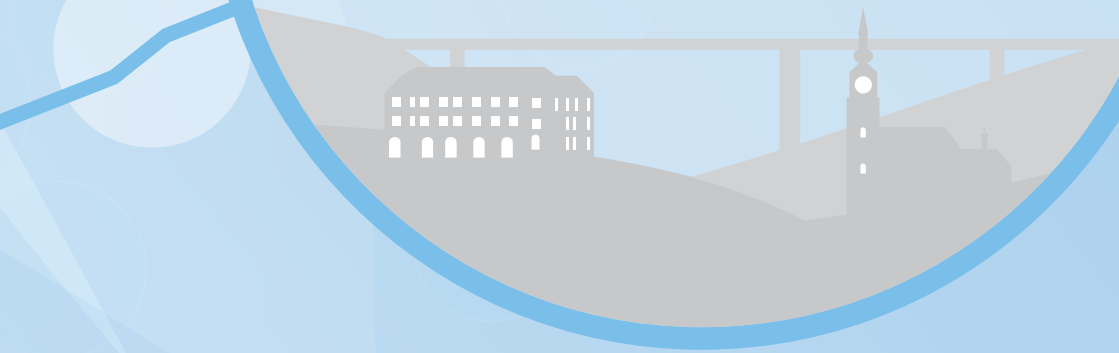
CENTRUM ZAMĚSTNANOSTI
Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko

METODIKA

pro řešení nezaměstnanosti pro obce a města
na základě zkušeností ze zahraničí



esf evropský sociální fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

MĚSTO VELKÉ MEZIŘÍČÍ

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Poděkování

Metodika vznikla jako výstup projektu „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. CZ.1.04/5.1.01/77.00446, který probíhá od prosince roku 2012 a byl spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu.

Projekt realizovalo Město Velké Meziříčí ve spolupráci s dalšími partnery (komuna Vansbro ve Švédsku, Úřad práce ČR) a spolupracujícími organizacemi (Mikroregion Velkomeziříčsko-Bítešsko, Soukromá vyšší odborná škola sociální v Jihlavě a Kraj Vysočina).

Všem, kteří se na tvorbě a realizaci projektu i metodiky podíleli, patří velký dík. Děkujeme také vedení města a zastupitelům města, kteří se zasadili o realizaci a podporu projektu Centra zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko.

***Bc. Hana Mužátková** – finanční manažerka*
***Mgr. Jana Prehradná** – konzultantka*
***Mgr. Eva Sedmíková** – konzultantka*
***Bc. Petra Sotolářová** – manažerka a administrátorka projektu*
***Ing. Bc. Josef Švec** – osoba odpovědná za projekt*

Obsah

Obsah 4

Úvodní slovo 5

1 Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko 6
1.1 Základní informace 6
1.2 Důvod vzniku Centra zaměstnanosti 7

2 Identifikace přístupů a dobré praxe u zahraničního partnera 10
2.1 Komunikace a spolupráce 11
2.2 Konzultace a podpora nezaměstnaných 13
2.3 Dluhové poradenství 15
2.4 Semináře v rámci projektů 15
Projekt „Mladí k práci" regionu Dalarna 15
Vstupní dotazník 17
2.5 Flexibilní formy práce 18
Flexibilní formy práce 18
Zkrácené úvazky 18
Práce na dálku a práce z domova („teleworking" a „homeworking") 19
Pružná pracovní doba 20
2.6 Motivace dlouhodobě nezaměstnaných k založení vlastního podnikání 21
2.7 Veřejně prospěšné práce 21
2.8 Sociální podnikání 22

3 Popis služeb Centra zaměstnanosti 23
3.1 Poradenství při hledání vhodného zaměstnání 25
3.2 Sestavení životopisu a motivačního dopisu 26
3.3 Příprava na přijímací pohovor 26
3.4 Interní databáze Centra zaměstnanosti 27
3.5 Vyhledávání volných míst pomocí internetových portálů práce 29
3.6 Pomoc při zlepšování sebeprezentace 29
3.7 Dluhové poradenství 30
3.8 Spolupráce se zaměstnavateli, úřadem práce a dalšími partnery 32
3.9 Poradenství při zakládání samostatně výdělečné činnosti 36
3.10 Zprostředkování pracovně – právního poradenství 38

Závěr 41

Použité zdroje informací 42

Seznam příloh 45

Poznámky 66

Úvodní slovo

Dokument „Metodika pro řešení nezaměstnanosti pro obce a města na základě zkušeností ze zahraničí“ popisuje funkce a kompetence Centra zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko, důvod jeho vzniku a postup, který byl při jeho zřizování aplikován. Tato metodika tedy může posloužit jako návod pro vybudování podobného centra i v jiných obcích a městech. Je zde popsána spolupráce obce, státní správy, zaměstnavatelů v regionu a uchazečů o práci.

Obsažena je kapitola popisující dobrou praxi u zahraničního partnera – komuny Vansbro ve Švédsku, která sloužila jako vzor a zdroj inspirace pro práci s nezaměstnaností. Metodika byla zpracována na základě sdílení a předávání zkušeností s touto partnerskou komunou, se kterou tým Centra zaměstnanosti úzce spolupracuje. Tento zahraniční partner byl vybrán na základě svého úspěšného boje s nezaměstnaností, jako nositel nových klíčových postupů a metod, které by měly napomoci odstranit bariéry pro nalezení zaměstnání cílových skupin osob. A v neposlední řadě jako komuna, se kterou Velké Meziříčí pojí přátelství již od roku 1968. Švédské království je stát s jedním z nejlépe fungujících sociálních systémů na světě a především oblasti řešení nezaměstnanosti se aktivně věnuje a to s hmatatelnými a měřitelnými výsledky. Metodika je pro přehlednost členěna do několika kapitol, nejdůležitější kapitolou této metodiky je kapitola 3., která popisuje jednotlivé služby Centra zaměstnanosti a poskytuje návod k realizaci stejné či obdobné aktivity.

Problém nezaměstnanosti a potřeba odborného poradenství v oblasti trhu práce byl, je a bude stále aktuální.

1 Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko

1.1 Základní informace

Hlavním cílem Centra zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko–Bítešsko je poskytování informací, rad či služeb, které mohou přispět k rychlému a efektivnímu řešení problémů spojených s hledáním pracovního uplatnění či související s nezvladatelnou zadlužeností. Cílem Centra zaměstnanosti není nabídnout lidem přímo práci, ale naučit je práci aktivně vyhledávat, získávat a následně si ji udržet. Inspirovali jsme se čínským příslovím: *„Daruješ-li člověku rybu, nakrmíš ho na jeden den, naučíš-li ho lovit, dáš mu potravu pro celý život."*

Služby Centra zaměstnanosti jsou určeny pro ty, kteří se ocitají v nepříznivé sociální situaci, jako je:

- Ztráta zaměstnání
- Dlouhodobá nezaměstnanost
- Potřeba změny dosavadního zaměstnání
- Absence pracovních zkušeností
- Absence zkušeností s hledáním zaměstnání

Centrum poskytuje v rámci tematických seminářů nebo formou individuálních konzultací tyto služby:

1. Poradenství při hledání vhodného zaměstnání, přičemž cílem je získat pracovní místo a dlouhodobě si je udržet.
2. Pomoc při sestavení životopisu a motivačního dopisu při oslovení zaměstnavatele (i v angličtině).
3. Příprava na přijímací pohovor.
4. Zařazení uchazečů o zaměstnání do interní databáze Centra zaměstnanosti.
5. Pomoc s hledáním volných pracovních míst pomocí internetových portálů (založení emailové schránky pro kontakt se zaměstnavatelem, registrace na internetových portálech, nácvik práce s PC, vyhledávání nabídek práce pomocí internetu).
6. Pomoc při zlepšování sebeprezentace (zvýšení sebevědomí, rozvoj „soft skills").
7. Poradenství při neúnosném zadlužení.
8. Poskytování informací o pracovních příležitostech na základě spolupráce s potenciálními zaměstnavateli a Úřadem práce.
9. Poradenství při zakládání samostatně výdělečné činnosti.
10. Zprostředkování pracovně–právního poradenství.

Všechny výše uvedené služby jsou poskytovány od listopadu 2013, jejich podrobný popis naleznete v kapitolách 3.1 až 3.10.

Konzultanti Centra zaměstnanosti se snaží podporovat především aktivitu a samostatnost klientů.

Poradenství zahrnuje jak individuální konzultace, tak i semináře zaměřené na pracovní tematiku a problematiku nezaměstnanosti. Věnujeme se také potížím, které jsou s problematikou nezaměstnanosti spojeny (zadluženost, orientace v tíživé situaci, získání představy o možnostech uplatnění na trhu práce, psychická podpora, možnost poradenství ohledně životopisu či průvodního dopisu, zprostředkování schůzky nebo kontaktu na odborníky v daných problematikách atd.).

Všechny služby Centra zaměstnanosti jsou poskytovány **zdarma**.

Úřední hodiny:
Pondělí a Středa: 08.00 - 17.00 | Úterý, Čtvrtek, Pátek: 08.00 - 13.00

Pro využití služeb Centra zaměstnanosti je vhodné se předem objednat na určitý termín.

Realizační tým projektu Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko je tvořen třemi pracovníky s plným úvazkem. Jsou to dva konzultanti a manažer/administrátor. S nimi spolupracuje ještě jeden zaměstnanec na úvazek částečný - finanční manažer.

Pro práci konzultanta je důležité mít zkušenosti v oblasti práce s lidmi, výbornou schopnost komunikovat a ovládat cizí jazyk, protože projekt je postaven na spolupráci se zahraničním partnerem. Nutností je samozřejmě schopnost práce na PC, řidičský průkaz (konzultanti musejí být v kontaktu se zaměstnavateli v celém mikroregionu). Výhodou jsou zkušenosti z jiných projektových činností, z oblasti personalistiky, atp.

Manažer a administrátor projektu využije navíc zkušenosti z oblasti organizování a kontroly projektu, vedení lidí, komunikace a dokumentace.

1.2 Důvod vzniku Centra zaměstnanosti

Mikroregion Velkomeziříčsko-Bítešsko zaujímá značnou část Českomoravské vrchoviny. Je tvořen 56 obcemi, které jsou soustředěny kolem největších obcí mikroregionu – měst Velkého Meziříčí, Velké Bíteše a dále městysů Měřína a Křižanova. Mikroregion protíná od západu k jihovýchodu nejdůležitější dopravní tepna ČR, dálnice D1 mezi Prahou a Brnem. Díky této dopravní tepně je mikroregion snadno dostupný z dalších částí naší země, přesto však má nezaměstnanost vyšší než ostatní města ležící v blízkosti dálnice D1. (Zdroj: Drápela, M. a kol., Průvodce Mikroregionem Velkomeziříčsko-Bítešsko, 2009)

Nezaměstnanost se v jednotlivých částech mikroregionu významně liší. Oblasti dále od dálnice D1 trpí vyšší nezaměstnaností proti dvěma dominantním městům Velkému Meziříčí a Velké Bíteši i jejich okolí. Úroveň obecných znalostí obyvatel mikroregionu slibujících vysokou přizpůsobivost a tím i zaměstnatelnost je nízká, ať už se jedná o znalost cizích jazyků, práci s počítačem či komunikační dovednosti. Avšak lidé, kteří chtějí uspět na trhu práce, si začínají uvědomovat, jak je důležité se celoživotně vzdělávat. (Zdroj: Kvalita života - Integrovaná regionální rozvojová strategie na léta 2004-2013, dokument Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko). Čím lépe budou lidé motivováni k aktivitě, tím lepší mají šanci na pracovním trhu uspět. Je nutné dodat, že snižování nezaměstnanosti obecně mívá za důsledek vyšší spokojenost obyvatel, lepší životní úroveň, ekonomický rozvoj a nižší kriminalitu.

Centrum zaměstnanosti má zájem uplatňovat pouze ověřené a fungující postupy a nenahrazuje pomoc a agendy státu, tj. k problematice nezaměstnanosti přistupuje koordinovaně, společně se státní správou (Úřadem práce). Jednou z možností, jak podpořit zaměstnanost v tomto mikroregionu, může být zlepšování znalostí a dovedností při hledání práce - znalost zdrojů nabídek práce, orientace na trhu práce, znalost standardů pro získání zaměstnání jako např. komunikace se zaměstnavatelem, podklady pro přijetí do nového zaměstnání, osobní pohovor, rozvoj soft skills (termín soft skills je dále rozveden v kapitole *3.6 Pomoc při zlepšování sebeprezentace*) a další.

Důležitou inspirací ze zahraničí je především efektivní spolupráce mezi státní správou (Úřad práce), územní samosprávou (obce), občany, zástupci škol a trhem práce (zaměstnavatelé v mikroregionu).

Kraj Vysočina má v porovnání s ostatními kraji nezaměstnanost dlouhodobě vyšší. Přímo v Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko byla v roce 2012 průměrná míra registrované nezaměstnanosti 12,1 %, což je 3,1 % nad průměrem míry nezaměstnanosti v celém Kraji Vysočina (9,0%). (Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2013, Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Jihlavě)

Záměrně neuvádíme konkrétní srovnání míry nezaměstnanosti v Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko a v oblasti Dalarna ve Švédsku, kde leží komuna Vansbro. Způsoby výpočtu se totiž různí a jakékoli srovnávání by mohlo být zavádějící. V průběhu realizace projektu (2012 – 2014) se dokonce v České republice změnil způsob počítání míry nezaměstnanosti a zavedl se nový výpočet pro ukazatel nezaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí přešlo na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**. Nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Za poslední čtvrtletí roku 2012 MPSV zveřejňuje data podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 již zveřejňuje údaje pouze podle nového výpočtu. (Zdroj: Holý, Dalibor. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti [online])

Proto při uvádění statistických údajů ohledně nezaměstnanosti je vždy nutné upozornit na výchozí data pro daný výpočet.

2 Identifikace přístupů a dobré praxe u zahraničního partnera

Švédské království má celkem 9 555 893 obyvatele (údaje z roku 2012), v provincii Dalarna žije 276 505 obyvatel. Samotné Vansbro, ležící právě v provincii Dalarna, má pouze 2 026 obyvatel a je sdruženo s okolními lokalitami do „komuny" nebo „municipality" o 7 000 obyvatelích. Vansbro a Velké Meziříčí mají mnoho společného – obě lokality jsou ve vnitrozemí, v čisté přírodě, s dlouhou historií, zemědělství v oblasti se tradičně orientuje na pěstování brambor, a významná podobnost je v oblasti průmyslu – obě místa se stala regionálně důležitým průmyslovým městem s významnými zaměstnavateli.

Další informace včetně prezentace formou videa jsou k nalezení přímo na stránkách komuny Vansbro: http://www.vansbro.se/.

V této kapitole jsou představeny konkrétní přístupy švédské komuny Vansbro k řešení zaměstnanosti a dalších otázek, které s touto tematikou úzce souvisí. Informace o těchto aktivitách získal realizační tým projektu během návštěv, které proběhly v počáteční fázi projektu. Pracovníci Centra zaměstnanosti přímo na místě zjišťovali, jak konkrétně spolupracují místní instituce a které z jejich aktivit jsou přínosné pro rozvoj komunity a proaktivní politiky.

Inovativní řešení popsaných problémů pak spočívá v přenosu osvědčených metod z praxe od tohoto zahraničního partnera do České republiky a jejich rozšíření mezi cílové skupiny. Platí, že úspěšné zkušenosti a postupy nelze přenést zcela automaticky, vždy je nutné přihlédnout ke specifikům daného prostředí (ekonomická situace, legislativa, vyspělost společnosti, mentalita a tradice, stávající úroveň přístupu k nezaměstnaným atd.). Úspěšné zahraniční metody a postupy je nutné pochopit, upravit pro naše podmínky, zavést do praxe, ve zkušebním období ověřit výsledky a případně zavést nápravná opatření.

Projektový tým Centra zaměstnanosti se zaměřuje na níže uvedené aktivity a hledá cesty, jak nejlepší zkušenosti uvést do praxe v ČR. Výsledkem je souhrn služeb, které poskytuje Centrum zaměstnanosti (podrobně jsou rozvedeny v kapitole *3 Popis služeb centra zaměstnanosti*).

Nutno dodat, že ve Vansbro jsou služby pro nezaměstnané poskytovány většinou přímo na úřadu práce. Problematiku podpory zaměstnanosti pak řeší i v rámci projektové činnosti (takové projekty jsou pak úzce zaměřené na různé cílové skupiny, např. mladí nezaměstnaní, začínající podnikatelé atp.).

Ve Velkém Meziříčí vzniklo Centrum zaměstnanosti mimo úřad práce jako samostatná jednotka, která bude svojí činností podporovat zaměstnanost a rozšíří tak služby, které nezaměstnaní na místním úřadu práce dostávají. Úřad práce ve Velkém Meziříčí nemá dostatek prostoru ani času pro poskytování individuálních konzultací v rozsahu, v jakém je mohou poskytnout konzultanti Centra zaměstnanosti. Důležitá je tedy úzká spolupráce mezi oběma subjekty, aby se model práce s cílovými skupinami přiblížil švédskému modelu, kde vše probíhá v rámci návštěv úřadu práce.

2.1 Komunikace a spolupráce

V rámci řešení situace na trhu práce je ve švédské komuně Vansbro klíčovým bodem neustálá komunikace s hlavními zaměstnavateli, ale i s drobnými živnostníky a proaktivní politika vedoucí k tvorbě nových pracovních míst. Probíhá efektivní spolupráce obce s Úřadem práce, regionem, státní správou, funguje sdílení zkušeností, společné řešení problému.

Komuna Vansbro má bohatý a dobře rozvinutý průmysl. V roce 2013 působilo v obci přibližně 500 aktivních subjektů, které přispívají k vytvoření přínosného podnikatelského prostředí.

Komuna Vansbro prostřednictvím **sdružení s názvem „Näringslivssamverkan"** (v překladu přibližně „Spolupráce s průmyslem") spolupracuje od roku 2006 se soukromým sektorem. Sdružení je vlastněno z jedné šestiny právě municipalitou Vansbro, zbývajících pět šestin tvoří zástupci za podnikatele z různých oblastí – zemědělství, průmysl, obchod, atd. Díky tomuto sdružení mohou místní podnikatelé právě v přímé spolupráci s obcí ovlivňovat a zlepšovat podmínky pro jejich práci.

Sdružení se podílí na rozvoji podnikání a služeb, poskytuje poradenství pro podnikatele začínající i stávající, pomáhá řešit různé obchodní záležitosti, propaguje místní podniky, pravidelně komunikuje se zaměstnavateli, zájemcům o založení nového podnikání poskytuje informace o dostupných pozemcích, prostorech, pomáhá rozvíjet podnikatelské záměry, celkově vytváří příležitosti pro spolupráci mezi podniky.

Sdružení ve spolupráci s dalšími obcemi a krajským úřadem pořádají jedenkrát za měsíc setkání s regionálními zaměstnavateli. Místní obyvatelé i návštěvníci mají možnost setkat se se zaměstnavateli a zjistit informace o dostupných pracovních místech a zjistit možnosti a předpoklady do příštího období. Město dále podporuje místní podnikatele například bezplatnou inzercí novinových článků, možností dočasného snížení daní nebo finanční podporou pro nově začínající podnikatele.

„Näringslivssamverkan“ úzce spolupracuje i s úřadem práce. Pan Oskar Lundgren, vedoucí tohoto podnikatelského sdružení ve Vansbro, a pan Reine Johansson, pracovník úřadu práce v městě Mora (město 70 kilometrů severně od Vansbro), objíždějí všechny místní podniky dvakrát ročně a pracují na statistikách a prognózách zaměstnanosti pro danou oblast. Všechny výsledky prezentují na internetových stránkách a podrobně zpracovaná statistika je tak dostupná veřejnosti. Pro ilustraci uvádíme příklad: za měsíc říjen 2013 byla nezaměstnanost pro komunu Vansbro 7,1%. Toto číslo vyjadřuje počet registrovaných nezaměstnaných podělených počtem všech obyvatel ve věku 16 až 64 let. Těchto 7,1% nezaměstnaných je ještě dále ve statistice rozděleno na dvě skupiny – 3,4% byli nezaměstnaní zařazení do některého ze zvláštních programů na podporu zaměstnanosti, 3,7% pak nezaměstnaní, kteří zvláštní podporu nevyužívají nebo nepotřebují využít a hledají si práci aktivně sami.

Být v neustálém kontaktu se zaměstnavateli je klíčovým faktorem pro zvyšování zaměstnanosti. Podniky ve Švédsku nemají povinnost hlásit volná pracovní místa na úřad práce (stejně je to v ČR). Povinnost ohlásit změnu ve stavu personálu platí teprve tehdy, propustí-li zaměstnavatel více než 5 zaměstnanců najednou. (V ČR vyplývá povinnost hlásit hromadné propouštění ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce - §§ 62 – 64, pokud se propouští ve lhůtě 30 kalendářních dnů nejméně

a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,

b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo

c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.)

Aktivita pracovníků úřadu práce a jejich snaha informace získávat a aktualizovat je tedy nutná.

Další velkou inspirací v oblasti spolupráce mezi podnikatelským sektorem, obcí a občany je **veletrh pracovních příležitostí**. V době, kdy probíhá festival „Träffa Dalarna - Seznamte se s Dalarnou“, je v oblasti Vansbro zvýšený pohyb turistů i místních obyvatel. Toho využijí pracovníci ze sdružení podnikatelů a uspořádají paralelně s ostatními akcemi v místě i veletrh, na kterém se prezentují místní zaměstnavatelé, kteří mohou přímo na této akci oslovit potenciální nové zaměstnance. Festival „Träffa Dalarna“ probíhá každoročně v září, jeho cílem je propagovat oblast Dalarna jako skvělé místo pro život – po kulturní, společenské, sportovní i pracovní stránce. Obecně se totiž Švédsko potýká s problémem malého osídlení a stárnutí populace, a je tedy jejich cílem neustále se snažit o získání nových obyvatel a tím i nové pracovní síly.

V době před festivalem – a tedy i před veletrhem pracovních příležitostí – objíždí pracovníci sdružení podnikatelů a úřadu práce místní podniky a informují je o možnosti propagovat jejich volná místa na veletrhu. Všichni podnikatelé, kteří mají potřebu ve své firmě obsadit nějakou pozici, se veletrhu účastní. Mimo období veletrhu se obvykle nabídka volných pracovních míst pohybuje kolem počtu 3-4. Ale v době veletrhu, kdy jsou firmy vybízeny k inzerování i potenciálních míst, která nejsou přímo volná, ale byla by přínosem pro firmu, dosáhne počet inzerovaných pracovních míst např. až 40 (jako tomu bylo v roce 2013). Současně s podnikateli se na veletrhu prezentuje i úřad práce, podává bližší informace o možnostech zaměstnání v oblasti, o situaci současné i prognóze do budoucna – jak bude vysoký počet odchodů do důchodu v oblasti apod.

Sdružení podnikatelů „Näringslivssamverkan" vedle jiných činností také aktivně podporuje Program Young Enterprise na místní střední škole (VCU). Pro žáky pořádá město olympiády a setkání, které podporují místní mladé vynálezce a jejich inovativní myšlenky. Je zde viditelná návaznost školy na budoucí uplatnění studentů, což je velmi důležitý předpoklad pro další rozvoj služeb a průmyslu.

2.2 Konzultace a podpora nezaměstnaných

Individuální konzultace pro nezaměstnané probíhají ve Švédsku běžně, jsou poskytovány přímo na úřadu práce. Nezaměstnaní dostávají příležitost při hledání práce rozšiřovat svoje dovednosti a aktivně si zvyšovat šance na získání zaměstnání. Na jednotlivá témata nebo otázky mají lidé k dispozici specialisty – např. kouče osobnostního růstu. Jednotlivým žadatelům je však takový kouč přidělen až po zvážení jeho konkrétní situace a potřeb. Obsahově jsou konzultace zaměřeny převážně na předávání a rozvíjení soft skills, orientaci na trhu práce, zvládání stresu, sebepoznání a sebehodnocení, přípravu na výběrová řízení, založení vlastního podnikání.

Konzultování jednotlivých případů má na starosti pracovník na částečný úvazek, placený je municipalitou Vansbro. Všechny tyto služby jsou poskytovány rovnou na úřadu práce, klienti nemusí přecházet do žádné další instituce. Přestože tyto konzultace jsou určeny výhradně pro jednotlivce, probíhá paralelně i podobné poradenství zacílené na firmy.

Nezaměstnaní se na úřad práce evidovat nemusí (taková povinnost neexistuje ani v ČR). Je to pro ně ale výhodné, protože jedině registrovaní a aktivní nezaměstnaní mohou pobírat podporu. Registrace probíhá výhradně elektronicky. Formulář k vyplnění je dokonce dostupný online a klient tak nemusí osobně na úřad, může vše vyplnit z domova a na úřad se dostaví až na smluvenou schůzku s pracovníkem úřadu.

Pokud nemá klient možnost vyplnit formulář z domu, má přístup k veřejnému internetu a PC v prostorách úřadu práce.

V registračním formuláři jsou kontaktní informace uchazeče o zaměstnání, jeho dosažené vzdělání, kvalifikace, praxe, další dovednosti a schopnosti jako např. jazykové znalosti, řidičské oprávnění atd. Uchazeč také vyplní, o jaká povolání má zájem. Pracovník úřadu pak může při hledání uchazečů na volnou pozici ze systému vyfiltrovat právě vhodné adepty pro dané místo.

Elektronická registrace je na jednu stranu vnímána pozitivně, protože usnadňuje práci jak úředníkům, tak klientům. Na druhou stranu ale úředníci pociťují nedostatek kontaktu s klienty, poznají je až na další schůzce a teprve po osobním setkání může úředník lépe vyhodnotit situaci uchazeče o práci a jeho možnosti. Stejně tak klienti musí pracovat nejdříve jen s počítačem a lidský kontakt a motivaci v nepříjemné životní situaci by uvítali. Registrace uchazečů je samozřejmě vázána na zákon o ochraně osobních údajů a do materiálů o uchazeči může nahlížet pouze uchazeč sám nebo daný úředník. Vše probíhá v přísně chráněném prostředí.

Po každé návštěvě uchazeče na úřadu vytvoří úředník zápis o průběhu hledání práce. Do dalšího setkání dostane klient obvykle plán činností, jako např. seznam firem, které má kontaktovat, a při další schůzce opět s úředníkem vyhodnotí úspěšnost a domluví se na dalším postupu hledání zaměstnání. Úředník tak může podle konkrétní situace rozhodovat o četnosti schůzek s klientem, o jejich náplni, o další podpoře pro klienta ve formě kurzů atp.

Mladí lidé věkové kategorie 18-25 mají obvykle první tři měsíce vyhrazené na samostatné hledání zaměstnání. Teprve když nejsou sami úspěšní po těchto třech měsících, mají nárok na „program garantovaného zaměstnání" – jsou zapojeni do některého z projektů na podporu zaměstnanosti, jako např. projekt „Mladí k práci", nebo získají možnost zapojit se v některé firmě jako stážista a posléze se uchytit na stálo, nebo alespoň získat dobré reference od zaměstnavatele. Tyto stáže tak napomáhají mladým absolventům získat pracovní zkušenosti a praxi.

Jiné skupiny nezaměstnaných, jako např. rodiče s dětmi nebo nezaměstnaní lidé vyššího věku nemají ve Švédsku žádné jiné výhody než ostatní skupiny nezaměstnaných.

Obecně mají nezaměstnaní nárok na finanční podporu po dobu 300 pracovních dnů, pokud mají odpracováno alespoň 6 měsíců za rozhodné období – předešlé dva roky. Po uplynutí doby 300 pracovních dnů mají nezaměstnaní nárok na zvláštní programy podpory (kurzy zaměřené na rozvoj soft skills, na zahájení vlastního podnikání atp.).

Mladí z kategorie 18 – 25 získají tuto zvláštní podporu po 14 měsících neúspěšného hledání.

Výjimkou jsou skupiny imigrantů. Ti dosáhnou na podporu v nezaměstnanosti jedině za předpokladu, že absolvují program „SFI" – Švédština pro imigranty. Otázka přistěhovalců je ve Švédsku v roce 2013 velice aktuální a výrazný počet imigrantů se očekává i do budoucna.

Podpora handicapovaných obyvatel je ve Švédsku na vysoké úrovni, stát dotuje a poskytuje postiženým nejen finanční dávky, ale také vybavení na péči o postižené, jako jsou různá polohovací lůžka, invalidní vozíky apod.

2.3 Dluhové poradenství

Součástí služeb pro občany komuny Vansbro je zprostředkování rozpočtového a dluhového poradenství. Pracovníci na úřadech poskytují kontakty na poradce, kteří pak zajišťují individuální řešení problémů, praktické rady ohledně dluhů, finanční výpočty, žádosti o oddlužení, vyjednání nových platebních podmínek s věřiteli, atp.

2.4 Semináře v rámci projektů

Komunikace a předávání potřebných dovedností a znalostí nezaměstnaným probíhá také formou seminářů na různá témata. Např. v rámci projektu W7 Dalarna poskytovali ve Vansbro kurzy praktické obchodní školy, kde se klienti učili základy založení vlastního podnikání, finance a účetnictví, marketing apod. Jiné semináře předávají nezaměstnaným praktické užitečné rady jako např. jak uspořit peníze, jak snížit výdaje za energie.

Semináře jsou pro nezaměstnané pořádány nejen kvůli předávání informací, ale také proto, že nezaměstnaní jsou vedeni k aktivitě a snaze udržovat si pracovní návyky a režim. První obecný seminář je dokonce povinný. Na absolvování a tedy projevení vlastní aktivity v oblasti hledání práce je vázána výplata podpory. Bez účasti na prvním semináři tedy nezaměstnaní dávky podpory v nezaměstnanosti nedostanou.

Projekt „Mladí k práci" regionu Dalarna

Za poslední roky vzrůstá ve Švédsku počet mladých lidí, kteří nedokončí školu. Opustí tak nejen vzdělávací systém. Nejsou totiž schopni kvůli nedostatečné kvalifikaci sehnat práci a nemají často ani zájem ji shánět. Švédský systém zdravotního a sociálního pojištění je placen z daní zaměstnaných. Nezaměstnaní si žádné pojištění platit nemusí a neplatí pro ně ani žádná povinnost se registrovat na úřadu práce. Proto je těžké odhadnout, kolik lidí se vlastně nachází takto mimo systém nebo registr. Tito mladí lidé obvykle žijí u rodičů a neplatí tak ani nájem, a proto je velice obtížné je přesvědčit, že je nutné se zapojit do trhu práce.

Proto vznikl projekt zabývající se vrácením mladých lidí do škol, aby dokončili svoji kvalifikaci, nebo jsou během účasti na projektu motivováni k hledání práce. Jedná se o projekt *„Mladí k práci"* (pod původním švédským názvem „**Unga till arbete**"), který je úzce zaměřený na věkovou skupinu 18-25 let. Je velice úspěšný a proběhl nejen původně plánovaný rok, ale už i další dva přídavné. Oproti plánu podpořit v projektu 680 osob se podařilo během tří let podpořit téměř 2500 osob, z nichž se velké procento úspěšně vrátí do školy (23%), nebo si najde zaměstnání (37% podpořených osob z projektu).

Žadatelem o projekt byl Region Dalarna, jehož součástí je i komuna Vansbro. V projektu přímo pracují tři lidé, kteří dále najímají oblastní pracovníky. Ti jsou částečně placeni z projektu, částečně z rozpočtu obce. Každý má na starosti menší území a v něm vede svoje skupiny zúčastněných mladých lidí. Při najímání pracovníků do tohoto projektu nejsou stanoveny přímé požadavky na kvalifikaci. Vedoucím kurzů se mohou stát lidé vzdělaní v sociálních službách i lidé, kteří například získali praxi v práci s lidmi během jiných povolání. Nejdůležitější je schopnost komunikovat s účastníky, motivovat je a vést k vlastní aktivitě.

Práce výhradně s mladými lidmi má svoje specifika, pro činnost Centra zaměstnanosti je ale velkou inspirací a proto představíme tento projekt a jeho práci do detailu. Informace o tomto projektu nám předával pan Göran Ehn, zaměstnanec Regionu Dalarna, jeden z pracovníků na tomto projektu.

Jak již bylo řečeno, do projektu mohou vstoupit lidé mladí, nezaměstnaní, s nedokončeným vzděláním nebo ti, kteří dlouhodobě nemohou práci najít i s dokončenou kvalifikací. V počátku projdou čtyřtýdenním cvičením ve skupině 13 až 15 osob. Zúčastní se exkurzí na možná pracoviště v okolí, na školy, dostanou finanční poradenství, informace o zdravotnickém systému a péči o zdraví (týká se také životního stylu a zásad zdravého přístupu k životu a k práci), jsou poučeni o genderové rovnosti, a hlavně jsou motivováni ke zdravému sebevědomí a k uvědomění si vlastní důležitosti pro sociální systém a trh práce. Vedoucí kurzů pracuje takovými metodami, aby účastník musel vyvíjet vlastní aktivitu a sám došel k závěru, že pro něj bude nejlepší se vrátit do školy nebo si nalézt vhodné zaměstnání.

Po prvních čtyřech týdnech si mohou účastníci zažádat o stáž ve firmě. To je v regionu Dalarna častá praxe a zaměstnavatelé stáže poskytují. Když se účastník kurzu osvědčí jako dobrý stážista, je pravděpodobné, že ve firmě získá stálé místo. Pokud neuspěje, může pokračovat v práci ve skupině, kde dostane další podporu pro další období, může vyzkoušet více stáží, s vedoucím kurzu každý týden probere svoje možnosti, pro a proti své dosavadní činnosti. Průměrně se mladí lidé účastní projektu po dobu 19 týdnů, než najdou vhodné zaměstnání nebo se vrátí k přerušenému studiu.

Do projektu se přihlašují mladí lidé evidovaní na úřadu práce (zřizovaný státem), nebo ti, kteří pobírají dávky sociální podpory (zřizovatelem sociálních služeb je obec). Nutno dodat, že pokud chtějí tito mladí lidé po třech měsících evidence na úřadu práce pobírat finanční podporu v nezaměstnanosti nebo dávky sociální podpory, je pro ně účast na projektu povinná. Pokud nedocházejí na kurzy a plánovaný program, nedostanou žádné dávky a ocitnou se mimo veškerý systém. Účast na projektu je pro ně tedy výhodná.

Kurzy tohoto projektu probíhají v různých prostorách – obvykle má každá obec nějaké vlastní školicí středisko, místnost, kde se mohou účastníci setkávat a spolupracovat. Kurz je vždy vyhlášen od konkrétního data, skupina začíná pracovat najednou. Pokud se objeví žadatel o kurz, který do žádné skupiny nezapadá, je možné s ním po kratší dobu pracovat individuálně a pak ho do skupiny začlenit. Skupinová práce je důležitá hlavně kvůli nutnosti začlenit mladé účastníky do sociálních vztahů, naučit je spolupracovat, sdílet, podporovat druhé a těžit ze setkávání s lidmi.

Vstupní dotazník

Dotazník vyplňuje pracovník projektu při pohovoru s účastníkem. Je to důležité z toho důvodu, že při takovém pohovoru navážou kontakt a při další spolupráci se lépe znají. Pracovník tak získá nejen informace o klientově jménu, kvalifikaci nebo rodinném zázemí, ale také jeho postoje ke všem oblastem, kterých se otázky týkají. Vyplnění dotazníku trvá 30 až 45 minut.

Účastníci projektu odpovídají na otázky nejen při vstupu do projektu, ale také na konci. U většiny otázek jsou tedy kolonky pro vyplnění odpovědi předtištěné dvakrát, pro lepší přehlednost jsou rozlišeny barevně. Při vstupu do projektu jsou vyplněny modré části modrou barvou, při ukončení projektu odpoví účastník na stejné otázky, ale pracovník vyplní odpovědi červeně do červených kolonek. Je potom snadné vidět rozdílné postoje a posun účastníka projektu.

Podrobný popis celého dotazníku projektu *Mladí k práci* uvádíme v příloze.

2.5 Flexibilní formy práce

Švédský model podpory zaměstnanosti je mimo jiné podpořen motivací zaměstnavatelů k poskytování flexibilních forem práce. Tohle je velmi obsáhlé téma a proto zde jednotlivé flexibilní formy práce rozvedeme i v širších souvislostech, představíme je nejdříve obecně, za popisem pak následují poznatky plynoucí ze švédské zkušenosti.

Flexibilní formy práce

V České republice nejsou zatím flexibilní formy práce příliš rozšířené. Chybí vyšší podpora ze strany státu, který by zaměstnavatele podněcoval k využití flexibilních forem práce. Zaměstnavatelé jsou odkázáni v této problematice na zákoník práce, ostatní netradiční formy práce jsou předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. „Je důležité si uvědomit, že flexibilní formy práce představují významnou konkurenční výhodu a bez jejich implementace budou organizace ztrácet cenný lidský kapitál již v blízké budoucnosti" (Zdroj: Junová, Blanka. Čas pro změnu, 2012).

Zkrácené úvazky

Zkrácený úvazek představuje flexibilní formu práce, při které zaměstnanec pracuje pouze část týdenního pracovního úvazku, přičemž délka pracovní doby závisí na potřebách zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnanec má nárok na poměrnou část mzdy i dovolené a některé benefity (Zdroj: Junová, Blanka. Čas pro změnu, 2012).

V České republice není práce na zkrácený úvazek stále příliš rozšířená, avšak zájem o zkrácené úvazky ze strany rodičů je obrovský. „Počty reakcí na takové pozice bývají troj- i vícenásobně vyšší než u pozic na plný úvazek. Počet pozic na kratší úvazek dosahuje v České republice u nově obsazovaných míst necelých 5%, totéž platí o možnosti práce z domova" (Zdroj: Dlouhá, Petra. Buď práce, nebo dítě. Další možnosti přibývají jen pomalu, 2013).

Během posledních let se nabídka těchto forem práce u nás zvýšila, nicméně pořád jich je méně než v západní Evropě. A přitom více nabídek práce na částečný úvazek pomáhá ekonomice – snižuje nezaměstnanost. Především pro matky či otce na rodičovské dovolené je velmi přínosné, když mohou sladit svůj osobní i profesní život. Částečné úvazky umožňují neztratit pracně získané znalosti a zkušenosti a navíc v kombinaci s možností práce z domova je přínosná i pro firmy. Zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek jsou většinou výkonnější, neboť méně ztrácí čas vedlejšími činnostmi.

Nejvíce žen na zkrácený úvazek pracuje v Nizozemí (76,5 %), Německu (45,5 %), Rakousku (43,8 %), Velké Británii (43,3 %), Belgii (42,3 %), **Švédsku (40,4 %)**, Dánsku (39 %) a Lucembursku (36 %). Nejméně žen na zkrácený úvazek pracuje v Bulharsku (2,6 %), Slovensku (5,4 %), Maďarsku (8,0 %), Litvě (9,3 %) a **Česku (9,9 %)**. (Zdroj: Gola, Petr. Zkrácené úvazky zvyšují zaměstnanost, 2013).

Problémem celého vyspělého světa včetně České republiky je bezpochyby stárnutí populace. Proto je nutné vytvářet podmínky pro prodlužování pracovní kariéry. Možnost práce na částečné úvazky může výrazně zlepšit zapojení starších pracovníků do trhu práce, protože někteří zaměstnanci by i po dosažení důchodového věku rádi pracovali, avšak práce na plný úvazek je pro ně již příliš náročná psychicky i fyzicky (Zdroj: Beranová, Bohumila. Kulatý stůl: Stárnutí obyvatel České republiky, 2012). Navíc řada firem si uvědomuje, že je dobré mít v pracovním týmu zkušené zaměstnance, kteří přinášejí potřebný klid a nadhled. Práci na částečný úvazek také často upřednostňují kreativní lidé, kteří potřebují ve své profesi více volnosti.

Zaměstnanec pracující na částečný úvazek má samozřejmě nižší měsíční plat a jeho kariéra probíhá pomaleji. I ve vyspělých zemích si většinou partneři nemohou finančně dovolit, aby oba pracovali na částečný úvazek.

Nejvíce mužů na zkrácený úvazek pracuje rovněž v Nizozemí (25,4 %). Dále potom v Dánsku (15,2 %), **Švédsku (14 %)**, Velké Británii (12,6 %) a Irsku (11,8 %). Nejméně mužů na částečný úvazek pracuje v Bulharsku (2,2 %), Slovensku (2,8 %) a **Česku (2,9 %)**.

(Zdroj: Gola, Petr. Zkrácené úvazky zvyšují zaměstnanost, 2013).

Na druhou stranu je třeba vzít v úvahu i fakt, že ze zkušeností zahraničního partnera ve Švédsku v současnosti vyplývá, že zájem rodičů o zkrácený úvazek je pouze **krátkodobou záležitostí** v době batolecího věku dítěte. Jakmile se dítě zařadí do předškolního vzdělávání, jejich zájem o zkrácené úvazky klesá a naopak vzrůstá počet těch, kteří si přejí mít pracovní úvazek plný. Zaměstnavatelé však už nejsou ochotni zpět plné úvazky poskytovat, protože práce na zkrácený úvazek je pro ně výhodnější z důvodu vyšší efektivity práce, vyšší flexibility při nárazové práci a lepší zastupitelnosti v případě nemoci, školení či dovolené. Centrum zaměstnanosti tedy může motivovat zaměstnavatele, aby zkrácené úvazky umožnili, pokud možno, právě na nutné přechodné období, jako je např. rodičovská dovolená.

Práce na dálku a práce z domova („teleworking“ a „homeworking“)

Jedná se o formu práce, při které zaměstnanec plní své pracovní úkoly na dálku, z odloučeného pracoviště (z domova, na cestě, od zákazníka apod.). Mezi výhody této formy práce patří snížení nákladů (cestování, pronájmy, energie,...), možnost spolupracovat s širokou škálou lidí a témat bez geografického omezení, vyšší flexibilita, sladění rolí v soukromém i pracovním životě, snížení stresu, udržení kvalifikované pracovní síly, vyšší efektivita a produktivita. Na druhou stranu je zapotřebí, aby daný pracovník disponoval vnitřní motivací a byl dostatečně disciplinovaný.

Nabídkou částečného úvazku kombinovaného s prací z domova může zaměstnavatel získat odborníka, který by jinak dal přednost konkurenci. Dostatek volného času může hrát při výběru zaměstnání pro kreativní zaměstnance velkou roli. Zvláště pokud mají i své jiné projekty.

Firmám se také vyplácí dát šanci talentovaným studentům. Nové talenty získává řada firem již během studia. Práce na zkrácený pracovní úvazek umožňuje úspěšným studentům zvládnout školu i práci. Získají potřebné zkušenosti a v budoucnu mohou ve firmě patřit k vedoucím pracovníkům.

Z diskuse se švédským partnerem vyplynulo, že tato forma práce je v jeho zemi využívaná spíše ve velkých městech, zatímco v menších komunách jako je Vansbro jen velmi málo, zejména z důvodu absence sociálního kontaktu na pracovišti. To je ale způsobeno jiným rozvrstvením obyvatelstva ve švédských komunách, protože hustota obyvatelstva je tam nižší, komuny jsou velmi rozlehlé, místní podniky mají nižší počty zaměstnanců, převládají malé živnosti, a lidé se běžně nesetkávají v přeplněných centrech měst. V ČR je situace odlišná, i malá města mají podniky s velkým počtem zaměstnanců, a i ve volném čase mají naši občané velké množství příležitostí pro socializaci. Proto jsou u nás velmi vhodné podmínky pro zavádění modelu práce na dálku a práce z domova. Tématu práce na dálku je věnován projekt nazvaný *Koordinační centrum práce na dálku Třebíč*, více na: http://pracenadalku.trebic.cz/.

Pružná pracovní doba

Poměrně široce využívanou formou práce je ve Švédsku pružná pracovní doba. Zaměstnanec si může volit začátek a konec pracovní doby dle svých osobních potřeb pod podmínkou, že bude přítomen v jasně vymezený čas a odpracuje daný počet hodin za týden. Ve většině organizací je daný přesně vymezený úsek pracovního dne, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (tzv. základní pracovní doba). Volitelná pracovní doba je flexibilní dle potřeb zaměstnance tak, aby se naplnil fond pracovní doby. Výhodou je možnost přizpůsobit si časový režim, vyšší flexibilita při nárazové práci, možnost sladění soukromých aktivit s pracovními povinnostmi dle individuálních potřeb. U této formy práce je však důležitá schopnost sebeřízení (hlídání fondu odpracovaných hodin).

Flexibilní úvazky dávají zaměstnanci možnost spolurozhodovat o způsobu a formě vykonávané pracovní činnosti. Možnost volby výrazně snižuje vnímání stresu, zvyšuje motivaci a angažovanost.

2.6 Motivace dlouhodobě nezaměstnaných k založení vlastního podnikání

Na založení vlastního podnikání jsou poradci v rámci konzultací ve švédské komuně Vansbro nejvíce zaměřeni. Je to z toho důvodu, že tato oblast kvůli nízké hustotě osídlení nedisponuje velkým množstvím větších společností, které by nabízely pracovní uplatnění pro obyvatele tohoto regionu. Tamní lidé jsou okolnostmi donuceni vést vlastní podnikatelskou činnost podobně jako u nás osoby samostatně výdělečně činné. Pro rozvoj drobného podnikání se snaží vytvořit ty nejlepší podmínky. Cílovým skupinám poskytují rady pro začínající podnikatele, pořádají semináře pro inspiraci, workshopy pro poradce, zaměřují se i na sledování a podporu stávajících podnikatelů, spolupracují se školami zabezpečujícími vzdělávání v oblasti obchodu. Vizí komuny Vansbro je být atraktivním místem, kde lidé naleznou nejen potěšení z vysoké kvality života, ale také vhodné pracovní uplatnění.

Pro začínající i stávající podnikatele je k dispozici příručka „Starting Up a Business" (Začínáme s podnikáním), která vychází vedle švédštiny také v angličtině. Všechny informace z této příručky jsou k nalezení na webových stránkách *www.verksamt.se*. Rady pro podnikatele jsou přehledně řazeny podle cílové skupiny podnikatelů – od těch, kteří zvažují založit vlastní podnikání, přes skutečně začínající, provozující podnikání, rozvíjející svoji činnost, po podnikatele končící. Všechny kapitoly přehledně a stručně představují všechny kroky, které musí podnikatel v dané fázi svého podnikání zvážit nebo projít. Vše je doplněno mnoha praktickými tipy a hlavně odkazy na další instituce a kontakty na další pracoviště, která mohou podnikatelé ve své činnosti potřebovat. Na tomto průvodci podnikáním spolupracuje mnoho úřadů – úřad práce (Arbetsförmedlingen), živnostenský úřad (Bolagsverket), agentura švédského sociálního pojištění (Försäkringskassan), daňový úřad (Skatteverket), švédská agentura pro ekonomický a místní rozvoj (Tillväxtverket) a celní úřad (Tullverket).

V rámci projektu W7 Dalarna se koná dvakrát ročně praktická obchodní škola zaměřená na zakládání podniků, finance, účetnictví a marketing. Chce-li žadatel založit své vlastní podnikání, může si také zažádat o finanční podporu, která mu může být na základě předložení podnikatelského záměru poskytnuta. Dále může požádat - na časově omezenou dobu - o snížení zdravotního a sociálního pojištění, eventuálně i pozdější zaplacení daní.

2.7 Veřejně prospěšné práce

Komuna Vansbro provozuje a podporuje aktivity, které jsou obdobné našim možnostem veřejně prospěšných prací, a které udržují a prohlubují pracovní návyky nezaměstnaných. Nabídka zahrnuje široké portfolio různých typů činností, zdaleka se neomezuje pouze na úklidové práce. Tyto pro nás netradiční typy prací tak mohou být další inspirací pro náš mikroregion.

Příkladem může být vytvoření Second-Hand Bazaru, jehož založením město dalo několika lidem smysluplnou práci. Vzhledem k postoji švédského obyvatelstva k významu ochrany životního prostředí a citlivému přístupu k recyklaci se jedná o všemi oceňovaný projekt.

Dlouhodobě nezaměstnaní lidé mohou najít uplatnění také v jiných činnostech, na které je najímá municipalita Vansbro. Mohou zastávat místa správců, údržbářů a uklízečů na různých místech provozovaných municipalitou – např. udržují plavecký bazén, starají se o čistotu města, pracují na radnici. Spravují například i vozový park úřadu. Na těchto dočasných pozicích dostávají pracovníci výplatu hrazenou z 90% od státu a z 10% od municipality. Během této práce pro město Vansbro si samozřejmě nadále hledají stálé zaměstnání. Pokud se osvědčí jako spolehliví pracovníci, mohou se stát i stálými zaměstnanci úřadu, pokud je pro ně volná vhodná pozice.

2.8 Sociální podnikání

V zemi našeho zahraničního partnera je tento typ podnikání velmi úspěšný. Sociální podniky začaly ve Švédsku vznikat na konci osmdesátých let minulého století. V roce 2013 jich už existuje v celém Švédsku více než 300 a zaměstnávají přes 10 000 lidí. Vznikají mezi nimi podniky jako např. kavárny a restaurace, stavební firmy, školky pro psy, kanceláře nebo dílny různých zaměření, kulturní nebo umělecké podniky.

Míra propagace i zapojení společnosti do tohoto segmentu postupně vzrůstá i v České republice a to zejména proto, že sociální podnik se obecně podílí na řešení problémů místní komunity či celé společnosti. A to z toho důvodu, že se jedná o podnik, který je standardně založen za účelem zisku, nicméně jeho větší část investuje zpět do vybavení podniku, vzdělávání zaměstnanců či plnění obecně prospěšných cílů. Další předností je, že tento podnik nediskriminuje, ale cíleně zaměstnává také zdravotně či sociálně znevýhodněné zaměstnance, brání tak jejich společenskému vyloučení a navíc směřuje k maximálnímu zapojení zaměstnanců do rozhodování. Je to podnik, který je ekonomicky životaschopný a současně odpovědný k přírodě i k lidem. Sociální podniky se zapojují do spolupráce s organizacemi, které se podporou znevýhodněných lidí zabývají a většinou samy občanská sdružení či obecně prospěšné společnosti provozují (České sociální podnikání. Co je sociální podnikání v ČR, 2013).

V našem kraji (Kraj Vysočina) není sociální podnikání v současnosti ještě příliš rozšířené, nicméně je velmi pravděpodobné, že těchto subjektů bude v budoucnu postupně přibývat a této oblasti bude poté zapotřebí věnovat více pozornosti.

3 Popis služeb Centra zaměstnanosti

Konzultanti Centra zaměstnanosti pracují s cílovými skupinami. Mezi ně spadají:

- Děti, mládež a mladí dospělí
- Dlouhodobě nezaměstnané ženy (nezaměstnané déle než 6 měsíců)
- Uchazeči a uchazečky o zaměstnání (z řad nezaměstnaných)
- Zájemci a zájemkyně o zaměstnání (z řad zaměstnaných, kteří chtějí práci změnit)
- Fyzické osoby starší 50 let
- Úřad práce ČR
- Zaměstnavatelé

Poslední dvě jmenované skupiny se zapojí do projektu v rámci jednání nebo seminářů a obdrží tuto Metodiku pro další využití a uvádění do praxe. S lidmi z ostatních skupin pracují konzultanti jak formou **individuálních konzultací**, tak formou **tematických seminářů**. Klienti centra mohou využívat obě formy nezávazně na sobě. Každý z konzultantů se soustředí na jednu oblast – konzultant 1 vede tematické semináře, konzultant 2 se věnuje individuálním konzultacím a poradenství. Samozřejmostí je naprostá diskrétnost při jednání.

Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko se podle harmonogramu projektu oficiálně veřejnosti otevřelo od listopadu 2013. Přesto však již před tímto termínem proběhly dva pilotní semináře důležité pro ověření zájmu cílových skupin projektu. Připomínky a další poznatky byly použity pro zpracovávání analýzy.

Individuální konzultace

Součástí základních služeb každého úřadu práce je poskytovat individuální poradenství všem cílovým skupinám. Nicméně z důvodu jeho celkové přetíženosti velkým množstvím uchazečů o práci je tato služba v současnosti poskytována v nedostatečné míře. A právě tento problém řeší Úřad práce Velké Meziříčí ve spolupráci s Centrem zaměstnanosti, které pomáhá cílovým skupinám nalézt vhodné uplatnění na trhu práce, které vyhovuje jejich požadavkům a potřebám. Konzultantky Centra zaměstnanosti mají účastníky motivovat a aktivizovat k naplnění tohoto cíle, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik, které jsou v procesu hledání zaměstnání důležité. Při komplikované situaci klienta najde konzultant vhodné řešení konkrétního problému (popř. zprostředkují kontakt na odbornou pomoc jiné organizace, která se na daný problém přímo specializuje).

Individuální konzultace, věnované tematice popsané níže, probíhají převážně v kanceláři nebo školící místnosti Centra. Při propagaci služeb centra je vhodné informovat klienty o možnosti objednání na konzultaci předem. To je vhodné nejen pro konzultanta, který se na poradenství připraví, ale i pro klienta, který si pak může být jistý, že službu v danou dobu obdrží. Pracovníci centra totiž mohou být služebně mimo kancelář.

Tematické semináře

Tematické semináře se odehrávají převážně ve vybavené školící místnosti přímo u kanceláře Centra zaměstnanosti, ale také na dalších místech, kde je možné hromadně oslovit cílové skupiny – ve školách, různých organizacích jako např. centrum pro rodiče s dětmi apod.

Cílem všech seminářů je přispět ke zvýšení sebevědomí, získání elánu, poskytnutí základní orientace na trhu práce a informací o možnostech řešení současné životní situace. Semináře jsou vhodné především pro ty, kteří chtějí aktivně zvýšit své šance na trhu práce.

Publicita

O průběhu projektu je nutné informovat veřejnost a zajistit nutnou publicitu. O existenci poradenské kanceláře a jejích službách se obyvatelé mikroregionu dozvídají z mnoha míst. Zevrubný popis projektu i stručné informace pro zájemce z řad veřejnosti jsou dostupné na webu města Velkého Meziříčí:

http://www.mestovm.cz/cs/prakticke-informace/centrum-zamestnanosti

http://www.mestovm.cz/cs/op-lzz/7066-projekt-centrum-zamestnanosti-mikroregionu-velkomeziricsko-bitessko-vyzva-c-77

Soupis služeb poskytovaných v Centru zaměstnanosti, jeho umístění a úřední hodiny jsou prezentovány na letácích a plakátech (viz příloha) rozmístěných na různá veřejná místa, jako jsou například úřad práce (kontaktní pracoviště Velké Meziříčí a jeho pobočka Velká Bíteš), Informační centrum (v budově radnice Velké Meziříčí), Kopretina – centrum pro rodiče s dětmi (Velké Meziříčí) a další.

Pozvánky na pořádané semináře se šíří v tištěné podobě jako informativní letáčky a v elektronické verzi se zveřejňují na webu města (http://www.mestovm.cz/cs/prakticke-informace/centrum-zamestnanosti). Prezentovány jsou také v místním týdeníku Velkomeziříčsko, na stránkách ObchodyVM a ObchodyVB v sekci Kam vyrazit:

http://www.obchodyvm.cz/kam.html
http://www.obchodyvb.cz/kam.html

Starostové obcí mikroregionu jsou informováni díky spolupráci Centra zaměstnanosti s dobrovolným svazkem obcí pod názvem Mikroregion Velkomeziříčsko-Bítešsko. Na akcích Mikroregionu dostávají prostor i členové realizačního týmu Centra zaměstnanosti a mohou tedy zúčastněné starosty obcí informovat o činnosti centra i formou přímého jednání nebo uspořádáním tematického semináře. Pozvánky na akce Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko jsou prezentovány např. na vlastním webu organizace:

http://www.mikroregionvmb.cz/

V následujících kapitolách přiblížíme jednotlivé služby, které jsou v rámci projektu Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko poskytovány. Seznam těchto služeb je zmíněn již v kapitole *1.1 Základní informace.*

3.1 Poradenství při hledání vhodného zaměstnání

Někteří uchazeči o zaměstnání, často čerství absolventi škol nebo lidé s menší pracovní zkušeností, potřebují při hledání zaměstnání navést správným směrem. Absolventi například mívají nereálné požadavky na pracovní zařazení, nejsou motivovaní k vykonávání nižších pozic, a i jejich platové požadavky potřebují usměrnit. Díky kontaktu se zaměstnavateli a personalisty mohou konzultanti poradit, o jaké místo se má uchazeč zajímat, a rozšířit tak spektrum možností, které uchazeč má. Zároveň tím zvýší pravděpodobnost úspěchu, pokud doporučí uchazeči pozici, na kterou se se svojí kvalifikací hodí.

Při evidenci na úřad práce se často stává, že lidé nevědí, o jaké konkrétní druhy zaměstnání mají žádat. Pokud nejsou odborně kvalifikovaní (kvalifikovaní uchazeči nepotřebují obvykle poradenství v této oblasti), mají touhu získat „jakékoli" zaměstnání. Ovšem taková informace jim při hledání práce zavírá dveře. Konzultace v tomto bodě je tedy klíčová, uchazeč si pak při hledání práce například na internetu ví rady při vyplňování vyhledávacích formulářů.

Proto konzultanti dochází i přímo na úřad práce. Vždy začátkem měsíce, kdy přichází největší počty nových uchazečů, pomáhají těmto žadatelům se zprostředkováním zaměstnání s vyplňováním jejich žádostí, a právě u bodu „požadavky na zaměstnání" má smysl pomoci uchazečům, aby škála žádaných profesí byla co nejširší (a současně odpovídala jejich kvalifikaci) a tím se zvýšily jejich šance na úspěch. Zároveň tím konzultanti mohou navázat s uchazečem kontakt a nabídnout i další služby (popsané níže).

Na seminářích a konzultacích je vhodné seznámit klienty se zdrojem informací ohledně tematiky volby povolání. Pro cílovou skupinu Děti, mládež a mladí dospělí je vhodný například portál *http://www.infoabsolvent.cz/ - Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, ... který Vám nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy.*

Najdete zde všechny školy a obory vzdělání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. Při výběru povolání Vám pomůže i Profi test nebo videoukázky technických profesí. Velkým přínosem je ISA+ pro žáky se zdravotním postižením i pro žáky se studijními problémy.

Dalším zdrojem informací o povoláních je portál Národní soustavy povolání - *http://nsp.cz/ - V katalogu povolání naleznete ty nejaktuálnější informace o povoláních na českém trhu práce – o jejich náplni, potřebných znalostech a dovednostech pro výkon povolání, mzdách, volných místech a další zajímavosti.*

3.2 Sestavení životopisu a motivačního dopisu

Je nezbytně nutné, aby uchazeči o zaměstnání měli správně zpracovaný životopis a dokázali oslovit zaměstnavatele v motivačním dopise. Přes fakt, že na internetu je nepřeberné množství rad a vzorů, jak oba dokumenty zpracovat, a nebo právě proto, uvítají uchazeči možnost zkontrolovat jejich obsah i formu.

Například čerství absolventi mívají potíže se skutečností, že na většině pracovních pozic je požadována praxe. Konzultant může tedy absolventům pomoci s uváděním studijních praxí, podpořit je ve vyjmenování všech možných kurzů a školení, rozpomenout se na různé školní soutěže a úspěchy, aby i jejich životopis byl bohatší a obsahoval více zkušeností. Personalisté pak můžou z výčtu aktivit vyvodit, že se jedná o motivovaného pracovníka.

Někteří uchazeči o zaměstnání uvítají možnost upravit životopis po formální stránce, odstranit překlepy, zvýšit přehlednost, upravit grafickou podobu, pomoci s výběrem vhodné fotografie. Opět díky zkušenostem a kontaktům na personalisty mohou v této oblasti konzultanti výrazně zvýšit pravděpodobnost, že právě životopis jejich klienta bude úspěšný při výběru do dalších kol přijímacích řízení.

3.3 Příprava na přijímací pohovor

Protože se individuální konzultace odehrává formou rozhovoru, je to ideální příležitost pro uchazeče, při které si vyzkouší přijímací pohovor nanečisto. Pokud má žadatel o zaměstnání malé nebo špatné zkušenosti s podobnými pohovory, může mu konzultace posloužit jako vzor pro další komunikaci se zaměstnavatelem. Konzultant připraví klienta na nutnost se vhodně obléknout, mít připravené všechny potřebné dokumenty (životopis a další) a hlavně podpoří klienta a vede ho k asertivitě. Důležitá je motivace klienta, práce na odstraňování možných bariér, jako např. plachost. Při pohovorech mají personalisté často jasno po velmi krátké době, už z toho, jak se uchazeč o danou pozici představí, jak sebevědomě nebo naopak ostýchavě vejde nebo jak hovoří.

Konzultant může tyto úvodní náležitosti s klientem i opakovaně nacvičit, aby se pak v praxi mohl lépe uplatnit. Také si uchazeč může přesně ujasnit, jak bude odpovídat na otázky, které při přijímacím pohovoru často padají. Většinou je zapotřebí projít víc pohovorů, než se uchazeči zorientují a zvyknou si na ně. Proto je vhodné si nanečisto vyzkoušet několik pohovorů s konzultantem, a být připraven na reálné jednání, u kterého už uchazeč nemarní příležitost, ale má víc šancí se uplatnit.

Pro uchazeče, kteří hledají poradenství na internetu, doporučujeme například následující zdroje:

- na stránkách od Evropského sociálního fondu v ČR pod názvem Větší šance *http://www.vetsisance.cz* - je k nalezení spousta informací a rad a tipů, jak získat zaměstnání, a také semináře formou videa, kde je mimo jiných témat zařazen seminář Jak na pracovní pohovor
  http://www.vetsisance.cz/cz/content/jak-na-pracovni-pohovor.
- Nabídka článků a informací včetně často kladených otázek u pohovoru je dostupná na portálu *www.monster.cz*, v sekci *Rady a tipy*.
  http://rady-a-tipy.monster.cz/pohovor/careers.aspx?re=nv_gh_gnl1158_%2F

Výběr možných otázek u pohovoru mají konzultantky připraven i v tištěné podobě jak pro účastníky seminářů na dané téma, tak pro klienty na individuální konzultaci. Klient si tak odnese svůj výtisk i s případnými poznámkami, které si sám při poradenství pořídí. Tento seznam sesbíraných a vybraných dotazů uvádíme v příloze.

3.4 Interní databáze Centra zaměstnanosti

Všichni klienti Centra jsou evidováni, a to účastníci jak seminářů, tak i konzultací. Samozřejmě vzhledem k možným tíživým okolnostem je možné zachovat anonymitu, ale pouze ohledně předmětu konzultace. Konzultant může posloužit jako zprostředkovatel mezi zaměstnavatelem a uchazečem, ale jak již bylo řečeno, cílem Centra není práci zprostředkovávat, ale vést uchazeče k tomu, aby si ji uměli nalézt sami. Konzultant tedy doporučí klientovi vhodné volné místo, pokud o něm ví, ale je na klientovi, aby dokázal danou pozici získat.

O možných volných pracovních pozicích mají konzultanti přehled, mají k dispozici nejen stále aktuální nabídku na internetových portálech, ale také navazují a udržují kontakty s místními zaměstnavateli i s drobnými živnostníky v Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko a nejbližším okolí. Cílem této komunikace by měla být oboustranná spolupráce (informování o možnostech získání dotací na nová pracovní místa – společensky účelná pracovní místa, pomoc při vyhledávání kvalifikovaných zaměstnanců, podávání podrobných informací o nabízených pracovních pozicích, pracovních podmínkách a benefitech, motivování zaměstnavatelů k poskytování flexibilních forem práce).

Osloveny jsou firmy nejen z Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko, ale i větší zaměstnavatelé v Kraji Vysočina, protože vzhledem k dobré dopravní dostupnosti tyto společnosti zaměstnávají velké množství lidí i z našeho mikroregionu. Po písemném oslovení vybrané firmy následuje telefonická domluva ohledně možné schůzky se zástupci personálního oddělení. Konzultanti navštíví daný podnik, představí projekt Centra zaměstnanosti, a pokud je nalezena ochota spolupracovat, je daný podnik zaveden do databáze. Pro vytvoření databáze firem slouží dotazník, který konzultanti se zástupci firem vyplňují při osobní návštěvě (viz přílohy).

Někdy proběhne navázání spolupráce i opačně a firma nebo instituce se obrátí na Centrum zaměstnanosti s žádostí o nového zaměstnance. Poté je firma zavedena do databáze a konzultant rozešle danou nabídku pracovní pozice všem vhodným klientům z databáze.

Do databáze uchazečů o zaměstnání jsou zařazeni klienti, kteří se dostavili na individuální konzultaci. Účastníkům semináře je tato služba představena a je jim nabídnuta možnost se objednat ke konzultaci a zařazení do databáze. Zakládá se nejen klientovo jméno, ale i další údaje. Ty jsou přehledně zpracovány v anamnestickém dotazníku (viz přílohy). Pokud je to možné, založí si konzultant i klientův životopis, aby při případných opakovaných konzultacích mohl nahlédnout a vést konzultaci správným směrem.

Údaje o klientech jsou v Centru zaměstnanosti uchovány po dobu trvání projektu. Na anamnestickém dotazníku i na prezenční listině je uvedeno:

„Účastník souhlasí, aby s jeho osobními údaji, které poskytne při zařazení a v průběhu projektu, nakládal realizátor projektu – Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko - v souladu se zákonem 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů.“

Prezenční listina pro individuální konzultace a Prezenční listina pro semináře (viz přílohy) slouží pro účely kontroly činnosti v rámci projektu a proto je každý účastník na konzultaci zapsán včetně několika osobních údajů a vyzván k podpisu. Na základě těchto prezenčních listin se sčítají podpořené osoby pro monitorovací zprávy o průběhu projektu.

Pro snadnou orientaci konzultantů v databázi klientů se však prezenční listiny neosvědčily. Proto si konzultanti klienty zapisují do tabulky v Excelu a v té je potom možno dohledat všechny potřebné údaje – ať už o klientech, tak o rozvrstvení cílových skupin a další monitorovací indikátory.

3.5 Vyhledávání volných míst pomocí internetových portálů práce

Internet je v dnešní době nejvíce využívané prostředí pro inzerci volných míst. Je důležité, aby všichni uchazeči o práci měli k internetu přístup a uměli se v nabídkách orientovat. Na Úřadu práce je veřejný internet přístupný všem, není však možné jednotlivým uchazečům pomáhat, pokud ho neumí využít sami. V tu chvíli je Centrum zaměstnanosti připraveno v rámci individuálních konzultací i tematických seminářů pomáhat lidem v základní orientaci na internetu, popřípadě pomůže naučit se ovládat v potřebné míře počítač. Klienti si pak mohou objednat termín, ve kterém jim bude zpřístupněna školící místnost vybavená počítači, a buď sami, nebo vedeni konzultantem, si mohou práci aktivně hledat.

V rámci semináře jsou účastníci seznámeni s těmi portály práce, u kterých zaměstnavatelé nejčastěji potvrzují, že je sami využívají. Patří mezi ně portál úřadu práce s nabídkou pro nejbližší okolí
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/kop/velke_mezirici/vm, a také další portály, jako např. *práce.cz* a *jobs.cz.*

Klienti se na semináři naučí vyhledávat volné pozice, založit si agenta, který hlídá nabídku a informuje klienta o volných pozicích, nebo zadat údaje, na základě kterých se jim bude zobrazovat vhodná nabídka zaměstnání. Dále se účastníci naučí využívat doplňkových služeb těchto portálů – například vygenerovat životopis, vystavit ho pro potenciální zaměstnavatele, používat kalkulačky pro srovnávání platů atd.

Konzultanti mohou nabídnout skupině i jednotlivcům pomoc s registrací na portálech práce, se založením a obsluhou e-mailové schránky apod. Tím opět zvýší šance uchazečů na trhu práce uspět.

3.6 Pomoc při zlepšování sebeprezentace

Pro trénink vhodné sebeprezentace poslouží opět jak tematické semináře, tak individuální konzultace. Prezentovat sebe a svoji práci je podstatná dovednost, kterou skutečně dobře ovládá jen malé množství lidí. Je třeba sebeprezentaci podpořit u osob s nízkým sebevědomím nebo malými zkušenostmi, ale na druhé straně umírnit u osob s příliš horlivým vystupováním. Práce na sebeprezentaci je úzce spojena s ostatními tématy konzultací a seminářů, například je neopomenutelná při nácviku na přijímací pohovor. Uchazeči se dozví a mohou hned vyzkoušet, jak je důležitá nonverbální komunikace, rétorika, techniky zvládání stresu (konzultant předvede, jak například zvládnout pohyby rukou, jak správně sedět, jak hlasitě a zřetelně mluvit apod.). Díky těmto lekcím v Centru zaměstnanosti opět klienti nemarní příležitost u reálných pohovorů.

Vedle rozvoje schopnosti sebeprezentace kladou konzultanti důraz i na celkový osobní rozvoj, rozvoj tzv. soft skills. **Soft skills**, někdy překládané jako „měkké dovednosti", jsou dnes velmi často zmiňovaným požadavkem v inzerátech nabídky práce. Kandidát na volnou pracovní pozici musí totiž, jak již bylo řečeno, naplnit nejen kritéria jako jsou odborné vzdělání, délka praxe a dovednosti v oblasti práce s počítačem, jazykové vybavenosti apod. Vedle těchto snadno měřitelných nebo ověřitelných znalostí musí být uchazeč vybaven schopnostmi, které můžeme shrnout pod pojem „osobnost". Patří sem široké spektrum znalostí a schopností, jako např. empatie, otevřenost, komunikativnost, kreativita, organizační schopnosti, ochota riskovat nebo motivace ke zvyšování kvalifikace. Požadavky se mohou výrazně lišit podle potřeb daného podniku.

Přestože tyto soft skills jsou nám v určité míře dány a tvoří náš charakter, můžeme pracovat na jejich rozvoji. Pokud má klient zájem pracovat na svém osobním růstu, může v Centru zaměstnanosti absolvovat tematický seminář i individuální konzultace. Konzultant může odhalit silné i slabé stránky klienta a vést ho k rozvoji žádaným směrem, podle jeho možností a podle potřeb možných zaměstnavatelů.

3.7 Dluhové poradenství

Velmi aktuální téma dnešní doby. Přes neustálé varování díky různým televizním pořadům nebo článkům v časopisech nebo na internetu se zadluženost českých domácností stále zvyšuje. Osoby hledající zaměstnání musí být podpořeny v jejich snaze se uplatnit na trhu práce, mít motivaci si zaměstnání aktivně hledat a neustávat. Při návštěvě Centra zaměstnanosti dostanou nejen praktické rady, ale i podporu pro lepší zvládání stresových situací. Konzultanti se především zaměří na prevenci přílišné zadluženosti, proberou s klientem jeho možnosti dle jeho aktuální situace. Otázka ohledně ohrožení dluhem je zahrnuta v anamnestickém dotazníku, který konzultant vyplňuje s každým návštěvníkem Centra zaměstnanosti. Díky tomu se konzultant včas dozví o situaci klienta a může poradit buď v rámci prevence, nebo zjistit více o možné tíživé situaci a zvolit další kroky.

Ve vážných případech, které vyžadují zásah ze strany odborníků, mají konzultanti připraveny kontakty na profesionály. Mohou např. zprostředkovat schůzky u pracovnice Občanské poradny.

Občanská poradna Žďár nad Sázavou

Občanská poradna Žďár nad Sázavou za podpory Města Velké Meziříčí nabízí našim občanům bezplatné odborné poradenství, které je možné využít ***každou sudou středu do 11.30 do 15.00 hod v budově Městského úřadu Velké Meziříčí v zasedací místnosti ve 2. patře.*** *V uvedené době se mohou občané dovolat na telefonní číslo* ***721 137 458****.*

Občanská poradna provozuje svou činnost na adrese Dolní 1, Žďár nad Sázavou. Posláním občanské poradny je bezplatné poskytování rad, informací a pomoci všem, kteří se na ni obrátí. Poradenství je určeno lidem v obtížné životní nebo sociální situaci. Poradna pomáhá řešit problémy z oblasti dluhové a finanční problematiky, sociálních dávek, sociálních služeb, pojištění, zaměstnanosti, bydlení, rodiny a občanských vztahů, občanského soudního řízení, veřejné správy, školství, zdravotnictví, náhrady škody. Dále rady a informace v oblasti práva pracovního, rodinného, občanského, oblasti sociální, finanční a dluhové problematiky, exekučního řízení, pojištění, náhrady škody, bydlení, ochrany spotřebitele, občanského soudního řízení, a dalších. Poradenství je bezplatné, nestranné a diskrétní. Občané mohou své problémové situace konzultovat s poradkyní anonymně, tedy nemusí udávat jakékoliv osobní údaje -jméno, bydliště, aj.

Při konzultaci v poradně klient objasní svou problémovou situaci a společně s poradkyní si ujasní, čeho chce klient dosáhnout. Poradkyně seznámí klienta s příslušnou právní úpravou, s jeho právy a povinnostmi, a společně hledají způsoby řešení problému klienta a jejich dopad. Klient se sám rozhoduje o výběru z nabídnutých řešení. Poradkyně vždy respektuje názor a rozhodnutí klienta.

Občanská poradna Žďár nad Sázavou je občanské sdružení, nestátní nezisková organizace, je sociální službou podle zákona o sociálních službách. Občanská poradna není advokátní kancelář, nepodává žaloby soudu, nezastupuje klienty před soudem.

Na poradnu je možné se obrátit také telefonicky na č. 566 520 165 nebo e-mailem na info@opzdar.cz

Informace o poradně jsou zveřejněny na webových stránkách: www.opzdar.cz.

JUDr. Dagmar Čížková, vedoucí a poradkyně Občanské poradny Žďár nad Sázavou.

(Zdroj: http://www.mestovm.cz/cs/prakticke-informace/uzitecne-odkazy/poradny/5430-obcanska-poradna [online])

3.8 Spolupráce se zaměstnavateli, úřadem práce a dalšími partnery

Jedním z úkolů realizačního týmu projektu je navázat nebo oživit a udržet spolupráci mezi klíčovými stranami, tj. mezi zaměstnavateli, úřadem práce, obcí, uchazeči o zaměstnání a případně dalšími institucemi, jako jsou školy, občanská sdružení apod. Pracovníci Centra zaměstnanosti komunikují se všemi zmíněnými partnery a využívají svoje kontakty a získané informace ke zlepšení komunikace i mezi jednotlivými subjekty. Tím se usnadní řešení mnoha otázek.

Dobrým příkladem spolupráce je pořádání tzv. kulatých stolů, kde se zástupci všech zainteresovaných stran sejdou a řeší jejich konkrétní situaci, hledají východisko pro aktuální problémy a mohou ovlivnit dění společně s ostatními členy diskuze. Nejčastěji zmiňovaným problémem ze strany zaměstnavatelů je nedostatek kvalifikované pracovní síly.

Ve Velkém Meziříčí pořádá starosta Ing. Radovan Necid podobná setkání dvakrát ročně. Zde je pro ilustraci dobré spolupráce uveden zápis jednoho z těchto kulatých stolů:

Rodiče získají více informací o trhu práce ve městě
Pondělí, 10. Červen 2013 09:17

Kvalifikovaný řemeslník či dělník najde ve Velkém Meziříčí snadno zaměstnání.

Rodiče mají o trhu práce ve městě nedostatek informací a je třeba to zlepšit. Velkomeziříčské firmy nabízí školám exkurze pro pedagogy i žáky a informace o možnostech zaměstnání. To jsou některé závěry velkého kulatého stolu škol, zaměstnavatelů a vedení města, který uspořádala radnice.

„Záměr uspořádat kulatý stůl v tomto formátu vzniknul na základě pravidelných setkání starosty s podnikateli. Tam se jako věčné téma objevoval nedostatek kvalitních zaměstnanců zvlášť řemeslníků. Proto jsme se dohodli na těsnější spolupráci se školami. Naším cílem je tedy zprostředkovat co nejvíce informací mezi firmami, školami a rodiči. Je nezbytné, aby co nejvíce žáků středních škol studovalo přímo ve městě, a také zde později našli pracovní uplatnění," vysvětlil starosta Radovan Necid.

Na debatě se sešli zástupci sedmi nejvýznamnějších firem z oblasti stavebnictví a strojírenství (kabelářství, výtahářství, lisování a autovýroba) s řediteli tří základních a dvou středních škol ve městě. Shodli se na tom, že pracovní trh ve městě není naplněný, chybí zde kvalifikovaní dělníci i řemeslníci. Firmy samy nabízejí školení a doplňování kvalifikace v praxi, školám pak zajistí exkurze pro učitele, výchovné poradce i žáky s rodiči. „Jde o to, aby možnosti uplatnění v pracovním procesu všichni viděli na vlastní oči a měli co nejvíce informací," řekl starosta.

Tyto kulaté stoly budou pokračovat pravidelně dvakrát ročně s tím, že výměna informací a požadavků bude probíhat nepřetržitě. „Náš odbor školství spolu se základními školami vytvoří systém kontaktů a informování mezi školami a zaměstnavateli, který vzájemnou plnou informovanost umožní. Chceme také tento systém rozšířit na co nejvíce zaměstnavatelů ve městě tak, aby o každém požadavku na trh práce školy i rodiče věděli. Vyzveme je, aby se k této aktivitě prostřednictvím našeho odboru školství přidali," řekl starosta Necid.

Podle něj Kraj Vysočina, který zahájil rozsáhlou reorganizaci středních škol slíbil, že ve městě zachová stávající učební obory a pomůže i s případným rozšířením učebních oborů o další, které budou mít souvislost právě s požadavky zaměstnavatelů ve městě. „Dnes je jisté, že není nutné mít učební obor s maturitou pro dobré uplatnění. Stačí výuční list ve vhodně zvoleném oboru a budoucí dobrá práce s dobrým platem je téměř jistá. Chce to jen vědět, ve kterých firmách taková místa jsou," doplnil Radovan Necid.

Školy se také zaměří na takzvané dobré příklady. Chtějí najít zkušené řemeslníky a dělníky, kteří našli práci v místních firmách a pořádat s nimi besedy pro své žáky. „Žáci se tak budou moci na podmínky a požadavky ptát nejen zaměstnavatelů, ale i lidí jaksi z druhé strany, tedy zaměstnanců z praxe," řekl Necid.

Jedním ze závěrů kulatého stolu byly také postřehy o výchově zaměstnanců. „Podle představitelů firem se ukazuje, že vnitřní sebekázeň, ochotu k dalšímu vzdělávání a přirozenou chuť do práce mají ti, kdo prošli v dětství nějakou mimoškolní aktivitou typu sportovního oddílu, základní umělecké školy nebo domu dětí. Tedy přesně těmi aktivitami, které město systematicky podporuje a prosazuje," řekl starosta Necid a dodal: „Společně jsme si také posteskli nad snížením počtu hodin pracovního vyučování. Zatímco kdysi to byly dvě hodiny týdně, dnes je to přesně polovina a to je pro vytvoření normálního vztahu k manuální práci málo."

Účastníci kulatého stolu se také shodli na tom, že je třeba pomoci propagovat takzvaný festival vzdělávání, tedy prezentaci středních škol, která každoročně probíhá ve městech Vysočiny. Velkomeziříčská část festivalu je veřejnosti podle jejich názoru nepříliš známá a zavázali se, že s vyšší povědomostí o festivalu pomohou.

(Zdroj: Necid, Radovan. Rodiče získají více informací o trhu práce ve městě [online]. Vystaveno 10.06.2013 [cit. 2013-06-11]. Dostupné z: http://www.mestovm.cz/cs/mestsky-urad/oficialni-zpravy/7611-rodice-ziskaji-vice-informaci-o-trhu-prace-ve-meste)

Pracovníci Centra zaměstnanosti se kulatých stolů také účastní, získávají tak důležité podklady pro svoji další činnost. Ukázalo se například, že je potřeba oslovovat žáky škol před jejich volbou dalšího vzdělávání tak, aby se vhodně mohli v budoucnu zařadit na místní trh práce. Díky takovému jednání u kulatého stolu tedy konzultanti Centra zaměstnanosti vytvořili a uspořádali vhodně zaměřené semináře právě pro žáky. Ti jsou totiž jednou z cílových skupin – Děti, mládež a mladí dospělí. Centrum zaměstnanosti může díky podobnému setkání u kulatého stolu se školami lépe provázat vztahy a oživit spolupráci pro další období.

Výsledek spolupráce města, škol a zaměstnavatelů je mezi žáky základních škol již znát, jak potvrzuje i následující zpráva:

Do výběru budoucího zaměstnání pro žáky základních škol se zapojily i firmy
Úterý, 04 Březen 2014 11:47

Kulaté stoly zaměstnavatelů a škol, které ve Velkém Meziříčí před rokem začala pořádat radnice, nesou první ovoce.

Děti ze základních škol postupně navštívily provozy firem ve městě, aby se mohly podívat na možná budoucí uplatnění. Ve Velkém Meziříčí také může vzniknout učební obor zaměřený na výrobu kabelů.

Kabelářství má ve Velkém Meziříčí doslova staletou tradici a dnes se jím zde zabývají dvě firmy. Právě ty by uvítaly příliv kvalifikovaných pracovníků. Proto dnes město, kraj i jím zřizovaná střední škola řemesel spolupracují na vytvoření učebního oboru elektrikář se zvláštním zaměřením na kabelářství. „Pro město je dobrá zpráva především to, že střední škola řemesel pokračuje ve své existenci a naopak nabídku vzdělávání ještě rozšiřuje," komentoval možnost nového učebního oboru starosta Velkého Meziříčí Radovan Necid. Ten se na podpoře nového učebního oboru shodnul nejen s vedoucím odboru školství krajského úřadu, ale zejména s krajskou školskou radní Janou Fialovou.

Absolventům základních škol ve městě pomáhají s výběrem budoucího povolání i pracovnice nového Centra zaměstnanosti. Ty základní školy navštívily s diskusí pro žáky vyšších ročníků. „Ředitelé škol na minulém kulatém stole vyjádřili velkou spokojenost s věcným a užitečným průběhem těchto debat. Právě praktické zkušenosti z trhu práce jsou pro děti i jejich rodiče neocenitelné," uzavřel starosta Necid.

(Zdroj: Necid, Radovan. Do výběru budoucího zaměstnání pro žáky základních škol se zapojily i firmy [online]. Vystaveno 4.3.2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: http://www.mestovm.cz/cs/mestsky-urad/oficialni-zpravy/8445-do-vyberu-budouciho-zamestnani-pro-zaky-zakladnich-skol-se-zapojily-i-firmy)

Pokud z jednání u kulatého stolu vyplyne, že někteří z aktérů nemají dostatečné informace o některých oblastech spolupráce, mohou konzultanti Centra zaměstnanosti uspořádat semináře i pro ně samé. Například když mají zaměstnavatelé jiné zkušenosti s uchazeči o práci a jejich požadavky než Úřad práce. Pak je namístě, aby Centrum pomohlo v rámci semináře nebo i jinou formou (záleží na rozsahu aktuálních otázek) zprostředkovat a doplnit informace získané od všech aktérů debaty.

Přizpůsobení zaměření učebních oborů požadavkům pracovního trhu

V následujících letech bude vliv nepříznivého demografického vývoje na středních školách nejvýraznější, kvůli úbytku počtu žáků školám hrozí slučování s jinými, mnohdy i odlišnými subjekty. Prioritou proto bude upravovat síť škol a školských zařízení tak, aby reálně odpovídala poptávce ze strany žáků a zároveň prostřednictvím stabilizace oborové nabídky dosáhnout souladu s možnostmi trhu práce. Je nutné podporovat takové skupiny oborů (zejména technické) a řemesel, jejichž absolventi budou mít do budoucna uplatnění v praxi. Také je nezbytná podpora osvěty žáků při volbě studia prostřednictvím poradenského systému již od základního vzdělávání. V zajištění konkurenceschopnosti ekonomiky se jako nezbytné ukazuje nastolení efektivní provázanosti oblasti vzdělávání se zaměstnavatelskou sférou. Konzultanti centra zaměstnanosti slouží jako koordinátoři vzájemných setkávání jednotlivých subjektů, popřípadě jako prostředníci v přenosu aktuálních informací. Role zaměstnavatele v procesu vzdělávání není zanedbatelná, jelikož se zde nachází de facto v pozici objednatele, který formuluje požadavky na kvalifikační a vzdělanostní výbavu absolventů. Mezi těmito požadavky dominuje především komunikační znalost cizích jazyků a schopnost práce s informačními a komunikačními technologiemi. Od konce 20. století je v rámci vzdělávání kladen důraz na rozvoj tzv. klíčových kompetencí, jimiž by měl být víceméně vybaven každý jedinec vstupující na trh práce, díky nimž se dokáže uplatnit v konkurenci, v případě nutnosti se zapojit do dalšího vzdělávání apod. Jedná se zvláště o komunikační dovednosti, adaptabilitu a flexibilitu, samostatnost, zodpovědnost, schopnost týmové práce, schopnost řešit problémy, dovednost plánovat, schopnost snášet zátěž a ochotu učit se novým věcem. Střední školy by se měly více zapojovat do rozvoje vzdělávání dospělých a postupně realizovat proměnu stávající sítě středních škol na centra celoživotního učení s propojením na zmiňované zaměstnavatele, což je stěžejní oblastí také ve švédské komuně Vansbro. V dnešní ekonomicky obtížné situaci mají podniky velký zájem o prakticky, teoreticky a jazykově vybavené pracovníky. Nároky zaměstnavatelů rostou a je velmi důležité, aby se výuka přizpůsobila požadavkům trhu, což se ukazuje jako jedna z možných cest řešení problému uplatňování absolventů v praxi. Ke stejným poznatkům dospělo i naše partnerské město Vansbro ve Švédsku.

Další z organizací, se kterými má naše centrum navázanou spolupráci, je **Liga vozíčkářů**.

Liga vozíčkářů poskytuje individuální podporu při hledání práce pro lidi se zdravotním postižením, tzn. s postižením tělesným, mentálním, kombinovaným, s chronickým onemocněním, s civilizačními chorobami a s duševním onemocněním. Konzultanti Centra zaměstnanosti budou informovat klienty spadající do této skupiny o možnosti využití služeb Ligy vozíčkářů, která se na ně přímo specializuje.

Služby Ligy vozíčkářů:
Individuální konzultace a poradenství (invalidní důchody a zaměstnání, pracovní právo, registrace na úřadu práce apod.), podpora při hledání vhodného zaměstnání (životopisy, průvodní dopis, příprava na pracovní pohovor, vyhledávání vhodných pracovních nabídek apod.), pracovní asistence přímo na pracovišti zaměstnavatele (pomoc se zapracováním), pomoc při jednáních na úřadech, zprostředkování kontaktu s vhodným zaměstnavatelem, příspěvek na dopravu spojenou s cestou na konzultaci, PC kurz nebo motivační kurz příspěvek na doprovod nutný z důvodu vyššího stupně zdravotního postižení a spojený s cestou na konzultaci, PC kurz nebo motivační kurz příspěvek na zdravotní průkaz potřebný pro pracovní uplatnění.

Kontakt: Mgr. Bc. Michaela Beranová | mob.:+420 725 104 848 | e-mail: michaela.beranova@ligavozic.cz

(Zdroj: http://www.ligavozic.cz/velke-mezirici)

V kapitole *3.1 Poradenství při hledání vhodného zaměstnání* je popsána i další forma spolupráce Centra zaměstnanosti s úřadem práce. *Kapitola 3.4 Interní databáze Centra zaměstnanosti* uvádí další příklad spolupráce se zaměstnavateli.

3.9 Poradenství při zakládání samostatně výdělečné činnosti

Jednou z možností, jak naleznout vhodné uplatnění na trhu práce, může být vlastní podnikání. Konzultanti Centra zaměstnanosti informují své klienty i o této možnosti, protože důvodů, proč začít podnikat v rámci samostatně výdělečné činnosti, je hned několik. Patří mezi ně především časová flexibilita, možnost vyšších příjmů, samostatnost a seberealizace. Podnikatelská činnost může pomoci zlepšit sebevědomí v případě úspěchu a zvýšit důvěru ve vlastní schopnosti, umožní realizovat se v tom, co člověka baví a v čem je dobrý. Na druhou stranu konzultanti Centra zaměstnanosti klientům také zmíní i úskalí podnikatelské činnosti, které budou muset při svém podnikání překonat či řešit jako např. náročná administrativa, nárazové přesčasy, vyšší výkon práce, dluhy, nejistý svět podnikání, odpovědnost za svůj osud a za díla své podnikatelské práce. V případě zájmu klientů jim konzultanti zprostředkují schůzku přímo s pracovníky živnostenského odboru, kteří je zaregistrují pomocí jednotného registračního formuláře.

Tento Jednotný registrační formulář i návody a postupy, jak se zorientovat v otázkách podnikání, mohou zájemci dohledat ke stažení na různých internetových stránkách pro podnikatele (viz níže). Podávat jej mohou pak nejen na živnostenském úřadě, ale také na Czech POINTu (kde pak bude takové podání převzato a posláno na zvolený živnostenský úřad, a to za poplatek dle ceníku daného kontaktního místa Czech POINTu). Pracovníci živnostenského úřadu však doporučují navštívit kterýkoli z živnostenských úřadů a ohlásit živnost přímo u nich. Díky jednotnému registračnímu formuláři je ohlášení živnosti provedeno do několika minut.

Na internetových stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu - **http://www.mpo.cz** - v sekci *Podpora podnikání » Živnostenské podnikání » Průvodce živnostenským podnikáním* nalezneme podrobný popis, jak postupovat při zakládání živnosti, a to v různých přílohách ke stažení, zacílených podle potřeb:

- *Žádost o koncesi pro fyzické osoby s bydlištěm na území České republiky*
- *Ohlášení řemeslné živnosti pro fyzické osoby s bydlištěm na území České republiky*
- *Ohlášení živnosti vázané pro fyzické osoby s bydlištěm na území České republiky*
- *Ohlášení živnosti volné pro fyzické osoby s bydlištěm na území České republiky*

Dalším zdrojem ověřených a pravidelně aktualizovaných informací pro podnikatele začínající i stávající je **BusinessInfo.cz**, Oficiální portál pro podnikání a export. V sekci *Legislativa, právo » živnostenské podnikání* jsou informace roztříděny a zpracovány. *„Kromě zákona, jenž upravuje podmínky živnostenského podnikání, v rubrice naleznete průvodce ohlášení jednotlivých živností, obsahové náplně živností, adresář živnostenských úřadů v České republice a další texty související s živnostenskou problematikou.*"

Pro obyvatele Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko, kteří mají zájem o **podnikání v zahraničí** a o informace ohledně takového podnikání, pak slouží **Jednotné kontaktní místo** (dále jen JKM) na obecním živnostenském úřadu Magistrátu města Jihlavy. Tam se občané bezplatně dozvědí, jak lze poskytovat služby v zemích EU, EHP, Švýcarské konfederaci a ČR, obdrží informace pro zahájení své podnikatelské činnosti a ohledně ochrany spotřebitele v jiných členských státech EU, EHP a Švýcarské konfederace. Klienti se mohou na kancelář JKM obracet se svými dotazy telefonicky na číslech 567 167 352, 567 167 359, nebo prostřednictvím e-mailu jkm@jihlava-city.cz.

Kontakt na Jednotné kontaktní místo v Jihlavě:
Magistrát města Jihlavy, obecní živnostenský úřad, kontrolní a správní oddělení, 1. patro, kancelář č. 8, Třebízského 16, 586 28 Jihlava

Úřední hodiny:
pondělí a středa 8:00 – 17:00 | úterý, čtvrtek a pátek 8:00 – 14:00

(Zdroj: Jednotné kontaktní místo v Jihlavě. [online]. [cit. 2014-02-10] Dostupné z: http://www.jihlava.cz/jednotne-kontaktni-misto/d-497236/p1=63038)

3.10 Zprostředkování pracovně – právního poradenství

Pokud mají lidé potíže v oblasti pracovně – právní, obvykle si nejsou jisti, kam se se svým problémem obrátit. Proto má Centrum zaměstnanosti v nabídce i tuto službu. Je důležité zdůraznit, že služby našeho Centra jsou pro občany zdarma a tak se nemusí bát, že budou platit pro ně nedosažitelné částky za služby právníka. Konzultanti najdou pro klienta odbornou poradnu, zabývající se danou oblastí, mohou přímo klientovi zprostředkovat schůzku a v součinnosti s odbornou poradnou problém řešit.

Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko může klienty objednat např. na Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Kraj Vysočina:

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Kraj Vysočina *-regionální kancelář Jihlava, Třída Legionářů 4181/17, 586 01 Jihlava*

Tel. 387 006 912 (spojovatelka), E-mail jihlava@oip.cz, http://www.suip.cz/oip05

Agendy úřadu Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Kraj Vysočina - regionální kancelář Jihlava:

Kontroluje dodržování kolektivních smluv
Kontroluje dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů v pracovněprávních vztazích
Kontroluje dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti práce
Kontroluje dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví
Kontroluje dodržování předpisů o zaměstnávání žen, mladistvých, pečujících o děti nebo bezmocnou osobu
Kontroluje dodržování předpisů podle zákona o mzdě a odměnách
Kontroluje dodržování předpisů týkajících se pracovní doby a doby odpočinku
Kontroluje dodržování předpisů upravujících pracovní činnost dětí
Kontroluje příčiny a okolnosti pracovních úrazů
Poskytuje poradenství v oblasti pracovních vztahů a pracovních podmínek
Přijímá ohlášení pracovního úrazu

Rozhoduje o přestupcích a správních deliktech v oblasti pracovních vztahů a podmínek, ukládá pokuty
Ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole

Další informace na: Státní úřad inspekce práce » OIP Jihočeský kraj a Vysočina » Pracovněprávní vztahy » Poskytování poradenství » Poradenství

(Zdroj: Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2014-03-18]
Dostupné z: http://www.suip.cz)

Další možností pro klienta, který potřebuje pracovně-právní poradenství, je obrátit se na oddělení kontrolně právní (**referát právní**) Úřadu práce České republiky, pro obyvatele našeho mikroregionu slouží kontaktní pobočka Žďár nad Sázavou:

Adresa kontaktního pracoviště: Strojírenská 2210/28, 591 01 Žďár nad Sázavou 1
Právník: Mgr. Renata Machová, tel.: 950 177 470, mail: renata.machova@zr.mpsv.cz
referent zaměstnanosti: Marie Suchánková, tel.: 950 177 477, mail: marie.suchankova@zr.mpsv.cz

Pokud klient Centra zaměstnanosti řeší otázky například spojené s **diskriminací při hledání práce**, postupují konzultanti koordinovaně s ostatními pracovišti, kde se příslušnou otázkou zabývají. Například **osoby po výkonu trestu** mohou využít služeb **sociálního kurátora**. Na městském úřadu ve Velkém Meziříčí na odboru sociálních věcí a zdravotnictví se mohou občané obrátit na:

Úsek péče o občany společensky nepřizpůsobené
na základě zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zabezpečuje péči o občany propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, občany, proti nimž je vedeno trestní řízení, popřípadě jimž byl výkon trestu odnětí svobody podmíněně odložen, občany závislé na alkoholu nebo jiných toxikomaniích, občany žijící nedůstojným způsobem života, občany propuštěné ze školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy po dosažení zletilosti aj.

Kontaktní osoba: Mgr. Bronislav Strnad, kurátor, Stará budova radnice (hlavní budova na náměstí, Radnická 29/1), 2. patro, dveře č. 328, email: strnad@mestovm.cz, telefon: +420 566 781 018, mobil: +420 723 241 888

(Zdroj: Činnost odboru. [online]. [cit. 2014-03-18] Dostupné z: http://www.mestovm.cz/cs/mestsky-urad/odbory/odbor-socialnich-veci-a-zdravotnictvi/485-cinnost-odboru-socialnich-veci-a-zdravotnictvi)

AL PASO Vysočina je další služba pro osoby pravomocně odsouzené a jim blízké, pro osoby, které jsou propuštěny z výkonu trestu odnětí svobody a jsou ohroženy rizikovým způsobem života. Je poskytována v Třebíči, Jihlavě, Žďáru nad Sázavou, Havlíčkově Brodu a v Pelhřimově.

Kontaktní osoba pro pracoviště ve Žďáru nad Sázavou je Bc. Martin Kinc, email: alpaso.zdar@charita.cz,
telefon: 603 799 074, http://trebic.charita.cz/strediska/stredisko-sv-josefa/al-paso-vysocina/

Mezi portály, na kterých lze dohledat poradenství pro osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, můžeme jmenovat např. následující:

www.vetsisance.cz – v sekci *Rady a tipy, jak získat zaměstnání > Další > Osoby po výkonu trestu*

Pomoc v hmotné nouzi - ***www.mpsv.cz/cs/5*** > *Mimořádná okamžitá pomoc*

www.rubikoncentrum.cz - *RUBIKON Centrum je nestátní nezisková organizace působící v oblasti prevence kriminality a integrace lidí s kriminální minulostí zpět do společnosti.*

www.poradna-prava.cz > *zaměstnanost > diskriminace odsouzených > po výkonu trestu*

Závěr

Cílem tohoto dokumentu nazvaného **Metodika pro řešení nezaměstnanosti pro obce a města na základě zkušeností ze zahraničí** je popsat systém nových přístupů a postupů řešení nezaměstnanosti. Tyto přístupy jsou vytvořeny na základě spolupráce se zahraničním partnerem, a to se švédskou komunou Vansbro. Zpracování metodiky předcházely tři návštěvy partnerského města a jejich organizací a institucí, následovalo sepsání studie „Analýza problémů a inovativních postupů v oblasti řešení problematiky nezaměstnanosti" a zavádění těchto postupů do praxe. Na základě všech těchto zkušeností je postavena metodika, která si klade za cíl shrnout podstatné kroky, které mohou jednotlivé obce implementovat do své praxe v oblasti řešení nezaměstnanosti.

Mezi hlavní problémy při řešení problematiky nezaměstnanosti v České republice patří především nedostatek volných pracovních míst, dále rezervy v efektivní spolupráci mezi úřadem práce, územní samosprávou, podnikatelskými subjekty a občany, a také chybějící komplexní pomoc uchazečům o práci a minimální ochota zaměstnavatelů poskytovat flexibilní formy práce. Z poznatků od zahraničního partnera vyplývá, že se snaží především podporovat vznik nových pracovních míst pomocí efektivní komunikace s hlavními zaměstnavateli, drobnými živnostníky, ale i s uchazeči o práci. Těm jsou poskytovány individuální konzultace a semináře zaměřené na orientaci na trhu práce, založení vlastního podnikání, finanční gramotnost, předávání soft skills atd. Komuna Vansbro také účinně přistupuje k dlouhodobě nezaměstnaným, kterým nabízí pracovní uplatnění v rámci veřejně prospěšných prací a je zapojena do celé řady projektů řešících problematiku nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé ve Švédsku jsou motivováni k poskytování flexibilních forem práce.

Realizační tým projektu „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko" se zaměřuje primárně na tyto aktivity, a ty nejlepší zkušenosti, upravené pro naše podmínky a ověřené v praxi, vám v této metodice přibližuje.

Úkolem Centra zaměstnanosti je především motivace k aktivitě a rozvoji znalostí a dovedností uchazečů a zájemců o práci, ale zároveň také podpora těch, kteří práci na trhu nabízí – tedy zaměstnavatelů.

Práce zajišťuje potřebný příjem, umožňuje něco dokázat a předvést schopnosti, uspokojuje, dává pocit užitečnosti a potřebnosti, udržuje člověka v činnosti a životní aktivitě, a především umožňuje kontakt s lidmi. Život bez práce je velice frustrující, proto je podstatné zvolit co nejvhodnější metody a prostředky, jak si nové pracovní místo nalézt. Věříme, že s pomocí konzultantů se to mnohým zájemcům nakonec podaří.

Použité zdroje informací

1. *Juda, Jakub. Metodika komunitního centra [online]. Vystaveno 12.1. 2007 [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: <http://esfdb.esfcr.cz/modules/products/detail.php?pid=213>. Metodika vznikla jako výstup projektu Komunitní centrum Českého Švýcarska – č. projektu CZ.04.4.09/1.1.00.4/0048, který byl realizován v rámci Iniciativy společenství EQUAL a byl financován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR.*

2. *Drápela, M., Kutnerová, D., Ruxová, A., Vaníček, P., Villertová, Z., Zezula, P. Průvodce Mikroregionem Velkomeziříčsko-Bítešsko, vydal Mikroregion Velkomeziříčsko-Bítešsko, 2009*

3. *Kvalita života - Integrovaná regionální rozvojová strategie na léta 2004-2013 (dokument Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko)*

4. *Vstupní analýza projektu „Centrum zaměstnanosti Velkomeziříčsko-Bítešsko"*

5. *Chromá, D., Sedmíková, E. Analýza problémů a inovativních postupů v oblasti řešení problematiky nezaměstnanosti, 2013.*

6. *Poznatky z jednání s paní Jarmilou Kozinovou (vedoucí referátu zprostředkování a poradenství) na pobočce Úřadu práce Velké Meziříčí*

7. *Informace z jednání s manažerkou Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko JUDr. Dianou Kutnerovou*

8. *Informační bulletin Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Jihlavě, leden 2013*

9. *Poznatky z jednání s personalisty vybraných společností v Jihlavě, Třebíči, Žďáře nad Sázavou, Velkém Meziříčí a Velké Bíteši*

10. *Materiály a prezentace poskytnuté zahraničním partnerem ve Švédsku - komuna Vansbro*

11. *Holý, Dalibor. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti [online]. Vystaveno 07.11.2012 [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107>.*

12. *České domácnosti dluží bilion [online]. Vystaveno 20.08.2012 [cit. 2013-05-17]. Krátká tematická analýza. Český statistický úřad 2013, Oddělení informačních služeb - ústředí. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta120310.doc>*

13. *Novotný, Radovan. Jak nespadnout do dluhové pasti? [online]. Vystaveno 08.07.2009 [cit. 2013-05-17]. Dostupné z: <http://www.hypoindex.cz/jak-nespadnout-do-dluhove-pasti/#poll>.*

14. *Kuncová, Monika. Návrat do práce po mateřské: Ženy čeká diskriminace [online]. Vystaveno 14.03.2013 [cit. 2013-04-11]. Dostupné z: <http://zena.centrum.cz/deti/batolata-a-predskolaci/clanek.phtml?id=773753>.*

15. *Stanovy mikroregionu [online]. Vystaveno 15.03.2003 [cit. 2013-04-11]. Dostupné z: <http://www.mikroregionvmb.cz/mikroregion/stanovy-mikroregionu.html>.*

16. *Junová, Blanka. Čas pro změnu k rovnováze práce a soukromí, průvodce slaďováním soukromého & pracovního života, 2012.*

17. *Valová, Ivana. Lidé, kteří chtějí pracovat, musí slevit ze svých nároků. [online]. Vystaveno 23.02.2010 [cit. 2013-04-26]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/253442-lide-kteri-chteji-pracovat-musi-slevit-ze-svych-naroku/>.*

18. *Hesová, Alena. Finanční gramotnost. [online]. Vystaveno 13.07.2010 [cit. 2013-04-26]. Dostupné z: <http://digifolio.rvp.cz/view/view.php?id=2939>.*

19. *Necid, Radovan. Rodiče získají více informací o trhu práce ve městě [online]. Vystaveno 10.06.2013 [cit. 2013-06-11]. Dostupné z: <http://www.mestovm.cz/cs/mestsky-urad/oficialni-zpravy/7611-rodice-ziskaji-vice-informaci-o-trhu-prace-ve-meste>.*

20. *Materiály poskytnuté pracovní konzultantkou Ligy vozíčkářů Mgr. Michaelou Beranovou*

21. *Dvořáková, Jana. Soukromá vyšší odborná škola sociální, o.p.s. Jihlava [online]. [cit. 2013-05-31]. Dostupné z: <http://www.svoss.cz/>.*

22. *České sociální podnikání. Jaká je historie sociálního podnikání v ČR. [online].[cit. 2013-05-31]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/otazky-a-odpovedi-2#>.*

23. *České sociální podnikání. Co je sociální podnikání. [online].[cit. 2013-05-31]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/otazky-a-odpovedi-2#>.*

24. *Gola, Petr. Zkrácené úvazky zvyšují zaměstnanost. [online]. Vystaveno 07.01.2013 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: < http://finexpert.e15.cz/rubriky/zkracene-uvazky-zvysuji-zamestnanost>.*

25. *Dlouhá, Petra. Buď práce, nebo dítě. Další možnosti přibývají jen pomalu. [online]. Vystaveno 29.04.2013 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/pracovni-pomer/253820-bud-prace-nebo-dite-dalsi-moznosti-pribyvaji-jen-pomalu>.*

26. *Beranová, Bohumila. Kulatý stůl: Stárnutí obyvatel České republiky.[online]. Vystaveno 30.01.2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul:_starnuti_obyvatel_ceske_republiky_prezentace20120131 >.*

27. *Generální ředitelství Úřadu práce ČR. Důvod a způsob založení povinného subjektu.[online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup >.*

28. *Pro pedagogy. Cizinci na trhu práce v České republice.[online]. Vystaveno 15.11. 2011 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: < http://www.czechkid.cz/si1430.html >.*

29. *Co je nezaměstnanost.[online].[cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/80354-co-je-nezamestnanost>.*

30. *Veřejně prospěšné práce a veřejná služba.[online]. Vystaveno 29.11. 2012 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://wiki.aktualne.centrum.cz/finance/verejne-prospesne-prace-verejna-sluzba/>.*

31. *Zastupitelský úřad Stockholm (Švédsko). Švédsko: Ekonomická charakteristika země [online]. Vystaveno 1. 4. 2013 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/svedsko-ekonomicka-charakteristika-zeme-19252.html>.*

32. *Obyvatelstvo Švédska. [online]. Vystaveno 22. 5. 2013 [cit. 2013-05-30]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Obyvatelstvo_%C5%A0v%C3%A9dska>.*

33. *Institut pro evropskou politiku 2013, České vize pro Evropu, evropské vize pro Česko [online]. [cit. 2013-05-30] Dostupné z: <http://www.europeum.org/cz/integrace>.*

34. *Integrovaný portál MPSV, Úřad práce české republiky, krajské pobočky, Vysočina [online]. [cit. 2014-01-21] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys>.*

35. *Průvodce živnostenského podnikání pro české fyzické osoby. [online]. [cit. 2014-02-07] Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument77388.html>.*

36. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. [online]. [cit. 2014-02-07] Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/>.*

37. *Živnostenské podnikání. [online]. [cit. 2014-02-07] Dostupné z: <www.businessinfo.cz/Jkm" >.*

38. *Jednotné kontaktní místo v Jihlavě. [online]. [cit. 2014-02-10] Dostupné z: <http://www.jihlava.cz/jednotne-kontaktni-misto/d-497236/p1=63038>.*

39. *Necid, Radovan. Do výběru budoucího zaměstnání pro žáky základních škol se zapojily i firmy [online]. Vystaveno 4.3.2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: <http://www.mestovm.cz/cs/mestsky-urad/oficialni-zpravy/8445-do-vyberu-budouciho-zamestnani-pro-zaky-zakladnich-skol-se-zapojily-i-firmy>*

40. *Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2014-03-18] Dostupné z: <http://www.suip.cz>.*

41. *Odbor sociálních věcí a zdravotnictví. Činnost odboru. [online]. [cit. 2014-03-18] Dostupné z: http://www.mestovm.cz/cs/mestsky-urad/odbory/odbor-socialnich-veci-a-zdravotnictvi/485-cinnost-odboru-socialnich-veci-a-zdravotnictvi.*

Seznam příloh

Anamnestický dotazník
Prezenční listina pro individuální konzultace
Prezenční listina pro semináře
Dotazník ke konzultaci
Dotazník pro firmy
Časté otázky u pohovoru
Vstupní dotazník projektu Mladí k práci
Leták Centra zaměstnanosti
Životopis v kostce
Motivační dopis v kostce
Implementace dobré praxe ze Švédska
Program konference a veletrhu „Bez práce to nejde“
Implementační plán

ANAMNESTICKÝ DOTAZNÍK

CENTRUM ZAMĚSTNANOSTI Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko

Jméno, příjmení, titul:	
Kontakt (telefon, email):	
Bydliště:	
Datum narození:	**Národnost:**
Datum individuální konzultace:	
Nejvyšší dosažené vzdělání:	
Rekvalifikace, kurzy, osvědčení:	
Předchozí zaměstnání:	
V evidenci Úřadu práce? (od kdy do kdy):	

stav v době konzultace:	**Nezaměstnaný**	**dlouhodobě nezaměstnaný**	**OSVČ**	**zaměstnaný**	**neaktivní**	**student**
	menšina	**migrant**	**OZZ**	**ost.znevýh.sk**		

Děti:	
Řidičský průkaz (B, C - nákladní automobil od 3,5 tuny, D - autobus, E - přípojné vozidlo), VZV…)**:**	
Zápis v RT:	

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Jazykové znalosti:
Práce s PC:
Možnost práce na směny (dvou/třísměnný)**:**
Místo výkonu práce (kde byste chtěl/a pracovat):
Záliby, koníčky:
Klientova představa o vhodném zaměstnání, úvazek:
Zdravotní omezení:
Další poznámky:
Ohrožení dluhem: ano x ne
Předmět konzultace:
Zpětná vazba:
Příloha CV: ano x ne

Účastník souhlasí, aby s jeho osobními údaji, které poskytne při zařazení a v průběhu projektu, nakládal realizátor projektu – Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko - v souladu se zákonem 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů.

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Prezenční listina pro individuální konzultace

Datum	Jméno a příjmení	Datum narození	Kontakt (email nebo telefonní číslo)	Předmět konzultace	Podpis	Zpětná vazba

Účastník souhlasí, aby s jeho osobními údaji, které poskytne při zařazení a v průběhu projektu, nakládal realizátor projektu – Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko - v souladu se zákonem 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů. Podpisem stvrzuje, že absolvoval individuální konzultaci.

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu.
Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Prezenční listina

Seminář:
Ze dne:
Lektor:

Podpisem stvrzuji, že jsem absolvoval/a výše uvedený seminář.
Účastník souhlasí, aby s jeho osobními údaji, které poskytne při zařazení a v průběhu projektu, nakládal realizátor projektu – Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko - v souladu se zákonem 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů.
Účastník souhlasí s pořizováním a zveřejňováním fotodokumentace jeho osoby během aktivit projektu, pro potřeby publicity projektu dle pravidel pro publicitu OP LZZ a ESF v ČR.

Jméno a příjmení	Datum narození	Kontakt (email nebo telefonní číslo)	Podpis

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Dotazník ke konzultaci

1. Byl/a jsem spokojen/a s celkovou organizací konzultace?

☐ Ano
☐ Ne
Pokud ne, pak z jakého důvodu?

2. Poskytla vám konzultantka všechny informace?

☐ Ano
☐ Ne
Pokud ne, pak jaké informace by měly být doplněny?

3. Odkud jste se dozvěděli o Centru zaměstnanosti?

☐ leták
☐ noviny
☐ web města VM
☐ ÚP
☐ přátelé a známí
☐ odjinud

4. Vaše připomínky ke konzultaci:

Děkujeme za vyplnění dotazníku.

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Dotazník pro firmy

Název společnosti	
Velikost, stabilita firmy, počet zam.	
Fluktuace	
Nábory nových zaměstnanců	
Inzerce volných pracovních míst (portály, tiskoviny, atd.)	
Žádané pozice – kvalifikace a vzdělání	
Firemní benefity	
Možnosti praxí pro studenty	
Pracovní místa pro absolventy	
Možnosti brigád	
Jazykové znalosti	
Flexibilní formy práce (zkrácený úvazek, pružná pracovní doba, práce na dálku)	
Jiné (sdružení podnikatelů apod.)	

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Časté otázky u pohovoru

- Jakou práci hledáte?
- Proč se ucházíte o zaměstnání právě u nás?
- Co očekáváte od změny místa?
- Proč odcházíte z předchozího zaměstnání?
- Jaká byla vaše pracovní náplň a zodpovědnosti v posledním zaměstnání?
- Jak vypadal váš typický pracovní den?
- Co vidíte jako svůj největší přínos pro naši společnost?
- Proč bychom právě vás měli vybrat na tuto pozici?
- Jak vaše vzdělání koresponduje s požadavky na pozici?
- Uveďte tři své vlastnosti, které považujete za kladné a tři, které chcete změnit.
- Jaké máte profesní cíle pro příštích 5 nebo 10 let?
- Jaké máte zkušenosti s vedením lidí?
- Jak si představujete své finanční ohodnocení?
- Kdy byste případně mohl/a nastoupit?
- Co považujete za Váš největší životní úspěch?
- Proč se podle Vás věnujeme těmto aktivitám?
- Jak jste se dozvěděl o nabízené pozici?
- Čím můžete přispět k dalšímu rozvoji naší společnosti?
- Řekněte nám něco o Vašem současném zaměstnání.
- Popište stručně Vaši dosavadní kariéru.
- Jak jste získal své současné zaměstnání?
- Co Vás na Vašem posledním zaměstnání uspokojovalo?
- Co Vás naopak neuspokojovalo?
- Jakých největších úspěchů jste ve svém posledním zaměstnání dosáhl?
- Došlo ve Vaší kariéře k nějakým zásadním zvratům?
- Provedl jste nějaké změny, které významně ovlivnily úspěšnost Vašeho oddělení/společnosti?
- Jak by Vás, podle Vašeho názoru, charakterizoval Váš poslední nadřízený a Vaši kolegové?
- Uveďte nějaké významné problémy, které jste ve svém posledním zaměstnání musel řešit a jak jste to udělal?
- Jste pozván k nějakým dalším přijímacím pohovorům?
- Zabýval jste se na vysoké škole ještě nějakými jinými aktivitami?
- Zastával jste nějakou funkci?
- Prožil jste nějakou netradiční dovolenou?
- Uvažujete v budoucnu o studiu?

- Jaké vlastnosti jsou podle Vás nejdůležitější předpoklady pro práci na pozici, o kterou se ucházíte?
- Jaké máte pracovní a osobní cíle?
- Pokud byste mohl něco změnit na své dosavadní kariéře, co by to bylo?
- Obsahuje práce, o kterou se ucházíte, něco, co jste postrádal na Vašem minulém pracovišti?
- Očekáváte kromě platu i nějaké další benefity?
- Proč bychom měli zvažovat Vaše přijetí, uvážíme-li, že nemáte dostatek zkušeností s nejnovějším vývojem v oboru?
- Proč jste se podle Vás na Vašem posledním pracovišti více neprosadil?
- Nemáte pocit, že jste vzhledem k našim potřebám příliš úzce specializován?
- Proč jste tak často střídal zaměstnání?
- Proč jste tak dlouho setrvával ve svém posledním zaměstnání?
- Proč jste se ocitl mezi těmi, které Vaše bývalá společnost propouštěla?
- Co jste dělal v době, kdy jste nebyl zaměstnán?
- Ucházel byste se o toto místo, kdybyste neztratil práci?
- Můžete tento pohovor srovnat s jinými, které jste absolvoval?
- Kdybyste mohl/a být zvířetem, které by to bylo?

Připravte si také vlastní dotazy, nenechejte se zaskočit otázkou:

- Máte nějaké otázky na nás?

Videoukázky, rady a tipy:

- www.vetsisance.cz
- www.prace.cz
- www.jobs.cz
- www.monster.cz

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

První strana dotazníku obsahuje **jméno a kontaktní údaje**, následují informace o způsobu vyplnění formuláře. Dalším údajem je datum vyplnění formuláře (popř. důvod, proč formulář vyplněn nebyl – účastník odmítne spolupracovat, odmítne poskytnout některé informace nebo je v tu chvíli nezná, vyplnění formuláře může být i přerušeno, pak se uvádí důvod, atp.)

Další otázka zjišťuje **původ** účastníka – země narození nejen jeho, ale i jeho obou rodičů.

Následuje oddíl nazvaný **Škola/práce**. Zde se zatrhne kolonka s nejvyšším dosaženým vzděláním. Pak jsou otázky zaměřeny právě na postoj ke škole a práci – jak úspěšný byl účastník projektu ve škole, jak by se sám jako student ohodnotil, jestli zažil šikanu (a také zda byl obětí nebo právě šikanoval druhé), kterou řeč ovládá, zda sám sebe do budoucna vidí jako studenta, pokud pracoval, tak kde a jak. Účastník je také tázán, jestli už někdy dříve měl jakoukoli podporu nebo pomoc při hledání zaměstnání, jaká byla, a také co se díky ní naučil. Dále se otázka směřuje na práci, kterou by si účastník rád vybral, kdyby mohl, a pokud má nějaký cíl, ujasní si při další otázce, proč ho ještě nedosáhl, co mu brání v jeho naplnění. Poslední otázka z bloku o práci a škole zjišťuje, zda má účastník sepsaný životopis.

Další oddíl otázek se věnuje **volnému času**. Zjišťuje se, zda má účastník koníčky, jaké, a kolik času jim věnuje.

Otázky **financí** jsou v další části formuláře. První dotaz je zaměřený na to, odkud bere účastník peníze na živobytí – nabízí se k zatržení následující možnosti: od rodičů, příspěvky pro pozůstalé, výplata, studentská půjčka, podpora v nezaměstnanosti, aj. Je zde také otázka, zda účastník pobírá finanční podporu od sociální služby (která ve Švédsku spadá pod město, nikoli pod stát). Dále se zjistí, zda má účastník dluhy, a pokud ano, jaké a od koho si vypůjčil. Poslední je otázka, jak často účastník o své finanční situaci přemýšlí nebo si dělá starosti – zde se zatrhne na škále od „každý den“ po „nikdy“.

Následuje blok otázek věnovaný **životu, síti známých a rodině**. Zjišťuje se, jak účastník žije, zda je se svou situací spokojen – odpověď se zaznamená na škále „vůbec – částečně – úplně“. Další dotazy jsou ohledně soužití – zda je účastník sám, zda má děti, kolik blízkých přátel má a jestli si myslí, že jsou jeho přátelé pro něj přínosní.

Další blok se týká **zdravotního stavu** a přístupu ke zdraví obecně – zatrhne se v kolonkách, zda účastník trpí na bolesti hlavy, zad, žaludeční potíže, pohlavní choroby, anorexii nebo bulimii, nebo jiné potíže, zda bere léky a jaké, jak hodnotí své zdraví na škále od „velmi špatné“ po „velmi dobré“. Na dalších škálách se zaznamená četnost a pravidelnost cvičení, stravovací návyky, spokojenost se

současným stavem stravování, míra stresu v životě, četnost spánku a možné problémy se spánkem, schopnost ráno vstávat a také míra dodržování osobní hygieny. Dále jsou kolonky ohledně psychických potíží – zde se zaznamená, zda účastník má starosti, úzkosti, deprese nebo jiné potíže. Jak by hodnotil na škále své psychické zdraví za poslední dobu. Zda má neuropsychické problémy, zda bere léky nebo je v péči lékařů. Zjišťuje se, zda užívá některé drogy, jestli to považuje za problém, zda kouří, užívá snus (snus – ve Švédsku legální a oblíbená lehká droga - žvýkací tabák), zda chce přestat. Dále účastník ohodnotí svoji sebedůvěru a pohled sám na sebe. Na škále se zaznamená, do jaké míry si myslí, že ovlivňuje dění kolem své osoby, jaké má sebevědomí, jaké si myslí, že má postavení na pracovním trhu.

Celý formulář uzavírá tabulka převzatá od WHO – World Health Organization, kde účastník ohodnotí počtem bodů svůj **stav za poslední dva týdny**. Zda se cítil šťastný a v dobré náladě, zda byl v klidu a uvolněný, výkonný, svěží a odpočatý po probuzení, zda byl jeho každodenní život plný věcí, které ho zajímají. Ke všem těmto otázkám se přiřadí body od 5, tj. celou dobu, do 0, tj. nikdy. Výsledek je opět zaznamenán modře při vstupu do projektu a červeně při ukončení. Očekává se zlepšení stavu účastníka a jeho pozitivnější přístup k sobě samému.

Tematické semináře

CENTRUM ZAMĚSTNANOSTI

Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko

Hledáte práci?
Poradíme vám!
ZDARMA!

Naučte se hledat práci!

Poradenství

Individuální konzultace

NABÍZÍME TYTO SLUŽBY:

- Poradenství při hledání vhodného zaměstnání
- Pomoc při sestavení životopisu a motivačního dopisu při oslovení zaměstnavatele (i v anglickém jazyce)
- Příprava na přijímací pohovor
- Zařazení uchazečů o zaměstnání do interní databáze
- Vyhledávání nabídek práce pomocí internetu
- Pomoc při zlepšování sebeprezentace
- Prevence a poradenství při neúnosném zadlužení
- Poskytování informací o pracovních příležitostech na základě spolupráce s potenciálními zaměstnavateli a Úřadem práce
- Poradenství při zakládání samostatně výdělečné činnosti
- Zprostředkování pracovně – právního poradenství

Po a **St**
8.00 - 17.00
Út, Čt a **Pá**
8.00 - 13.00

Budova České spořitelny, 3. p., Náměstí 14/16, 594 01 Velké Meziříčí
centrumzamestnanosti@mestovm.cz | Tel.: +420 566 781 198

esf evropský sociální fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

MĚSTO VELKÉ MEZIŘÍČÍ

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko", č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Životopis – Jméno a příjmení

Datum narození:

Trvalé bydliště:

Přechodné bydliště:

Email:

Telefon: +420

Vzdělání

1994 – 1998	Název školy a oboru, zakončeno výučním listem/maturitní zkouškou/státní zkouškou v roce …. , získán titul …

Osvědčení a kurzy/doplňkové vzdělání/rekvalifikace

1999 – 2000	Název osvědčení, kurzu, rekvalifikace a místo, kde jsme to získali (název instituce)

Pracovní zkušenosti

2008 až doposud	Název zaměstnavatele a stručný popis pozice (detailněji rozebrat, pokud se shoduje s pozicí, o kterou žádáme v současnosti)
2000 – 2008	Název zaměstnavatele a stručný popis pozice

Jazyky a počítače

Čeština	mateřský jazyk, bezchybný pravopis (uvést pouze tehdy, když je to požadavkem na danou pozici!)
Angličtina	plynule slovem i písmem, pokročilá znalost (nebo Společný evropský referenční rámec pro jazyky – úrovně A1, A2, B1, B2, C1, C2)
Němčina	základy na úrovni dorozumění
Word, Excel, Windows, Outlook, …	
	základní/běžná uživatelská/pokročilá znalost

Řidičský průkaz

Skupina B, aktivní řidič

Zájmy

Konkrétní činnosti, které mohou souviset s povoláním nebo pomoci získat danou pozici

Reference

Jméno, název společnosti, kontakt na osobu, která je ochotna o Vás podat pozitivní informace

Životopis by měl obsahovat:

- Osobní informace a kontakty
- Vzdělání, doplňkové vzdělání, kurzy
- Pracovní zkušenosti

A může být doplněn o další relevantní body:

- Osobní schopnosti a dovednosti
- Jazyky, počítače
- Řidičský průkaz
- Fotografie
- Zájmy, koníčky, aktivity
- Reference
- Datum a vlastnoruční podpis, pokud posíláme poštou nebo předáváme osobně

- Zkušenosti (vzdělání a praxi) řadíme od nejnovějších/ současných po nejstarší
- Rozsah nejlépe 1 až 2 strany A4
- Stručně, přehledně, originálně – nekopírujte vzory, inspirujte se

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Motivační dopis

- Samostatný dokument, musí obsahovat veškeré kontaktní informace
- Společně s životopisem se posílá v příloze mailu (tj. dvě přílohy) nebo poštou
- Stručně a jasně vyjádřím:

1) Proč píši, na jakou pozici se hlásím
2) Proč právě já jsem vhodný uchazeč
3) Chci se dostavit osobně na pohovor

Příklad (žádné příklady neopisujte doslova, buďte osobití, individuální, konkrétní)

Adresa firmy,
kde se o místo ucházím

Vážený pane (jméno personalisty),
reaguji na Váš inzerát z (datum a zdroj, např. noviny, internetové portály) a dovoluji si touto cestou žádat o pozici (přesný název pozice z inzerátu).
Rád bych pracoval pro Vaši společnost, protože…
Můžu Vám nabídnout svoje znalosti/zkušenosti/dovednosti v oboru/oblasti… (konkrétní příklady ze své dosavadní praxe).
Věřím, že moje kvalifikace/předpoklady/zkušenosti odpovídají Vašim požadavkům na výše uvedenou pozici.
Velmi rád se k Vám kdykoliv dostavím na osobní pohovor.

S pozdravem
Jméno a příjmení
Tel: 987 654 321
E-mail: rozumna.adresa@mail.cz

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko“, č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

Implementace dobré praxe ze Švédska
– konference a veletrh pracovních příležitostí „Bez práce to nejde“

Kapitola 2.1 Komunikace a spolupráce na stranách 12 a 13 popisuje průběh veletrhu pracovních příležitostí ve švédském Vansbro. Přestože je to komuna s relativně malým počtem obyvatel, pořádají s úspěchem veletrhy práce, které obvykle bývají k vidění spíše ve velkých nebo univerzitních městech. **Pracovníci realizačního týmu projektu Centra zaměstnanosti se inspirovali a uspořádali akci stejného zaměření ve Velkém Meziříčí.**

Ve **čtvrtek 25. 9. 2014** tedy proběhla v prostorách Luteránského gymnázia ve Velkém Meziříčí konference s názvem **„Bez práce to nejde“** a souběžně s konferencí proběhl Veletrh pracovních příležitostí, kde bylo možné se setkat s významnými zaměstnavateli a přímo se dotázat na jejich požadavky na zaměstnance. Tito zástupci za místní trh práce byli připraveni také informovat o situaci a požadavcích na budoucí pracovníky – veletrh proto navštívili i rodiče a žáci stojící před volbou střední školy a povolání.

Zpětné vazby od návštěvníků i zaměstnavatelů po veletrhu potvrdily, že podobné akce mají smysl a mohou být pro místní trh práce užitečné.

CENTRUM ZAMĚSTNANOSTI
Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko

pořádá

VELETRH PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

v rámci konference

„Bez práce to nejde"

25. 9. 2014

Luteránské gymnázium
Velké Meziříčí

Na veletrhu pracovních příležitostí se představí:

AGRO – Měřín, a.s. (**LACRUM** Velké Meziříčí, s.r.o.)
CONSTRUCT CZECH a.s.
DRAKA KABELY, s.r.o. (Prysmian Group)
EURO BAGGING, s.r.o.
GRAFTON RECRUITMENT, s.r.o.
GREMIS, s.r.o.
INDEX NOSLUŠ s.r.o.
ITW Pronovia, s.r.o.
LISOVNA PLASTŮ, spol. s r.o.
NPK Europe Mfg. s.r.o.
PRVNÍ BRNĚNSKÁ STROJÍRNA Velká Bíteš, a.s.
POEX Velké Meziříčí, a.s.
SANBORN a.s.
SEDUCA vzdělávací centrum
WIEGEL CZ žárové zinkování s.r.o.
...

9^{00}–16^{00}

esf evropský sociální fond v ČR
EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
MĚSTO VELKÉ MEZIŘÍČÍ
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Projekt „Centrum zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko - Bítešsko", č. projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00446

PROGRAM KONFERENCE **„BEZ PRÁCE TO NEJDE“** 25. 9. 2014 VELKÉ MEZIŘÍČÍ

8:30 - 8:55	registrace účastníků	
9:00 - 9:15	oficiální zahájení konference	Ing. Radovan Necid
	představení Centra zaměstnanosti a týmu	Bc. Petra Sotolářová
9:15 - 10:30	**1. blok Úspěšné projekty v okolí**	
	1. Představení zahraničního partnera	Bjorn Lundin, Oskar Lundgren, Reine Johansson
	2. Práce na dálku - současný trend na pracovním trhu	Mgr. Petra Fortelná
	3. Liga vozíčkářů - Zaměstnávání osob se zdravotním postižením aneb nejste na to sami	Mgr. Michaela Beranová
	4. Centrum zaměstnanosti	Konzultantky Centra zaměstnanosti (Mgr. Eva Sedmíková, Mgr. Jana Prehradná)
10:15 - 10:45	Přestávka	
10:45 - 11:30	**2. blok Spolupracující**	
	1. Nezaměstnanost z pohledu zástupce města	Ing. Radovan Necid (starosta)
	2. Úřad práce	Mgr. Martin Čapka
	3. Příspěvek zahraničního partnera	Oskar Lundgren, Reine Johansson
11:30 - 13:00	Oběd	
13:00 - 14:00	**3. blok Zkušenosti**	
	1. Dopad nezaměstnanosti na psychiku člověka	prof. PhDr. Vladimír Smékal, CSc.
	2. ZMVS Třebíč - Vzdělání pro praxi a praxe ve vzdělání	ThLic. PhDr. Marek Matějek, Ph.D. Th.D.
	3. Zkušenosti a možnosti ve spolupráci firmy a školy	Ing. Josef Chytka; Ing. Zdeněk Borůvka
	4. Grafton recruitment - Specifika agenturního zaměstnávání	Ing. Hana Orgoňová
14:00 - 14:15	**oficiální zakončení**	
	diskuze	

Celou akcí nás provede moderátor JIRKA DOLEŽAL

Aktivita 1 Ověření způsobu řešení identifikovaných problémů u zahraničního partnera	12/2012 – 05/2013

- Seznámení se s problémy, které existují v oblasti řešení problematiky u zahraničního partnera a v jeho zemi
- Snaha je porovnat s našimi problémy identifikovanými dříve, prodiskutování problémů během dvou zahraničních cest ve Švédsku
- ověření úspěšných postupů a způsobů řešení
- zpracování výstupního analytického dokumentu, který shrnuje identifikované problémy a popisuje inovativní postupy, které jsou u zahraničního partnera úspěšně zavedeny do praxe a osvědčují se
- řešení jednotlivých bodů osobní návštěvou u partnera a elektronickou komunikací
- Uvedení pilotních nultých seminářů (Jak hledat pracovní místa na internetu, Jak napsat životopis a motivační dopis) kvůli ověření zájmu veřejnosti

Aktivita 2 Úprava postupů a použitých metod pro podmínky ČR, zpracování metodiky	06/2013 – 10/2013

- z analytického dokumentu připravovaného v předchozí aktivitě vyplynulo ověření a vyhodnocení CO a v JAKÉ podobě lze převést a realizovat v podmínkách České republiky
- zpracování komplexní metodiky budoucího řešení (návodu, metodického rámce) včetně popisu funkce Centra zaměstnanosti
- popis předpokladů a úkolů pro zavedení návrhů do praxe (projektové, organizační, technické)
- implementační plán – harmonogram přípravy a realizace výstupů projektu

- Kontaktování zaměstnavatelů a návštěva jejich provozů za účelem spolupráce, tvorba interní databáze zaměstnavatelů
- Spolupráce s partnery projektu – Úřad práce, Mikroregion Velkomeziříčsko-Bítešsko, diskuze o budoucím fungování Centra zaměstnanosti a jeho možnostech a kompetencích
- Konzultace dokumentu Metodika
- Příjezd zahraničních expertů za účelem konzultace Metodiky, postupů a možností práce s nezaměstnanými, diskuze o možnostech spolupráce města, zaměstnavatelů, úřadu práce a Centra zaměstnanosti a porovnání s realitou v partnerském městě

Aktivita 3 Inovace – zavedení nových postupů a metod do praxe	11/2013 – 1/2014

- uvedení Metodiky do využívání v praxi – prostřednictvím partnerů (tuzemských)
- realizace Centra zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko, otevření Centra zaměstnanosti pro širokou veřejnost – zahájení poskytování individuálních konzultací a zajištění publicity
- komunikace se zahraničním partnerem s ohledem na vyřešení možných nesnází, které se během zavádění nových postupů mohou vyskytnout
- rozpis tematických seminářů (vždy na aktuální období) a informování veřejnosti o tématech a datech těchto seminářů, realizace seminářů
- návštěva partnerského města za účelem prodiskutování provozu Centra zaměstnanosti

Aktivita 4 Ověřovací provoz – ověření výstupů, jejich kvality, nápravná opatření	02/2014 – 11/2014

- poskytování individuálních konzultací a pořádání tematických seminářů
- ověření výstupů a jejich kvality

- konzultace s partnery projektu, sběr podnětů, připomínek a údajů o fungování Centra zaměstnanosti Mikroregionu Velkomeziříčsko-Bítešsko
- spolupráce na vyhodnocení kvality a úspěšnosti se zástupci města Vansbro
- porovnání s výsledky ve Vansbro
- návrh opravných opatření
- úprava metodiky a postupů v praxi, úprava způsobu práce Centra zaměstnanosti
- propagace Centra zaměstnanosti a jeho možností směrem k cílovým skupinám

Aktivita 5 Šíření výstupů projektu	11/2013 – 11/2014

- Rozšiřování know how získaného během projektu od zahraničního partnera směrem ke klíčovým aktérům projektu. Zahrnuje zpřístupnění výstupů projektu a to formou např. předání Metodiky, pořádání seminářů, workshopů atd.

Řízení projektu	12/2012 – 11/2014

Aktivita, která jde napříč projektem. Zajišťuje eliminaci rizik (zahrnuty již v projektové žádosti) a dosažení cílů projektu v požadovaném čase, kvalitě a daném rozpočtu. Zahrnuje také:

- administrativní vedení projektu
- dotační management projektu
- závěrečný externí audit projektu (zaměřený na způsobilost výdajů v rámci projektu a vedení účetnictví projektu)
- publicita projektu

Poznámky