. o sociálních službách, který ukládá všem sociálním pracovníkům zvýšení kvalifikace v rozsahu VOŠ či VŠ v sociální oblasti. Doposud pro výkon této činnosti stačilo středoškolské vzdělání a praxe. Na Magistrátu města Přerova se případné studium týká 42 úřednic. Vystává problém, jak zabezpečit

studium a chod úřadu, když termíny zahájení studia jsou do 3 let, výjimky od 50 let a průměrný věk úřednic je právě kolem 40 – 45 let. Je určitá možnost zabezpečit studium na soukromých vyšších odborných školách, ale zase je to finančně náročné a získání podpory na doplnění vzdělání pro tuto do budoucna „ohroženou“ skupinu žen je takřka nemožné.

Slovo závěrem: Když má žena 45 let, má ještě pořád takřka 15 let do důchodu a to stojí za to se držet hesla: „Když si myslíš, že to dokážeš, tak to dokážeš, a když si myslíš, že to nedokážeš, tak máš pravdu.“ Mary Key Ashová

Za sebe i za Magistrát města Přerova mohu do budoucna přislíbit další spolupráci v rámci zajišťování praxí právě pro tuto skupinu žen nad 45 let.

Návrat do práce žen starších 45 let

Jana Strouhalová, personalista a vedoucí účetny, Sanatorium EDEL Zlaté hory

Projekt Zaměstnávání bez rozdílu je již druhým projektem, na kterém spolupracujeme se Školou manažerského rozvoje. První projekt, na kterém jsme se spolupodíleli, bylo zaměstnávání žen po rodičovské dovolené, takže nyní máme možnost srovnávat.

Na praxi přišly do naší firmy čtyři účastnice kurzu, pracovaly na různých úsecích např. v kuchyni, úklidu a zahradě a měli jsme také jednu paní v administrativě. Jelikož byly čtyři, měli jsme možnost srovnání jejich životních postojů, pocitů a názorů nejen na jejich dosavadní život, ale také na průběh kurzu.

Bylo zajímavé se dozvědět např. z jakého důvodu se rozhodly zúčastnit se tohoto programu. Jedna z žen nám sdělila, že do kurzu se přihlásila hlavně z toho důvodu, že jí úřad práce po hodně letech nabídl pracovní místo a než aby nastoupila do zaměstnání, tak raději se přihlásila do kurzu. Jedním z mnoha důvodů, proč se takto rozhodla, může být fakt, že po dlouhých letech v domácnosti měla strach z velké změny při zorganizování si celodenní péče o domácnost.

Ostatní tři ženy měly zhruba stejný postoj k účasti v tomto kurzu. Nechtěly být samy doma, těšily se na kontakt s jiným okruhem lidí než doposud byly zvyklé.

Bavila je práce s počítačem, učily se základní administrativní úkony při hledání zaměstnání. Byly to pro tyto dlouhodobě nezaměstnané ženy zcela nové zážitky.

Nemyslím si, že motivací k hledání zaměstnání v našem kraji by mohlo být finanční ohodnocení. Ženy dlouhodobě nezaměstnané jsou zvyklé hospodařit s minimem finančních prostředků a ženám bez potřebné kvalifikace nebo manuálně pracujícím ve většině případů zaměstnavatel vyplácí mzdy ve výši minimální mzdy. Často tyto rodiny dosáhnou na sociálních dávkách stejné finanční sumy jako by pracovaly.

A co mají tyto ženy společné? Je to velká nedůvěra v možnost získání zaměstnání.

Ženy starší 45 let jsou na úřadech práce jednou z rizikových skupin, které nelze snadno zaměstnat.

Také proto jsem přesvědčena, že prosazování jakýchkoliv vládních, ale i nevládních programů na podporu zaměstnanosti mají opravdu smysl. I když ne vždy jsou tyto programy prostředníkem k získání zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnaní mohou mít pocit, že nejsou se svými starostmi sami.

Kritéria výběru zaměstnanců

Mgr. Markéta Vitoslavská, personální ředitelka, TESCO SW Olomouc

Ve svém příspěvku bych Vás ráda seznámila s kritérii, která jsou rozhodující pro výběr zaměstnanců do naší společnosti, a která potvrzují význam projektu „Zaměstnávání bez rozdílu“ z hlediska jeho obsahu programu.

Ze zaměření naší společnosti na vývoj, výrobu, implementaci a podporu programového vybavení vyplývají profese, do kterých především přijímáme nové zaměstnance. V roce 2006 jsme celkem přijali 20 nových pracovníků a to do profesí: programátor – 7, analytik - 7 a odborný pracovník - 6 zaměstnanců.

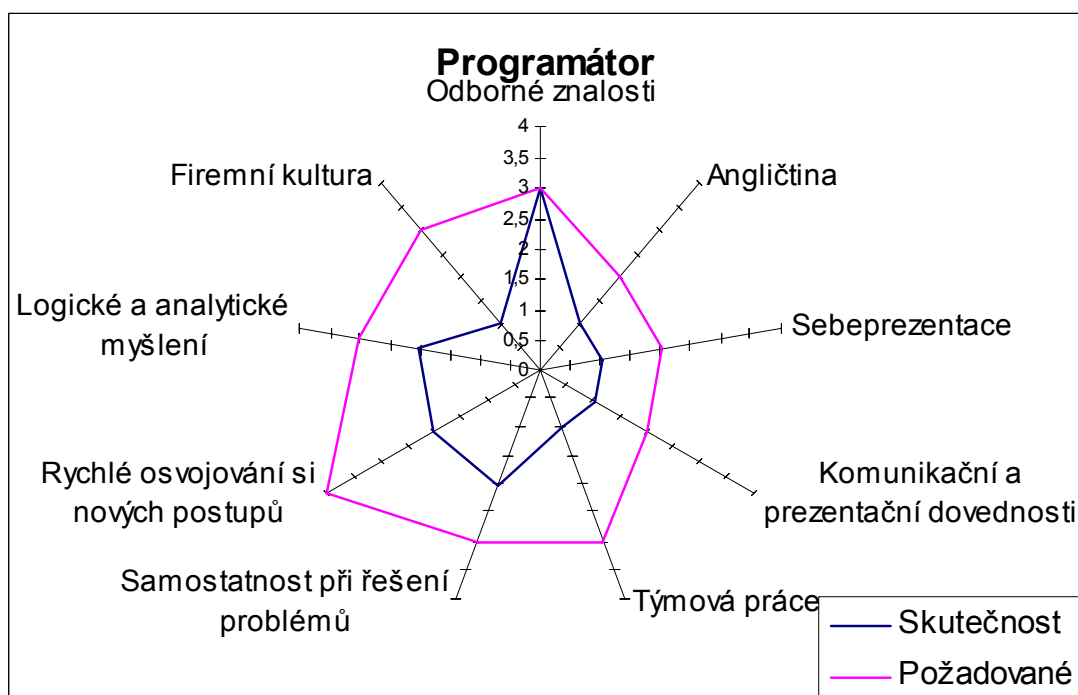
Z naší praxe vyplývá, že více než odborné znalosti chybí uchazečům o zaměstnání a pak i novým zaměstnancům tyto jiné znalosti a dovednosti:

- alespoň pasivní znalost angličtiny,
- schopnost sebe prezentace – umět upozornit na své přednosti, znalosti, schopnost reálného pohledu na sebe,

- komunikační a prezentační dovednosti – často chybí odvaha prezentovat vlastní názor a ptát se (na otázku „na co se chcete zeptat?“ je nejčastější odpověď „na nic“),
- zkušenosti s týmovou prací,
- samostatnost při řešení problémů,
- rychlé osvojování si nových postupů,
- logické a analytické myšlení,
- ochota přijímat firemní kulturu – přijmout a respektovat pracovní dobu, specifické způsoby chování ve firmě.

Na profesích programátor a analytik, které jsou pro společnost TESCO SW a.s. stěžejní, Vám mohu prezentovat rozdíl mezi skutečností a nám, v ideálním případě, požadovanou mírou znalosti a dovednosti. Znalosti a dovednosti jsou ohodnoceny na stupnici 1 – 4 (1 = nedostatečná znalost, 2 = základní znalost, 3 = dobrá znalost a 4 = výborná znalost).

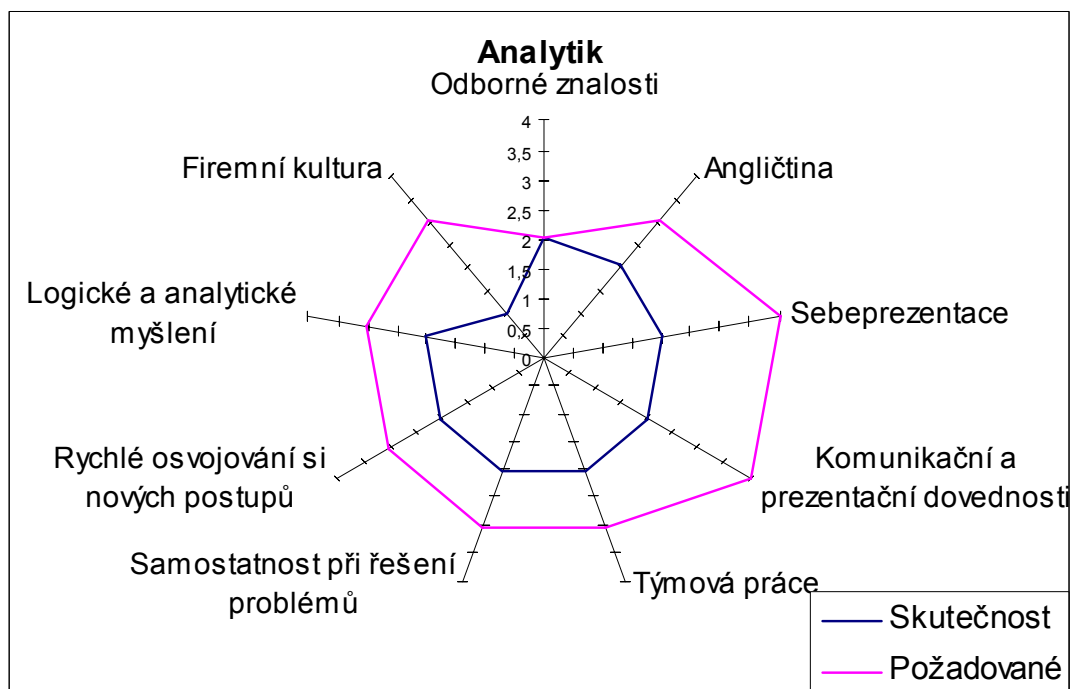
Programátor



U profese programátor požadujeme dobré znalosti programování a tento požadavek uchazeči o zaměstnání většinou splňují. Pokud jsou to absolventi, mívají většinou i základní schopnosti logického a analytického myšlení, rychlého osvojování si nových postupů a samostatnosti při

řešení problémů. Pokud nebyli delší dobu v zahraničí, chybí jim většinou znalost angličtiny. Největším problémem u profese programátor jsou komunikační a prezentační dovednosti a schopnost sebeprezentace.

Analytik



U profese analytik neklademe takový důraz na odborné znalosti. Hlavním kritériem při výběru uchazeče jsou právě další znalosti a dovednosti. Největší důraz klademe na komunikativnost a schopnost sebeprezentace.

Myslím si, že měkké znalosti uchazeče o zaměstnání jsou minimálně stejně důležité jako odborné znalosti, proto má smysl je u uchazečů o zaměstnání rozvíjet.

Podobná situace v nárocích na zaměstnance panuje zřejmě i u ostatních zaměstnavatelů, byť se může v dílčích

požadavcích lišit. Ze škol vycházejí absolventi, kteří sice mívají dostatek odborných znalostí, ale bohužel jim chybí další dovednosti, které jsou pro zaměstnavatele také důležité. A tak se stává, že často raději přijmeme uchazeče, který sice má vystudovaný jiný obor, ale lépe nám vyhovuje z hlediska měkkých znalostí. Snadnější je totiž vyškolit odborné znalosti vzhledem k používaným firemním standardům, než investovat do rozvoje zmiňovaných dovedností.

Informace a zkušenosti z dalších projektů ESF

PhDr. Sylvie Navarová, projektový manažer

Škola manažerského rozvoje s.r.o. řídí v současné době další 2 projekty, které získaly podporu z ESF. Jmenují se **Poznejte své možnosti** (opatření 2.2 Podpora rovných příležitostí, vyhlášovatel MPSV) a **CESTA** (opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti, vyhlášovatel ÚP Ostrava).

POZNEJTE SVÉ MOŽNOSTI

Projekt **Poznejte své možnosti** byl zahájen v lednu 2007 a končí 31.8.2008 a je realizován v rámci Moravskoslezského kraje.

Hlavním cílem projektu je prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy při návratu na trh práce.

Postup projektu:

- **Zpracování analýzy problematiky rovných příležitostí** při návratu cílových skupin na trh práce - zjištění aktuálních potřeb a rezerv cílových skupin a potřeb a problémů zaměstnavatelů při zaměstnávání cílových skupin.
- **Tvorba a vývoj metodiky vzdělávacího a motivačního programu s následnou péčí** zaměřeného na vyrovnání příležitostí mužů a žen při návratu do zaměstnání s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost a prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti.
- **Ověření navrženého programu na 4 pilotních skupinách** a provedení revize funkčnosti programu při respektování pozitivního efektu na rovné příležitosti mužů a žen při návratu na TP.
- **Ověření nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** - následná péče

s cíleným kontaktováním zaměstnavatelů - jako efektivní techniky podpory úspěšného návratu na TP.

- **Propagace rovných příležitostí žen a mužů** v průběhu projektu - výsledky analýzy rovných příležitostí při návratu na TP a výsledky projektu budou zveřejněny a šířeny mezi odbornou i širší veřejnost pro potírání myšlenkových stereotypů o pozici ženy ve společnosti a narovnání příležitostí obou pohlaví při návratu na TP.

Cílové skupiny:

- ženy s malými dětmi (do 10 let věku)
- matky samoživitelky
- muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky
- ženy dlouhodobě nezaměstnané (v evidenci déle než 12 měsíců)
- ženy s nízkou kvalifikací (se základním vzděláním nebo bez vzdělání)
- ženy starší padesáti let
- ženy vracející se na trh práce (po pobytu v domácnosti)
- ženy a muži po ukončení péče o osobu blízkou

Aktuálně k 18.5.2007 v rámci zpracování Analýzy probíhá:

- 1) **dotazníkové šetření** ve spolupráci s úřady práce, dětskými centry a firmami z Moravskoslezského kraje. Dotazníky zatím vyplnilo 336 žen v evidenci ÚP Ostrava, Opava, Karviná, Frýdek-Místek, Nový Jičín a Bruntál a dosud probíhá dotazníkové šetření na dětských centrech. Během dotazníkového šetření bylo osloveno

1500 firem s žádostí o spolupráci formou vyplnění dotazníku na našich webových stránkách. Dotazník vyplnilo 40 firem.

- 2) **zpracování východisek a doporučení pro práci s cílovými skupinami.** Provedla jsem výzkum žen, které déle než 12 měsíců nepracují. Výzkumu se účastnilo 90 žen v evidenci ÚP ve věku 20 – 59 let se základním až vysokoškolským vzděláním. K výzkumu jsem využila testy a dotazníky NEO-PI-R, Bochumský osobnostní dotazník, Eysenckův test EOD, Ravenovy progresivní matice a Dotazník volby povolání.

Výzkumem jsem srovnáním výsledků jednotlivých testů a dotazníků s jejich normou došla ke statisticky významným rozdílům mezi zkoumaným souborem a populací. Typické charakteristiky žen dlouhodobě nepracujících, na které je třeba se při sestavování motivačních a poradenských programů zaměřit jsou:

- nízká asertivita, zdrženlivé chování, nerozhodné, nenápadné, neprosazují se, zůstávají spíše v pozadí, povahově uzavřené, pasivní
- preferenci jistoty, žijí beze spěchu, zastávají konzervativní postoje, dávají přednost známému, nesnadno se přizpůsobují novým podmínkám, dávají přednost jasně definovaným úkolům, změny považují za obtížné

- věcná orientace, praktické, pragmatické, střízlivé u uvažování, bez intelektuálních a uměleckých zájmů
- nízká motivace k práci, skromné, nenáročné na sebe sama, nemají ctižádost, nejsou pečlivé, celkově se „šetří“, nepříjemné úkoly mají tendenci odsouvat
- slabé komunikační dovednosti, nejistota v sociálních situacích, nervozita, když mají být ve středu pozornosti, obtížné budování osobních a profesních sítí, chybějící přátelskost, ohleduplnost ve vztahu k druhým lidem, nechávají za sebe mluvit druhé

Uvedené koresponduje také s výzkumy vlivu nezaměstnanosti na psychiku člověka uváděnými v literatuře, zejména v souvislosti s rezignací dlouhodobě nezaměstnaných, kdy se vytrácí motivace pracovat, vzrůstá pasivita a omezují se sociální kontakty. S ohledem na tyto výzkumy bude koncipován poradenským program s následnou péčí.

Další informace o projektu jsou k dispozici na našich webových stránkách www.smrov.cz. Průběžné výsledky Analýzy budou na webových stránkách od září 2007, kompletně zpracovaná Analýza bude připravená k publikaci po doplnění zkušeností z realizace 4 pilotních poradenských programů s následnou péčí, tzn. v červenci 2008.

Poznejte své možnosti

Cílem projektu je prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy při návratu na trh práce.

Cílové skupiny projektu:

- ženy s malými dětmi a matky samoživitelky
- muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky
- ženy dlouhodobě nezaměstnané, s nízkou kvalifikací a ženy starší padesáti let
- ženy a muži po ukončení péče o osobu blízkou

Přínosy pro cílové skupiny:

- zlepšení komunikačních a sebezprezentačních dovedností a tvorba image
- zdokonalení práce s počítačem a internetem
- rozšíření přehledu o možnostech hledání vhodného zaměstnání
- získání znalostí z oblasti pracovního práva a ekonomiky
- zajištění následné péče formou individuální práce s klienty
- možnost bezplatného využití telefonu a internetu ke kontaktování zaměstnavatelů
- úhrada cestovného, nákladů na hlídání dětí, občerstvení v učebně, studijní materiály

Přínosy pro úřady práce a další instituce:

- podpora rovných příležitostí cílových skupin při hledání zaměstnání
- zpracování doporučení pro práci s cílovými skupinami (Analýza)
- možnost využití Vzdělávacího a motivačního programu s následnou péčí (4 týdny vzdělávacích a motivačních aktivit, 6 týdnů následné péče)
- zpracování doporučení a pracovních předpokladů pro další práci s jednotlivými účastníky programu (závěrečná zpráva z programu)

Organizátor programu:

Škola manažerského rozvoje s.r.o.

www.smrov.cz

VZDĚLÁVACÍ A PORADENSKÝ PROGRAM „CESTA“ S PRAXÍ

Realizace projektu nazvaného **CESTA – Jsem na křižovatce a mám možnost** volby byla zahájena 1.7.2006 a končí 30.6.2008.

V rámci projektu je realizováno 13 programů určených uchazečům o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče ze strany úřadů práce, tj. osobám nad 50 let věku a dlouhodobě nezaměstnaným. Programy jsou tříměsíční a jsou kombinací vzdělávacích aktivit, poradenské činnosti, aktivního hledání zaměstnání a praxe u potenciálních zaměstnavatelů v délce 23

dnů. Od počátku realizace projektu bylo ukončeno 5 programů ve spolupráci s úřady práce Nový Jičín, Frýdek-Místek a Ostrava, jejichž výsledky byly úspěšné a také účastníci programů byli spokojeni. Další 2 kurzy probíhají v současné době ve spolupráci s ÚP Opava a ÚP Frýdek-Místek. Na žádost ÚP Frýdek-Místek je realizován kurz se zaměřením na osoby se zdravotním omezením.

Průběžné výsledky pěti realizovaných programů CESTA s praxí pro **dlouhodobě nezaměstnané a osoby nad 50 let** (počítáno v den závěrečných pohovorů):

Počet zapojených účastníků:	81
Nedokončili program:	19 (11 zaměstnaných, 8 zdravotní důvody)
Počet úspěšných účastníků:	62

Zaměstnaní v průběhu a po ukončení kurzu:	15 (18,5 %)
Přísliby zaměstnání po ukončení kurzu:	13 (16 %)

Účastníci ukončených kurzů si nejvíce cenili navázání nových přátelství a získání nových znalostí a zkušeností, zejména zlepšení komunikačních a sebeprezentačních dovedností a zvýšení sebejistoty při jednání se zaměstnavateli. Dále kladně hodnotili získání praxe u zaměstnavatele, možnost seberealizace na praxi, získání nových kontaktů na zaměstnavatele, rozšíření množnosti vyhledávání volných pracovních míst a možnosti bezplatného využívání telefonu. Během programu se účastníci naučili

pracovat s počítačem a internetem, což bylo také pozitivně hodnoceno.

Praxi zajišťují organizace, které mají zájem pomoci rozvoji lidských zdrojů regionu a uchazečům o zaměstnání. Některé z nich využily možnosti vyzkoušet si a zaškolit účastníky programu a následně s nimi uzavřely pracovní poměr.

Zajímané jsou také statistiky zaměstnanosti účastníků programů s časovým odstupem 5 - 6 měsíců zjišťované u 3 ukončených programů:

Počet zapojených účastníků:	47
Nedokončili program:	12 (10 zaměstnaných, 2 dlouhodobě nemocní)
Počet úspěšných účastníků:	35

Zaměstnaní v průběhu a po ukončení kurzu:	12 (25,5%)
Přísliby zaměstnání po ukončení kurzu:	6 (13 %)

Vyřazení z evidence do půl roku po ukončení kurzu: 24 (51 %)

Těšíme se na další spolupráci!

**Vzdělávací a poradenský program s praxí pro uchazeče
o zaměstnání v dlouhodobě evidenci úřadů práce
a pro osoby starší 50 let**

CESTA

JSEM NA KŘÍŽOVATCE A MÁM MOŽNOST VOLBY

Přínosy pro uchazeče o zaměstnání:

- zdokonalení se v práci s počítačem a internetem
- rozšíření přehledu o možnostech hledání vhodného zaměstnání
- rozvoj komunikačních a sebeprezentačních dovedností
- rozšíření znalostí z oblasti pracovního práva
- poznání svých předností a způsobů jejich využití
- získání praxe na konkrétním pracovišti
- možnost prezentovat se svou prací u potenciálního zaměstnavatele
- zvýšení sebedůvěry a sebeocení
- snížení společenské izolovanosti

Přínosy pro úřady práce:

- možnost využití tří měsíčního poradenského programu s praxí pro své klienty (168 vzdělávacích a poradenských aktivit – z toho 35 hodin práce na PC, 162 hodin praxe dle osobních předpokladů, 52 hodin aktivního hledání zaměstnání, 2 hodiny závěrečných pohovorů)
- písemné hodnocení účastníků (silné stránky, schopnosti a dovednosti, rezervy, hodnocení praxe a doporučení pro další práci s klienty)
- karty kontaktů se zaměstnavateli
- zpracované osobní strategie hledání zaměstnání

Organizátor programu:

Škola manažerského rozvoje s.r.o.

www.smrov.cz