



PŘÍRUČKA „RODINA I PRÁCE“

„Projekt „Rodina i práce“ CZ.1.04/2.1.01/44.00023 je spolufinancován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.“



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

OBSAH

1.	ÚVOD	2
2.	MÍSTA REALIZACE PROJEKTU	3
3.	ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY ZAMĚSTNATELNOSTI OSOB PEČUJÍCÍCH O DĚTI DO 15 LET	14
4.	PRÁVNÍ AGENDA	17
5.	PŘÍBĚHY ÚČASTNIC PROJEKTU	26
6.	ZKUŠENOSTI Z PRAXE, KOUČOVÁNÍ	34
7.	EVALUACE, PŘÍNOS PROJEKTU	35
8.	ZÁVĚR	39

ÚVOD

Projekt „Rodina i práce“ byl realizován společností AUDICA, s.r.o. v letech 2010 – 2012. Hlavním cílem projektu bylo zvýšení zaměstnatelnosti osob pečujících o děti do 15 let věku. Projekt byl zaměřen zejména na rodiče, kteří usilují o úspěšný návrat na trh práce po dlouhodobé rodičovské dovolené. Klíčové aktivity a doprovodná opatření projektu byly navrženy tak, aby byl návrat účastníků projektu do pracovního procesu úspěšný a dlouhodobě udržitelný. Zároveň byly respektovány možnosti a individuální schopnosti jednotlivých účastníků projektu. Cílem vzdělávacích seminářů v první fázi projektu bylo zaktivizovat a prohloubit znalosti klíčových dovedností a kompetencí účastníků, zejména zlepšení v oblastech motivace, schopnosti komunikace, zvýšení sebedůvěry, schopnosti sebeprosazení a řešení

komplikovaných osobních i profesních situací. Zařazení bilanční a pracovní diagnostiky do projektu umožnilo účastníkům otestovat si své schopnosti a získané dovednosti a za pomoci odborného psychologického posudku tak určit jejich připravenost pro vstup na trh práce. Pomocí testů byly prověřeny osobnostní rysy účastníků a na základě výsledků připraven jejich kariérní plán. Pod vedením kouče si účastníci projektu nadále prohlubovali a osvojovali získané dovednosti, které poté využili v praxi u vybraných zaměstnavatelů. Pro nejúspěšnější účastníky projektu byla zprostředkována pracovní místa za využití flexibilní formy zaměstnání a to se zkrácenou pracovní dobou 0,5 úvazku, který umožnil efektivní sladění rodinného a pracovního života.

II. MÍSTA REALIZACE

Pro realizaci projektu bylo vybráno osm míst z Jihomoravského kraje, Olomouckého kraje a kraje Vysočina – Brno-město, Brno-venkov, Jihlava, Olomouc, Přerov, Pavlovice u Přerova, Jeseník, Znojmo. Místa realizace projektu byla volena s ohledem na zájem potenciálních účastníků projektu, na časovou dostupnost a možnosti zaměstnání účastníků projektu u zaměstnavatelů v regionu.

JIHOMORAVSKÝ KRAJ

- Je tvořen 7 okresy: Brno-město, Brno-venkov, Blansko, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo.

- Silné stránky:

- patří k regionům s významným ekonomickým potenciálem. Dominantní postavení v ekonomice kraje má stále zpracovatelský průmysl, obchod a opravy spotřebního zboží a tzv. komerční služby. Kvalifikovaná pracovní síla je zejména v technických oborech.

- tradičním odvětvím především jižních oblastí kraje je zemědělství, významné je především vinařství, ovocnářství a zelinářství. Vinohradnictví je rozvinuto především v jižních okresech a částečně také v okrese Brno-venkov.
- ochraně životního prostředí je v kraji věnována značná pozornost, což dokazuje každoročně objem investic, určený na jeho ochranu.

- v živočišné výrobě zaujímá Jihomoravský kraj jedno z předních míst z hlediska dopravy má

kraj důležitou tranzitní funkci, významný dopravní uzel v případě silniční, dálniční a železniční dopravy a integrovaného dopravního systému Jihomoravského kraje představuje město Brno.

- mezi hlavní priority rozvoje Jihomoravského kraje patří také solidní dostupnost zdravotní péče, školství, kultury, sportu, vědy a sociálních služeb.

- díky dobrým podmínkám pro rozvoj cestovního ruchu se zvyšuje zaměstnanost v daném území.

- Slabé stránky:

- relativní uzavřenost města Brna vůči ostatnímu území kraje.

- výrazné zastoupení starších věkových skupin obyvatelstva v populačně malých obcích kraje a ve městě Brně.

- vysoká úroveň míry nezaměstnanosti, zejména v jižních okresech kraje, rychle rostoucí míra dlouhodobé nezaměstnanosti, nízká integrace osob znevýhodněných na trhu práce.

- přetíženost v dopravním systému.
- průměrná úroveň tvorby nových pracovních příležitostí.
- nesoulad mezi orientací profesní přípravy mládeže a potřebami trhu práce.

Okres BRNO - MĚSTO

- Geografické a přírodní faktory do značné míry ovlivnily charakter, strukturu i dynamiku vývoje průmyslové základny města.
- Vzhledem ke své poloze patří Brno k územím se značnou intenzitou dopravy. Město leží na křižovatce dálnic, které jsou součástí transevropské dálniční sítě. Je významným železničním uzlem. V městské části Brno -Tuřany je vybudováno mezinárodní civilní letiště.

Město BRNO

- Okres Brno-město tvoří statutární město Brno, které je druhým největším městem České republiky. Z územně správního pohledu se statutární město Brno člení na 29 městských částí.
- Silné stránky města Brna:
 - je univerzitním městem, centrem justice, ale i významným centrem kultury, architektury a tradičních mezinárodních výstav a veletrhů.
 - město s významným regionál-

ním postavením, situované na křižovatce dálnic ve směru Praha, Vídeň, Bratislava a Olomouc.

- Brno patří k nejstarším průmyslovým střediskům ve střední Evropě. Je tradičním obchodním a společenským centrem Jihomoravského kraje i centrem veletržní a kongresové turistiky.
- je významným zdrojem zaměstnání pro obyvatele z širokého okolí.
- hospodářský, společenský i politický význam města Brna přesahuje hranice Jihomoravského kraje. Má širokou síť bank, pojišťoven a advokátních kanceláří.

- Slabé stránky města Brna:
 - nedostatečná profilace města Brna - mezinárodní anonymita.
 - absence institucí národního a mezinárodního významu (syndrom města poboček).
 - nepropojenost systémů služeb zaměstnanosti, školství, sociálních služeb a zdravotnictví v Jihomoravském kraji.

Okres BRNO - VENKOV

- Silné stránky okresu:
 - okres má zemědělsko-průmyslový charakter, i když podíl zaměstnaných v zemědělství klesá.
 - díky své poloze má okres značnou intenzitu dopravy, jak silniční tak železniční doprava kladně ovlivňují hospodářství i rozvoj podnikatelských aktivit.

- Slabé stránky okresu:
 - dlouhodobě podprůměrná úroveň mezd.
 - nedostatečná mobilita pracovní síly.
 - špatná dopravní dostupnost obyvatel v rámci okresu.
 - větší vliv sezónní zaměstnanosti na trh práce.
 - firmy často sídlí ve městě Brně a v okrese mají pouze své provozy, je tím snížena možnost umístění technicko - hospodářských pracovníků.
 - velká část obyvatel dojíždí za prací do města Brna, a proto je okres Brno-venkov závislý na trhu práce v okrese Brno-město.

- Nejčastěji požadované profese uchazečů o zaměstnání:
 - Pomocník a nekvalifikovaný dělník v průmyslu
 - Administrativní pracovník
 - Řidič motorového vozidla

- Ve zpracovatelském průmyslu a ve výrobě elektřiny, je v okrese zaměstnáno nejvíc pracovníků, dále ve stavebnictví, obchodě, odvětví dopravy, pošty a telekomunikace, nejméně pracovníků se nachází ve zdravotnictví, veterinárních a sociálních činnostech, školství, veřejné správě, obraně a sociálním zabezpečení.

Obec MOKRÁ - HORÁKOV

- leží asi 13 km severovýchodně od Brna.
- organizace a spolky obce: Klub maminek s dětmi, TJ Mokrá-Horákov, FC Mokrá-Horákov.
- obec poskytuje základní občanskou vybavenost.
- nachází se zde významná cementárna společnosti Českomoravský cement.
- většina obyvatel Mokré i Horákova v produktivním věku dojíždí za prací do Brna, pouze menší část pracuje v cementárně, v zemědělském družstvu, popř. v provozovnách přímo v obci.
- díky nové výstavbě se obec „omlazuje“.

Okres ZNOJMO

- Silné stránky:
 - charakteristickým rysem nabídky pracovních míst ve Znojmě je její výrazné ovlivnění sezónním charakterem – sezónní práce v zemědělství, poskytování služeb v cestovním ruchu.
 - nedostatek pracovních míst v oblasti administrativy a ekonomiky.
 - rozvíjí se také další formy turistiky, např. vinařská, která těžší

z tradic i současnosti regionu. V celém regionu je pořádáno během roku mnoho kulturních, společenských a sportovních akcí. Některé z nich získaly během let i nadregionální charakter.

- Slabé stránky:

- v posledních letech některé větší či menší podniky zanikly nebo musely změnit svoji činnost. Podobná situace nastala i v zemědělství, vznikla celá řada větších či menších rodinných farem.

- v obchodní síti, zvláště ve městě Znojmo, vznikla celá řada supermarketů, které ovlivnily vývoj obchodní sítě nejen ve městě, ale i v jeho okolí. Veškeré tyto změny se odrazily na trhu práce.

- vzhledem k tomu všemu dosahuje okres vysoké nezaměstnanosti, která se prohlubuje v zimních měsících, kdy klesá zájem o pracovníky v zemědělství, stavebnictví a službách.

Město ZNOJMO

- Znojmo je druhým populačně největším městem Jihomoravského kraje a je považováno za třetí nejdůležitější historické město Moravy.

- Železniční síť umožňuje spojení směrem na Jihlavu, Brno, Břeclav a Vídeň.

- Okres Znojmo je zařazen mezi hospodářsky slabé okresy České republiky. Město Znojmo je tra-

dičním hospodářským centrem znojemského okresu, nyní jsou však průmyslová odvětví zejména strojírenského, potravinářského, kožedělného a keramického průmyslu řadu let utlumena.

- Nejvýznamnější průmyslové firmy: EGSTON SYSTÉM ELECTRONIC s.r.o., LAUFEN CZ s.r.o., ELEKTROKOV a.s.

KRAJ VYSOČINA

- Má centrální polohu v rámci České republiky. Sousedí s krajem Jihočeským, Středočeským, Pardubickým a Jihomoravským.

- Silniční a železniční síť kraje Vysočina je strategická. Dálnice tak plní svoji funkčnost jak v dopravě národní tak evropské. Chybí však kvalitní propojení okresních měst a rychlostní komunikace.

- Kraj Vysočina je atraktivním z hlediska celoročního turistického využití. Nabízí dobré příležitosti pro pobytovou zimní i letní turistiku.

- Průmyslová výroba je zastoupena v kraji strojírenským a kovodělným, textilním, dřevozpracujícím, důlním a potravinářským odvětvím. Centry průmyslu jsou bývalá okresní města a další střediska – v okrese Havlíčkův Brod města Chotěboř, Světlá nad Sázavou, Ledeč nad Sázavou, v okrese Jihlava Polná, Třešť a Kostelec, v okrese Pelhřimov

města Humpolec a Pacov, v okrese Třebíč Dukovany a Moravské Budějovice a v okrese Žďár nad Sázavou Velké Meziříčí, Nové Město na Moravě, Velká Bíteš a Dolní Rožínka.

- Silné stránky kraje:
 - nadprůměrně kvalitní a čisté životní prostředí, relativně zdravé lesy, čisté a vodohospodářsky významné vodní plochy a zdroje vody, což se zde naskýtá díky turistickým aktivitám příležitost nových pracovních míst v sektoru služeb.
 - z dopravního hlediska má velmi vhodnou pozici v rámci České republiky.
 - největšími zaměstnavateli jsou silné strojírenské firmy, které zajišťují zaměstnanost velkému procentu práce schopného obyvatelstva v kraji.
 - kraj má poměrně stabilizovanou síť základních škol a dostatečnou kapacitu středních škol.
- Slabé stránky kraje:
 - rozdrobená sídelní struktura s vysokým podílem malých obcí a v souvislosti s tím i horší dopravní obslužnost zejména v okrajových částech kraje.
 - největší podíl zaměstnanosti v oblasti zemědělství a naopak nejnižší podíl zaměstnaných ve službách.
 - je zde jedna z nižších průměr-

ných mezd v České republice.

- rozdrobená sídelní struktura způsobuje v některých případech vylidňování menších obcí a migraci mladých a kvalifikovaných obyvatel.

- chybí ekonomická i technická základna zemědělských producentů.

Okres JIHLAVA

- Okres Jihlava se nachází v centrální části Českomoravské vrchoviny. Sousedí s okresy Pelhřimov, Havlíčkův Brod, Žďár nad Sázavou, Třebíč a s jihočeským okresem Jindřichův Hradec.

- Nosným odvětvím hospodářství je v okrese průmysl strojírenský, významný podíl má potravinářský, dřevozpracující a textilní průmysl. Dalším důležitým zdrojem zaměstnanosti je oblast stavebnictví a obchodu.

- Ráz krajiny vybízí k autoturistice, cyklistice a agroturistice. Dobré podmínky jsou pro letní i zimní rekreaci a sporty.

- Silné stránky:
 - okres má ucelenou silniční síť. Nejvýznamnější komunikací procházející okresem je dálnice.
 - Jihlava má největší potenciál zaměstnanosti v okrese. Poskytuje cca 65% volných pracovních příležitostí v průmyslové výrobě

a ve strojírenství.

- v okrese má dnes významné místo největší zaměstnavatel v kraji Vysočina průmyslový podnik společnosti BOSCH, s.r.o. Dále také jihlavská společnost Automotive Lighting, MOTORPAL, a.s., Moravské kovárny, a.s.

• Slabé stránky:

- okres se vyznačuje podprůměrnou mírou nezaměstnanosti, která však stejně jako jinde v posledním období vzrostla.

- na trhu práce existují požadavky, které mají na délku pracovní doby a čas nástupu a odchodu ze zaměstnání, na směnování a na délku pracovní směny značný vliv. Další nevýhodou v očích potenciálních zaměstnavatelů jsou časté absence v zaměstnání z důvodu nemocnosti dětí a ztráta pracovních zkušeností v době, strávené péčí o dítě..

Město JIHLAVA

• Krajské a okresní město na pomezí Čech a Moravy, na řece Jihlava.

• Průmyslové a kulturní centrum Českomoravské vrchoviny. Průmysl strojírenský, hutnický, elektrotechnický, stavební, dřevozpracující, textilní, potravinářský.

• Významná železniční a silniční křižovatka. Vzhledem k výhodné-

mu silničnímu spojení má Jihlava množství autobusových spojů do blízkého okolí i do celé republiky. Jihlava má i vlastní letiště.

• Turistické východiště do lesnatého okolí.

OLOMOUCKÝ KRAJ

• Z hlediska územně-správního tvoří spolu se Zlínským krajem oblast Střední Moravy. Člení se na 5 okresů (Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk).

• Statutárním městem je krajské město Olomouc. Nejmenší hustotu obyvatel má okres Jeseník a Šumperk. Olomoucký kraj nabízí velké množství přírodních zajímavostí. Turisty je hojně navštěvovaná CHKO Jeseníky, Litovelské Pomoraví atd.

• Region nabízí řadu cílů pro turistické využití.

• Ekonomika regionu je zaměřena na tradiční zemědělství, zpracovatelský průmysl a služby. Předpokladem pro další rozvoj regionu je strategicky výhodná poloha, dopravní dostupnost, rozvinutá infrastruktura, dostatek kvalifikovaných pracovních sil i vstup zahraničních investorů.

• Silné stránky:

- životní prostředí můžeme hodnotit jako méně poškozené. Horské a podhorské oblasti mají vynikající kvalitu ovzduší a jsou významným

zdrojem pitné vody.

- péče o nemocné na nejvyšší úrovni je zabezpečována především ve Fakultní nemocnici v Olomouci, péči o zdraví obyvatelstva se věnují i v řadě lázeňských zařízení rozmístěných po celém kraji, známé jsou lázně v Jeseníku, Velkých Losinách, Teplicích nad Bečvou, Slatinicích, Skalce a další.

- z ekonomického hlediska je kraj oblastí průmyslovou s rozvinutými službami. Ekonomika hanáckých okresů je více stabilní a dostatečně rozmanitá.

- v Olomouckém kraji působí řada tradičních průmyslových podniků. Na zemědělskou výrobu navazuje množství potravinářských podniků, z dalších odvětví průmyslu je rozvinutý textilní a oděvní průmysl, výroba strojů a zařízení, průmysl optiky a optických zařízení a mnoho dalších.

- dopravní dostupnost kraje zajišťuje železniční tratě, silnice. Olomouc a nedaleký Přerov jsou významnými železničními uzly, hustá železniční síť je vedena rovnoměrně celým územím kraje. Silniční síť je hustější v jižní rovinaté části kraje. V blízkosti Olomouce se nachází „mezinárodní“ letiště pro malá dopravní letadla.

- díky realizacím dlouhodobých strategických plánů se ekonomická situace v Olomouckém kraji postupně zlepšuje a vzestupná tendence má pokračovat i v následujících letech.

• Slabé stránky:

- okres Jeseník a severní část okresu Šumperk díky své poloze, dopravní dostupnosti i narušením sociálního a hospodářského života patří k ekonomicky slabším regionům.

- Olomoucký kraj patří mezi kraje nejméně vybavené ubytovacími zařízeními, rozmístěných především v turisticky navštěvovaných okresech Jeseník a Šumperk.

Okres OLOMOUC

• Převážná část okresu Olomouc leží v rovinaté nížině Hornomoravského úvalu, jeho největší plochu zabírá úrodná rovina, obecně zvaná Haná. Okres se rozprostírá na jihovýchodě Olomouckého kraje. Na jihu sousedí s okresy Přerov a Prostějov a na severu s okresem Šumperk. Na východě a severovýchodě má okres Olomouc společnou hranici s okresy Nový Jičín, Opava a Bruntál z Moravskoslezského kraje a na západě má společnou hranici s okresem Svitavy z Pardubického kraje.

• Celkovou rozlohou se řadí na první místo mezi 5 okresy kraje. Na celkové ploše Olomouckého kraje se okres Olomouc podílí 28 %.

• Olomoucko je významnou oblastí z hlediska cestovního ruchu. Olomoucko má vybudovanou poměrně hustou síť regionálních a místních cyklotras.

Město OLOMOUC

- Město Olomouc leží v nivě řeky Moravy. Patří mezi nejvýznamnější centra v České republice. Díky své bohaté historii, starobylé univerzitě, kulturním a řemeslným tradicím, ale především centrální poloze v rámci Moravy, byla vždy atraktivním místem pro turisty, obchodníky a podnikatele.

- Vnější dopravní napojení Olomouce je s ohledem na její vnitrozemskou polohu vynikající. Město leží na křižovatce dvou klíčových vnitrostátních a mezistátních komunikací.

- Z ekonomického pohledu je město Olomouc možné charakterizovat jako průmyslové s rozvíjejícími se službami.

- Díky vhodné poloze, hospodářské tradici i kvalifikované pracovní síle má město výrazný potenciál růstu. Město Olomouc, ale i celý region, je otevřen všem, kteří chtějí jak využít komparativní výhody tohoto místa ve středu Evropy.

- Největší zaměstnavatelé:

- Moravské železářny,
- Tesco SW, a.s.
- ABO valve, s.r.o.
- Zora, Nestle s.r.o.

Okres JESENÍK

- Rozprostírá se na severu Olomouckého kraje na jihu, sousedí s okresem Šumperk a na východě s okresem Bruntál z Moravskoslezského kraje.

- Je nejmenším okresem mezi 5 okresy Olomouckého kraje, podílí pouze 14% Olomouckého kraje.

- Jesenicko je velmi bohaté na přírodní zajímavosti i množství kulturních památek, je zde velké množství rekreačních, turistických a lyžařských středisek (např. Ramzová, Ostružná). Velký význam na Jesenicku získalo lázeňství (např. Lázně Jeseník, Lázně Dolní Lipová).

- Jesenicko má vybudovanou poměrně hustou síť regionálních a místních cyklotras.

pouze 14% Olomouckého kraje.

- Jesenicko je velmi bohaté na přírodní zajímavosti i množství kulturních památek, je zde velké množství rekreačních, turistických a lyžařských středisek (např. Ramzová, Ostružná). Velký význam na Jesenicku získalo lázeňství (např. Lázně Jeseník, Lázně Dolní Lipová).

- Jesenicko má vybudovanou poměrně hustou síť regionálních a místních cyklotras.

Město JESENÍK

- České město Jeseník se nachází v překrásné horské přírodě Hrubého Jeseníku na severozápadu Moravy. Velká sportovní a rekreační zařízení, idylická poloha a zdravé klima neustále přitahují mnoho turistů a rekreantů.

- Vedle lázeňství je město významné jako centrum letní a zimní horské turistiky, s řadou stylových penzionů, hospůdek a restaurací a rovněž s kulturním i sportovním zázemím.

Okres PŘEROV

- Přerovsko leží v samém středu Moravy v oblasti soutoku řek Moravy a Bečvy. Okres Přerov se rozprostírá na jihovýchodě Olomouckého kraje a na západě sousedí s okresy Olomouc a Prostějov, na východě má společnou hranici s okresem Nový Jičín z Moravskoslezského kraje a s okresy Vsetín a Kroměříž z kraje Zlínského.

- Celkovou rozlohou se řadí na třetí místo mezi 5 okresy kraje. Na celkové ploše Olomouckého kraje se okres Přerov podílí 18 %.

- Přerovsko je důležitou železniční a silniční křižovatkou. Celá oblast je protkána množstvím značených turistických a cykloturistických tras.

- Přerovsko je bohaté na přírodní a kulturní památky.

- Nezaměstnanost obyvatelstva v přerovském regionu patří stále k nejvyšší v ČR. Představitelé oblasti se snaží o vytváření nových pracovních míst zřizováním dalších průmyslových zón.

Obec PAVLOVICE U PŘEROVA

- Spadá pod mikroregion Záhoří – Helfštýn, který se nachází v jihovýchodní části okresu Přerov, v olomouckém kraji, Střední Morava.

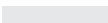



- Obec roku 2009 Pavlovice u Přerova leží 10 km východně od Přerova. Katastr se rozkládá na 815 ha a skládá se ze dvou katastrálních území: Pavlovice u Přerova a Prusínky.

- V katastru obce provozuje svou činnost:
 - Zemědělské družstvo Agras a.s. Želátovice,
 - Modlit s.r.o. (likvidace kovového odpadu),
 - Domov důchodců,
 - Rovel s.r.o. (velkosklad zámků a domácích potřeb),
 - Autoplyn Mánek a
 - Pěstitelská pálence

- Pavlovice u Přerova získaly ocenění (příslib dotace ve výši 120 000 Kč) za 3. místo II. kategorie v soutěži Obec přátelská rodině.

STRUKTURA UCHAZEČŮ A VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST

	k 31. 3. 20᠒			k 30. 6. 20᠒			k 30. 9. 20᠒			
Brno město	19 303	987	1 297	18 795	992	935	19 157	968	1 879	8,5
Brno venkov	9 288	1 375	466	8 301	1412	461	8 358	1 404	626	8,07
Jihlava	6 530	738	148	5 056	634	151	5 038	598	290	8,6
Znojmo	9 629	1 386	321	6 762	1145	685	6 450	1 105	449	10,5
Olomouc	14 271	518	813	11 991	527	568	11 939	523	481	9,5
Jeseník	3 907	463	95	2 948	469	116	2 837	459	155	14,0
Pavlovice u Přerova										9,1
*Přerov	9 332	892	280	8 056	900	306	8 131	860	316	13,0

-  Celkem uchazečů
-  Osoby pečující o dítě do 15 let
-  Počet volných pracovních míst
-  Míra nezaměstnanosti v %

Zdroje: www.mpsv.cz / www.czso.cz / www.wikipedie.cz / www.olomouc-tourism.cz / www.mokra-horakov.cz / www.pavloviceuprerova.cz / www.info-jesenik.cz

III. ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY ZAMĚSTNATELNOSTI OSOB PEČUJÍCÍCH O DĚTI DO 15 LET

Jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce jsou osoby pečující o děti do 15 let věku. Jedná se zejména o ženy, které byly na rodičovské dovolené a nyní usilují o návrat do zaměstnání. Při návratu do pracovního procesu musí řešit také nově sladění rodinného a pracovního života a často jsou zaměstnavateli odmítány z důvodu obav z častých absencí jako důsledku péče o nemocné dítě, nedostatečné flexibility a schopnosti přizpůsobení se změnám na pracovišti, neschopnosti vyrovnat se s pracovním tempem. Pro tuto skupinu osob není návrat po skončení rodičovské dovolené jednoduchý. Důležitým aspektem je také, zda se uchazeč o zaměstnání vrací na své původní místo nebo bude dělat úplně jinou práci.

Z hlediska sociální politiky je nutné zmínit i tzv. dvoukolejnost nastavení doby rodičovské dovolené, která byla zavedena v r. 2008. Možnost pobírat rodičovský příspěvek i čtvrtý rok věku dítěte umožňuje matce odložit vstup na trh práce o jeden rok, avšak za předpokladu, že zaměstnavatel není povinen zachovávat pracovní místo. Konkrétní pracovní místo musí zaměstnavatel rezervovat do tří let věku dítěte, ve čtvrtém roce věku dítěte musí

udržet místo se stejnou kvalifikací. Dané místo je omezeno výše napsaným, ale „diktuje“ pružnost pracovního trhu. Při dnešní ekonomické situaci firem a dynamice jejich změn to není výhodou ani pro matky s dětmi. Opatření má často za následek nikoliv ochranu a zabezpečení placené práce pro matku poté, co přestává pečovat o dítě, ale faktické vyřazení ženy z trhu práce.

Formálně nejsou ženy ve čtvrtém roce pobírání rodičovského příspěvku zařazeny do statusu nezaměstnaných, i když jimi fakticky jsou, tedy v případě, že zaměstnavatel nezachová ženě pracovní místo. Tyto ženy se velmi často ocitají mimo trh práce a návrat se stává problematickým. Významným faktorem pro nástup do zaměstnání se v posledních letech stala možnost resp. nemožnost umístit dítě do zařízení předškolní péče, bohužel v případě nepřijetí dítěte do předškolního zařízení je část matek „přinucena“ setrvat v domácnosti.

Dalším významným faktorem je genderové rozdělení rolí v oblasti pracovního uplatnění a rodiny. Zatímco v české společnosti došlo v uplynulých 20 letech k zásadním změnám ekonomických a sociálních podmínek (roste nejistota, náročnost práce i ženská zaměstnanost) i ženských pracovních strategií (větší důraz na ekonomickou aktivitu), nedošlo k paralelním změnám v genderovém rozdělení

rolí - rozdělení péče o děti a domácnost se výrazně nezměnily. V České republice je tradiční orientace žen na rodinu a mužů na práci poměrně silně zakořeněná a akceptovaná. S tradičním pojetím pak souvisí, že za zvládnutí chodu rodiny, rodinných závazků a povinností je zodpovědná v první řadě žena - matka. Ta je v tomto tradičním, dosud převládajícím modelu, je považována za hlavního činitele ve výchově dítěte. Matka se tak ocitá vůči svým potomkům nejen v roli pečovatelky a vychovatelky, ale také osoby, která je považována za nejdůležitější v jejich životě se všemi pozitivními i negativními aspekty, které to s sebou přináší.

Cílem této kapitoly příručky je stručně shrnout možnosti, které rodič vracející se na trh práce po rodičovské dovolené má. Kapitola popisuje alternativní modely pracovního zařazení. Flexibilní formy práce jsou stále oblíbenějším nástrojem pro sladění rodinného a pracovního života a pro udržitelnost zaměstnání i pro osoby pečující o děti mladší 15 let. Při úpravě pracovní doby je možné ušetřit čas a je možné se více věnovat rodině. Stále více zaměstnavatelů zvažuje přizpůsobit podmínky práce, zejména pracovní dobu tak, aby nepřišli o kvalitní kvalifikované pracovníky.

Nejrozšířenějšími formami flexibilní pracovní doby jsou:

- volná pracovní doba
- posun začátku pracovní doby

- posun konce pracovní doby
- částečný pracovní úvazek
- sdílený pracovní úvazek
- zhuštěný pracovní týden
- měsíční pracovní fond
- zkrácené pracovní hodiny
- víkendová práce
- práce na směny

Stále více zaměstnavatelů také podporuje netradiční místa výkonu práce. Práce z domova je oblíbeným nástrojem pro řešení situace, kdy časová a finanční náročnost dopravy do práce je příliš vysoká a nesplňuje očekávání ze zařazení se do pracovního procesu. V případě práce z domova pro zaměstnavatele je nutné dodržovat pravidla, která určí zaměstnavatel a interní nařízení společnosti, pro kterou je práce vykonávána, i když v domácím prostředí.

Při práci z domova pro zaměstnavatele je nutné si nastavit také vlastní pravidla, aby práce z domova byla úspěšná, efektivní a zaměstnavatel byl s odvedenou prací spokojen. Při práci doma se často stane, že některé záležitosti v domácnosti nebo v rodině mají najednou přednost před samotnou prací. Pro vlastní pracovní činnost je žádoucí si určit:

- pracovní dobu,
- místo.

Pracovní dobou rozumíme opravdu čas, po který je práce vykonávána a nelze se v této stanovené době věnovat volno-časovým aktivitám, péči o rodinu a domácím pracím.

Někomu vyhovuje pevně stanová pracovní doba, jiný potřebuje jistou flexibilitu. Pro práci z domova je také žádoucí mít vyčleněno skutečné pracovní místo. Ideální je samostatná pracovna nebo alespoň určená část bytu.

V současné době je také velkým problémem při návratu na trh práce umístění dítěte do předškolního zařízení. I zaměstnavatelé mohou nabídnout různé výhody, aby zaměstnanci na pracovním místě udrželi, a zřizují firemní mateřské školy či jesle. Pokud není možné, aby dítě navštěvovalo mateřskou školu zřízenou státem či obcí, je nutné přistoupit k alternativním formám hlídání, jako jsou mateřské školy soukromé či služby agentur na hlídání dětí. Tady se již však jedná o způsob zajištění hlídání dítěte, který je finančně náročnější a je nutné zvážit, zda se tento typ péče o dítě ekonomicky vyplatí.

Další možnost, jak si poradit se zajištěním péče o dítě, alespoň na několik hodin v týdnu, nabízejí mateřská centra, která jsou často zřízena samotnými rodiči na rodičovské dovolené a nabízejí různé aktivity pro rodiče s dětmi, zájmové kroužky a také hlídání dětí. Při práci z domova mateřská centra pomáhají odstraňovat sociální izolaci, umožňují výměnu zkušeností s ostatními rodiči a v neposlední řadě také nabízejí inspiraci při výchově dětí.

V průběhu projektu jsme spolupracovali s následujícími mateřskými a rodinnými centry:

**Mateřské centrum
Krteček Jeseník o.s.**

Průchodní 154
790 01 Jeseník
www.krtecekjesenik.cz

Občanské sdružení Heřmánci

Náves Svobody 41
783 71 Olomouc – Holice
www.rc-hermanek.cz

Centrum pro rodinu Ráj o.s.

Pavlovice u Přerova 5
751 11 Radslavice
www.raj-pavlovice.cz

IV. PRÁVNÍ AGENDA

Následující řádky přinášejí právní rady. Jedná se o odpovědi na konkrétní dotazy účastníků projektu z oblasti zaměstnatelnosti osob pečujících o děti do 15 let.

Informace jsou platné k datu realizace kulatých stolů v druhé fázi projektu v roce 2012. Aktuální verze příručky a informace k platné legislativě v oblasti zaměstnávání jsou ke stažení na webových stránkách společnosti AUDICA, s.r.o. www.audica.cz, MPSV ČR www.mpsv.cz a portálu Úřadu práce: <http://portal.mpsv.cz/upcr>. Dotazy a odpovědi u Kulatého stolu

1. Mám uzavřenou dohodu o provedení práce při pobírání rodičovského příspěvku u jednoho zaměstnavatele. Je nutná srážková daň do výše příjmu 20.000 za rok?

Při uzavření dohody o provedení práce (DPP) se vyplácí odměna, která podléhá do částky 10.000 Kč měsíčně pouze zdanění, zdravotní a sociální pojištění se z ní odvádí až nad 10.000 Kč měsíčně. Je-li vyplácena odměna z DPP v kalendářním měsíci do výše 5.000 Kč, odvede zaměstnavatel srážkovou daň se sazbou 15 %, tím je daňová povinnost splněna. Je-li odměna z DPP byt i v jednom kalendářním měsíci nad 5.000 Kč, musí zaměstnavatel odvést zálohovou daň a následně je nutné provést její zúčtování v rámci daňového priznání.

2. Mé pětileté dítě je nemocné (celiakie), mám prodloužený rodičovský příspěvek zatím do sedmi let věku dítěte a přitom si mohu přivydělat neomezeně. Mám velice ráda děti. Občas i hlídám jen tak maminkám z okolí děti, které to z různých důvodů potřebují. Slyším z různých stran, ať se tomu věnuji, že existují nějaké programy (sousedská výpomoc), nevím přesně. Touto cestou bych chtěla od vás pomoc:

- kde bych mohla získat nějaké informace v této oblasti,
- na koho se obrátit,
- co to všechno obnáší atd.

Maminky z okolí by přivítaly, kdybych jim to jejich dítě pohlíkala. Někdy jsou případy, že si nemohou dovolit být doma s dítětem, aby neztratily zaměstnání atd. Píši vám jen okrajově, ale určitě víte, o co mi zrovna jde. Zato, že mohu být s dítětem doma, chci pomoci i druhým. Dá se z nějakého programu na to získat penízky?

Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo dne 10. března 2011 do vnějšího připomínkového řízení návrh věcného záměru zákona o službách péče o děti, který reaguje na nedostatečné kapacity současných zařízení a podporuje rozvoj alternativ rodinné péče, rozvoj firemních školek, alternativních předškolních zařízení typu mateřských a rodinných center, ale i institut sousedského hlídání, a vytvářet tak podmínky pro rychlejší návrat pečujících rodičů k výdělečné činnosti.

Návrh věcného záměru zákona obsahuje mimo jiné následující formy péče:

- Poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci – vytvoření nového typu služby péče o děti poskytované rodičem, který zároveň osobně, celodenně a řádně pečuje o vlastní dítě do 7 let věku.

- Podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání – dochází mimo jiné ke snížení věkové hranice ze tří na dva roky věku dítěte, nově jsou také upraveny požadavky na odbornou způsobilost poskytovatele a osob, které o děti přímo pečují, v rámci vázané živnosti „Péče o dítě do 3 let věku“. Úprava odborné způsobilosti a provozních podmínek by mohla mimo jiné umožnit vstup do podnikání širšímu okruhu osob, včetně např. žen nad 50 let věku, které čelí zvýšenému riziku nezaměstnanosti.

- Dětská skupina – vytvoření nového typu služby dlouhodobé péče o děti poskytované na komerčním i nekomerčním základě v zařízení péče o děti. Tento nový typ péče poskytované na komerčním i nekomerčním základě by měl řešit situaci, kdy je pro potenciálního zřizovatele, např. zaměstnavatele nebo obec, vzhledem k poptávce v rámci příslušné věkové kategorie dětí neúčelné zřizovat jesle nebo mateřskou školu. V současné době je zpracováváno paragrafové znění zákona tak, aby navrhované změny mohly začít platit od roku 2013.

3. Jsem na čtyřleté variantě mateřské dovolené. Mohu být zaměstnána (popř. dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce), pokud bude můj syn od 3 let ve školce na 4 hodiny denně, aniž bych přišla o svůj rodičovský příspěvek?

Nejprve musíme rozlišit pojmy „mateřská dovolená“ a „rodičovská dovolená“. Obě patří mezi důležité osobní překážky v práci, tj. zaměstnankyně nemůže po dobu jejich trvání vykonávat u dosavadního zaměstnavatele práci sjednanou v pracovní smlouvě.

Mateřská dovolená přísluší po dobu 28 týdnů v souvislosti s porodem a porodila-li žena zároveň 2 nebo více dětí, po dobu 37 týdnů.

Rodičovská dovolená se poskytuje na žádost zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené, a to v rozsahu, o jaký matka požádá, maximálně však do dne, kdy dítě dosáhne 3 let.

Výše uvedené překážky v práci není možné zaměňovat s rodičovským příspěvkem. **Rodičovský příspěvek je dávkou** státní sociální podpory.

Z toho vyplývá, že „čtyřletá varianta mateřské dovolené“ být nemůže. Může být pouze mateřská dovolená 28 (37) týdnů, rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte a různé formy pobírání rodičovského příspěvku až do doby 4 let věku

dítěte, ale to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220.000 Kč.

V zájmu ochrany zdraví ženy nesmí zaměstnavatel umožnit zaměstnankyni výkon jakékoliv práce po dobu 6 týdnů po porodu. Poté, po zbývajícím dobu **mateřské** dovolené může zaměstnankyně u svého zaměstnavatele vykonávat bez omezení pouze jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě. U jiného zaměstnavatele může vykonávat i stejnou práci, kterou má sjednanou se svým zaměstnavatelem.

V době pobírání rodičovského příspěvku žena pracovat může na jakýkoliv úvazek - zkrácený či plný. Pokud bude pracovat u svého zaměstnavatele, pak jediné, co to bude znamenat, je to, že zaměstnankyně už nebude na rodičovské dovolené, protože se nemůže setkat výkon práce a zároveň překážka v práci.

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Následující tabulka obsahuje přehled situací, kdy je tato podmínka splněna, tedy kdy je nárok na rodičovský příspěvek zachován.

NÁROK NA POBÍRÁNÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU VE VZTAHU K POBYTU DÍTĚTE V ZAŘÍZENÍ DLE VĚKU A ZDRAVOTNÍHO STAVU DÍTĚTE NEBO RODIČE

Věk dítěte	Typ zařízení	Počet hodin/den	Počet hodin/měsíc
dítě do 2 let	jesle/mateřská škola/obdobné zařízení	-	nejvýše 46 hodin
dítě do 4 let	léčebně rehabilitační zařízení/mateřská škola nebo třída pro zdravotně postižené/ jesle se zaměřením na vady sluchu, řeči, na děti tělesně postižené a mentálně retardované	nejvýše 4 hodiny	-
zdravotně postižené dítě do 4 let	jesle/mateřská škola/podobné zařízení	nejvýše 6 hodin	-
dítě do 4 let s rodiči nebo osamělým rodičem závislými na pomoci jiné osoby ve stupni II nebo IV	jesle/mateřská škola/podobné zařízení	nejvýše 4 hodiny	-

Na doplnění ještě uvádím, že úřad práce, jako výplatní orgán rodičovského příspěvku, vůbec nezkoumá, jakým způsobem a kolik korun si maminky vydělávají. Je však vyžadováno potvrzení o tom, že dítě navštěvuje předškolní zařízení. Jsou-li děti hlídány jinou zletilou osobou, např. babičkou, žádné potvrzení se nedokládá.

4. Dobrý den, mám dotaz týkající se nástupu do zaměstnání při pobírání rodičovského příspěvku. Mám smlouvu na dobu neurčitou na plný úvazek a zaměstnavatel potřebuje na určitý časový úsek výpomoc na zkrácený úvazek. Dostala jsem k podpisu pouze dodatek ke smlouvě s tím, že můj úvazek se mění z 1,0 na 0,6. Žádné časové omezení tam není uvedeno a podle zaměstnavatele je vše v pořádku a já po ukončení pobírání rodičovského příspěvku nastoupím opět na úvazek 1,0. Mám obavu, že pokud snížený úvazek není ve smlouvě časově omezen, nemám jistotu, že bude vrácen zpět na 1,0.

Skutečně Vám doporučuji takovou změnu pracovní smlouvy provést na přesně vymezenou dobu, a to písemně. I když Vás zaměstnavatel ujišťuje, že úvazek se sám od sebe vrátí na plný rozsah, nemusí tento svůj ústní slib dodržet. Pamatujte, co je psáno, to je dáno.

5. Jak a kdy nejlépe se mám pokusit zaměstnavatele požádat o zkrácení pracovního úvazku z důvodu

lepšího sladění práce a péče o rodinu. Hypotetická situace: je mi nabízena „srdeční“ pozice, ale na celý úvazek dle povahy práce je jasné, že to nebude 8,5 h/den, ale spíše 10 až 12 hodin. Jako matce od rodiny je mi předem jasné, že to „nedám“, ale přihlásím se, projdu výběrkem a vyberou mne. Raději asi vyčkat konce zkušební doby, že?

Již z Vámi položeného dotazu je zřejmé, že bude nutno trochu taktizovat, vystihnout postoj zaměstnavatele k možnosti sjednání kratších úvazků s ohledem na jeho obor činnosti, rozsah poskytovaných služeb apod. Nárok na zkrácení úvazku není zaručen ze zákona. Jde-li o nové zaměstnání, je možné požádat o vhodnou úpravu pracovní doby hned po podpisu pracovní smlouvy, ale jistější po uplynutí zkušební doby. Vracíte-li se k původnímu zaměstnavateli, zkuste nabídnout oboustrannou užitečnost, tedy Vaše znalosti o práci, kterou jste již vykonávala, spolehlivost a loajalitu, o níž se mohl přesvědčit už před Vaším odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

6. Co jsou vážné provozní důvody (na konkrétních příkladech), které může zaměstnavatel uvést jako důvod pro nevyhovění žádosti ženy o zkrácení pracovního úvazku?

Pojem „vážné provozní důvody“ zákoník práce nedefinuje. V konkrétních případech tyto důvody

posuzuje zaměstnavatel a někdy i soudy při rozhodování sporů. Podle judikatury jde zpravidla o důvody technické či organizační povahy. V každém konkrétním případě pro posouzení vážnosti provozních důvodů je třeba zjistit rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce zaměstnanců i charakter činnosti zaměstnavatele a možnost zastupování. Rozhodující je zejména vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemusí vyhovět Vaší žádosti například tehdy, pokud by kvůli Vaší kratší pracovní době musel přijmout dalšího zaměstnance.

7. Zajímaly by mne zkušenosti ostatních s tím, zda jim zaměstnavatelé umožňují home office - za jakých podmínek, po jaké době zaměstnání apod.

Práce doma (homeworking) stejně jako práce na dálku (teleworking) patří mezi vítané distanční formy práce. Může tak dojít ke sladění individuálních potřeb zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zákoník práce v ustanovení § 317 upravuje podmínky takové práce, tzn., že zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu. Zpravidla je nutné ve větší míře využívat komunikační techniky, např. telekonference, sdílení pracovní plochy, videokonference. Nevýhodou může být malý fyzický kontakt s ostatními pracovníky firmy a z toho vyplývající sociální izolace. Proto je vhodné pořádat pravidelná setkání. Pro práci doma se zpravidla hodí drobné manuální činnosti nebo ruční výroba. Předpokladem je velká míra sebekázně při plnění pracovních úkolů a velmi dobrá organizace práce a rodiny pod jednou střechou, jinak by se mohlo stát, že časté přerušování práce, odbíhání k dětem či odkládání na pozdější hodiny způsobí zhoršení kvality odvedené práce.

8. Jaké jsou zkušenosti či alespoň zamyšlení nad prací „na volné noze“ čili freelancingem?

Freelancer, nebo-li v českých podmínkách „OSVČ“, tj. osoba samostatně výdělečně činná, je profesionál pracující na volné noze, který se nechává najímat na projekty, bez toho aby měl stálého zaměstnavatele. Spíše má okruh lidí a firem, se kterými má dobré zkušenosti, a kteří využívají jeho služeb, pokud je potřebují. Nevýhoda je jen jedna

- nikdo Vám nezaručí pravidelný příjem, neboť OSVČ není v pracovněprávním vztahu. Pozitiva jsou stejná jako u práce na dálku, pracujete, kdy chcete, odkud chcete, projekty které Vám nevyhovují, neděláte, pokud zrovna nejste ve finanční tísní, nabíráte spoustu nových zkušeností, můžete poměrně dobře pracovat pro zahraniční klienty a jste svým vlastním pánem. Tento způsob práce se nejvíc osvědčil v oblasti informačních technologií, překladatelství, ale i řemeslnictví.

Pokud pomineme základní předpoklady jako živnostenský list, pracovitost a chuť dělat věci jinak, je největší potíží shánění zakázek. Naštěstí na internetu se dá najít všechno, a protože freelancing je moderní, existují i specializované freelance portály. Pokud umíte anglicky a děláte práci, kterou lze dělat v globálním měřítku (typicky práce právě v IT), případně vám nevadí cestovat, existují tu zahraniční portály. Je dobré si najít jeden a zde si budovat své dobré jméno.

9. Zaměstnavatel mi drží i po rodičovské dovolené místo. Víím, že to bude náročné hlavně na čas a nejsem si jista, zda to bude „fungovat“ (třeba v práci nebo i doma s dětmi), ale přece jenom to chci zkusit, i kdyby to bylo na nějakou kratší dobu. Už jenom z toho důvodu, abych nešla na pracovní úřad z přímo z rodičovské dovolené. Je nějaká stanovená min. doba, kterou musí být zaměstnán, aby mohla se přihlásit na pracovní úřad?

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání. Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let, doba osobní péče o fyzickou osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby nebo je osobou blízkou pro účely důchodového pojištění, dále doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstva vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu, nebo doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I. V uvedeném případě byste tedy měla nárok na podporu v nezaměstnanosti se započtením náhradní doby zaměstnání spočívající v osobní péči o dítě ve věku do 4 let.

10. Jak mám ukončit pracovní poměr dohodou, podle jakého para-

grafu, aby nebyl problém s pracovním úřadem?

Předpokládám, že se Vám jedná o získání podpory v nezaměstnanosti. Pak je nutné do dohody o rozvázání pracovního poměru uvést tzv. vážné důvody, pro které pracovní poměr končí. Takové důvody uvádí ustanovení § 5 zákona o zaměstnanosti. Jedná se např. o osobní péči o dítě ve věku do 4 let, zdravotní důvody, které znemožňují výkon práce, apod. V opačném případě by Vám náležela nižší podpora (45 %) po celou podpůrčí dobu.

11. Lze domluvit se zaměstnavatelem náhradní volno např. 1 až 2 týdny (např. z důvodu nástupu dítěte do první třídy - naučit jezdit autobusem, vyzvedávat)? Zaměstnavatel s tím musí určitě souhlasit.

Se zaměstnavatelem lze dohodnout jak neplacené volno, tak náhradní volno. Náhradní volno se poskytuje za vykonanou práci přesčas nebo práci ve svátek. S neplaceným volnem zaměstnavatel souhlasit nemusí. Proto Vám doporučuji, před tím, než si o neplacené volno písemně požádáte, zjistěte si stanovisko zaměstnavatele, abyste nebyla zklamaná zamítavou odpovědí.

12. Je nějak omezená celková doba pobírání podpory v nezaměstnanosti?

Zákon o zaměstnanosti omezuje délku pobírání podpory v nezaměstnanosti. Pro uchazeče o zaměstnání do 50 let věku je to 5 měsíců, do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Není však omezeno opakované pobírání podpory v nezaměstnanosti, to ovšem opět za splnění podmínky, že uchazeč o zaměstnání získal v období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

13. Jak je to s podporou v nezaměstnanosti po 4 měsících práce na DPP (2 měsíce) a na pracovní smlouvu (2 měsíce)? Je to dobré nebo práci na tak krátkou dobu nebo tak krátké DPP neberou v potaz – píše se, že musí být člověk zaměstnán alespoň 12 měsíců, aby dostal podporu. Jak je to pak s podporou v nezaměstnanosti po 2 měsících práce? Po dobu DPP si člověk platí sám zdravotní a sociální pojištění?

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Krátkodobá zaměstnání, tj. například práce na DPP, se do této doby nezapočítávají. Při uzavření DPP se vyplácí odměna, která podléhá do částky 10.000 Kč měsíčně pouze zdanění,

zdravotní a sociální pojištění se z ní odvádí až nad 10.000 Kč měsíčně.

14. Jaké jsou podmínky podnikání žen na rodičovské dovolené?

V průběhu rodičovské dovolené i při pobírání rodičovského příspěvku je možné vykonávat samostatnou výdělečnou činnost na základě příslušného živnostenského oprávnění. Musíte však zajistit po dobu práce dohled o dítě další zletilou osobou. Výše daně z příjmů je při podnikání ženy na rodičovské dovolené stejná jako v ostatních případech. Pokud jde o placení sociálního pojištění, jedná se v případě, že osoba samostatně výdělečně činná je poživitelem rodičovského příspěvku, o osobu vykonávající tzv. vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, a má tak povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení jen tehdy, převýší-li její příjmy ze samostatné výdělečné činnosti v kalendářním roce stanovený limit. Pokud jde o zdravotní pojištění, pak v případě, že se rozhodne osoba na rodičovské dovolené začít podnikat, stát za ní již zdravotní pojištění neplatí a osoba samostatně výdělečně činná má povinnost si ho platit sama.

15. Jaké jsou podmínky pro provozování mikrojeslí?

V současné době je připravováno paragrafové znění zákona o službách péče o děti, který reaguje na nedostatečné kapacity současných zařízení a podporuje roz-

voj alternativ rodinné péče, rozvoj firemních školek, alternativních předškolních zařízení typu mateřských a rodinných center, ale i institut sousedského hlídání, a vytvářet tak podmínky pro rychlejší návrat pečujících rodičů k výdělečné činnosti. V navrhované právní úpravě se počítá s podporou služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání i s možností vytváření dětských skupin (nový typ služby dlouhodobé péče o děti poskytované na komerčním i nekomerčním základě v zařízení péče o děti). Příslušná právní úprava by měla platit od roku 2013. V současné době je možné příslušná zařízení zřizovat v rámci vázané živnosti „Péče o dítě do 3 let věku“.

16. Pokud jsem na rodičovské dovolené a můj původní zaměstnavatel je v insolvenční, co mám dělat?

Zaměstnavatel mne informoval, že dostanu výpověď, protože končí. Jak mám dále postupovat? Kdo za mne bude hradit zdravotní a sociální pojištění, mám se hlásit na ÚP? Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele je upravena zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. Ochrana spočívá v přiznání mzdových nároků úřadem práce zaměstnanci, které mu nebyly vyplaceny zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti. Mzdovými nároky se rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměst-

nanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o pracovní činnost, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. Ve Vašem případě by Vám mělo náležet odstupné. Doporučuji celý postup konzultovat s příslušnou pobočkou ÚP. Po skončení pracovního poměru, tj. po uplynutí výpovědní doby, si požádejte o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

17. Jak je to s paragrafem při ošetřování člena rodiny, pokud se jedná o pedagogy? Mohou se rodiče střídat, jak se určuje finanční plnění? Jak s vyčíslením při částečném úvazku a učení pouze v určitých dnech v týdnu?

Pedagogové mají nárok na ošetřovné jako kterýkoliv jiný zaměstnanec. Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že musí ošetřovat nemocného člena domácnosti, nebo pečovat o zdravé dítě mladší 10 let z důvodů, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno, dítěti byla nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla. V témže případě ošetřování náleží ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě ošetřování vystřídají. Vystřídání je však možné jen jednou. Podpůrčí doba u ošetřovného počítá na kalendářní dny a činí nejdéle 9 kalendářních

dnů, u osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů. Výkon práce pouze v určitých dnech na tuto skutečnost tedy nemá žádný vliv, neboť tato dávka se vyplácí v kalendářních dnech. Výše ošetřovného od prvního kalendářního dne činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se pro účely ošetřovného stanoví a redukuje stejným způsobem, jako při výpočtu nemocenského. To znamená, že zkrácený úvazek bude mít vliv na výši této dávky.

18. V práci to dopadlo tak, že mi po ukončení 21 dnů na neschopence dal zaměstnavatel výpověď, dovezl mi to kolega domů, aniž bych o tom předem věděla, tak jsem to odmítla podepsat někde u schránky, ať mi to pošle poštou, zatím mi nic nepřišlo, ale chce vrátit klíče od kanceláře, takže z toho vypadá, že budu muset zůstat na neschopence do začátku mateřské, protože mě teď asi těžko někdo zaměstná.

Pravděpodobně nemáte na mysli výpověď, ale zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Výpověď ze strany zaměstnavatele je v době trvání pracovní neschopnosti zaměstnance obecně zakázaná. Zaměstnavatel rovněž nesmí ukončit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 21 dnech dočasné pracovní neschopnosti



nebo karantény. Po uplynutí této doby je to již možné. Případné ukončení pracovního poměru však nemá vliv na trvání pracovní neschopnosti a budou Vám nadále poskytovány nemocenské dávky až do ukončení pracovní neschopnosti. Doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné i v místě bydliště zaměstnance. Doručení je možné kdekoliv, kde Vás zaměstnavatel zastihne.

V. PŘÍBĚHY ÚČASTNÍK PROJEKTU

V této části příručky nabízíme životní příběhy a osobní zkušenosti účastníků projektu. Jména a okolnosti příběhů byly změněny tak, aby byla znemožněna identifikace popisovaných osob.

zpracovala: Mgr. Terezie Štokrová

1. Paní Jana

Paní Jana je středoškolačka, která vystudovala technickou školu. Práce s moderními technologiemi ji velmi baví, baví ji také práce s lidmi. Podařilo se jí v rámci firmy během několika let svou pracovitostí a zaměřením na cíl dosáhnout vedoucí pozice. Práci věnovala veškerý svůj čas.

Po určité době se s manželem dohodli, že založí rodinu, narodily se jim postupně dvě dcery. Paní Jana se věnovala rodině, výchově dcer a péči o domácnost. I toto ji bavilo. Se zaměstnavatelem zůstávala v kontaktu, někdy pro něj pracovala na dohodu o provedení práce i při rodičovské dovolené.

Jak se blížil nástup do práce, paní Jana kontaktovala zaměstnavatele, zda by jí umožnil práci na částečný úvazek. Nedokázala si představit, jak by zvládala časově náročnou práci a obě dcery. A současně nechtěla být matkou, kterou vidí děti 10 minut před spaním a půl hodiny ráno. Zaměstnavatel toto řešení odmítl.

Paní Jana chtěla nastoupit do práce, do práce na částečný úvazek, kde by se jí dařilo skloubit práci i rodinu.

V rámci projektu RODINA I PRÁCE jsme nabídli paní Janě možnost zapojit se do podpořených pracovních míst. Paní Jana souhlasila, po několika jednáních se setkala se

svým možným zaměstnavatelem. Nabízená práce i pozice se jí líbí. Chce do ní nastoupit po skončení rodičovské dovolené, které se blíží. Odchází ke svému původnímu zaměstnavateli, navrhuje mu rozvázání pracovního poměru, a ten nesouhlasí. Nabízí paní Janě práci v jiné pozici na částečný úvazek. A paní Jana to přijímá.

Komentář

Vybrali jsme schopného člověka, nabídli mu práci, kterou hledá a chce. Poprvé, ale jak jsme následně zjistili ne naposled, jsme „bojovali“ o člověka.

Zaměstnavatel změnil svůj postoj až po konkrétní nabídce pro paní Janu. A nabídl jí více - práci na dobu neurčitou, větší finanční ohodnocení, paní Jana se rozhodla zde zůstat.

Domníváme se, že bez naší nabídky, by k této změně pohledu zaměstnavatele pravděpodobně nedošlo.

Doufáme, že to bude dobrou zkušeností pro zaměstnavatele, i pro paní Janu.

2. Paní Irena

Paní Irena pracovala jako personální ředitelka a manažerka v podnikatelské sféře, práce ji bavila, snažila se v ní dále se vzdělávat. Současně vnímala, že se jí méně daří podpo-

řit změny u lidí, se kterými pracuje. Po určité době se s manželem dohodli, že budou mít druhé dítě, narodil se jim druhý syn, první byl již na střední škole. Paní Irena se věnovala výchově syna, byla oporou pro staršího, začala si uvědomovat, že se nechce vrátit do původní práce, ani nechce si hledat práci ve stejné oblasti u jiné firmy.

Začala uvažovat o kariérní změně, docházela na kurzy a přednášky z různých oblastí, vrátila se k dobrovolnické činnosti, které se věnovala před lety. Postupně si více a více uvědomovala, že potřebuje práci, ve které bude vidět smysl. Kde bude možné se setkat s druhými, podpořit je v jejich vývoji, ovlivnit jejich život.

Paní Irena začala na jaře 2011 intenzivně hledat práci v neziskovém sektoru. Měla (a má) velmi dobré vzdělání, výborné reference, úspěšnou kariéru, přesto nebo proto se v neziskovém sektoru setkávala s nedůvěrou a odmítnutím. V konkurzech postupovala, ale nevyhrála. Zaměstnavatelé se báli finančních nároků, malého kariérního postupu, hovořili s ní o tom, že se jí tam přestane líbit, bude nespokojená.

Práci si paní Irena nakonec našla. Nenechala se odradit. Podařilo se jí uspět v konkurzu u společnosti, pro kterou pracovala jako dobrovolník. Společnost mohla těžit z dlouhodobé znalosti paní Ireny, ona ze znalosti prostředí a klientů.

V nové práci je spokojená a vnímá ji jako smysluplnou.

Komentář

Paní Irenu jsme potkávali v kurzech a při bilanční diagnostice již v době, kdy se rozhodla pro změnu ve své kariéře.

Paní Irena věděla, co nechce, a co hledá. V rámci seminářů jsme nabízeli podporu pro svobodná rozhodnutí tak, aby účastníci mohli udělat nové kroky na své pracovní cestě, i kdyby to byly kroky do neznáma.

Paní Irena nové kroky dělala. Obtížným obdobím byla fáze konkurzů v neziskovém sektoru. Podporovali jsme paní Irenu, aby hledala, otevřeně o sobě mluvila, zdůvodňovala svou potřebu změny, a také, aby vydržela. Práce v neziskové organizaci na poloviční úvazek je pro paní Irenu v současnosti nenahraditelná. Zvládá velmi dobře své pracovní i rodinné povinnosti. Má také prostor sama pro sebe, který je důležitý i pro dlouhodobé udržení se na trhu práce.

3. Paní Radka

Paní Radka přijela na seminář po delším váhání. Byla dva roky na mateřské, tu však strávila jinak než jiné maminky. Většinou s dítětem v nemocnici. O život svého dítěte bojovala spolu s lékaři každý den. Zpočátku většinu společně stráveného času mlčela. Měli jsme

pochybnosti, jestli jí naše semináře zaujaly, jestli jí jsou ku prospěchu... Ale paní Radka byla na nich první a odcházela mezi posledními.

Po určité době se zapojila, velmi dobře zvládala náročnou spolupráci v nesourodém týmu. Nikoho nevylučovala, i když sama s prestižním vysokoškolským vzděláním, měla trpělivost spolupracovat se všemi lidmi ze skupiny. Pomalu také začínala mluvit o sobě, svých pocitech, potřebách a možnostech. Po dvou letech znovu žila běžné věci (na chvíli), šla na „kafe“, popovídala si, prošla si obchody. Nebyla doma nebo v nemocnici.

V průběhu seminářů začaly účastnice rozvíjet své pracovní plány, hledaly zabezpečení pro své děti, hledaly dohody s partnery, manželi, širšími rodinami.

Paní Radka říkala: „To byl jak blesk z čistého nebe. Napadlo mě, že bych taky mohla najít školku pro Kačenku.“

Paní Radka pracovala v těhotenství, měla domluvený částečný úvazek i po narození dítěte (tzv. služby), které by zvládla i s péčí o dítě a střídáním se s manželem. Narození těžce zdravotně postiženého dítěte jí zcela změnilo plány a do své zdravotnické profese se nemohla vrátit.

Paní Radka začala hledat zařízení, které by zvládlo to, co ona zvládala 24 hodin denně, po několika

měsících jej našla a od září tam Kačenku na 8 hodin týdně (2x4 hod) vozí. Považuje tuto dobu za luxus. Zpočátku nevěděla jak si s ním počít. Chodila kolem školky, hlídala telefon.

Stále zvažuje, jak vše skloubit, aby mohla na krátký úvazek nastoupit do práce. Stále má pracovní nabídky. To, co nemá, jsou základní pomůcky, jak lépe zvládat péči o imobilní dceru, která díky svému onemocnění váží ve 3 letech 30 kg.

Komentář

Paní Radka bojuje, je v situaci, kdy každý uhájený osobní čas je velkým ziskem a slouží regeneraci po náročné péči.

Paní Radka díky seminářům se odhodlala udělat další krok ve svém životě. Svěřit své dítě cizím osobám, nepomáhat jim s péčí o něj. Mít čas pro sebe.

Zatím tento čas (který je také velmi krátký) nevyplňuje práci, ale slouží jí jako vodítko. Objevuje další možnosti svého života. A pomalu dozrálo rozhodnutí podělit se o svůj příběh, zkusit udělat další změny.

4. Život mimo centrum

Náš příběh začal na jaře 2010 v nedalekém Znojmě, dojížděly zde šikovné 4 maminky z Víšňové na semináře projektu „Rodina i práce“ vedené společností AUDICA. Byly to ženy činu, zajímaly se o mož-

nosti práce, upřímně ji poměřovaly se svými možnostmi a možnostmi celé rodiny, dokázaly se vzájemně se vyslechnout, ale i si pomoci.

Postupně do podzimu 2011 jsou všechny zaměstnány.

Díky vzájemné spolupráci jedna z nich získala pracovní místo již v průběhu školení.

Další 3 pracovaly a spolupracovaly při různých společenských akcích jak se školou tak s obcí, pořádaly maškarní bály, vedly cvičení pro ženy, rodiče s dětmi, pořádaly plesy. Jedna maminka profesí učitelka dlouhodobě zastupovala ve škole při nemocech kolegů nebo jiných příležitostech, volné místo však zde nebylo, ač byla oboustranná vůle. Postupně však při rozvoji školy a rozvoji komunitního aspektu školy, zjistil ředitel školy, že potřebuje pracovníka, který bude koordinovat akce a služby školy v dané oblasti. Současně přijetím pedagožky si zajistil snazší domluvu zástupů. Škola a městský úřad úzce spolupracují, slovo dalo slovo a starosta a vedení obce zjistili, že v rámci rozvoje turistického ruchu by potřebovali místního člověka, který bude ochoten dlouhodobě a stabilně se věnovat propagaci obce, zajišťování a organizování kulturních akcí. Vhodného člověka našli v další „naší“ mamince.

Obec i škola patřily k jedněm z několika subjektů, kteří jasně věděly, co chtějí a co podpořenými pra-

covními místy získávají.

Život mimo centrum má mnoho úskalí, zde např. vysokou nezaměstnanost, nutnost dojíždět delší cestu za prací. Díky aktivitě vedení obce a školy se splnil maminkám sen. Pracují, mohou skloubit péči o děti, (a nedojíždět).

5. Smysl dobrovolné práce

Paní Marta je mladá maminka, hned po dokončení střední školy se vdala a měla dvě děti. Mateřskou dovolenou plně věnovala svým dětem a manželovi, opravili si malý domeček. Paní Marta chodila s dětmi do klubu rodinného centra. Spřátelila se s dalšími maminkami a pracovníci centra.

Protože měla vystudovanou obchodní akademii, začala brzy pomáhat v centru s administrativou, přípravou dokumentů pro účetní. Zapojovala se více a více. Práce ji bavila, vnímala, že má smysl a je i za ní vidět.

Po určité době se přihlásila na kurz účetnictví. V rámci seminářů RODINA I PRÁCE získala konkrétní a cílenou podporu. Měla pocit, že nezvládne práci účetní, obávala se možné chyby a jejich důsledků.

V seminářích projektu pracovala obdivuhodně konstruktivně, i v situacích, kdy druzí propadali neklidu, Paní Marta věcně ale s druhými zpracovávala úkol. V některých si-

tuacích bylo jasně patrné, že dokáže převzít neoblíbené činnosti ve skupině, současně, že se nejedná o pózu nebo záměrné „holedbání se“.

Paní Marta je skromná, chytrá a pracovitá žena, která dokáže velmi dobře vycházet s druhými. Současně si tyto své kvality velmi málo uvědomovala. Bohužel však neměla žádnou praxi. Měla dvě malé děti a mladé zaměstnané babičky... Při výběrových řízeních se setkávala s odmítáním ze strany zaměstnavatelů, jak vše zvládne, jak si to představuje...

Paní Marta i přes naši podporu klesala na duchu.

Na společných seminářích se paní Marta poznala s vedením nedaleké neziskové organizace a začala jim vypomáhat s vedením jednoho projektu. Pracovníci NNO postupně zjišťovali, co vše paní Marta umí a je ochotná se naučit a již ji nechtěli nechat odejít. Zajistili pro ni dotované místo v rámci projektu RODINA I PRÁCE. A jsou velmi spokojení. Paní Marta získává odbornou praxi a má pestrou práci, o které snila.

6. Trochu jiný život

Paní Lenka je žena středního věku, velmi hezká, kultivovaná dáma, má 4 děti, dlouhodobě se o ně stará sama. Její první manžel odešel a na své 3 děti přispíval sporadicky až vůbec. Po určité době paní Lenka

poznala dalšího muže, zamilovala se a říkala si, že věci se neopakují, koneckonců, je straší, nežijí ve společné domácnosti, o vše se stará sama, tak co.

Navzdory lékařským předpovědím a svému zdravotnímu stavu otěhotněla, partner vztah rychle ukončil.

Paní Lenka se ocitla na prahu čtyřicítky se třemi dospívajícími dětmi, čtvrtým dítětem na cestě a opět sama. Vzchopila se, opět vše zvládla. Narodil se syn, postupně však zjišťovala, že není vše v pořádku, chlapeček byl více nemocný, mnoho dní strávili v nemocnici. Čas běžel a zdravotních obtíží neubývalo, jen s nimi uměli lépe žít a zvládat je, dvě děti dospěly, osamostatnili se. Studují a pracují. Paní Lenka po dohodě se zaměstnavatelem ukončila pracovní poměr, nezvládla by náročnou péči o syna.

V této situaci začala docházet na semináře společnosti AUDICA, byla velmi aktivní, připravovala se na nástup syna do školy a také začala zvažovat, co bude s ním dál. Děti jsou velké, syn bude mít povinnosti a musí již nastříhávat pupeční šňůru...

Došla k závěru i díky cíleným aktivitám projektu, že by zvládla práci na poloviční úvazek. Uvědomila si, že bude muset překonat svůj strach, to že opět začíná a už jí není 20, to, že se změnil trh práce, pokročila nutná znalost techniky a počítačo-

vé gramotnosti. V mnoha ohledech se jednalo o průkopnici v seminářích, nikdy se nevzdávala, přicházela mnohdy s poslední korunou v kapse, ale nikdy si nestěžovala.

V další fázi projektu jsme si uvědomili, že máme možnost paní Lenku podpořit, měla odborné vzdělání, které hledal jeden zaměstnavatel, mohla jej využít ve velmi chráněném prostředí (administrativy zdravotnického zařízení). Zajásali jsme. Konečně nebudeme jen hořet, ale můžeme pomoci!

Paní Lenku jsme následně kontaktovali s nabídkou, nemohla se s námi z rodinných důvodů setkat dříve než za měsíc. Po podrobných informacích si vyžádala několik dní na rozmyšlenou.

Vdaný termín jsme obdrželi práci odmítající email.

Pomoc přišla příliš pozdě, paní Lenka již nenašla skutečné síly zkusit se znovu zařadit a převzít zodpovědnost za svůj život do svých rukou.

7. Žijeme jen jednou

Paní Klára je žena činu, při setkání s ní jsem vždy zvažovala, jak to, že věci nestíhám, mám jen jedno dítě a cítím se vyčerpaná?

Paní Klára má dětí pět, říká, že obtížné to bylo jen s prvními dvěma. Dnes její děti studují, pracují, zapojují se do aktivit společenského života.

Paní Klára pracovala v pomáhající profesi jako zdravotní sestra, postupně zjistila, že chce pomáhat a pracovat s lidmi dále, ale potřebuje danou práci skloubit s rodinou. Chce pracovat jen na jednu směnu. Paní Klára postupně začala vést kluby pro rodiče s dětmi, organizovat tábory, až zjistila, že jí práce roste pod rukama, má zájemce o kluby, tábory, ale nemůže je všechny uspokojit. Setkávala se s různými lidmi, a zjistila, že její představy nejlépe odpovídají sociálním službám - aktivizační službě pro rodiny. Spolu s manželem jej začali s pomocí dalších budovat, až vytvořili centrum služeb z bývalé fary v malé obci na Přerovsku. Společně v něm pracují a vytváří prostředí přátelské pro rodinu, nabízí mnoho programů jak pro ženy, muže a jejich děti.

Paní Klára je hnací silou zařízení i jeho vizionářem. Dokáže spojit myšlenku s jejím provedením. Přesto, že z mého pohledu jsme se nemohly poměřovat, paní Klára se vždy aktivně a podpůrně pro druhé zapojovala do programu seminářů, svou zkušenost sladění práce a rodiny vnášela lehce a s úsměvem. Díky seminářům získala pro svou organizaci podpořená místa, které pomohly profesionalizovat zatím dobrovolnou činnost spolupracovníků. Získala více času, i jistoty pro činnost jejich centra.

Paní Klára má heslo, žijeme jen jednou a tak nesmí být náš život jen pro nás. A plní jej!

8. Život se sportem

Paní Marie je 35 letá žena, v současnosti je ve složité osobní a rodinné situaci, rozvádí se, stará se sama o dvě předškolní děti. Paní Marie je milá, příjemně vystupuje. Hledala si intenzivně práci jako účetní, fakturantka, provozní. Práci, kterou by zvládla i s péčí o děti. V seminářích se vždy zajímala o své možnosti, reálnou situaci. Dlouho jsme si jako lektoři nebyli vědomi vážnosti situace paní Marie. Jen místy probleskly informace o manželově pití, finančních obtížích rodiny, o nutnosti vše táhnout sama. Paní Marie informace řekla, nestěžovala si, nerozčilovala se. Své problémy řešila konstruktivně.

Paní Marie při hledání práce a komunikaci se svými přáteli, dostala nabídku od své známé, která v určitém životním období procházela stejnými zkušenostmi. Jednalo se o práci účetní, s tím, že tato známá a majitelka firmy jí bude poskytovat také supervizi její práce.

Paní Marie díky své schopnosti být otevřená, realisticky zvládat své obtíže a možnostem projektu i podpoře, kterou získala, si našla rychle práci v regionu s jednou z nejvyšších nezaměstnaností v republice.

Paní Marie je aktivní sportovkyně, věnuje se horolezectví, atletice, cyklistice. Ze sportu čerpá sílu jít dál a také zkušenost nevzdávat se.

Komentář:

Paní Marie dokázala najít svou vnitřní sílu, dokázala sdílet své starosti a ptát se druhých. Dostala nabídku, kterou přijala jako výzvu. Tuto výzvu postupně zdolává.

Semináře, koučování a poradenství jí výrazně povzbudilo a pomohlo najít vhodnou cestu pro sladění rodiny a práce, pro zvládnutí náročné životní situace.

Paní Marii i nadále držíme pěsti!

VI. KOUČOVÁNÍ, ZKUŠENOSTI Z PRAXE

zpracovala: Bc. Pavlína Langerová

V rámci projektu „Rodina i práce“ bylo v rámci klíčových aktivit projektu účastnicím poskytnuto i koučování odborným koučem. Koučování bylo do projektu zařazeno jako metoda osobního rozvoje, která má za cíl uvolnit potenciál člověka, umožnit maximalizovat jeho výkon a pomáhat mu učit se.

Koučování se v průběhu projektu ukázalo jako velice prospěšné, vedlo ke zvýšení sebereflexe, rychlému rozvoji pracovních schopností a dovedností, které zvláště u skupiny účastníků projektu bylo nutné opětovně posílit po jejich dlouhodobějším působení na rodičovské dovolené. Již v prvních měsících docházelo nejenom k rozvoji osobnosti a dovedností účastníků projektu, ale i k rozvoji organizací, ve které probíhala praxe účastníků. Při působení na praxi byly využity a prohloubeny nově získané dovednosti jednotlivých účastníků a úspěch v zaměstnání přispěl k jejich osobní spokojenosti a další sebe motivaci. Účastníci ocenili, že koučování bylo založeno na důvěře a respektování každého jednotlivce a jeho individuálních potřeb. V průběhu koučování bylo důležité u účastníků projektu postupně změnit dlouholeté autoritativní stereotypy a návyky získané v předchozím zaměstnání. Kouč v průběhu koučování vystupoval jako

manažer, který neautoritativně, ne-direktivně vedl jednotlivé účastníky a podporoval jejich sebevědomí, komunikační dovednosti a sociální citlivost pro potřeby nasmlouvaných zaměstnavatelů. Tím koučovaným pomáhal rozvíjet jejich profesionální a osobní dovednosti.

Kouč po celou dobu projektu postupoval podle metodiky G.R.O.W., což je model koučování podle Johna Whitmora. Pro přehlednost zde uvádíme stručnou charakteristiku tohoto modelu koučování:

G (Goal) – stanovte si **CÍL**, čeho chcete dosáhnout

- definujte co nejpodrobněji, čeho chcete dosáhnout z hlediska dlouhodobého i krátkodobého. Cíl popisujte v přítomném čase, jako byste jej před sebou již viděli.

R (Reality) – zjistěte skutečný stav věci: **REALITU**

- popište současný stav, hledejte souvislosti, šetřete hodnocením, všimněte si i drobností, jděte pod povrch jevů a událostí.

O (Options) – nalezněte všechny **MOŽNOSTI**

- hledejte kreativně všechny možné alternativní strategie nebo postupy.

W (What, When, Who, Will) - VOLBY

- z nalezených alternativ zvolte jednu a rozhodněte se, kdo, co a kdy udělá. Důležité je zde ověřit vůli či odhodlání zainteresovaných skutečně žádat kroky učinit.

Zařazení metody koučování do projektu bylo inovativním prvkem pro práci s cílovou skupinou, který se prokázal jako velice užitečný nástroj pro prohloubení znalostí účastníků, které jednotlivci získali v průběhu vzdělávacích seminářů. Zpětná vazba od koučovaných účastníků potvrdila potenciál, který metoda koučování má a který byl od této metody v průběhu projektu očekáván.

VII. EVALUACE, PRÍNOS PROJEKTU

V rámci projektu byla pro dvacet vybraných účastníků zprostředkována pracovní místa. Zaměstnavatelům z regionů byl nabídnut příspěvek na pracovní místo, který pokrýval práci na půl úvazku na půl roku. Všech dvacet míst bylo plně využito. Zde přinášíme názory a hodnocení zástupců tří vybraných zaměstnavatelů:

Zhodnocení přínosu projektu Rodina i práce z pohledu zaměstnavatele

Společnost MEK-IN, zabývající se poskytováním komplexních služeb

v oblasti vzdělávání, poradenství, rozvoje týmů a firemních akcí, rozšířila od listopadu 2011 svou působnost. V Jeseníku vybudovala nový back office, který má na starosti přípravu podkladů pro školení a následnou distribuci lektorům. K rozvoji své činnosti využila absolventku vzdělávacích kurzů z projektu Rodina i práce, která po zaškolení zastává pozici administrativní pracovníce a asistentky.

Asistentka se významně podílí na chodu organizace, postupně získává samostatnost a uplatňuje své organizační schopnosti. Aktivně využívá své znalosti práce na PC při přípravě podkladů pro školení včetně tisku a kompletace pracovních materiálů a školicích manuálů. Úzce spolupracuje s jednotlivými projektovými manažery a přináší i své návrhy a podněty. Díky kurzům z projektu Rodina i práce je schopna úspěšně komunikovat s obchodními partnery a vystupovat reprezentativně.

Z pohledu zaměstnavatele je pro naši společnost významnou podporou pro rozjetí činnosti naší nové pobočky. V budoucnu počítáme s její pracovní pozicí, s tím, že je pravděpodobnost jejího kariérního postupu na pozici samostatné projektové manažerky.

V oblasti Jesenicka je velká míra nezaměstnanosti, proto jakákoliv podpora tohoto typu je velice vítaná.

Firma ProfiExit, s.r.o. se zabývá internetovým prodejem elektronického zboží, překladatelskou činností a vývojem softwaru a služeb v oboru informačních technologií.

Podporu z projektu Rodina i práce naše společnost využila k vytvoření nové pracovní pozice Asistentky internetového prodeje. Po zaškolení asistentka aktivně pracuje na vyřizování poptávek a objednávek přes internet, kontrole plateb a následně přípravě zásilek pro klienty. Má na starosti korespondenci s obchodními partnery. Podílí se i na přípravě uživatelských příruček.

Pro naši společnost je významným přínosem a přispěla ke zkvalitnění práce – zrychlení vyřizovaných objednávek a nárůstu prodeje.

Pracovnice uplatnila svoje znalosti z kurzů projektu Rodina i práce a práce na zkrácený úvazek jí pomohla k postupnému návratu na trh práce.

Chtěla bych za o.s. Heřmánci poděkovat AUDICA, s.r.o., za možnost realizovat kurz pro rodiče s malými dětmi. Všechny účastnice byly s náplní i organizací velmi spokojené, také využily možnosti aktivně se účastnit Kulatého stolu.

Z pohledu zaměstnavatele jsme získali v o.s. Heřmánci dvě nové pracovní síly, každou na 0,5 úvazku. Obě nové zaměstnankyně se v průběhu letní praxe seznámily

s chodem organizace a byly jim zodpovězeny otázky a náměty k dalšímu pracovnímu uplatnění. Od září pak nastoupily do reálného zaměstnání. V rámci firemní strategie na podporu sladování rodinného, pracovního a osobního života mají obě pružnou pracovní dobu, možnost teleworkingu, využití hlídání dětí, zapojení do programu Zdravý podnik – benefity na podporu zdraví, atd. Pro chod Heřmáncu mají obě velmi pozitivní přínos.

První pracuje na pozici lektorka angličtiny a volnočasových aktivit. Vede kroužky angličtiny pro předškolní děti, děti školního věku a dospělé různých stupňů pokročilosti. V praxi uplatňuje metodu Direct English ve spolupráci s London Avalon School, kterou si její žáci pochvalují. Dále se průběžně vzdělává. Kromě angličtiny má na starosti ještě knihovnu – katalogizaci, tipy a objednávky nových publikací, evidenci výpůjček, čtenářský klub – pravidelné programy na podporu čtenářské gramotnosti a rozvoj a posilování čtenářských kompetencí od útlého věku, aktivní zapojení Heřmáncu do celorepublikové kampaně „Celé Česko čte dětem“ a nový program „Soboty pro táty“ – víkendovou hernu s programem pro rodiče s malými dětmi. S její prací jsme velmi spokojeni a doufáme, že ve spolupráci budeme pokračovat i po ukončení projektu.

Druhá zaměstnankyně pracuje na administrativní pozici. Má na starosti komunikaci, propagaci RC, komunikaci v rámci týmu a nezbytnou administrativu nutnou pro chod herny rodinného centra. Pomáhá při administrativě projektů a v případě potřeby se zapojuje i do chodu herny a přímé práce s klienty. I s touto zaměstnankyní chceme nadále spolupracovat, s ohledem na problémy financování neziskového sektoru eventuálně na dobrovolnické pozici.

V prostorách CPR Ráj se konaly 2 kurzy projektu Rodina i práce. Jeden v našich prostorách v Přerově, druhý v Pavlovicích u Přerova. Velmi jsme uvítali možnost takového typu vzdělávání jak pro naše klientky, tak pro naše spolupracovnice a dobrovolnice a také pro jednoho tatínka - klienta. Každý to pro sebe zhodnotil velkým plusem. Další velkou radost jsme pak měli, když jsme dostali průběžně 5 podpořených pracovních míst - každé na 1/2 úvazku na 1/2 roku. V roce, kdy jsme měli o 50 % snížené státní dotace na naše projekty to bylo ohromnou pomocí. Naše organizace mohla dál pokračovat ve svém rozvoji a mohli jsme realizovat řadu pěkných programů pro naše klienty, které by byly bez podpořených pracovních míst obtížně realizovatelné. Také se díky podpořeným místům můžeme připravovat na rozšíření našich služeb. Jsme za tento projekt moc vděční.

Děkujeme všem zaměstnavatelům, kteří s námi v rámci projektu na zajištění pracovních míst spolupracovali. Věříme, že zaměstnání účastníků projektu splnilo jejich očekávání a bylo přínosem pro jejich organizaci i pro ně samotné. Doufáme, že se podaří v některých případech nastartovat dlouhodobější spolupráci.

Seznam zaměstnavatelů:

AUDICA, s.r.o. Brno
ProfiExit s.r.o. Brno
Neuroprogress, Ludmila
Leinweberová, Brno
Lenka Špangerová, Jeseník
MEK-IN, s.r.o. pobočka Jeseník
MC Krteček, Jeseník
JAS ČR, a.s. Jihlava
o.s. Heřmánci, Olomouc
FEMMA s.r.o., Olomouc
CPR Ráj o.s. Pavlovice u Přerova
Obec Pavlovice u Přerova
Městys Višňové
ZŠ a MŠ Višňové
CPR Jitřenka o.s. Hranice

Přínos projektu pro účastnice.

Positivní reakce se objevují v každém evaluačním dotazníku, zvláště obohacení absolvováním jednotlivých témat, od úvodního:

1. aktivizačního a motivačního semináře
2. jak pozvednout sebevědomí
3. komunikační dovednosti
4. umění sebe prezentace
5. řešení konfliktů
6. práce v týmu a sebeprosazení
7. zvládání stresu a zacházení s negativními emocemi
8. práce s časem
9. zpracování individuálního plánu vedoucího k nalezení uplatnění na trhu práce

Po skončení projektu jsme dostali i spontánní pozitivní písemné reakce:

Jako účastnice projektu „Rodina i práce“ realizovaného společností AUDICA, s.r.o., jsem získala na 6 měsíců pracovní pozici na polooviční úvazek v Rodinném centru Heřmánek v Olomouci. Pracuji zde jako lektorka anglického jazyka a volnočasových aktivit, vedu především kurzy anglického jazyka pro děti a dospělé, sobotní hernu pro rodiče s malými dětmi, jsem zodpovědná za objednávku a vedení evidence knih v knihovničce rodinného centra a zajišťuji propagaci centra přes Facebook.

Do zaměstnání jsem nastoupila 1. září 2011 poté, co jsem během července a srpna 2011 absolvovala 40-ti hodinovou praxi, kdy jsem

se seznamovala s chodem centra a svými povinnostmi. Práce mě od začátku velmi baví a naplňuje, vedení centra i klienti jsou s mou prací spokojeni, což mi dodává příjemný pocit z dobře odvedené práce i spoustu pozitivní motivace. Velmi dobře na mne po celou dobu mého úvazku působily i vzájemné mezilidské vztahy v centru, příjemná atmosféra a milé jednání – v takovém prostředí se vždy příjemně pracuje.

Ačkoliv bylo z počátku poměrně náročné skloubit péči o malé dítě s 20-ti hodinovým úvazkem v centru, nakonec se mi díky pomoci rodiny a vstřícnosti vedení centra, které mi umožnilo pracovat částečně z domova, podařilo vše sladit bez zbytečného stresu. Tato zkušenost mi zároveň pomohla naučit se plánovat si svůj čas a mnohdy i čas ostatních, především manžel, bez jehož zapojení do péče o syna bych nedovedla vše takto skloubit.

V budoucnu bych určitě chtěla ve spolupráci s rodinným centrem pokračovat, pravděpodobně formou obchodní spolupráce na živnostenský list. Závěrem bych chtěla společnosti AUDICA i Heřmánku poděkovat za tuto úžasnou příležitost realizovat se během rodičovské dovolené ve svém oboru a ráda bych dodala, jak by to bylo úžasné, kdyby bylo více takovýchto osvědčených zaměstnavatelů, kteří podporují pracující maminky s malými dětmi.

Mgr. Martina Kurfürstová
V Olomouci dne 20. 1. 2012

Z mailové korespondence:

Paní Jana Brázdová: „Jestli Vás můžu požádat o předání vzkazu paní Pavlíně Langerové a Janě Hubové a vlastně všem, kteří za námi do Znojma jezdily, že bych jim chtěla velice poděkovat za příležitost půl roku pracovat na podpořeném místě a tím získat praxi i zkušenosti. Bylo to pro mě velice zajímavé a získala jsem mnoho dovedností, které by se mi do budoucna mohly hodit.

Všechny Vás zdravím a těším se na další setkání.“

Paní Hana Jelínková: „Chtěla bych Vám všem poděkovat za příležitost pracovat v Základní škole ve Višňovém.

Byla to pro mě velmi příjemná zkušenost a získání nových informací a dovedností. Je mi líto, že půl roku uběhlo tak rychle a skončila jsem!!! Pan ředitel Jiří Beran byl velice výborným nadřízeným, předal a ukázal mně mnoho nových informací a se vším poradil a pomohl. Ve škole jsem byla moc spokojená !!!!

Jinak zkouším hledat práci, ale zatím se nazadařilo.

Děkuji Vám ještě jednou za tuto příležitost !!!!“

VII. ZÁVĚR

Jako jednatelka společnosti AUDICA, s.r.o., která byla po dva roky nositelem projektu „Rodina i práce“, bych na tomto místě chtěla poděkovat celému realizačnímu týmu projektu, zejména projektové manažerce Mgr. Janě Hubové, která mne téměř před třemi lety oslovila ohledně možné spolupráce. Postupnými kroky, dlouhými diskusemi a jednáními jsme dospěly k formátu projektu tak, jak byl nakonec realizován. Členkami realizačního týmu dále byly Iva Šoupalová, Jitka Radková, Ing. Martina Ježková, Mgr. Terezie Štokrová, které jsou zároveň rodiči pečujícími o děti do 15 let věku a vnesly do projektu i své osobní zkušenosti.

Cílem projektu, jak byl popsán na předcházejících stranách, bylo pomoci stále ohroženější skupině rodičů s malými dětmi, kteří se chtějí úspěšně vrátit na trh práce. V současné době o jejich služby je stále menší zájem a jsou upřednostňováni pracovníci bez závazků a omezení.

Jako členka Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jsem v obecnějším měřítku chtěla upozornit na problematiku, se kterou se v dnešní společnosti setkáváme stále častěji, a to na vzrůstající počet nezaměstnaných rodičů, zejména žen, které pečují o děti mladší 15 let.

Moje osobní zkušenosti jako lektora a kouče s touto cílovou skupinou jsou vesměs velmi pozitivní. Motivace a chuť pracovat a zařadit se zpět do pracovního procesu po rodičovské dovolené je u této skupiny velmi vysoká. Ráda bych poděkovala také všem účastnicím a účastníkům projektu, které jsem jako lektor i kouč vedla při prvních krůčcích v jejich návratu do pracovního procesu, zejména při znovu získávání prezentačních a komunikačních dovedností. Cení si zvláště jejich odhodlání při sladování jejich rodinného života s možným pracovním prostředím.

Bc. Pavlína Langerová
únor 2012

Audica



AUDICA, s.r.o.
Bašty 6
602 00 Brno

www.audica.cz