



Metodika

sdílení zkušeností v oblasti
pracovního uplatnění cizinců

Projekt **Využití potenciálu a kvalifikace imigrantů na českém pracovním trhu**,
CZ1.04/5.1.01/77.00292 financovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím
Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



Obsah

Úvod: Proměny charakteru migrace do Česka a nové potřeby v oblasti integrace cizinců na trh práce	5
Komu je publikace určena?	5
Metodika – cíle a pozadí vzniku	5
Struktura publikace a členění jednotlivých kapitol	5
1. PRACOVNÍ PORADENSTVÍ	6
a) Kariérové/pracovní poradenství – obecné	7
Informace o legislativě spjaté se zaměstnáváním v ČR	7
Kde a jak hledat práci	8
Agenturní zaměstnávání	8
Jak reagovat na nabídku práce	8
b) Kariérové/pracovní poradenství – skupinové	9
c) Kariérové/pracovní poradenství – individuální	10
Individuální plán	10
Portfolio	10
Příprava na pohovor	11
d) Rozvoj soft skills	12
Komunikační dovednosti	13
Prezentační dovednosti	13
Flexibilita, kreativita, aktivní přístup	14
e) Assessment center (AC)	14
Vybrané projekty	15
Změňte to!	15
Assessment centrum (AC) pro migranty a migrantky	17
Užitečné odkazy	19
Další projekty ČR	19
Materiály v češtině	20
Materiály zahraniční	21
2. VZDĚLÁVÁNÍ (ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE)	21
Case study	21
a) Rekvalifikace	22
b) Nostrifikace	22
Praktické rady	23
c) Kurzy českého jazyka	23
Vybrané projekty	23
PUSH UP	23
Čeština do práce	25
Vybrané kurzy	26
Důležité odkazy	27

Další projekty	27
Materiály v češtině	28
3. EMPOWERMENT	28
Case study	28
Vybrané projekty	29
Máte šanci zapojit se!	29
4. NASTARTOVÁNÍ VLASTNÍHO PODNIKÁNÍ	31
Case study	31
Povinnosti podnikatele – fyzické osoby	32
Pobytové oprávnění	33
Registrace na úřady a potřebné formuláře	33
Vybrané projekty	34
Podnikání jako cesta ze sociálního vyloučení	34
NYP BUSINESS SERVICES	35
Další zahraniční projekty	36
Materiály v češtině	37
Další odkazy	37
Důležité kontakty	37
5. MENTORINK A KOUČINK	38
Case study	38
Vybrané projekty	38
Mentoring for migrants	38
Samen inburgeren / Spolu se integrovat	40
Další projekty	41
Materiály	41
6. NETWORKING (SÍŤOVÁNÍ)	41
Case study	41
Vybrané projekty	42
Platforma migrantů	42
Další užitečné odkazy ČR	43
Další projekty ČR	43
Další projekty zahraniční	44
7. DALŠÍ METODY PRÁCE S CIZINCI – TERÉNNÍ PRÁCE, INTERKULTURNÍ ASISTENCE A KOMUNITNÍ / SOCIÁLNÍ TLUMOČENÍ	45
Case study	45
a) Streetwork (terénní práce)	45
Specifika terénní práce s cizinci	46
Vybrané projekty	47

Terénní práce s migranty žijícími na území hl. m. Prahy	47
Další užitečné odkazy ČR	48
Další projekty ČR	48
Další materiály	48
b) Komunitní tlumočníci a interkulturní asistenti	48
Vybrané projekty	49
Sociální tlumočení ve styku s cizinci	49
Další projekty ČR	50
8. DIVERSITY MANAGEMENT	51
Příklady z praxe: pestré společnosti v ČR	51
Sociokulturní kurzy	51
Projekty ČR	52
Projekty zahraniční	52
Materiály české	52
Materiály zahraniční	52
9. MÉDIA A JEJICH VLIV NA PRACOVNÍ MOBILITU CIZINCŮ	52
Case study	52
Český tisk a zaměstnávání cizinců / Stereotypy a jejich vliv na pracovní mobilitu	53
Jak se o cizincích nepíše	53
Informační role médií	53
Vybrané projekty	54
Vytvořme různorodá média!	54
Další projekty ČR	55
Příručky, publikace a další materiály	55
O cizincích jinak	56
Jeden svět	56
Migration for media net	57
0 organizaci MKC Praha a zahraničních partnerech	58
Externí konzultanti	59

DVD příloha: přehled témat ve formě prezentací



Úvod: Proměny charakteru migrace do Česka a nové potřeby v oblasti integrace cizinců na trh práce

Vzhledem ke složení cizinecké populace v České republice, které se v mnohém liší od složení cizinecké populace v západních zemích, se Česká republika doposud nemusela příliš intenzivně zabývat pracovní mobilitou a otázkou využití kvalifikace imigrantů. Migrace v Česku měla až doposud převážně pracovní charakter. Cizinci zde pobývali zejména na základě pracovního nebo živnostenského povolení, z čehož plyne i skutečnost, že většina z nich pracuje a odvádí daně a pouze velmi zanedbatelná menšina pobírá jakékoliv sociální dávky.

Až doposud měla migrace do Česka také spíše dočasný charakter a zdálo se, že cizinci zde pracující po nějaké době odejdou zpátky do své vlasti. Tato situace se dnes však již mění. Na jedné straně přibývá jak cizinců, kteří se v Česku usazují trvale, tak těch, kteří do Česka přicházejí na základě sloučení s rodinným příslušníkem. V případě cizinců, kteří jsou držiteli trvalého pobytu a kterým se tímto otevírají nové možnosti pro uplatnění na trhu práce, lze předpokládat, že jejich zájem o využití jejich kvalifikace a dovedností bude narůstat. V případě skupiny patřící do kategorie sloučení rodinní příslušníci, jejich vyhlídky na pracovní uplatnění jsou v současnosti nejasné, lze zase předpokládat větší potřebu podpory týkající se kariérního poradenství při integraci na trh práce. Z výše uvedeného je zřejmé, že otázka podpory pracovní mobility a využití pracovního potenciálu migrantů bude v budoucnosti rozhodujícím momentem v otázce integrace cizinců a že rozhodnutí o tom, jak tento problém uchopíme, bude stěžejní pro celkový rozvoj naší společnosti.

Komu je publikace určena?

Publikace, kterou máte před sebou, má sloužit zejména zaměstnancům neziskových organizací, kteří pracují v přímé práci s cizinci (zejména v oblasti pracovního poradenství), ale také tvůrcům politik a strategických a koncepčních dokumentů v oblasti integrace cizinců. Kromě konkrétních nástrojů a metod z oblasti pracovní integrace cizinců/pro přímou práci s cizinci publikace obsahuje také výčet některých úspěšných projektů řešících problematiku pracovního uplatnění cizinců. Věříme, že podrobný rozbor těchto příkladů dobré praxe bude moci posloužit jako zdroj inspirace jak pro realizátory a zadavatele projektů, tak pro ty, kteří například mohou ovlivnit zaměření dotačních programů, jejichž cílovou skupinou jsou cizinci.

Metodika – cíle a pozadí vzniku

Smyslem předkládané metodiky je poskytnout těm, kteří se věnují pracovnímu poradenství pro cizince, nástroj sloužící k usnadnění a zkvalitnění jejich práce. Z tohoto důvodu metodika obsahuje popis konkrétních nástrojů a metod využívaných jak v poradenství určeném pro cizince, tak v kariérním poradenství jako takovém. Vzhledem k velkému množství již existujících materiálů, které byly na toto téma zpracovány, nebylo naším záměrem poskytnout detailní rozbor jednotlivých nástrojů a metod. Naším cílem bylo jednotlivé nástroje a metody obecně popsat, případně kriticky zhodnotit, a ke každému tématu uvést vhodné odkazy týkající se důležitých kontaktů a existujících materiálů. Kromě toho jsou jednotlivé nástroje a metody doplněny o výčet nejzajímavějších projektů, které se k nim tematicky vztahují. Projekty byly vybrány s velkou pečlivostí a na základě konzultací s experty a pracovníky v terénu. Naším záměrem bylo kriticky zhodnotit jejich efektivnost, popsat jejich realizaci v praxi, včetně finanční stránky věci, i to, jak řešit případné problémy, které se v průběhu jejich realizace objevily. Doufáme, že tento soupis projektů poslouží jako inspirace pro ty, kdo by rádi přispěli k řešení daného problému realizací nebo financováním dalších projektů v oblasti integrace cizinců do společnosti a na trh práce. Věříme také, že následující přehled bude vhodným vodítkem pro tvůrce lokálních i národních politik a strategických a koncepčních dokumentů při jejich snaze o hledání vhodných nástrojů a metod k zapojení migrantů na trhu práce a ke zvýšení jejich kariérní mobility.

Pro větší názornost a oživení textu jsou k jednotlivým nástrojům a metodám přiřazeny příběhy konkrétních lidí, kteří mají zkušenosti s hledáním práce v České republice. Ty byly shromážděny v rámci výzkumu „Bariéry na pracovním trhu v ČR“, který je součástí projektu „Využití kvalifikace imigrantů“.

Struktura publikace a členění jednotlivých kapitol

Publikace je členěna do devíti kapitol. Část kapitol se vztahuje k jednotlivým nástrojům a metodám využívaným jak v pracovním poradenství, tak při dosažení cílů zaměřených na zvýšení pracovní mobility (i)migrantů. Naší snahou bylo podat tyto informace co nejsrozumitelněji a nejplastičtěji. Z tohoto důvodu jsme zvolili členění těchto kapitol následujícím

způsobem: 1. představení konkrétního životního příběhu cizince
2. stručný popis jednotlivých nástrojů a metod včetně uvedení

hlavních cílů 3. rozbor tematicky blízkých projektů. Informace
v těchto kapitolách jsou také dále doplněny o užitečné odkazy.



1. PRACOVNÍ PORADENSTVÍ

Paní Kateryna má vystudovaný Moskevský kulturní institut, obor psychologie. Do České republiky přišla v roce 2009 – její děti studovaly a výše platu na Ukrajině by nestačila na zajištění jejich studia. První práci v ČR si našla přes ukrajinskou agenturu, o které se dozvěděla přes své známé. Dodává, že z počátku je těžké zařídit si osobně potřebné dokumenty – překážkou je především neznalost místní legislativy a jazyková bariéra. Přišlo jí tak lepší vyřešit vše za pomoci placených „prostředníků“. Věřila tak, že vše bude legislativně správně. Až po dvou letech zjistila, že je možné se obrátit na nestátní neziskové organizace (NNO), které jí mohou s řadou záležitostí pomoci bezplatně.

Její první prací bylo balení zboží v obchodních řetězcích, později si zařídila živnostenský list. Živnostenský list si již byla schopna zajistit sama, nechtěla se jí dál platit peníze „prostředníkům“, v českém prostředí se navíc už lépe vyznala.

Momentálně se snaží nalézt práci v oboru – na Ukrajině pracovala v mateřské školce a ráda by se ke své profesi vrátila. Rozeslala již několik životopisů, s hledáním práce v oboru jí pomáhá NNO. NNO zkontaktovala sama. Jak říká, uvědomuje si, že člověk musí vyvíjet vlastní aktivitu, aby si našel vhodnou práci. Dříve si ze své iniciativy obvolala několik MŠ, aby se informovala o možnostech a podmínkách zaměstnání.

Díky NNO se paní Kateryna naučila psát životopis a vyhledávat práci. Za pomoci NNO se rovněž snaží najít si odpovídající profesi s ohledem na své vzdělání a zkušenosti.

Paní Kateryna je velmi aktivní při hledání práce i zajišťování si potřebných dokumentů. I ona se však zcela neobejde bez odborné podpory – minimálně ve formě obdržení základních informací.

Trh práce a jeho fungování není ve všech zemích stejný, a pro cizince tak může být značnou překážkou v pracovním růstu, rozvoji či vůbec v zapojení se na trh práce v ČR i řada odlišností, se kterými se v českém pracovním prostředí setkávají. Nejedná

se pouze o legislativní rámec, ale rovněž o znalosti spojené s hledáním práce, jako je tvorba CV, motivačního dopisu, možnost vyhledávání volných pracovních míst či forma a průběh samotného přijímacího pohovoru. Zvládnout úspěšně formální stránku věci není jediným kritériem pro přijetí – důležité je rovněž vystupování a první dojem, který zájemce o práci utváří již při vstupu do místnosti.

Bez sociokulturních znalostí o českém prostředí se cizinec může dopustit řady kroků, které mu znemožní úspěšné zapojení na pracovní trh, a to aniž by si byl případných přešlapů vědom. Například pro ženy z muslimských zemí může být obtížnou a někdy jen velmi těžce překročitelnou bariérou očekávaný přímý oční kontakt. V českém prostředí je přímý pohled do očí (nikoliv zírání) při představování či komunikaci většinou samozřejmostí (i když někteří jedinci s tím mají nemalé problémy), sklopený zrak bývá vnímán jako projev nízké sebedůvěry, či dokonce neupřímnosti. Zvyky a vzorce chování však nejsou univerzální a cizinci se řadě z nich musí „naučit“, což není vždy jednoduché.

Téma kariérového poradenství je rovněž velmi propojené s tématem empowermentu (kapitola 3.), okrajově pak i s tématem networkingu (kapitola 6).

Téma kariérového/pracovního poradenství je rozčleněno do pěti podkapitol:

- 1) Kariérové/pracovní poradenství obecné
- 2) Kariérové/pracovní poradenství skupinové
- 3) Kariérové/pracovní poradenství individuální
- 4) Rozvoj soft skills
- 5) Assessment center coby jeden z typů výběrového řízení

Před další prací s uvedenými informacemi je potřeba mít na zřeteli, že možnost vyhledávání zaměstnání v ČR je odlišná pro cizince s dlouhodobým (nově zaměstnanecké karty) a trvalým pobytem. Zatímco cizinci s trvalým pobytem mají stejné možnosti jako občané ČR, pro cizince s dlouhodobým pobytem (kteří do ČR nepřišli za účelem sloučení rodiny) je možnost vyhledávání omezená – je možné vyhledávat jen ze zaměstnání

uvedených v Centrální evidenci volných pracovních míst
obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet – ZK:
(http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam).

Jakoukoliv změnu v zaměstnání či přijetí dalšího zaměstnání
musí cizinci, kteří nepotřebují povolení k pobytu, hlásit
Ministerstvu vnitra ČR do tří pracovních dnů. Cizinci se
zaměstnaneckou kartou duální musí mít změnu či přijetí
dalšího zaměstnání schválenou ministerstvem vnitra,
cizinci, kteří potřebují pracovní povolení, pak o změnu žádají
u příslušného úřadu práce.

a) Kariérové/pracovní poradenství – obecné

Země, ze kterých cizinci pocházejí, nemusí mít nutně odlišnou
strukturu pracovního trhu, často tomu tak však bývá. Proto
je důležité, aby se cizinec nejprve dozvěděl o veškerých
existujících možnostech, které se mu nabízí, a získal informace
vedoucí k úspěšnému zapojení se na trh práce.

Obecné kariérové/pracovní poradenství může být (a rovněž
bývá) součástí sociálního poradenství pro cizince – má za cíl
zvýšit celkovou orientaci cizince v České republice. Nezaměřuje
se tedy na rozvoj konkrétních dovedností a schopností ani
na kariérní postup či přípravu k pohovoru. Jeho cílem je
předání základních informací o českém pracovním trhu včetně
informací o tom, kde a jak hledat práci, jaké existují právní
předpisy vztahující se k zaměstnání a co upravují – např.
náležitosti pracovních smluv a typy pracovních vztahů
v ČR, popřípadě právní předpisy vztahující se k samostatné
výdělečné činnosti.

Tyto informace mohou být předávány ústně přímo pracovníky
organizace anebo mohou být zpracovány písemně formou
letáků, brožurek apod. či umístěny na internetu. Je však
potřeba, aby všechny písemné informace byly zpracovány
v jazykových mutacích podle nejvíce zastoupených skupin
cizinců. Informace by rovněž měly být stručné a jasné
strukturované, použitý jazyk by měl být co nejjednodušší, aby
byl srozumitelný a pochopitelný pro co nejširší skupinu lidí.
I v případě, že jsou informace podávány ústně, je vhodné, aby
pracovníci měli k dispozici zjednodušenou tištěnou verzi. Nedá
se očekávat, že si cizinci všechny informace ihned zapamatují
(jedním z kritérií kvality poskytnuté služby je, že už ji klient
znovu se stejným dotazem nevyhledá – předané informace
tedy budou dostatečně jasné a komplexní). Je rovněž potřeba
klást velký důraz na aktuálnost předávaných informací a tu si
pravidelně ověřovat.

Informace o legislativě spjaté se zaměstnáváním v ČR

Cizincům by měly být předány základní a aktuální informace
z oblasti legislativy spojené se zaměstnáním či se samostatné
výdělečnou činností – například jak postupovat při podnikání,
jaké dokumenty je nezbytné mít u sebe (včetně informací
o uznávání vzdělání – viz kapitola o nostrifikaci), jaké typy
pracovních vztahů existují, náležitosti pracovní smlouvy,
sociální zabezpečení, odvádění daní, jaké dokumenty má
zaměstnavatel povinnost předat zaměstnanci po ukončení
pracovního poměru, včetně informací o právu na rovné
zacházení.

Pracovníci s cizinci by (kromě poskytnutí základních informací

Pracovní právní vztahy upravené zákoníkem práce

Pracovní smlouva – právní ustanovení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; vždy písemná forma; práci je
možno sjednat na plný (40 hodin týdně), poloviční či zkrácený úvazek; smlouvy se uzavírají na dobu určitou a neurčitou;
pracovní smlouva musí obsahovat: druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce. Zaměstnavatel odvádí za
zaměstnance zdravotní a sociální pojištění.

Dohoda o provedení práce (DPP) – vykonání předem vymezené práce; vždy písemná forma; rozsah daného úkonu
nesmí přesáhnout 300 hodin/rok (platí jen pro jednoho zaměstnavatele); při vydělané částce do 10 000,- Kč hrubého
měsíčně neodvádí ani zaměstnavatel, ani zaměstnanec sociální a zdravotní pojištění; DPP musí obsahovat: předmět
a rozsah práce, termín ukončení dohody a výši stanovené odměny.

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) – uzavírá se na práci, která nepřesahuje v průměru polovinu stanovené týdenní
doby (posuzováno za celou dobu platnosti dohody, nejdéle za 52 týdnů); vždy písemná forma; zaměstnavatel odvádí
za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění; DPČ musí obsahovat: druh práce a rozsah práce (pracovní dobu), termín
ukončení dohody, výši stanovené odměny.

Pozn. – Údaje platné od 1. 1. 2014.

k uvedené problematice) měli být rovněž schopni odkázat cizince na konkrétní instituci, která mu dále pomůže či detailněji poradí v dalším postupu.

Kde a jak hledat práci

Způsobů, jak hledat práci, existuje několik.

Volná pracovní místa jsou vyvěšena na úřední desce úřadu práce – <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno>. Zde je však potřeba počítat s tím, že v ČR nemá zaměstnavatel povinnost hlásit úřadu práce (dále jen „ÚP“) volná pracovní místa, na úřední desce ÚP tak není možné nalézt všechny volné pozice (od 1. 1. 2012). Aktivita je tak nezbytná na straně zájemce o zaměstnání, který musí být schopen samostatně vyhledávat informace o volných pracovních místech. Cizinci s trvalým pobytem se rovněž mohou na ÚP zaevidovat jako uchazeči o zaměstnání a využít tak pomoci ÚP.

O některých volných pracovních místech je možné nalézt informace v tisku, mnohem větším zdrojem je však v tomto směru internet. Každý server ovšem funguje trochu jinak, na každém je trochu odlišná nabídka volných pracovních míst a někdy bývá poměrně složité se v celé škále serverů orientovat.

Příklady některých serverů orientujících se na nabídku práce:

<http://www.prace.cz/>
<http://www.jobs.cz/>
<http://www.pracevpraze.cz/>
<http://www.volnamista.cz/>
<http://www.jobdnes.cz/new/>
<http://www.qprace.cz/>
<http://www.dobraprace.cz/>

Samozřejmě je možné oslovit přímo zaměstnavatele, zaslat mu CV či se zeptat na možné podmínky získání zaměstnání. Na internetových stránkách některých firem je možné se zaevidovat a získávat informace o pracovních příležitostech na e-mail, podobnou službu pak nabízí i některé supermarkety, které přímo ve svých prodejnách mívají schránku, kam je možné vhodit vyplněnou kartičku pro získávání informací o volných místech.

Agenturní zaměstnávání

Řada zaměstnavatelů najímá své zaměstnance prostřednictvím agentury práce. U zaměstnání přes agenturu je potřeba dát si

pozor na to, o jakou agenturu se jedná, popřípadě si zjistit, jaké zkušenosti s ní mají někteří bývalí a současní zaměstnanci. Práce přes agenturu by se v zásadě (až na absenci zaměstnaneckých výhod pro kmenové zaměstnance) neměla lišit od podmínek práce kmenových zaměstnanců. V praxi se však může skutečnost lišit, na nekalé praktiky některých agentur bylo již mnohokrát poukazováno.

Práce přes agenturu může být prvním krokem k získání stabilnějšího zaměstnání. Pokud je zaměstnavatel s výkonem práce zaměstnance spokojený, může se z agenturního zaměstnance stát zaměstnanec kmenový.

Příklady některých agentur práce

<http://www.adecco.cz/>
<http://www.unijob.cz/>
<https://www.trenkwalder.com/cz/>
<http://www.grafton.cz/>
<http://www.manpower.cz/>
<http://www.apa.cz/>

Seznam agentur práce s povolením ke zprostředkování zaměstnání (upozornění: ne všechny agentury práce mohou zprostředkovat zaměstnání cizincům):
https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace

Jak reagovat na nabídku práce

U inzerovaného volného pracovního místa by měly být uvedeny podmínky pro zařazení do výběrového řízení. Zpravidla to bývá zaslání aktuálního životopisu, nezřídka je pak rovněž potřeba připojit tzv. motivační dopis.

Životopis by měl jasně ukázat, že máme dostatečné kompetence (získané znalosti, dovednosti, zkušenosti), které jsou k danému povolání potřeba anebo které zaměstnavatel přímo vyžaduje v inzerátu. Většinou se užívá tzv. strukturovaný životopis, kde jsou jednotlivé položky rozepsány ve stručných bodech. V životopise by měly být uváděny pouze pravdivé údaje bez pravopisných chyb.

Stále častěji je k životopisu vyžadována i **fotografie zájemce**. Otázkou zůstává, nakolik se může jednat o skrytou diskriminaci (na fotografii je často znát (domnělá) etnická příslušnost, vzhled či „vizuální věk“ zájemce). Ostatně u většiny zaměstnání by neměl vzhled hrát roli pro přijetí či nepřijetí (nemluvíme zde o alternativním vzhledu či stylu).

Životopis

Rozsah: cca 1–2 strany

- Osobní a kontaktní údaje: (jméno a příjmení, datum narození, občanství, trvalá a korespondenční adresa, e-mail, telefon)
- Nejvyšší dosažené vzdělání (včetně osvědčení, certifikátů, jazykových zkoušek)
- Pracovní zkušenosti (chronologicky od nejnovějších po nejstarší)
- Jazykové znalosti
- Počítačové dovednosti
- Jiné dovednosti (např. řidičský průkaz, osvědčení na vysokozdvížený vozík, svářečský průkaz...)
- Vlastní zájmy (uvádět jen dlouhodobé zájmy a ty, které se vztahují k dané pozici)

Pokud tedy zaměstnavatel fotografií přímo nevyžaduje, není potřeba ji přikládat. Pokud si zaměstnavatel fotografií přeje, je potřeba dodržet několik pravidel. Fotografie by neměla zachycovat zájemce při soukromých aktivitách, pokud přímo nesouvisí s danou pozicí, i tak je však potřeba fotografií vybírat pečlivě.

Fotografie by tedy měla být: aktuální, kvalitní, bez nevhodných výrazů v obličejí (lascivně působící fotografie). Jedinec na fotografii by měl být upraven, s ohledem na danou pozici vhodně oblečen, fotografie by neměla být nijak „umělecky“ upravována (barevné rámečky apod.).

V **motivačním dopise** má zájemce možnost více rozepsat, proč zrovna on by měl být pro danou pozici vhodným kandidátem, co může nabídnout, co od dané práce čeká. Motivační dopis by měl být jasný, stručný, výstižný, zároveň by měl zaujmout. Ačkoliv se motivační dopis může zdát banalitou, kterou si stejně ani nikdo pořádně nepřečte, opak může být pravdou. Obsah i forma motivačního dopisu mohou o zájemci mnohé vypovědět a zkušený personalista, který motivačních dopisů přečetl již celou řadu, z nich dokáže mnohé vyčíst (nehledě na gramatické a stylistické chyby, které v případě některých pozic mohou hrát zásadní roli).

Pro cizince může být vypracování motivačního dopisu nejtěžší po stránce jazykové, neboť se může projevit jeho nedostatečná schopnost a znalost psát a vyjadřovat se v českém jazyce. Problematická může být ale i stránka obsahová – není například namístě sklouznout do familiárnosti, motivační dopis je skutečně především úředním dopisem, nikoliv například vyprávěním. Navíc – zatímco životopis lze posílat ve stejné verzi v podstatě všem zaměstnavatelům, u motivačního dopisu to není v žádném případě vhodné – motivační dopis by měl být velmi konkrétně zaměřen na danou pozici, zdůraznit zkušenosti a znalosti požadované pro dané pracovní místo. Univerzální podoba motivačního dopisu se většinou pozná, může obsahovat zcela nerelevantní informace.

b) Kariérové/pracovní poradenství – skupinové

Skupinové kariérové/pracovní poradenství je určeno pro více zájemců – klientů. Hodí se pro předání základních informací o aktuálních tématech – například daňové příznání. Probíhá především formou předem plánovaných kurzů a seminářů, které mohou být jednorázové, anebo se může jednat o cyklus několika na sebe navazujících kurzů. Díky možnosti aktivního zapojení všech účastníků je tento typ poradenství dobrou přípravou na pracovní pohovory typu assessment center. Na druhou stranu však větší počet lidí omezuje možnosti individuálního přístupu a posilování individuálních konkrétních schopností a dovedností.

Motivační dopis

Rozsah: cca 1/2 normostrany

Obsah:

- 1) Jméno a adresa společnosti/firmy/zaměstnavatele
- 2) Oslovení
- 3) Úvod – např. „Reaguji na Váš inzerát...“, „Měl bych zájem o Vámi nabízenou pozici...“ apod.
- 4) Představení – Zájemce by v této části měl sám sebe popsat, představit. Nemělo by se jednat jen o výčet faktů z životopisu jako spíše o rozvinutí těch podstatných bodů, které se týkají dané pozice.
- 5) Proč jsem vhodným adeptem na tuto pozici? – V další části by měl zájemce umět stručně odpovědět na otázku, proč by měl mít zaměstnavatel zájem právě o něj. Zde se dají rozepsat vlastnosti, motivace ohledně dané pozice apod.
- 6) Závěr – např. „V případě Vašeho zájmu se rád/a dostavím k výběrovému řízení“ apod.
- 7) Podpis a datum
- 8) Zájemcově jméno a adresa

Tento typ poradenství má pro cizince řadu nesporných výhod. V rámci skupiny si účastníci mohou vzájemně předávat své zkušenosti a hledat k nim řešení, mohou se vzájemně podporovat i motivovat. Na druhou stranu může jedinec zažívající neúspěch propadnout ještě většímu pocitu zmaru, pokud získá pocit, že neúspěšným je jen on sám. Skupiny by proto měly být početně omezené (s ohledem na téma a počet lektorů), aby zde vznikl alespoň minimální prostor pro individuální intervenci v případě aktuální potřeby. Lektori by rovněž měli velmi citlivě vnímat atmosféru ve skupině a využívat především interaktivních forem, při kterých se zapojí všichni účastníci.

Větší počet lidí rovněž umožňuje hrát různé modelové hry – scénky. I zde hraje důležitou roli společná diskuze – jakási burza nápadů a možných postupů, která pomůže jedinci získat větší náhled na možné chyby, které např. při pohovoru dělá.

V rámci skupinového poradenství mohou být rozvíjeny i tzv. měkké dovednosti neboli soft skills. Jedinec je zapojen do komunikace a spolupráce s ostatními účastníky, je možné se zaměřit na schopnost prezentace před ostatními – v případě jednorázových a kratších kurzů třeba i tím, že jednotlivé účastníky požádáme, aby o sobě ostatním něco řekli. Pokud je pak skupinové poradenství organizováno na žádost konkrétní skupiny ze stejného či podobného sociokulturního prostředí, lze a je vhodné se rovněž pozastavit a vyjasnit si základní rozdíly mezi českým a zahraničním pracovním prostředím, v tomto případě nikoliv s ohledem na legislativní rozdíly, ale na rozdíly v přístupech a očekáváních (na čí straně je aktivita, co většinou český zaměstnavatel očekává od zaměstnance apod.), včetně seznámení se se základními zvyky v ČR (kdo komu podává ruku apod.).

c) Kariérové/pracovní poradenství – individuální

Každý člověk je jedinečná osobnost a jako takový má individuální potřeby, a to i ve vztahu k pracovnímu uplatnění a kariéře. Není nic neobvyklého, když dva jedinci s obdobným vzděláním a praxí dosahují odlišných výsledků při svých snahách najít dobrou práci. V případě cizinců je tato situace o to komplikovanější, že je potřeba brát v úvahu i rozdílnou migrační zkušenost a kulturní pozadí.

Individuální kariérové/pracovní poradenství na rozdíl od skupinového počítá s dlouhodobější a hlubší spoluprací s jedním konkrétním klientem. Nemělo by se tedy jednat jen o jednorázovou radu, při níž celá intervence zabere jen pár minut. Pracovník-poradce by měl o klientovi-cizinci získat mnohem více konkrétních

informací, aby mohl být sestaven například individuální plán (či jiná forma „vzájemné dohody“) obsahující konkrétní cíle a kroky, které se klient i pracovník budou snažit realizovat.

Individuální poradenství je vhodné pro osoby, které jsou (dlouhodobě) bez práce či které chtějí svou práci změnit.

Individuální plán

Základem úspěšné spolupráce je stanovení si individuálního plánu (či jiné formy dohody), v rámci kterého klient co nejpřesněji specifikuje svou zakázku – cíl, ke kterému by chtěl dojít. Pro stanovení správných kroků je pak potřeba, aby pracovník zjistil o klientovi řadu relevantních údajů – například proč a s jakými očekáváními přišel za prací do ČR a jaké jsou jeho předchozí pracovní zkušenosti (v zemi původu i v ČR či v jiných zemích). Na základě těchto informací pak mohou být stanoveny jednotlivé kroky k dosažení vytyčeného cíle a časový harmonogram jejich plnění. Díky individuálnímu plánu klient vidí, co vše je potřeba udělat i jakou cestu ušel. Níže je ukázka individuálního plánu, je však možné si stanovit vlastní formát a podobu dle potřeb konkrétní organizace či projektu.

První verze individuálního plánu většinou vychází především z toho, co o sobě sám klient řekne. K utvoření jasnější a reálnější představy o možnostech konkrétního klienta, o jeho limitech i kompetencích, které je třeba postupně rozvíjet, pak existuje celá řada metod a testů (většina z nich však již vyžaduje profesionální zpracování).

Portfolio

Tvorba vlastního portfolia je nejzákladnější a nejjednodušší metoda, jak zjistit, jaké jsou klientovy aktuální možnosti pro uplatnění se na trhu práce.

Základem portfolia jsou všechny doklady o vzdělání, absolvovaných kurzech a pracovních zkušenostech. Na základě těchto údajů si lze vytvořit jasný přehled o možnosti uplatnění. K lepší orientaci je vhodné vytvořit si tabulku, do níž se všechny dokumenty zapíšou. U jednotlivých dokumentů je pak užitečné si poznačit, jaké jsou možnosti uplatnění i možné překážky, kterými může být klient limitován. Kromě těchto dokumentů je součástí portfolia i životopis.

Díky soupisu možností uplatnění a možných překážek lze naplánavat konkrétnější individuální plán, který vychází z konkrétních možností a schopností daného klienta, jeho dosažené kvalifikace či zdravotního stavu. Velmi důležitá je právě identifikace možných

Individuální plán uživatele

Popis aktuální situace		
Pracovní zkušenosti		
Dosažené vzdělání, rekvalifikační a jazykové kurzy, certifikáty		
Další dovednosti a znalosti		
Datum vyhotovení IP		
Cíle individuálního plánu	Popis cíle (například získat práci, která odpovídá mé kvalifikaci)	
Jednotlivé kroky k dosažení cíle	například nostrifikace	Do kdy?
		Do kdy?
Datum vyhodnocení IP		
Vyhodnocení IP		

překážek, které klientovi mohou bránit v uplatnění se na trhu práce – je potřeba zvážit, zda se jedná o překážky těžko či zcela nepřekonatelné (například ze zdravotních důvodů), anebo se jedná o překážky, které je možné systematickou prací překonat.

K vytvoření soupisu možných překážek je potřeba, aby se klient zamyslel i nad dalšími otázkami, jako například: Jak daleko jsem ochoten dojíždět? Jsem ochoten se přestěhovat či v pracovním týdnu/sezonně bydlet v jiném městě? Jsem ochoten a je pro mě reálné pracovat na směny? Je pro mě reálné pracovat v režimu „krátký/dlouhý týden“? Chci/mohu pracovat o víkendech? Sháním práci na celý či zkrácený úvazek? Jaká jsou má zdravotní omezení? Jaké by mělo být finanční odhodnocení?

Příprava na pohovor

Příprava na pohovor může probíhat v rámci skupinového pora-

denství (výhody jsou popsány v předešlé kapitole). V případě individuálního poradenství má pracovník-poradce na konkrétního klienta mnohem více času a může s ním tak (citlivě) probrat všechna možná úskalí i konkrétní chyby. Modelové situace, při níž zaměstnavatele hraje pracovník, je možné rovněž nahrávat a pak nechat samotného zájemce, aby zhodnotil, jak na něj celý pohovor působí (tzv. videotrénink).

Pro cizince může být někdy složitý fakt, že se od něj očekává poměrně velká míra aktivity. Pohovor může vypadat poměrně „jednoduše“ – zaměstnavatel se ptá jen na základní věci, jako je vzdělání a předchozí praxe. Velmi často však zaměstnavatelé kladou rovněž otázky, které nepřipraveného zájemce mohou poměrně zaskočit. Takovou otázkou mohou být například očekávání ze strany zájemce. Je tedy potřeba, aby si zájemce předem promyslel, co od dané práce očekává.

Další záležitostí je otázka na negativní a pozitivní vlastnosti.

Název dokumentu	Možnosti uplatnění	Možné překážky
Například – výuční list kadeřnice	Možnost práce v kadeřnictví; možnost otevření si vlastního kadeřnického salonu	Žádná praxe; malá znalost mluvené češtiny

Není na místě tvrdit, že negativní, ale ani pozitivní vlastnosti zájemce nemá. Opět je potřeba si odpověď řádně promyslet, a to s ohledem na konkrétní pozici.

Jednou z nejméně oblíbených otázek pak je, jak vysoký plat si zájemce představuje. Zde je vhodné si předem zjistit, buď jakou částku zaměstnavatel nabízí rovnou v inzerátu, anebo se podívat do platových tabulek či regionálních statistik trhu práce (ty jsou rozděleny i dle krajů) – <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/mos>.

Co si o zaměstnavateli před pohovorem zjistit? Na jaké otázky se připravit?

- Čemu se firma/společnost/zaměstnavatel věnuje, čím se zabývá?
- Kdo je potenciálním klientem?
- Proč byste měli být vybráni zrovna vy?
- Proč chcete jít pracovat zrovna k nám?
- Jaké máte očekávání od dané pozice?
- Jaké vlastnosti a dovednosti jsou pro danou pozici potřeba? Máte je? Jste ochotni a schopni se jim naučit?
- Kde sami sebe vidíte za 2 roky, 5, 10 let?
- Jaké jsou vaše pozitivní a negativní vlastnosti?
- Jakou výši platu si představujete?
- Od kdy můžete nastoupit?

Na co se zaměstnavatel nesmí ptát, kde už začíná diskriminace?

Ne na všechny otázky má zaměstnavatel nárok dostat odpověď, řada z nich nesmí být kritériem pro výběr vhodného zaměstnance, některými z nich se již může zaměstnavatel dopouštět diskriminace.

Jedná se především o tento typ otázek:

- otázky na etnickou příslušnost, např.: Jste Rom/ka?
- u jedinců českého občanství a s trvalým pobytem pak není na místě otázka, zda jste cizincem, či otázka na zemi původu
- otázky týkající se sexuální orientace
- otázky týkající se zdravotního stavu
- otázky týkající se rodiny, např.: Jste vdaná/ženatý? Máte děti? Kdy plánujete děti?

U určitého typu povolání se pak v rámci pohovorů využívá modelových situací, při nichž je zaměstnanec tázán na to, jak by v dané

situaci jednal, někdy musí sám přesně formulovat věty, kterých by užil apod. I na to se dá zčásti připravit, je však vždy potřeba předem přesně vědět, o jakou pozici se jedná a jaká bude náplň práce. Podle toho pak může pracovník vymyslet několik možných modelových situací, na které klient zkusí najít odpověď. Např.: „Představte si, že vám zavolá rozčilený klient, který je nespokojený s danou službou, a chce ji proto ukončit; vidíte někoho v podniku krást; klient služby chce půjčit peníze apod.

d) Rozvoj soft skills

Pro získání (některých) zaměstnání nejsou důležité výhradně odborné znalosti uchazeče, ale též jeho individuální osobnost. Soft skills, neboli měkké či interpersonální dovednosti, jsou kompetence v oblasti chování, které umožňují úspěšně řešit každodenní situace bez konfliktů či společenských faux pas, pracovat v kolektivu a kreativně řešit nejrůznější úkoly a problémy.

Znalost a především ovládnutí soft skills umožňují nejenom úspěšný pohyb v každodenní realitě se všemi zvyky a očekáváními, které jsou pro kulturní prostředí typické či dané. Jsou nezbytné rovněž při zařazování na trh práce a do pracovního kolektivu.

Soft skills nejsou univerzálně dané, ale jsou sociokulturně podmíněné a liší se v závislosti na tom, v jaké zemi (kultuře) se jedinec pohybuje. Pro poradce/pracovníka pracujícího s cizinci je tato skutečnost velmi zásadní. Měl by si zjišťovat a mít podvědomí o různých kulturních rozdílech a specifikách a počítat s nimi při práci s konkrétním cizincem/skupinou cizinců.

Zaměstnavatelé nejčastěji požadují:

- dobré komunikační schopnosti, a to verbální i neverbální, písemné i ústní
- schopnost prezentace, diskuze, argumentace
- zdravě sebevědomé vystupování a důvěru ve své schopnosti (viz empowerment)
- schopnost tolerance a týmové práce (viz assessment center)
- flexibilitu, kreativitu, aktivní přístup

Mezi měkké dovednosti se řadí komunikační dovednosti, schopnost předcházet konfliktům a řešit konflikty vzniklé, asertivita, schopnost sebereflexe, týmové a kreativní řešení zadaných úkolů a problémů, rozhodovací schopnosti, schopnost spolupráce, konstruktivní kritika, prodejní dovednosti, schopnost ovlivňovat

druhé či je nadchnout pro svůj nápad, sebezdokonalování a sebevzdělávání, ochota učit se novým věcem, flexibilita a schopnost adaptace.

Ačkoliv by se mohlo zdát, že znalost měkkých dovedností je potřebná spíše u vedoucích pozic, není tomu tak – je jich potřeba rovněž například ve službách, kde jsou základem pro uspokojení zákazníka. Navíc jsou soft skills nezbytné i pro práci v týmu.

Komunikační dovednosti

Ačkoliv se komunikace může zdát být tou nejzákladnější, a tedy nejméně problematickou činností, každý z každodenní praxe ví, že tomu tak není. Jazykové kompetence, tedy znalost češtiny a schopnost aktivně ji používat, zároveň zvyšují šanci na uplatnění se na trhu práce.

Při práci s cizinci je potřeba klást velký důraz zejména na interpretaci sdělení. I v běžné komunikaci dvou lidí se stejným mateřským jazykem a sociokulturním zázemím je správná interpretace sdělení jednou z nejtěžších fází komunikace a ne vždy je úspěšná či zcela přesná. Cizinci mají situaci ještě složitější – český jazyk je pro ně jazykem cizím a řada jemných nuancí pro ně může být zcela nesrozumitelná. To samé platí i o interpretaci postavené na celkovém projevu mluvčího – ne pro všechny znamená zvýšený hlas a rychlá dikce agresivitu a tichý hlas pasivitu, „zahlížení“ lhaní či neupřímnost a přímý pohled naopak upřímnost. Všechny tyto verbální i neverbální prvky komunikace, jejichž pochopení je pro rozklíčování sdělované informace nezbytné, jsou charakteristické pro komunikaci každého jednotlivce a do značné míry kulturně podmíněné. Jsou součástí způsobu naší komunikace, učíme se jim od narození.

Z verbální komunikace je u pracovního pohovoru nejdůležitější (kromě obsahu řečeného) tempo řeči a síla hlasu, pomlky (jednou za čas jsou nezbytné, abychom udrželi posluchačovu pozornost a dali mu čas na interpretaci řečeného, časté mezery však mohou prozradit bezradnost či neznalost), kvalita řeči (to, jak je zájemce schopen se vyjadřovat – věcně a srozumitelně či rozvláčně a nepřesně), chyby v řeči (nesprávná výslovnost apod.). Po obsahové stránce by komunikace měla být zřetelná, stručná, správná a dodržující etické a morální zásady platné v dané zemi, profesi apod.

S řadou faktorů se dá pracovat a pravidelným „tréninkem“ je vylepšovat (např. slovní zásoba, schopnost vyjadřování se, kvalita mluveného projevu). Slovní zásoba a obsahová kvalita mluveného projevu se dá vylepšit nejen individuálním vzděláváním, ale rovněž návštěvou jazykových kurzů odpovídající úrovně.

Nemalý význam má rovněž neverbální komunikace, tedy to, co sice neříkáme nahlas, ale dáváme najevo v podstatě mimoděk celým svým tělem. Platí, že neverbálně komunikujeme v podstatě pořád, ať už při mluveném projevu, nebo jen svou přítomností. Postoj, mimika, gesta a vzdálenost od druhého hrají důležitou roli při celkové tvorbě představy o konkrétním jedinci. A opět – řada těchto záležitostí je kulturně podmíněná. Je tedy potřeba vyjasnit cizincům-zájemcům o práci, jaké nonverbální projevy jsou pro českou společnost běžné, a tedy očekávané a přijatelné, a jaké naopak, ačkoliv pro ně běžné, mohou být překážkou (například přílišná blízkost a gestikulace apod.). Zlepšení znalostí o nonverbálním projevu typickém pro české prostředí může být tématem sociokulturních kurzů.

Ke komunikačním dovednostem se rovněž řadí empatie – schopnost vcítit se a porozumět druhým lidem, pochopit jejich chování a jednání, pocity a myšlenky. I zde je potřeba, aby cizinec co nejlépe porozuměl českému sociokulturnímu prostředí – starosti těch druhých nám mohou například připadat zcela malicherné s ohledem na to, na co jsme zvyklí ze svého kulturního zázemí, a proto je potřeba vcítit se do kontextu dané kultury (například v případech paliativní péče, péče o seniory apod.).

Ačkoliv se tato kapitola týká především podpory cizinců v osvojení si soft skills odpovídajících českému kulturnímu prostředí, právě komunikace a empatie jsou velmi důležité i pro pracovníky s cizinci – i oni mohou mít kvůli neznalosti či jen povrchní znalosti založené na stereotypech problémy se správnou interpretací cizincova sdělení a s empatií. Snaha o pochopení a znalost aktuální situace v konkrétní zemi původu daného cizince jsou tak pro pracovníka s cizinci zcela nezbytnými.

Prezentační dovednosti

Schopnost (sebe)prezentace je základním pilířem úspěchu při výběrovém řízení. Cílem prezentace je, aby mluvčí dokázal přesvědčit druhé, aby působil věrohodně a zároveň dokázal dobře argumentovat proti případným námitkám či odpovídat na „všetečné“ dotazy. A to vše navíc v poměrně omezeném čase – prezentace by měla trvat jen po nezbytně dlouhou dobu a přitom by měla obsahovat vše důležité a podstatné, navíc by měla posluchače dostatečně zaujmout. Na mluvčího jsou kladeny nejen poměrně velké nároky jazykové (viz komunikační dovednosti), ale je rovněž potřeba, aby mluvčí působil dostatečně sebevědomě a byl schopen rychle a přesně reagovat na vznesené námitky.

I přesto, že (sebe)prezentace by měla v co největší míře poukazovat na schopnosti, dovednosti, zkušenosti a znalosti prezen-

tujícího, nesmí sklouznout do podoby, ve které prezentující bude vypadat veskrze egoisticky a především bez schopnosti zdravé sebereflexe a sebekritiky.

V rámci přípravy na pohovor je možné si s cizincem zkusit prezentaci nanečisto. Některým jedincům to půjde přirozeně, jiní se tomu budou muset více učit. Pro nácvik prezentace je vhodné alespoň jednou využít skupinové práce, popřípadě přizvat další pracovníky-kolegy. U pohovoru bývá většinou přítomen více než jeden zástupce dané firmy/společnosti. Pokud by si cizinec zkoušel prezentaci jen před jedním člověkem, kterého navíc více méně zná, mohla by ho přítomnost více lidí nepříjemně zaskočit. Zároveň je vhodné zkoušet klást různé doplňující otázky.

Flexibilita, kreativita, aktivní přístup

- Flexibilita je schopnost přizpůsobit se novým podmínkám, výzvám či situacím.
- Kreativita je v našem kontextu chápána jako schopnost řešit úkoly a problémy, přicházet s novými, originálními řešeními a možnostmi.
- Aktivní přístup pak znamená ochotu zapojit se, přemýšlet nad zadanými úkoly a samostatně se podílet na řešení.

Těmto třem schopnostem se učí velmi těžce a většinou platí, že čím je jedinec starší, tím to jde hůře – což platí především u flexibility. Navíc všechny tři schopnosti se do značné míry odvíjí od celkové povahy jedince.

Flexibilitě se skutečně učí jen velmi těžko a člověk se spíše musí přizpůsobit tomu, že je potřeba flexibilní být, a tento fakt akceptovat, ostatním dvěma schopnostem se lze učením alespoň přiblížit. Mnoho lidí ani neví, že dokážou „být kreativní“, jelikož většinou dělali pouze jednostranně zaměřené činnosti s jasným postupem, kde mohlo být dokonce i nepsaným pravidlem, že jakákoliv změna/obměna je nežádoucí. Je tak nezbytné, aby si lidé uvědomili, že téměř každý nápad, pokud vychází z dostatečné znalosti kontextu a je opřen o reálné možnosti, je ve své podstatě proveditelný. Jen je potřeba ho umět dobře prosadit (viz sebe/prezentace). Kreativní myšlení se dá rozvíjet například pomocí myšlenkových map, hledáním řešení různých modelových problémů („co byste dělali, kdyby...“), dramatizací apod. Rozvoj kreativního myšlení se velmi hodí ke skupinovým aktivitám, kde se mohou jedinci navzájem povzbuzovat (ovšem opět je nutná citlivá práce se skupinou, aby se z někoho nestali outsideri – jedinci, kteří nejsou schopni se tolik prosadit jako druzí).

Aktivní přístup by pak měl být jedním z výsledků empowermentu, při němž se jedinec učí sám aktivně zapojovat do dění, chce se seberealizovat a prosadit.

e) Assessment center (AC)

Pod pojmem „assessment center“ (do češtiny by se dalo přeložit jako hodnotící středisko) se skrývá výběrové řízení formou skupinového pohovoru. Tento typ pohovoru je (především) u velkých společností stále oblíbenější. Pro firmu/společnost přináší výběrové řízení metodou „assessment center“ řadu výhod – cílem je získat co nejpřesnější informace o schopnostech kandidátů na volnou pozici a co nejobektivněji vyhodnotit jejich potenciál pro budoucí pracovní výkon. Pro zájemce o zaměstnání však může naopak přinášet celou řadu nepříjemností, a to především pro jedince introvertní a se zhoršenými komunikačními kompetencemi a schopností sebe prezentace. Ačkoliv by se totiž mohlo zdát, že se jedná o typ pohovoru, při kterém je maximální výhodou schopnost spolupráce, není tomu tak zcela. Bez schopnosti prosadit v týmu své individuální schopnosti a dovednosti nelze tímto typem výběrového řízení projít úspěšně.

Zlatou střední cestou mezi skupinovou prací a vhodnou sebe prezentací může být právě výběrové řízení formou AC. Pracovní poradenství formou AC je velmi blízké výše zmíněnému skupinovému poradenství. Práce ve větším kolektivu a použití interaktivních metod/zážitkových aktivit umožňuje klientovi získat náhled na své schopnosti, dovednosti a znalosti i možnosti, jak je rozvinout. Assessment centra jsou rovněž úzce propojena s nutností rozvoje soft skills – především komunikačních a prezentačních. A konečně souvisí rovněž s tématem empowermentu – je potřeba posílit sebedůvěru klienta, motivovat ho.

Mezi výhody využití AC při práci s klienty patří:

- velká variabilita technik AC, a tedy možnost přizpůsobit se specifickým skupinám klientů,
- trénink jednání v zátěžových situacích,
- komplexnost technik,
- objektivita hodnocení.

Assessment centrum se snaží zjistit nejen odborné předpoklady a zkušenosti kandidátů, ale především prakticky ověřit jejich osobní kompetence/dovednosti. Zkoumané dovednosti se vždy vztahují k dané pracovní pozici. Například při hledání obchodní zástupkyně se AC soustřeďuje na komunikační dovednosti a samostatnost, při hledání osoby do marketingového oddělení zase na kreativitu a schopnost pracovat v týmu.

Jak pohovor formou assessment center probíhá? Nejprve je

Jak uspět u pohovoru typu „assessment center“?

- **Přiměřeně aktivní přístup:** prosazovat se, ale ne za každou cenu = neskákat do řeči ostatním uchazečům, dát prostor i ostatním a umět naslouchat jejich názorům/nápadům, neshazovat ostatní zájemce; na druhou stranu však ani neseďet v koutě a nečekat na „vyvolání“, umět si „brát slovo“.
Informovanost: znát základní informace o firmě a jejím zaměření, produktech a zákaznících, rozumět tématu, umět využívat informace ostatních.
- **Dobrá argumentace:** umět vysvětlit prospěšnost vlastních navrhovaných nápadů a řešení.
Připravit si vlastní prezentaci: většina výběrových řízení formou AC začíná úvodním představením všech uchazečů před celou skupinou, je proto dobré dopředu si rozmyslet, jaké jsou mé silné stránky, co mohu na této pozici nabídnout, co se mi v minulosti podařilo (jaké jsou mé úspěchy) a jaká je má motivace pracovat v dané firmě.
- **Být sám sebou/nehrát roli:** je lepší být přirozený a nestylizovat se do role, která vám není vlastní – aktivity AC jsou záměrně různorodé (skupinová práce se střídá s prací ve dvojici, rolí hrami i individuální prezentací), zaměstnavatelé tak mají větší šanci odhalit, zda hrajete roli či zda taková doopravdy jste.
- **Připravit se na nedostatek času pro splnění jednotlivých úkolů:** aktivity AC jsou záměrně postaveny tak, že na jejich splnění je velmi málo času. Některé aktivity mohou být dokonce koncipovány tak, že se ve stanoveném časovém limitu prostě stihnout nedají. Cílem těchto aktivit je mimo jiné vystavit vás stresové situaci. Pod stresem většina lidí nedokáže hrát roli a zaměstnavatelé mohou lépe zjistit, jací doopravdy jste.
- **Nevymýšlet si v psychotestech:** většina psychotestů má tzv. „lživé skóre“ (obdobné otázky, které se v průběhu testu opakují). Tyto otázky testují, zda jsou vaše odpovědi konzistentní – tedy zda si nevymýšlíte a odpovídáte v průběhu celého testu na podobné otázky stejným způsobem.

potřeba mít na paměti, že tento typ pohovoru zabere několik hodin. Na pohovor je pozván větší počet zájemců. Samotný průběh se však může lišit. Někdy se k týmové práci přechází ihned po představení jednotlivých kandidátů, jindy týmové práci předchází individuální pohovor či vyplňování dotazníků, psychotestů apod. V některých případech jsou jednotlivým zájemcům postupně zadávány různé úkoly, které sice zpracovávají samostatně, ale v přítomnosti ostatních uchazečů, což může zvyšovat stres a tím zhoršovat výsledky/odpovědi zájemce.

V rámci týmové práce je celé skupině předložen úkol, přičemž ten se může i nemusí přímo týkat dané profese. Často se jedná o modelové situace, které vycházejí z praxe dané pozice a během kterých je možné zjistit, jakými kompetencemi, schopnostmi a znalostmi jednotliví uchazeči disponují. Na splnění úkolu je vytyčen přesně stanovený časový úsek. Hodnotící komise následně sleduje celý proces plnění zadaného úkolu, ovšem nezasahuje do nich. Je tedy čistě na skupině, kdo se jako první ujme slova a jak se k němu připojí ostatní. Další část probíhá formou individuálních rozhovorů.

Vybrané projekty

Změňte to!

- Realizátor: Evropská kontaktní skupina České republiky
- Období a místo realizace: září 2012 – červen 2014; Praha
- Info: www.ekscr.cz/cs/projekt/zm%C4%9B%C5%88te

Základní informace:

Projekt byl zaměřen na podporu uplatnění migrantů, kteří jsou v nejisté situaci s ohledem na zaměstnání – nezaměstnané či v nestabilním zaměstnání. Malá znalost českého jazyka, nejistota pobytového statusu a zkušenosti z oboru jen v zemi původu jsou častým zdrojem nízkého sebevědomí cizinců a cizinek a snižují jejich šance na získání zaměstnání. Podpora probíhala prostřednictvím komplexního a navzájem propojeného souboru aktivit zaměřených na zmírnění všech těchto bariér.

Aktivity projektu:

Komplexní vzdělávací kurz nabízí:

- intenzivní školení zaměřené na rozvoj kompetencí, motivaci

a hledání zaměstnání, integrující výuka českého jazyka (celkem 40 h prezenční výuky a 20 h individuální přípravy)

- individuální profesní poradenství (min. 20 h pro každého absolventa)
- umístění na pracovní místo či zprostředkování pracovní praxe (6 měsíců každý účastník)
- skupinové sdílení zkušeností (Job Club, celkem 19 setkání)
- 3 tréninková výběrová řízení (formou Assessment centra)
- asistované přípravy portfolia a plánu osobního rozvoje
- e-learningový modul s materiály z lekcí a dalšími informacemi volně dostupný všem podpořeným osobám (moodle.abuco.cz)
- konzultace s experty z různých oborů
- příspěvek na vzdělávací kurz

V závěru byl realizován kulatý stůl projektu, o který byl mimořádný zájem a při němž došlo k předání zkušeností nabytých během trvání projektu organizacím, jež se skupinou migrantů trvale pracují, a zástupcům cílové skupiny. Kulatého stolu se zúčastnilo celkem 46 osob z řad zaměstnavatelů, pracovních agentur, neziskových organizací pracujících s migranty, úřadů práce, vzdělávacích institucí a odborné veřejnosti. Přispěly i osoby z řad migrantských komunit. Kromě výukového CD účastníci získali další pracovní materiály, které mohou při vzdělávání a poradenství migrantů a migrantek dále využívat.

Cílová skupina:

Cílovou skupinou byli kvalifikovaní migranti a migrantky bydlící v Praze, kterým se z různých důvodů nedařilo získat zaměstnání odpovídající jejich vzdělání a zkušenostem.

Počet oslovených klientů:

12 osob absolvovalo 1. cyklus kurzu, 11 osob absolvovalo 2. cyklus kurzu, 9 osob absolvovalo 3. cyklus kurzu.

Finanční náklady projektu:

Celkové náklady na projekt byly cca 4 600 000 Kč; celkové náklady na vzdělávací aktivity a poradenství: cca 2 000 000 Kč osobní náklady, cca 300 000 Kč ostatní náklady (pronájem, materiály).

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

Hlavním cílem projektu bylo pomoci podpořeným osobám – migrantům a migrantkám – nalézt pracovní uplatnění, tzn. kvalifikovanou práci. Za situace, kdy toto z různých důvodů nebude možné, pak bylo cílem nalézt odbornou stáž, která následně umožní cizincům plnohodnotně pracovat. Tohoto cíle se podařilo dosáhnout v maximální možné míře dané motivací a ochotou samotných podpořených osob, tzn. všechny podpořené osoby, které do konce projektu stáž nenalezly, se tak rozhodly dobrovolně na základě své aktuální situace. Malou

část (cca 3–4 osoby) pak tvoří ti, kteří do práce nastoupili, ale nemohli nebo nechtěli tuto skutečnost doložit. Celkem bylo proškoleno 32 osob (z 34, kteří se do projektu registrovali) – 11 z nich absolvovalo šestiměsíční pracovní stáž v různých organizacích a 11 se podařilo získat zaměstnání na dobu delší než 6 měsíců).

Cílem projektu bylo samozřejmě také poskytnout skupině migrantů a migrantek nástroje k tomu, aby v profesní oblasti dokázali překonat překážky spojené se svým příchodem do cizí země, pomoci jim zorientovat se v novém prostředí a zvolit si tu správnou cestu. V kurzech jsme proto věnovali velký prostor identifikaci potenciálu účastníků, stanovování profesních cílů a kroků k jejich dosažení. Absolventi si z kurzu odnesli vypracovaný plán pro získání vysněné práce a profesní portfolio (podklad pro pozitivní sebe prezentaci nejen na pohovoru). Velmi se nám osvědčila zejména kombinace skupinového vzdělávání s individuálními konzultacemi, kde byl větší prostor věnovat se potřebám všech účastníků.

V neposlední řadě jsme se snažili, aby naše metody dokázaly v budoucnu (dlouho po skončení projektu) poskytovat jiné organizace, které s migranty trvale pracují. Oba tyto cíle se též podařilo naplnit.

V průběhu projektu jsme nenarazili na žádný problém, který by zabránil plnění stanovených cílů. Všechny komplikace, s nimiž jsme se setkali, se nám podařilo překonat tak, aby byl projekt zdárně dokončen.

Za nejvýraznější komplikace považujeme:

1) *Výši mzdového příspěvku, ovlivněnou již při posuzování projektové žádosti výběrovou komisí* – Mzdový příspěvek byl při posuzování projektu snížen pod úroveň minimální mzdy a byl tak omezen na pouhou symbolickou částku. Zaměstnavatele tak příspěvek nepřesvědčil o tom, že má podpořenou znevýhodněnou osobu po dobu 6 měsíců byt jen tzv. „vyzkoušet“, natož pak trvale zaměstnat.

2) *Nefungující podporu ze strany personálních agentur* – Personální agentury opakovaně potvrzovaly, že je obtížné znevýhodněnou cílovou skupinu zaměstnat a že po ní mezi klienty (zaměstnavateli) není poptávka. Ze strany agentur tak nebyl zájem o spolupráci jako takovou, případně (3 spolupracující agentury) nebyl zájem konkrétní podpořené osoby zaměstnavateli aktivně nabízet.

Tento fakt byl způsoben zejména:

- a. znevýhodněním cílové skupiny na českém trhu práce i po

absolvování vzdělávání (ne zcela dokonalá znalost ČJ – jemný přízvuk, drobné gramatické chyby v písemném projevu, nedůvěra, případně až xenofobie)

b. aktuální situací na trhu práce v ČR související s doznívající finanční krizí

c. sníženou výší mzdového příspěvku poskytovaného projektem (viz bod 1)

d. malou výší odměny personální agentuře

e. malým množstvím podpořených osob, pro něž byl projekt koncipován; omezila se možnost výběru kandidátů personální agenturou dle aktuální poptávky po pracovní síle.

3) *Krátký časový rozsah projektu* – Hlavním monitorovacím indikátorem projektu byl počet zaměstnaných osob (po dobu minimálně 6 měsíců) a osob, které absolvují šestiměsíční pracovní stáž. Ze zkušenosti s prací s cílovou skupinou víme, že 2 roky jsou velmi krátká doba na nalezení zaměstnání a následné setrvání v něm po dobu 6 měsíců. Mnoho našich účastníků a účastnic se potýkalo s nedostatkem pracovní praxe či horší úrovní češtiny. Doporučovali bychom proto časovou dotaci projektu navýšit minimálně o 1 rok.

Výstupy projektu:

Produktem projektu je CD-ROM s výukovými materiály – vzdělávací a poradenské materiály vzniklé za doby realizace projektu, které mohou pomoci cílové skupině (migrantům) najít v ČR kvalifikované zaměstnání. Distribuován byl a stále je prostřednictvím kontaktů organizace zástupcům cílových skupin a všem těm, kteří s cílovou skupinou pracují. CD je také k dispozici ke stažení na našich webových stránkách: <http://www.ekscr.cz/cs/publikace>

Assessment centrum (AC) pro migranty a migrantky

- Realizátor: Evropská kontaktní skupina v České republice
- Info: <http://www.ekscr.cz/cs>

Základní informace:

S technikou AC se v kurzech pracuje dvěma způsoby:

1. Pořádání celodenního nácvikového výběrového řízení formou AC pro účastníky našich kurzů zaměřených na hledání kvalifikovaného zaměstnání (AC není samostatná aktivita, ale je součástí komplexního vzdělávání – např. v projektu „Změňte to!“ či „Na cestě do práce“)

2. V kurzech zaměřených na osobní rozvoj klientů je využíváno dílčí techniky AC (např. skupinové diskuze či rolové hry) k mapování a rozvoji vybraných kompetencí – např. komunikačních dovedností, týmové spolupráce, organizačních schopností (např. prohlubující semináře v projektu „Máte šanci zapojit se“). Aktivity AC jsou do vybraných lekcí vkládány jako doplňkové aktivity.

Smyslem tréninkového AC či jeho dílčích technik není pouze zjistit kompetence, ale především podpořit sebedůvěru účastníků, identifikovat jejich silné stránky a dát jim praktické tipy, jak pracovat s těmi slabými.

Aktivity kurzu:

1. Celodenní nácvikové výběrové řízení formou AC

- výběr pozorovaných kompetencí (s ohledem na potřeby konkrétní cílové skupiny),
- výběr vhodných aktivit (většinou se AC skládá z: představení, individuálního pohovoru, prezentace před skupinou, rolové hry či analytického úkolu),
- zpracování zpětné vazby pro účastníky (vyhodnocení míry pozorovaných kompetencí, písemná a ústní zpětná vazba),
- prostor pro sebereflexi účastníků.

2. Dílčí techniky AC v rozvojových kurzech

- výběr vhodných technik a jejich zařazení do osnovy lekcí,
- bezprostřední zpětná vazba na lekci (od lektorky i ostatních účastníků),
- prostor pro sebereflexi účastníků.

Výstupem z tréninkových AC je písemná zpětná vazba pro každého účastníka, kterou absolvent obdrží v rámci individuální konzultace. Výstupem rozvojových kurzů je individuální plán dalšího rozvoje každého účastníka.

Cílová skupina:

Cílovou skupinou jsou kvalifikovaní migranti a migrantky, kterým se z různých důvodů nedaří nalézt uplatnění v ČR, jež by odpovídalo jejich vzdělání a zkušenostem, přičemž primárně se jedná o ženy migrantky a rodiče malých dětí, kteří se vracejí na trh práce po rodičovské dovolené.

Počet oslovených klientů:

1. *souhrnně v rámci projektů:* v rámci projektů „V práci otevřenost“, „Na cestě do práce“ a „Změňte to!“ absolvovalo tréninkové výběrové řízení formou AC 100 migrantů,

2. *souhrnně v rámci projektů:* v rámci projektů „Máte šanci zapojit se“ a „Na cestě do práce“ absolvovalo rozvojové kurzy 57 migrantů.

Finanční náklady:

Tréninková assessment centra i rozvojové kurzy nejsou pořádané jako samostatné kurzy, ale vždy jako součást komplexního kurzu v rámci různých projektů. Náklady na kurzy lze tedy těžko oddělit od celkových nákladů na vzdělávání v těchto projektech.

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

Oba typy kurzů, ve kterých se užívá technika AC, hodnotí realitátoři jako úspěšné, protože kurzy přispívají k rozvoji v těchto oblastech:

1. *Získání přehledu o svých silných stránkách:* díky zážitkovým aktivitám a zpětné vazbě získávají klienti hlubší přehled o vlastních schopnostech, dovednostech a znalostech, které následně cíleně využívají při řešení životních situací a hledání zaměstnání.

2. *Rozvoj umění své silné stránky přesvědčivě prezentovat:* klienti se během různorodých aktivit učí o svých silných stránkách hovořit, a to včetně popisu konkrétních situací, v nichž své silné stránky využili – umět své silné stránky „prodat“ je základním předpokladem úspěchu nejen u přijímacího pohovoru.

3. *Rozvoj komunikačních dovedností:* v průběhu tréninkového AC se střídají individuální aktivity s prezentací před skupinou, diskusemi ve dvojici či větší skupině, klienti si tak výrazně zlepšují své komunikační a prezentační dovednosti.

4. *Trénink jednání v zátěžových situacích:* aktivity AC jsou závažně připraveny tak, aby kandidáty vystavily stresové situaci, jako je například nedostatek času nebo zadání zdánlivě neřešitelných úkolů; nácvik tak přispívá ke snížení míry stresu u reálného výběrového řízení.

5. *Posílení sebedůvěry:* díky citlivé zpětné vazbě od hodnotitelů i skupiny klienti získávají novou motivaci a odhodlání v hledání zaměstnání.

6. *Zpětná vazba z tréninkového AC:* absolventi AC dostali podrobnou zpětnou vazbu v několika stupních:

a. zpětná vazba formou rolových her ze strany lektorek, které vystihují nejčastější chyby při aktivitách účastníků v AC; probíhá formou workshopu den po absolvování AC,

b. individuální zpětná vazba od hodnotitelek, jejímž smyslem je především podpora a identifikace projevených silných stránek,

c. písemný hodnotící posudek do osobního portfolia využitelný při reálných přijímacích pohovorech.

7. *Zpětná vazba od účastníků:* při hodnocení úspěšnosti kurzů se v neposlední řadě vycházelo ze zpětné vazby účastníků kurzů, např. rozhovor s absolventkou nácvikového výběrového řízení: <http://www.ekscr.cz/hledate-kvalifikovanou-praci-cd/rozhovory.html>

Klady využití technik AC pro trénink výběrového řízení:

1. *Velká variabilita techniky AC:* Účastníci pocházeli z různého prostředí a měli rozdílné zkušenosti a především kvalifikaci. Hlásili se na zcela odlišné pracovní pozice. Nácvik klasického pracovního pohovoru dle jednoho scénáře by nemohl pokrýt odlišnosti v oblasti znalostí a zkušeností, kterými klienti disponovali. Proto došlo k zařazení celého komplexu rozdílných aktivit testujících kompetence, které více odpovídaly reálným požadavkům pracovních pozic zvolených účastníky.

2. *Komplexnost techniky:* Technika AC se snaží prakticky testovat znalosti a dovednosti účastníků, jejich výkon posuzuje z různých úhlů (teoretické znalosti, schopnost řešení problémů a kritického uvažování, schopnost formulovat své myšlenky, prezentace, způsob interakce s ostatními, přirozená role v týmu atd.) Účastníci měli možnost projevit více kompetencí než u klasického pracovního pohovoru.

Zápory využití technik AC pro trénink výběrového řízení:

1. *Velká časová a finanční náročnost:* Zásadní rys techniky AC je důraz na objektivitu při posuzování kandidátů. Proto je každý kandidát vždy pozorován alespoň dvěma hodnotiteli, stejné kompetence jsou sledovány u rozdílných aktivit a výsledné zhodnocení musí být odsouhlaseno všemi zúčastněnými hodnotiteli. Tento přístup klade velké nároky na hodnotitele během celého procesu a především na následných hodnotících schůzkách, které jsou časově náročné.

2. *Nároky na kvalifikaci hodnotitelů AC:* Hodnotitelé musí být proškoleni v technikách objektivního pozorování a hodnocení, sami by nejdříve měli projít intenzivním školením a veškeré aktivity si vyzkoušet. Velmi se také osvědčilo do prvních realizovaných AC zapojit externího odborníka, který má zkušenosti s pořádáním reálných AC. Rovněž schopnost poskytovat citlivou zpětnou vazbu je pro úspěšnou realizaci aktivit inspirovaných AC zcela klíčová.

Užitečné odkazy

InBáze

- pracovní poradenství
- www.inbaze.cz

Evropská kontaktní skupina ČR

- individuální konzultace týkající se pracovního uplatnění a rozvoje (konzultace jsou zpoplatněny)
- sociokulturní kurzy pro migranty
- kurzy orientace na pracovním trhu
- kurzy osobního rozvoje pro migranty
- www.ekscr.cz

Integrační centra

- pravidelně probíhají sociokulturní kurzy na konkrétní témata
- sociální a právní poradenství
- www.integracnicentra.cz

Farní charita Praha 14

- JOB poradna
- www.charitapraha14.cz

Erudico, s. r. o.

- kromě rekvalifikačních kurzů společnost nabízí rovněž kurzy českého jazyka či PC kurzy; podmínkou je, aby byl zájemce již nějakou dobu registrován na ÚP, neměl jiný přívýdělek a další
- <http://erudico.cz/>

Další projekty ČR

Perspektiva, cizincům rovné šance, trhu práce kvalifikovanější pracovní sílu

- Realizátor: Centrum pro integraci cizinců (CIC Praha)
- Cílem projektu bylo poskytnout podporu v Praze dlouhodobě usazeným cizincům při hledání a udržení zaměstnání, a to pomocí individuálního pracovního poradenství, vzdělávacích aktivit a využitím mzdových příspěvků.
- Info: http://www.cicpraha.org/upload/soubory/Perspektiva_brozura_web.pdf

Podpora migrantům při vstupu na trh práce v Praze

- Realizátor: InBáze
- Hlavním cílem projektu bylo usnadnění vstupu na trh práce a zvýšení zaměstnanosti cizinců s trvalým bydlištěm na území hl. m. Prahy. Součástí projektu bylo pracovní poradenství, placená praxe v oblasti gastronomie v sociálním podniku Ethnocathering, individuální doučování, psychologické poradenství, sociální asistence, podpůrná ženská skupina a další.
- Info: <http://localhost.inbaze.cz/aktualni-projekty/podpora-migrantum-pri-vstupu-na-trhu-prace-v-praze/>

Podpora pracovního uplatnění cizinců v Praze

- Realizátor: Meta, o. p. s.
- Projekt je zaměřen na podporu pracovního uplatnění cizinců dlouhodobě pobývajících v hl. m. Praze, navazuje na projekt Cizinci jako asistenti pedagogů. V rámci projektu jsou poskytnuty rekvalifikační kurzy, následně bude vytvořeno až 20 pracovních míst na dobu 8 měsíců, na něž bude organizace poskytovat mzdový příspěvek. V rámci projektu budou cílové skupině k dispozici služby Job klubu a zdokonalovací kurzy češtiny zaměřené na konkrétní oblasti trhu práce (školařství, zdravotnictví, sociální služby, účetnictví a cestovní ruch).
- Info: <http://www.meta-os.cz/pic/12-meta-projekty.aspx>

Psychologická a psychosociální podpora při hledání zaměstnání

- Realizátor: Poradna pro integraci, z. s.
- Hlavním cílem projektu je poskytnout klientům a jejich dětem psychosociální a psychologické poradenství a zároveň podpořit jejich integraci formou vzdělávání – prohlubování znalostí češtiny, podpora při hledání vhodného zaměstnání a další.
- Info: <http://p-p-i.cz/Projekty/>

Podpora legálního a kvalifikovaného zaměstnání cizinců v Praze, Podpora legálního a kvalifikovaného zaměstnání cizinců ve Středočeském kraji

- Realizátor: Poradna pro integraci, z. s.
- V rámci projektu je nabízena diagnostika a stanovení individuálního plánu práce, komplexní poradenský program, doplňující vzdělávací kurzy, které jsou pro začlenění na trh práce nevyhnutelné (kurz češtiny, pracovního minima, základy práce na PC), individuální psychologická podpora, podpora při získávání pracovního uplatnění, včetně vytváření pozitivního a otevřeného

prostředí na trhu práce pro zaměstnávání cizinců přímým oslovením zaměstnavatelů.

• Info: <http://p-p-i.cz/Projekty/>

Podpora uplatnění cizinců v Ústeckém kraji v řemeslných profesích

- Realizátor: Poradna pro integraci, z. s.
- Krom jiného je v projektu obsažena i výuka českého jazyka na odborné úrovni či podporované zaměstnávání formou příspěvku na mzdy.
- Info: <http://p-p-i.cz/Projekty/>

Podpora zaměstnanosti a samostatné výdělečné činnosti žen z tradičních muslimských komunit žijících v ČR

- Realizátor: Poradna pro integraci, z. s.
- Projekt se zaměřuje na podporu žen znevýhodněných a ohrožených při vstupu na trh práce, při získávání zaměstnání nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti. V rámci projektu, jehož cílem je asistence při vstupu na pracovní trh, bude muslimkám i jejich manželům poskytován komplexní informační servis včetně pracovněprávního poradenství. V průběhu projektu se zájemkyně zúčastní mnoha vzdělávacích aktivit – kurzy českého jazyka, práce na PC či rekvalifikační kurzy. Získané vědomosti a dovednosti budou ženy moci zdokonalovat v tréninkových dílnách, které za tímto účelem vzniknou. Součástí projektu bude i intenzivní spolupráce se zaměstnavateli, relevantními úřady, NNO pracujícími s cizinci a cizinkami, či muslimskými komunitami v ČR.
- Info: <http://p-p-i.cz/Projekty/>

Na cestě do práce

- Realizátor: Evropská kontaktní skupina
- Nabízenými aktivitami projektu jsou sociokulturní a pracovní kurzy, včetně praktického nácviku na přijímací pohovor a psaní životopisu – tyto aktivity jsou určeny především pro nově přichozí cizince a jsou nízkoprahové. Pro specifické potřeby kvalifikovaných migrantů a migrantek, kteří v ČR hledají uplatnění na adekvátních pozicích, jsou pak určeny uzavřené skupiny, jejichž součástí je mimo jiné tréninkové Assessment centrum. Všechny části programu jsou kombinované s jazykovou výukou.
- Info: <http://www.ekscr.cz/cs/projekt/na-cest%4%9B-do-pr%3%A1ce>

Máte šanci zapojit se!

- Realizátor: Evropská kontaktní skupina
- Cílem projektu je poskytnout migrantům a migrantkám dostatek znalostí a dovedností k posílení jejich ekonomické nezávislosti, soběstačnosti, samostatnému řešení problémů a využívání dostupných služeb souvisejících se začleněním na trh práce.
- Info: <http://www.ekscr.cz/cs/projekt/m%3%A1te-%C5%A1anci-zapojit-se>

Mladí migranti v tísni

- Realizátor: Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)
- Projekt je určen mladým migrantům ve věku 17–25 let. Cílem je zajistit lepší uplatnění mladých migrantů na trhu práce v ČR. Probíhá v kraji Jihomoravském, Olomouckém, Zlínském a v kraji Vysočina. Mezi aktivity projektu mimo jiné patří: sociální koučink, právní poradenství, nabídka rekvalifikačních kurzů, kurzy češtiny, pracovní místo na zkoušku.
- Info: <http://soze.cz/velux/?p=35>

Podpora a zařazení vietnamských imigrantů na trh práce profesním vzděláváním

- Realizátor: Klub Hanoi
- Určeno pro migranty do 25 let. Projekt nabízí kurzy českého jazyka ke zvládnutí zkoušky A1, včetně navazující výuky české odborné terminologie a konverzace pro podnikatele či potenciální zaměstnance v průmyslu a službách. Dále mají zájemci možnost docházet na odborné přednášky (pracovněprávní tematika, základy podnikání, logistika, systém řízení aj.) či využívat individuálních profesních konzultací a odborného poradenství. Vedle již zmíněných aktivit projekt nabízí také rekvalifikační kurzy a pomoc při vyhledávání pracovního místa či podporu při založení nebo obnovení živnosti.
- Info: <http://www.klubhanoi.cz/view.php?cisloclanku=2014022001>

Materiály v češtině

Navigace světem práce

- Publikace je určena všem, kdo hledají práci, uvažují o změně zaměstnání či hledají rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Stejně tak ji lze ale využít při práci s klienty přímo v poradenské praxi.
- Info: <http://www.ekscr.cz/cs/publikace>

Jeden rok v nové zemi

- Kalendárium „Jeden rok v nové zemi“ je určeno všem migrantům a migrantkám, kteří se chtějí dozvědět něco o české společnosti, jejích zvycích, kultuře a historii. Obsahuje také informace o zaměstnání a podnikání, zdravotním systému, školství nebo systému důchodového a sociálního zabezpečení.
- Info: <http://www.ekscr.cz/cs/publikace>

Metodika nízkoprahových kurzů pro cizince

- Metodika shrnuje zkušenosti s realizací otevřených kurzů pro migranty a migrantky – v praxi vyzkoušený model propojení jazykové a tematické výuky.
- Info: <http://www.ekscr.cz/cs/publikace>

Vaše šance jít do práce

- Učebnice je určená pro migranty a migrantky, kteří si chtějí sami doma nastudovat základní informace o práci v České republice a procvičit si při tom znalosti českého jazyka.
- Info: <http://www.ekscr.cz/cs/publikace>



2. VZDĚLÁVÁNÍ (ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE)

Case study

Jekatěrina přišla do České republiky s manželem a dětmi v roce 2008 ve věku 44 let. V Rusku vystudovala obor „automatizované systémy řízení“ a pracovala jako lektorka počítačových kurzů. V tom, aby se ve stejném oboru mohla uplatnit i v České republice, jí bránila nedostatečná znalost českého jazyka a fakt, že neměla pedagogické vzdělání, které je pro povolání lektora v České republice často vyžadováno.

Nejprve se tedy zapsala do kurzu „Poznejte svou novou zemi“, organizovaného neziskovou organizací EKS. V tomto kurzu si zlepšila znalost českého jazyka, dozvěděla se mnoho zajímavého o kultuře a zvyklostech v Česku a získala informace o tom, jak postupovat při hledání zaměstnání.

Poté začala hledat práci jako vývojový tester. Velmi brzy si ale uvědomila, že bez znalosti anglického jazyka a nových technologií jsou v tak velké konkurenci její šance na uplatnění téměř mizivé.

Protože v Rusku učila, jak užívat účetní programy, napadlo ji, že

Příručka pro snadnější porozumění s cizincem

- Konkrétní ukázky komunikace s cizincem, cílem je zabránit případným nedorozuměním.
- Dostupné na internetových stránkách Centra pro integraci cizinců.

Materiály zahraniční

Praxishandbuch: Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext

- AMS – Arbeitsmarktservice; metody práce s migranty; vydáno rakouským úřadem práce; dostupné na webu – v němčině
- Info: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=6507

by se mohla rekvalifikovat na účetní, a začala se zajímat o možné kurzy účetnictví. Ačkoliv tato situace nebývá běžná, potřebovala paní Jekatěrina pro to, aby mohla absolvovat rekvalifikační kurz, který si vybrala, uznání svého vysokoškolského vzdělání. Podala tedy žádost o uznání svého diplomu v oboru „automatizované systémy řízení“, který dokončila roku 1992 na fakultě elektrotechniky a kybernetiky. Nejdříve ale musela počkat, až pojedou do Ruska, aby si obstarala seznam předmětů s hodiňovou dotací. Podat žádost, kterou posuzovali pak na Českém vysokém učení technickém (ČVUT), tedy mohla až na jaře roku 2012, kdy získala všechny dokumenty.

Jekatěriniina žádost byla odmítnuta s tím, že obdobný obor byl vyučován před dvaceti lety, nyní již ale porovnatelný obor vyučovaný v ČR neexistuje. Obrátila se proto pro radu na pracovníky organizace InBáze Berkat, pro kterou vykonávala dobrovolnickou činnost. Společně sepsali odvolání a podali ho na rektorát ČVUT, které ho předalo odboru vysokého školství Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT).

Když po 2 měsících nebylo odvolání vyřízeno, Jekatěrina zner-

vózněla. Poté, co několikrát telefonicky kontaktovala pracovníky rektorátu ČVUT s dotazy na stav své žádosti, se již obávala ze strachu, že by mohla dotazy na svou žádost pracovníky rozlítit, svou žádost urgovat. Pomalu přestávala věřit v úspěch vyřízení své žádosti o uznání svého vzdělání. Opět se proto obrátila na neziskové organizace, tentokrát na organizaci META, která se na uznávání zahraničního vzdělání specializuje. Pracovníci opět oslovili rektorát. Vyřízení žádosti se tentokrát pozdrželo, neboť pracovníci odvolacího orgánu měli potíže s vyhledáním Jekatěriny diplomu. Stálo na něm Jekatěrino příjmení za svobodna. Na odvolání stálo příjmení, které získala po svatbě. Poté, co byla její žádost vyhledána, byla nakonec předána odvolacímu orgánu a úspěšně vyřízena. Jekatěrino vzdělání bylo v lednu roku 2013 uznáno a Jekatěrina mohla nastoupit do kurzu účetní. Meta pomohla Jekatěrince i s finančními náklady, když jí na kurz, který stál 13 600 Kč, přispěla částkou 7000 Kč.

a) Rekvalifikace

Jak je vidět na příkladě paní Jekatěriny, najít práci v oboru není vždy snadné. Důvody k tomu vedoucí mohou být různé. V případě cizince k nim navíc může přibýt i nedostatečná znalost jazyka, kulturního prostředí a zvyklostí nebo problém s uznáním vzdělání získaného v zemi původu (či mimo ČR). Pokud člověk z nějakého důvodu nemůže nebo nechce pracovat v oboru, ve kterém získal vzdělání nebo praxi, nabízí se mu možnost získání nových dovedností a vědomostí v rámci rekvalifikace.

Rekvalifikaci rozumíme získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení kvalifikace dosavadní. Prohloubit si dosavadní kvalifikaci nebo získat kvalifikaci novou lze v tzv. kvalifikačních nebo rekvalifikačních kurzech. Tyto kurzy využívají především uchazeči registrovaní na úřadech práce, kteří mají problémy uplatnit své vzdělání nebo mají vzdělání nedostatečné. K rozhodnutí změnit obor mohou vést také zdravotní důvody, kdy jedinec dále nemůže z fyzických důvodů vykonávat předchozí zaměstnání. V případě cizinců může kromě toho nastat také situace, kdy vzdělání získané v zemi původu není v České republice uznáno. V těchto případech mohou být rekvalifikační kurzy jedním z možných řešení, jak se i přesto uplatnit ve svém oboru. V mnoha dalších případech umožní rekvalifikace cizincům obohatit již dosaženou odbornost o aspekty českého systému daného oboru. Kurzy mají rozsah většinou od 150 do 800 hodin, pro přihlášené do některých kurzů je pak potřeba splnit určité podmínky, např. mít ověřený (a nostrifikovaný) doklad o ukončení střední školy. Kurz by také měl mít akreditaci MŠMT nebo jiné důvěryhodné instituce.

Finanční náklady na pokrytí vybraného kurzu se pohybují při-

bližně od 5 000 až 50 000 Kč. Pokud je uchazeč o zaměstnání registrovaný na úřadu práce, může zkusit požádat úřad práce o proplacení rekvalifikace, jinak si kurz hradí sám. V některých případech se lze obrátit na neziskové organizace, které na kurzy částečně přispívají v rámci svých projektů zaměřených na pracovní mobilitu migrantů. Mezi ně patří například Meta nebo Centrum pro integraci cizinců (dále jen CIC). CIC v rámci projektů na rekvalifikační kurzy doposud přispívalo částkou 10 000 Kč. Jak se tato situace bude vyvíjet po květnu 2015, bude záležet na dalším vývoji v oblasti projektového financování.

Speciální (re)kvalifikační kurzy zaměřené na cizince byly vytvořeny s ohledem na možnosti využití jazykových a kulturních znalostí cizinců, včetně jejich migrační zkušenosti. Patří sem například „Rekvalifikační kurz lektorských dovedností pro učitele češtiny jako cizího jazyka“ organizovaný Centrem pro integraci cizinců nebo „Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům“ organizovaný InBází Berkat, o. s. Posledně jmenovaný kurz je akreditován na MŠMT. Získání akreditace pro kurz organizovaný CIC je v jednání. Jako vhodný pro cizince se jeví i kurz pro lektory tzv. „Uvítacích kurzů“, vyvinutý Slovem 21 a organizací IOM ČR (zatím také bez akreditace).

b) Nostrifikace

Cizinci při hledání zaměstnání, které by odpovídalo jejich kvalifikaci a představám, narážejí na celou řadu bariér. Kromě nedostatečné znalosti jazyka, nedostatku sociálního kapitálu a neznalosti prostředí mohou mít také problémy s uznáváním vzdělání, které získali ve své zemi původu. Mít oficiální doklad o tom, že jejich vzdělání a praxe jsou srovnatelné se vzděláním a praxí získanými v České republice, je pro mnohé nezbytným předpokladem k nalezení odpovídajícího uplatnění na českém trhu práce. Tento doklad sice získání práce nezaručuje, bez něj však mohou cesty k výkonu odpovídajícího povolání zůstat uzavřené. Problém může nastat, nejen pokud cizinec působí v regulovaných povoláních či pokud nostrifikaci požaduje budoucí zaměstnavatel, ale také v případě, že se cizinec chce dále vzdělávat. Toto se týká zejména možnosti dalšího studia např. na české VŠ, pro rekvalifikaci to obvykle problém nebývá. Případ paní Jekatěriny, která nostrifikaci řešila v souvislosti se zápisem do rekvalifikačního kurzu, je tedy jevem v tomto ohledu výjimečným. Ačkoliv příběh paní Jekatěriny končí kladným vyřízením žádosti, je na něm dobře patrné, jak obtížnou překážku může někdy proces nostrifikace představovat. Paní Jekatěrina ve svém úsilí vytrvala, ne vždy to však takto dopadá. Uznání zahraničního vzdělání může kromě bariéry faktické znamenat i bariéru psychologickou. Ta pak, ve svém konečném důsledku,

může člověka zcela demotivovat a od dalších snah na změnu své situace odradit.

Uznávání zahraničního vzdělání (Akademické uznávání) znamená uznávání dokladů o získaném vzdělání za účelem dalšího studia. Dalším studiem se nerozumí pouze studium na střední nebo vysoké škole, ale také například studium v rekvalifikačním kurzu. Uznávaný doklad o dokončeném zahraničním vzdělání znamená, že žadatelovo vzdělání je rovnocenné s českým. Uznávání základního, středního a vyššího odborného vzdělání se nazývá nostrifikace a provádí ho krajské úřady. Uznávání vysokoškolského vzdělání provádí zpravidla vysoké školy, které provozují obdobný studijní program. V případě zamítnutí žádosti při odvolání pak VŠ postoupí žádost k posouzení Ministerstvu školství ČR.

Uznávání odborné kvalifikace se týká uznávání odborné kvalifikace nutné k výkonu profese. Postup je různý v případě regulovaných a neregulovaných povolání. Pokud cizinec vykonává regulované povolání (jako například lékař, advokát apod.), bude se způsob prokazování odborné kvalifikace lišit podle toho, zda se na něj vztahuje Zákon o uznávání odborných kvalifikací, či nikoliv. Zcela specifickou situaci při uznávání vzdělání mají lékaři ze třetích zemí, kteří musí skládat aprobační zkoušku, jež je nesmírně finančně a časově náročná.

Pro účely podnikání je třeba dokládat odbornou způsobilost pouze tehdy, pokud je živnost, kterou bude jedinec provozovat, regulovaná. Výčet regulovaných – řemeslných, vázaných a koncesovaných – živností je uveden v příloze živnostenského zákona. Výčet živností řemeslných je uveden v příloze 1, živností vázaných v příloze 2 a živností koncesovaných v příloze 3. I zde se postup bude lišit v závislosti na tom, zda se na cizince vztahuje Zákon o uznávání odborných kvalifikací, či nikoliv.

Praktické rady

- Je důležité dobře a včas se o procesu informovat a nemít obavy z osobních konzultací s pracovníky kompetentních orgánů. S dotazy je možné obrátit se nejen na samotné uznávací orgány, ale také na neziskové organizace, které mohou poradit a kde často pracují pracovníci ovládající jazyk žadatele.
- Uznání vysokoškolského diplomu automaticky neznamená uznání akademického titulu.
- Při vyřizování v době letních prázdnin je nutno počítat se zpožděním ve vyřízení žádosti.

- Je třeba si vždy ověřit, kdy a jak je třeba předkládat doklad o uznání vzdělání, jaké existují výjimky atd.

- Nostrifikační zkoušku lze konat v českém jazyce za přítomnosti soudního tlumočnicka.

- Pokud je žádost zamítnuta, existuje možnost využít opravné prostředky (odvolání).

c) Kurzy českého jazyka

Jednou z bariér úspěšného zapojení se na trh práce a především využití své kvalifikace je bariéra jazyková – nedostatečná znalost českého jazyka slovem a písmem. Nedostatečné jazykové kompetence mohou bránit již samotnému vyhledávání práce a následně tvorbě kvalitního životopisu a motivačního dopisu, o překážkách v průběhu výběrového řízení nemluvě. Navíc – naprostá většina rekvalifikačních kurzů, seminářů na různá témata a téměř všechny dokumenty včetně pracovní smlouvy jsou v českém jazyce. Pro specifická zaměstnání je pak kvalitní odborný projev v českém jazyce naprostou nezbytností (samozřejmě, že i v ČR existují pozice, na kterých je naopak výhodou znalost cizího jazyka, či pozice, které jsou přímo určeny pro rodilé mluvčí – i zde je však často potřeba alespoň minimální znalost českého jazyka – smlouvy, různé manuály apod. bývají v češtině, popřípadě v angličtině).

V České republice je poměrně široká nabídka kurzů českého jazyka (na základní i vyšší úrovni) – nabízí je NNO, jazykové školy apod. Pro zaměstnané cizince může být problém časová dostupnost – v pracovním týdnu jsou v práci a doma je často čeká rodina, popřípadě již nejsou s to věnovat se dalším aktivitám. Některé organizace vycházejí vstříc i těmto cizincům a kurzy nabízejí o víkendech.

Zatímco nabídka základních kurzů je poměrně široká, chybí zde nabídka specializovaných kurzů a kurzů vyšší úrovně.

Lektor českého jazyka pro cizince musí počítat s řadou specifických aspektů, které s sebou tato práce přináší – skupina se může skládat z mluvčích s odlišnými mateřskými jazyky, různého věku a vzdělání, každý má jinou motivaci, která ho k výuce vede. Je tedy potřeba, aby měl lektor kromě odborných znalostí týkajících se lektorování českého jazyka, rovněž znalosti a kompetence v práci s migranty.

Kurzy českého jazyka pro cizince mimo EU pořádá např.: Arcidiecézní charita Praha, Centra na podporu integrace cizinců, Centrum pro integraci cizinců, META. Některé kurzy

jsou zdarma, jiné zpoplatněny. Cena, den a doba průběhu kurzů se liší.

Vybrané projekty

PUSH UP

- Realizátor: Centrum pro integraci cizinců
- Info: www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/programy-pro-klienty/projekt-push-up.html
- Období a místo realizace: Od 1. 7. 2012 do konce prosince 2014. Další projekty podobného zaměření jsou v plánu i po tomto datu.

Základní informace o projektu:

Cílem projektu PUSH UP je podpořit nezaměstnané cizince (kteří žijí v ČR dlouhodobě a mají zde perspektivu setrvání) při vstupu či návratu na trh práce. Projekt se zaměřuje na to, aby daná cílová skupina získala co nejrychleji potřebné kompetence a kvalifikaci a mohla být v souladu s nimi zaměstnána. Jde jednak o obecné dovednosti zvyšující šanci při hledání zaměstnání (sebe prezentace, znalost trhu práce a způsobu, jak se ucházet o zaměstnání) a jednak o zlepšení znalosti českého jazyka a zvýšení odborné kvalifikace (či aktualizace kvalifikace ze země původu vzhledem k podmínkám českého trhu práce). Konkrétnímu umístění účastníka projektu na volné pracovní místo napomáhá tzv. mzdový příspěvek, který může být z projektu poskytnut zaměstnavateli jako motivace pro přijetí zaměstnance-cizince. Podpora formou mzdového příspěvku je omezena na dobu 6 měsíců.

Inspirace:

Projekt byl inspirován spíše předchozími projekty CIC, soustřeďuje aktivity a metody práce, které se v minulosti při práci s cílovou skupinou osvědčily.

Cílová skupina:

Cílovou skupinou jsou cizinci žijící v Praze, kteří pro práci v ČR nepotřebují pracovní povolení (mají v ČR trvalý pobyt, azyl nebo jsou občany EU, rodinnými příslušníky českých občanů apod.) a jsou nezaměstnaní, případně mají jen příležitostnou práci a potýkají se s řadou bariér při vstupu na trh práce. Projekt je určen zejména těm cizincům, kterým pracovní uplatnění komplikují další faktory, kromě cizí státní příslušnosti a jazykové bariéry např. vyšší věk, nedostatek pracovní praxe, péče o malé děti, dlouhodobá nezaměstnanost či zdravotní handicap.

Projektové aktivity:

Všem klientům projektu je poskytováno pracovní poradenství.

Kromě sociálních pracovníků je účastníkům k dispozici v projektovém týmu též specialista na trh práce, zkušený personalista s praxí při výběru kandidátů v rámci agentur práce.

Účastníci, kteří nemají zcela jasno ohledně své profesní orientace, mohou absolvovat detailnější profesní diagnostiku (skills audit), kterou vede externí spolupracovník – personalista s dobrou znalostí českého pracovního trhu.

Pro zlepšení své znalosti českého jazyka mohou účastníci využít: kurz češtiny do práce (pořádá CIC, kurz je zaměřený hlavně na pracovní terminologii), obecné kurzy češtiny v jazykových školách (určeno hlavně pro začátečníky, aby zvládli v kratším čase základní znalost jazyka) anebo kurz tzv. profesní češtiny (zaměřený na konkrétní terminologii oboru, do něhož se účastník profiluje).

Pro zvýšení kvalifikace si účastník projektu může zvolit kvalifikační či rekvalifikační kurz u externích vzdělávacích institucí (CIC přispívá do výše 10 000 Kč) či složit odbornou zkoušku.

Mezi aktivity projektu patří dále tzv. kurzy obecných dovedností, které pomáhají zvýšit obecné kompetence vyžadované od uchazečů o zaměstnání. Jedná se o kurzy práce na PC (v různé úrovni pokročilosti) a dále kratší semináře – Kurz výběrového řízení a Kurz komunikačních dovedností.

Počet oslovených klientů:

Zájemci nejsou oslovováni adresně, proto celkový počet nelze odhadnout. Informace o projektu šíříme prostřednictvím webových stránek CIC a dalších webových portálů zaměřených na cizince, jsou distribuovány letáky na místa, kde se cizinci často pohybují (např. pracoviště OAMP), CIC spolupracuje též s úřady práce, které potenciálním zájemcům mohou informace o projektu předat. O projekt je stabilně velký zájem (na hranici kapacity projektu), není třeba proto realizovat cílené propagační kampaně.

Finanční náklady projektu:

Celkový rozpočet projektu je plánován na cca 5,5 milionu (doba realizace je 30 měsíců), asi pětinu částky nicméně tvoří přímá podpora cílové skupiny formou mzdových příspěvků. Zhruba polovinu rozpočtu projektu tvoří mzdové náklady na interní a externí pracovníky v rámci projektového týmu. Zbýlé náklady tvoří nákup kurzů pro účastníky u externích dodavatelů (kurzy češtiny, PC, rekvalifikace).

Hodnocení projektu:

Vzhledem k vyššímu procentu klientů, kteří dosud našli zaměstnání, je realizátor projektu hodnocen jako velmi úspěšný.

V předchozích projektech CIC se počty zaměstnaných klientů pohybovaly kolem 30 %, zde je toto číslo zatím vyšší.

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

Pozornost je potřeba věnovat výběru projektových aktivit. V tomto případě se realizátor řídil zkušenostmi z předchozích projektů a žádná z nabízených aktivit se nesesetkala s nezájmem účastníků či s negativní zpětnou vazbou.

Relativní volnost volby při tom, co má v rámci projektu účastník absolvovat, je důležitá. V průběhu realizace projektu se ukázalo, že klientů, u nichž by se kombinovaly všechny nebo většina uvedených překážek, je jen malé procento, u většiny účastníků proto postačí ke zlepšení jejich situace ve vztahu k trhu práce využití jen některých nabízených projektových aktivit. Povinnost absolvovat v projektu všechny části by proto byla zcela kontraproduktivní.

Osvědčilo se věnovat již na počátku hodně pozornosti identifikaci bariér a překážek (jazyková úroveň češtiny, nedostatečná kvalifikace, nízká úroveň PC dovedností nebo jen nevhodný způsob prezentace v rámci výběrového řízení atd.), které hrají hlavní roli v neúspěchu při hledání práce, a ty se pak snažit během účasti v projektu odstranit.

Výběr profesní orientace usnadňuje tzv. profesní diagnostika, která pomáhá zhodnotit možnosti uplatnění klienta a zohledňuje přitom situaci na trhu práce. Každému účastníkovi byl po celou dobu jeho účasti v projektu k dispozici jeden pracovní poradce, který mu pomáhal s volbou vzdělávacích aktivit a kontinuálně poskytoval asistenci při hledání nového zaměstnání.

Je potřeba počítat s tím, že motivace účastníků pro změnu jejich situace – vzdělávání, aktivní hledání práce apod. – je obvykle největší na počátku jejich účasti a postupně klesá, zejména v případech, kdy se ani po absolvovaných kurzech dále nedaří rychle práci nalézt.

Při umístění účastníků na pracovní místo může být jako motivační prvek využít mzdový příspěvek pro zaměstnavatele, který do určité míry pomáhá překonávat nedůvěru zaměstnavatelů při rozhodování, zda zaměstnat cizince, a též poněkud kompenzuje zaměstnavateli možné vyšší nároky při zaškolování a při komunikaci s pracovníkem-cizincem.

Čeština do práce

- Realizátor: Centrum pro integraci cizinců
- Období a místo realizace: říjen 2011 – květen 2013
- Info: <http://www.cicpraha.org/cs/cestina-pro-cizince/i-po->

loleti-2014-leden-cerven/otevrene-kurzy1/cestina-do-prace.html

Základní informace:

Kurz „Čeština do práce“ vznikl díky projektu Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ) (název: Čeština do práce: audiovizuální kurz češtiny pro cizince), cílem bylo vyvinout inovativní kurz pracovní češtiny s využitím audiovizuálních prvků určený cizincům žijícím a pracujícím v ČR. Kurz by měl cizince vybavit jazykovými prostředky pro lepší komunikaci při výkonu své práce a přispět tak k vyšší stabilitě jejich pracovního místa. Kurz je určen také těm cizincům, kteří práci hledají, aby jim pomohl zorientovat se v procesu hledání zaměstnání a vybavil je prostředky, jež umožňují tímto procesem úspěšně jazykově projít. Kurz vyšel z tzv. nízkoprahového principu, a je proto otevřen všem cizincům bez rozdílu země původu, věku, získané kvalifikace nebo dosažené znalosti češtiny.

Aktivita kurzu:

Nejdříve byla vybírána vhodná témata k audiovizuálnímu zpracování. Bylo definováno 20 témat, která byla zpracována do konkrétních plánů lekcí, scénářů a co nejvíce autentických dialogů. Tyto scénáře pak byly natočeny pro ozkoušení v pilotních kurzech, poté revidovány a přepracovány do formy, v níž mohly být zadány k profesionálnímu natočení. Zároveň probíhala příprava koncepce konkrétních výukových lekcí včetně pracovních listů a plánů. Cílem bylo připravit materiál pro natočení výukových videí.

V rámci pilotních kurzů byly odzkoušeny připravené dialogy a jazyková cvičení z vyvíjeného kurzu, zároveň zde byly ve výuce zkušebně zapojovány konkrétní natočené dialogy (kurzy probíhaly v Kolíně a v Kralupech nad Vltavou, celkem se uskutečnilo 72 lekcí).

Po pilotním odzkoušení se začaly připravovat podklady pro výstupy projektu, tedy manuál a e-learning. Vznikla profesionálně natočená výuková videa (dodavatelem vybraným z výběrového řízení), tj. 90 krátkých výukových videí ve dvou verzích k 20 tématům kurzu. Dalším krokem bylo pilotní testování videí včetně evaluace, odzkoušení upravených plánů lekcí, pracovních listů a zejména vytvořených krátkých filmů v praxi. Pilotní kurzy se v této fázi konaly v Berouně, Benešově, Čelákovcích, Kladně, Kolíně, Poděbradech a Karlových Varech. Jak již bylo uvedeno výše, na kurzy navázala jejich evaluace (formou rozhovorů s účastníky a lektory), v jejímž rámci byla zkoumána užitečnost, efektivita a dopad kurzu.

Cílová skupina:

Kurz je určen všem cizincům, kteří hledají práci, učí se česky

a chtějí zvýšit šance na zvládnutí výběrového řízení po jazykové stránce. Dále je určen těm cizincům, kteří se potřebují při výkonu práce lépe dorozumět anebo pro něž jsou kvalitní jazykové kompetence v českém jazyce nezbytné pro udržení si zaměstnání.

Počet oslovených klientů:

Informování o projektu a kurzech probíhalo formou letáků, které byly k dispozici návštěvníkům CIC na všech pobočkách (Praha, Mladá Boleslav, Kolín, Kutná Hora) a byly distribuovány v místech konání kurzů (Kolín, Kladno, Beroun, Čelákovice, Kralupy nad Vltavou a Karlovy Vary.) a v místním tisku. Dále byly informovány všechny relevantní NNO pracující s migranty. Informace s nabídkou kurzů jsme rozesílali i regionálním zaměstnavatelům. Pro propagaci kurzů byla využívána inzerce v regionálním tisku, sociální sítě a též webové stránky CIC. Propagační video bylo umístěno na youtube: <http://www.youtube.com/watch?v=kdhwMAUJMHS>

Celkový počet oslovených klientů:

V rámci projektu se pilotních lekcí kurzu zúčastnilo 136 účastníků v 8 měsících ve Středočeském kraji. Ohlas cílové skupiny byl pozitivní. V prvním pololetí 2014 se kurz konal (již bez podpory projektu OPLZZ) v pražském vzdělávacím centru CIC v Karlíně 1x týdně a dále 1x týdně probíhal pro klienty projektu PUSH UP jako součást projektových aktivit zaměřených na podporu pracovního uplatnění cílové skupiny.

Finanční náklady:

Náklady na realizaci kurzů v současné době zahrnují pouze mzdu lektora a pronájem prostor. Účastníci si přispívají 50 Kč za vyučovací hodinu. V případě, že je kurz čeština do práce součástí programu v jiném běžícím projektu (aktuálně je tento kurz v nabídce aktivit projektu pracovního poradenství s názvem PUSH UP), je účast pro klienty projektu zdarma.

V rámci vývoje kurzu byly nejvyšší položkou náklady na profesionální natočení krátkých výukových filmů a na tvorbu e-learningu.

Výstupy kurzů:

Vznikl metodický manuál, který umožňuje realizaci dalších kurzů pro cílovou skupinu. Součástí manuálu je metodika, plány lekcí, handouty, přepisy dialogů ve videích i samotná videa. Manuál zahrnuje poznatky z pilotního ověřování a příklady použití videí (210 stran), byl vydán i na digitálním nosiči. Manuál je ke stažení na www.cicpraha.org a je také distribuován v rámci kurzů pro lektory češtiny pro cizince.

Dále vznikl e-learning kurzu čeština do práce: www.kurzycesty-pro-cizince.cz, který je k dispozici všem zájemcům.

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

Přínos projektu:

1. lepší dorozumění účastníků při výkonu práce,
2. lepší orientace na trhu práce,
3. rozšíření výuky českého jazyka o nové metody s využitím audiovizuálních prostředků.

Kurz je koncipován jako otevřený všem cizincům bez ohledu na dosaženou úroveň češtiny, v praxi je ale obtížné dosáhnout toho, aby z kurzu skutečně stejně profitovali všichni účastníci kurzu – pro začátečníky jsou použita videa obtížná k porozumění, pro pokročilé jsou naopak dialogy příliš elementární.

Kurz je v současné podobě spíše vhodný pouze pro mírně pokročilé studenty, s tím souvisí i zájem o kurz a návštěvnost, která nebyla v uplynulém pololetí příliš vysoká.

Vybrané kurzy

Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům

- Realizátor: InBáze Berkat, o. p. s
- Kurz byl v roce 2013 akreditován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR jako Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům (číslo akreditace: 2013/1349-PK) podle zákona 108/2006 Sb. o sociálních službách. Nositelem akreditace je Vzdělávací středisko CARITAS – Vyšší odborná škola sociální v Olomouci, jež je renomovanou vzdělávací institucí na poli pomáhajících profesí v České republice. Záměrem kurzu je připravit kompetentní interkulturní pracovníky, kteří budou schopni vykonávat odpovědně a profesionálně svou roli v rámci nejrůznějších státních i nestátních institucí působících v České republice.
- Info: <http://www.interkulturnimediace.cz/vzdelavani-interkulturnich-pracovniku/kvalifikacni-kurz/>

Rekvalifikační kurz lektorských dovedností pro učitele češtiny jako cizího jazyka

- Realizátor: Centrum pro integraci cizinců (CIC)
- Cílem kurzu je připravit cizince žijící v České republice na práci lektora vlastního jazyka, zejména pak ruštiny a vietnamštiny, poskytnout jim teoretické i praktické znalosti, které mohou využít při výuce jazyka.
- Info: <http://www.cicpraha.org/cs/dalsi-vzdelavani/pro-lektory/kurz-lektorskych-dovednosti-pro-cizince.html>

Rekvalifikační kurz pro odbornou veřejnost – Komunitní tlumočení ve styku s cizinci a menšinami

- Realizátor: Ústav translologie Filozofické fakulty UK
- Kurz byl realizován v roce 2008 v Praze v rámci rozvojového projektu MŠMT. Jednalo se o akreditovaný tlumočnický kurz pro odbornou veřejnost, pracovníky státní správy, policie, zdravotnických a sociálních zařízení a neziskových humanitárních organizací, kteří přicházejí při úředních jednáních do styku s cizinci (žadatelé o azyl, přistěhovalci, turisté) a s národnostními menšinami na území České republiky a neobejdou se bez tlumočení. V současné době Ústav rozvíjí spolupráci s neziskovou organizací Berkat.
- Info: <http://www.lingua.ff.cuni.cz/>

CZECH IN

- jazykové kurzy češtiny pro děti v MŠ, žáky ZŠ, dospělé, včetně individuálních kurzů (výuka je placená)
- Info: <http://czechinskola.cz/>

Integrační centra (IC)

- IC realizují pravidelné kurzy českého jazyka
- Info: <http://www.integracnicentra.cz/>

Centrum podpory cizinců pod o. s. Žebřík

- kurzy češtiny pro cizince
- Info: <http://www.proczince.cz/>

Sdružení občanů zabývajících se migranty

- kurzy češtiny pro cizince
- Info: http://www.soze.cz/?page_id=8

Evropská kontaktní skupina ČR

- kurzy praktické češtiny pro začátečníky
- Info: <http://www.ekscr.cz/cs/praktick%C3%A1-%C4%8De%C5%A1tina-pro-za%C4%8D%C3%A1te%C4%8Dn%C3%ADky>

Most pro, o. p. s.

- kurzy pro začátečníky až pokročilé, poplatek 500 Kč/osoba, kurzy probíhají i v neděli
- Info: <http://www.mostlp.eu/kurzy/kurzy-ceskeho-jazyka/>

Důležité odkazy

- Portál shrnující postupy týkající se uznávání diplomů, jak za účelem studia, tak za účelem pracovním – <http://nostrifikace.mkc.cz/>
- Databáze regulovaných povolání: http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php?let=&type=0&org=0&dl=cz&pg=11
- Zákon o uznávání odborných kvalifikací: Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, Zákon č.111/1998 Sb., o vysokých školách)
- O rekvalifikaci na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- O rekvalifikaci na stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/rekvalifikace-1>

Rekvalifikační kurzy obecně:

- <http://www.rekvalifikace.com/>
- <http://www.evzdelavani.cz/rekvalifikcni-kurzy/rekvalifikace-dle-oboru>

Další projekty

Poradenství a asistence migrantům v oblasti vzdělávání

- Realizátor: Meta, o. p. s
- Jedná se o projekt realizovaný v letech 2011–2012. V rámci projektu bylo poskytováno individuální poradenství a asistence při procesu jeho uznání či podporu pro další neformální vzdělávání/rekvalifikaci. Zájemci o studium na vysokých školách byli informováni o přijímacím řízení na vyšší odborné a vysoké školy a o přípravných kurzech ke studiu na těchto školách. V rámci tohoto projektu byla nabízena také podpora při výběru, kontaktování a zápisu dětí do mateřských a základních škol.

Komplexní podpora migrantů v oblasti vzdělávání a pracovního uplatnění II

- Realizátor: Meta, o. p. s.
- V rámci projektu jsou realizovány kurzy češtiny pro cizince
- Info: <http://www.meta-os.cz/pic/143-kompod.aspx>

Materiály v češtině

Učební materiály k výuce ČJ
pro cizince a soubor pracovních listů

- Autor: Most pro, o. p. s.
- Info: <http://www.mostlp.eu/kurzy/ucebni-materialy/>



3. EMPOWERMENT

Case study

Paní X. pochází z Kazachstánu a v ČR žije již 3 roky. Momentálně zde žije s manželem a dcerou, která se v Čechách již narodila. Důvodem pro příchod byla prý především neperspektivnost života v Kazachstánu. Navíc se jí zdálo, že je český jazyk podobný ruštině, což jak sama dodává, se později ukázalo jako omyl.

V Kazachstánu vystudovala vysokou školu pedagogickou, poté dělala účetní. Jako účetní se živí i v ČR (na živnostenský list). Živnostenský list, nostrifikaci i účetní kurz si v ČR, dle svých slov, vyřídila sama. Jeden kurz absolvovala u „Centra pro integraci cizinců“. Všechny informace – o kurzech i administrativě – si zjistila buď prostřednictvím známých, nebo na internetu.

Ačkoliv paní X. využívala i pomoc a podporu zvnějšku, hlavním zdrojem motivace a energie je ona sama a její odhodlání a schopnost hledat a zjišťovat si potřebné informace.

Paní X. je ukázkou člověka, který i přesto že se nachází v nové a ne zcela známé situaci, věří ve své schopnosti, je velmi aktivní a schopen vyřešit si spoustu věcí sám, umí vyhledávat informace. Ne všichni lidé, kteří se ocitnou v novém prostředí (a nejen ti), se v něm však naučí takto rychle pohybovat, často jim chybí víra ve vlastní schopnosti a dovednosti. Navíc – paradoxně – některé služby či agentury, které cizince podporují při vstupu a pobytu v ČR, u cizinců podporují závislost. Pro některé jedince je (minimálně zpočátku) jednodušší nemuset si část záležitostí zařizovat samostatně. Jedinec se tak zároveň stává zranitelnějším, zcela odkázaným na vnější podporu a pomoc. Počáteční podpora a pomoc, minimálně v podobě poskytnutí základních

Materiály ke kurzům češtiny

- Klub Hanoi
- Info: <http://www.klubhanoi.cz/view.php?cislocianku=2011022001>

informací (ať už formou ambulantní, terénní, či pomocí internetu, letáků, brožur apod.), je samozřejmě zcela nezbytná. Dlouhodobým cílem každé služby by však měla být samostatnost klienta.

Pojem „empowerment“ je pro české prostředí pojmem novým, který se však dostává čím dál víc do povědomí i do praxe.

Empowerment je procesem, v rámci kterého je co největší míra zodpovědnosti (s ohledem na osobní schopnosti a dovednosti, ve firemním prostředí pak s ohledem na znalosti, zkušenosti a potřeby celého týmu/projektu) přenášena na konkrétního jedince. Jde tedy o proces aktivizace jedince, o zvyšování jeho samostatnosti a snižování závislosti na jakýchkoliv externích službách.

Pro cizince je často velkým životním krokem a rozhodnutím už samotný odjezd do ČR, tedy do ciziny. Na druhou stranu, už při tomto prvotním kroku mu často pomáhají různé agentury či jedinci, kterým cizinec často i zaplatí za vyřízení základní administrativy spojené s pobytem a prací v ČR¹. Už na samém začátku se tak mohou stát (zcela) závislími na externí pomoci a podpoře, služeb těchto agentur/jedinců pak nezřídka využívají i v ČR – je pro ně jednodušší si vše zaplatit a nemuset si věci zařizovat sami, bez ohledu na riziko s tím spojené a na finanční výdaje.

Zároveň není vždy na místě hovořit o nízké motivaci ke změně své aktuální pracovní situace v ČR. Nemůžeme po člověku chtít, aby dělal jeden velký životní krok za druhým. Navíc je třeba si uvědomit, že pro některé cizince se jejich situace zlepšila už tím, že jsou v ČR, kde vydělávají více než doma, některé z části

¹ Ne vždy jsou samozřejmě tyto služby kvalitní, někdy se jedná o podvodné agentury, které od „klienta“ vyberou jen peníze. Tato problematika však není tématem metodiky, a proto se jí zde nebudeme více zabývat.

své mzdy živí i své příbuzné v zemi původu². Otázka získání odpovídajícího zaměstnání tak bývá až druhořadá. Je potřeba počítat i s kulturně-společenskými zvyky, které si cizinec přináší ze země původu a které pro něj můžou být bariérou při snaze o získání větší kvalifikace či lepšího pracovního uplatnění. I přesto však lze postupnou motivací, získáváním zkušeností a zvyšováním sebevědomí v pohledu na své schopnosti a dovednosti rozšiřovat obzory jedince a posouvat dál jeho životní cíle.

Ve firemním prostředí empowerment znamená pečlivé rozdělení a především postupné navyšování kompetencí tak, aby měl každý plnou zodpovědnost za svou práci a zároveň měl pocit sounáležitosti k firmě jako k celku – jinak řečeno, aby každý zaměstnanec věděl, že se společně s ostatními podílí na chodu firmy, na podobě projektu či výsledného produktu. Každý zaměstnanec ví, v jakém rozsahu může sám rozhodovat, ví, že má důvěru managementu. Postupně se kompetence i zodpovědnost zaměstnance zvyšují, zaměstnanec přijímá zodpovědnost i za svá špatná rozhodnutí. Jednoduše by se dalo říci, že jde o to, naučit jedince věřit ve vlastní schopnosti a dovednosti tak, aby se nestali (či přestali být) závislí na jakékoliv formě pomoci zvenčí, aby se nebáli přímé zodpovědnosti, aby byli aktivní ve svém jednání.

V rámci práci s klientem by v procesu empowermentu měly platit tyto zásady:

1. Pracovník je především poradce, popřípadě je podporou při rozhodování a jednání klienta. Informuje klienta o možných způsobech řešení a o jejich důsledcích. Konečné rozhodnutí je však vždy na klientovi, což musí pracovník zcela akceptovat. Každý klient má právo na přiměřené riziko!
2. Pracovník by se měl vyvarovat paternalistického přístupu – jeho klienti nejsou děti. Je potřeba vše vysvětlit klientovi tak, aby tomu porozuměl (tedy v jazyce, kterému rozumí, nepoužívat příliš odborných slov apod.), na druhou stranu není vhodné s klientem mluvit jako se zcela nekompetentním dítětem. Klientovi pracovník vždy vyká a oslovuje ho příjmením, popřípadě jménem, avšak nikoliv zdrobnělinami. Zdrobnělin je pak potřeba se v mluvě zcela vyvarovat.
3. Pracovník může za klienta jednat, hovořit či telefonovat jen v nezbytně nutných situacích. I tak je však potřeba klientovi přesně sdělit, o čem jsme hovořili, a vysvětlit mu postup jednání tak, aby byl do budoucna schopen převzít iniciativu.

4. Hlavní aktérem, který je zodpovědný za svůj život a jeho průběh, je klient. I když si je pracovník vědom vnějších bariér, s nimiž se klient může setkat, neutvrzuje ho v představě, že jen ty jsou příčinou situace a jsou nepřekročitelné. Vždy je potřeba najít řešení – opět je však hlavním aktérem klient.

5. Klient je pracovníkem podporován v samostatném jednání, a to i ve chvíli, kdy jeho postup není zcela vhodný. Nejsou na místě věty jako: „Příště za mnou radši hned zajděte“, „No, tak to se vám nepovedlo“ apod. Primárně je důležité, že se klient pokusil svou situaci sám řešit. Opět – klient má právo na to, dělat chyby (a poučit se z nich), a má právo na přiměřené riziko. Je tedy potřeba klientovi vysvětlit, jakých chyb se dopustil. Chyby však není jeho aktivita!

6. Klient není indikátor. Cílem všech poradenských služeb je postupné snižování závislosti klienta na službě. I sám klient musí vědět, že služba je časově limitována a že není možné stále žádat o pomoc se stejnou záležitostí, aniž by se ji pokusil vyřešit sám.

Vybrané projekty

Máte šanci zapojit se!

- Realizátor: Evropská kontaktní skupina v České republice
- Období a místo realizace: červenec 2011 – duben 2014, Plzeňský kraj
- Info: www.ekscr.cz/cs/projekt/m%C3%A1te-%C5%A1anci-zapojit-se

Základní informace:

Cílem projektu bylo poskytnout migrantům a migrantkám dostatek znalostí a dovedností k posílení jejich ekonomické nezávislosti, soběstačnosti, k samostatnému řešení problémů a využívání dostupných služeb souvisejících se začleněním na trh práce. K dosažení tohoto cíle jsme zvolili komplexní vzdělávací nabídku.

Aktivity projektu:

Vzdělávání probíhalo ve třech úrovních, aby zohlednilo specifické potřeby jak nově příchozích migrantů, tak těch, kteří v ČR žijí již několik let. První dvě úrovně byly nízkoprahové, tzn. otevřené všem zájemcům z řad cílové skupiny. Kurzy integrovaly výuku

² Samozřejmě, že se nejedná o všechny cizince, kteří sem přicházejí, důvodem odchodu ze země původu není jen ekonomická situace a snaha o zlepšení materiálního zázemí. Rovněž je třeba počítat s tím, že u jedinců, kteří v ČR chtějí zůstat jen po určitou dobu, než si našetří a pak se chtějí vrátit zpět, může být motivace ke změně zaměstnání, pokud tato změna s sebou zároveň nepřináší například zvýšení mzdy, ještě nižší.

českého jazyka s obsahovou částí, která byla zaměřena na praktické informace z každodenního života a informace týkající se trhu práce. Třetí úroveň byla zaměřena na migranty se specifickými potřebami, především na rodiče malých dětí. Obsahovou náplní byl systematický rozvoj osobních kompetencí důležitých pro úspěšné zvládnání profesního a rodinného života.

1. Základní nízkoprahové kurzy a sociopracovní semináře založené na principu nízkoprahové výuky byly otevřeny všem zájemcům bez nutnosti se předem přihlašovat na lekci nebo absolvovat celý vzdělávací cyklus. Na základě mapování vzdělávacích potřeb cílové skupiny migrantů a migrantek byly lekce tematicky přizpůsobeny aktuálním otázkám ve vztahu k povinnostem podnikatelů, hledání zaměstnání a dále praktickým aspektům spojených s integrací migrantů a migrantek. Základní kurzy navíc integrovaly obsahovou výuku s výukou českého jazyka (důležitá slovíčka a fráze pro komunikaci v běžných situacích – např. na poště, u lékaře, v obchodě).

2. Prohlubující semináře byly od svého počátku založeny na intenzivní práci s malou uzavřenou skupinou. Důraz byl kladen především na rozvoj komunikačních dovedností a podporu sebedůvěry všech účastníků kurzu.

Kulatý stůl v závěru projektu byl zaměřen na předání dobré praxe (zejména způsoby práce s cílovou skupinou). Účastníci se prostřednictvím interaktivních metod seznámili s různými přístupy a metodami práce, které se nám v průběhu projektu osvědčily. Akce se zúčastnilo 16 zástupců z řad NNO, úřadů práce, ministerstev.

Cílová skupina:

Migranti a migrantky z Plzně a Plzeňského kraje.

Počet oslovených klientů:

základní nízkoprahový kurz – 107 osob
sociopracovní semináře – 131 osob
prohlubující semináře – 27 osob, celkem 265 osob

Finanční náklady projektu:

celkové náklady na projekt: cca 6 700 000 Kč
celkové náklady na vzdělávání: cca 3 000 000 Kč osobní náklady, cca 700 000 Kč ostatní náklady

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

1. Je potřeba si dopředu zjistit možnosti pronájmů místností k probíhání kurzů, včetně cen.
2. Je potřeba mít zajištěny finance pro využití externích odborníků na specifická témata (např. daňové přiznání), která lektorský

tým není schopen pokrýt.

3. Je potřeba mít zajištěny finance na pokrytí případných cestovních nákladů účastníků a účastnic.

4. Je potřeba zajistit případné hlídání dětí.

Samotní účastníci a účastnice kurzů a seminářů nejvíce ocenili (zjištěno na základě zpětné vazby):

1. variabilitu nabízeného vzdělávání (časová – otevřené kurzy probíhaly ve večerních hodinách a o víkendech, uzavřené kurzy pak dle potřeb konkrétní skupiny; tematická – od základních lekcí češtiny po seberozejmové kurzy),
2. možnost navázat nové sociální kontakty (zejména v rámci prohlubujících seminářů),
3. interaktivní formu vedení lekcí s důrazem na praktické výstupy,
4. praktické aktivity, díky kterým měli účastníci možnost si vyzkoušet např. nácvik pohovoru či práci v týmu.

Asi nejvýraznější komplikací byla změna ekonomické situace v průběhu projektu, která měla negativní vliv na situaci cizinců žijících v ČR (s příchodem krize mnoho cizinců opustilo ČR, rovněž bylo vydáváno méně nových pracovních povolení a délka jejich platnosti byla také omezena). To mělo vliv především na snížení návštěvnosti v našich kurzech a rovněž se změnila popptávka po tématech vzdělávání (největší zájem byl o prohlubující lekce a lekce praktické češtiny).

Výstupy projektu:

Interaktivní publikace: Navigace světem práce. Jak najít tu pravou?
Publikace je určena všem, kdo hledají práci, uvažují o změně zaměstnání či hledají rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Stejně tak ji lze ale využít při práci s klienty přímo v poradenské praxi.

Knihopopisuje kurz kariérového poradenství, kde se společně setkávají lidé z České republiky s migranty a migrantkami. „Hrdinové“ publikace (frekventanti kurzu) spolu s lektorkami čtenáře postupně provázejí pracovním světem – pomáhají klientovi ve fázi rozhodování o budoucí profesi, poradí, jak se připravit na pohovor, ale nabídnou třeba i užitečné tipy, jak skloubit pracovní a osobní život.

V závěru každé lekce je jazykový koutek pro všechny, kdo mají chuť zlepšovat svou znalost češtiny, a na konci knihy jsou nejdůležitější informace přeloženy do dalších jazyků (vietnamština, španělština, ruština, angličtina).

Celá publikace je také do těchto čtyř jazyků přeložena a je ke stažení na našich webových stránkách: <http://www.ekscr.cz/cs/publikace>



4. NASTARTOVÁNÍ VLASTNÍHO PODNIKÁNÍ

Case study

Paní Věra do České republiky přijela v roce 2007. V Rusku vystudovaná inženýrka lesního hospodářství toužila po nových zkušenostech a práci, za kterou by byla adekvátně ohodnocena. Její původní představa byla taková, že v Česku začne pracovat na pozici účetní, což byla práce, se kterou měla nejvíce zkušeností. Nakonec ale všechno dopadlo jinak. Svě první zaměstnání našla paní Věra u svých ruských přátel, kteří jí zároveň pomohli vyřídit povolení k pobytu. Na pozici asistentky zde vykonávala práce administrativního charakteru. Po absolvování intenzivního kurzu českého jazyka a získání prvních pracovních zkušeností jí nic nebránilo v tom, aby zkusila něco sama, na vlastní pěst. Začala proto poskytovat poradenské služby firmám s ruskými mluvčími majiteli. Ani tato práce však nebyla zcela podle jejích představ.

Změna nastala, když potkala kamarádku Evu, která měla zkušenosti v oboru polygrafie. To se skvěle doplňovalo s manažerskými zkušenostmi a administrativním know-how paní Věry a nápad na založení vlastní firmy tak na sebe nedal dlouho čekat. „Kdybychom věděly, do čeho jdeme,“ říká dnes paní Věra, „asi bychom si na to netroufily.“

Základní kapitál vložený do firmy činil 100 000 Kč. Peníze paní Věra získala prodejem svého bytu v Rusku. Obě ženy měly zpočátku mnoho otázek. Naštěstí se v tomto ohledu mohly spolehnout na některé své „soukmenovce“, podnikatele pocházející z Ruska nebo jiných cizích zemí, kteří jim byli ochotni jejich dotazy zodpovědět a v mnohém jim tak poradit. „Když máte otevřenou povahu, stýkáte se s lidmi a nebojíte se zeptat, jde to pak tak nějak samo,“ říká paní Věra. Dnes už jsou obě ženy natolik zkušené, že na oplátku mohou těm, kdo se na ně obrátí, radit ony samy.

Její tiskařská firma je úspěšná a služby, které poskytují, se postupně rozšiřují. Paní Věra ale ve svém úsilí neustává a v hlavě se jí začíná rodit nový sen na založení internetového obchodu. Co bude prodávat, nám ale zatím prozradit nechce.

Podnikání může být pro cizince cestou, jak nejlépe zúročit své dovednosti a zkušenosti, které by jinak zůstaly nevyužity. Není to však cesta snadná, na druhou stranu ale ani nemožná. Na příběhu paní Věry můžeme vidět, jak významnou roli hrají osobnostní předpoklady, víra ve své schopnosti a odvaha k tomu, zkusit něco nového. Důležitými faktory jsou i vzdělání a pracovní zkušenosti. Význam sociálních sítí a kontaktů je také zřejmý. Bez možnosti obrátit se na „zkušenějšího“ je cesta k úspěšnému podnikání o mnoho složitější. Začít podnikat není jednoduché pro českého občana, natož pro cizince, který se při rozjezdu vlastního podnikání navíc potýká s několika dalšími bariérami. Chybí mu sociální zázemí, které by mu poskytlo výhodu kontaktů na další podnikatele či jiné klíčové osoby, nezná české legislativní prostředí, neví, kam se může obrátit s dotazem, a často není dostatečně jazykově vybaven, aby si potřebné informace svépomocí získal. Není proto výjimkou, že se pro radu obrátí ke zdrojům, které nejsou kvalitní, případně vše velmi náročně zjišťuje tzv. „za pochodu“. Svou roli hraje i nedůvěřivý postoj veřejnosti, což se odráží jak při následném uzavírání obchodních smluv, tak při získávání nové klientely. Přesto však existuje mnoho podnikatelů z řad cizinců, kteří všechny tyto nesnáze překonali a jimž se v podnikání, podobně jako paní Věře, daří.

Za podnikání je považována činnost provozovaná soustavně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku. Podnikatel tedy svůj prodej produktů realizuje dlouhodobě a ze své činnosti užívá zaslouženého zisku, ale zároveň nese i rizika neúspěchu. V České republice je možné podnikat na základě živnostenského³ oprávnění nebo dle jiných právních předpisů, které určují podmínky výkonu vybraných profesí – jedná se například o lékaře, advokáty, daňové poradce, umělce atd. Legislativa ČR umožňuje podnikat buď jako fyzická osoba, nebo zvolit některou z forem právnických osob⁴. Nejčastěji zakládanou právnickou osobou je společnost s ručením omezeným s používanou zkratkou s. r. o.

Z pohledu administrativy je jednodušší zahájit podnikání jako fyzická osoba, které se budeme dále v textu věnovat, a níže

³ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v §3 jsou uvedeny činnosti, které nejsou považovány za živnost a jsou regulovány jinými zákony.

⁴ Právnické osoby jsou upraveny v zákoně č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

uvedené povinnosti se budou týkat pouze podnikání fyzických osob. Nejrozšířenějším podnikáním je podnikání podle živnostenského zákona, nad kterým provádí dohled živnostenský úřad. Pro podnikatele, který podniká podle živnostenského zákona, se používá též označení živnostník.

Živnostenský zákon rozlišuje různé druhy živností a stanovuje podmínky, za kterých je podnikatel oprávněn k jejich výkonu.

Dělení živností je následující:

a) *ohlašovací* – na živnostenském úřadě se osoba pouze ohlásí a živnostník může zahájit své podnikatelské aktivity,

b) *volné* – kromě obecných požadavků není třeba dokládat žádné kvalifikace či praxe,

c) *řemeslné* – vyžadují odbornou způsobilost, která se dokládá vzděláním, praxí nebo kombinací obojího,

d) *vázané* – jako u živností řemeslných vyžadují odbornou způsobilost, která už často vyžaduje vysokoškolské vzdělání i praxi,

e) *koncesované* – živnostenský úřad musí vydat oprávnění, tzv. udělit koncesi a teprve potom může živnostník zahájit své podnikání.

Obecnými náležitostmi pro splnění podmínek pro živnostenské podnikání je jednak plná svéprávnost, která zahrnuje dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům (například uzavírat smlouvy apod.) a dále pak bezúhonnost, která je prokazována výpisem z rejstříku trestů.

Povinnosti podnikatele – fyzické osoby

S rozlišením mezi fyzickou a právnickou osobou se podnikatel setká už při registraci na živnostenském úřadě a následně i na finančním úřadě. Povinnosti podnikající fyzické osoby je také přispívat do sociálního a zdravotního systému formou měsíčních záloh, které je třeba na konci každého kalendářního roku vyúčtovat dle výsledku podnikání. V souvislosti s těmito platbami se u jednotlivých institucí pro fyzickou osobu podnikající používá označení OSVČ⁵. Pro tyto platby jsou stanoveny minimální

částky, které se každý rok mění, proto doporučujeme vždy se u dané instituce informovat o stavu v daném roce. Platby záloh na sociální zabezpečení, jejich výši a podmínky placení má ve své kompetenci Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), se kterou je každá OSVČ povinná komunikovat již od zahájení svého podnikání. Měsíční platby záloh jsou odváděny i zdravotní pojišťovně do systému veřejného zdravotního pojištění.

Cizinců se povinnost vůči zdravotní pojišťovně týká, pouze pokud jsou účastny veřejného zdravotního pojištění, tedy pokud mají trvalý pobyt⁶. V případě, že cizinec není účastníkem veřejného zdravotního pojištění a má uzavřeno tzv. „komerční“ zdravotní pojištění, povinnost minimálních měsíčních záloh se na něj nevztahuje. Konkrétně musí cizinec splnit následující povinnosti:

Povinnosti vůči ČSSZ:

a) platba měsíčních záloh vždy do 20. dne následujícího měsíce, v určitých případech tato povinnost nevzniká⁷ (za květen musím zaplatit do 20. června),

b) podat Přehled o příjmech a výdajích OSVČ za uplynulý rok do 1. 5. následujícího roku, (přehled za rok 2014 je nutné podat do 1. 5. 2015),

c) zaplatit případný doplatek na účet ČSSZ do 8 dnů po podání přehledu.

Povinnosti vůči zdravotní pojišťovně – je-li cizinec účasten veřejného zdravotního pojištění:

a) platba měsíčních záloh vždy do 8. dne následujícího měsíce, v určitých případech tato povinnost nevzniká⁸ (za květen musím zaplatit do 8. června),

b) podat Přehled o příjmech a výdajích OSVČ za uplynulý rok do 1. 5. následujícího roku, (přehled za rok 2014 je nutné podat do 1. 5. 2015),

c) zaplatit případný doplatek na účet zdravotní pojišťovny do 8 dnů po podání přehledu.

Povinnosti vůči finančnímu úřadu v případě daně z příjmu:

⁵ OSVČ – znamená osoba samostatně výdělečně činná a je používána pro fyzické osoby podnikající, ať už podle živnostenského, či jiného zákona

⁶ Ve veřejném zdravotním systému jsou účastni cizinci s přiznaným trvalým pobytem či v případech, kdy zákon přiznává tento status i jiným skupinám. Informovat se můžete přímo u svého poskytovatele zdravotního pojištění či u některé z pojišťoven v ČR.

⁷ ČSSZ rozlišuje podnikání jako hlavní či vedlejší činnost, rozlišení těchto režimů najdete na stránkách ČSSZ (www.cssz.cz).

⁸ Zdravotní pojišťovny také rozlišují podnikání jako hlavní zdroj příjmu a vedlejší. Bližší informace můžete získat u své zdravotní pojišťovny.

a) podat příznání k dani z příjmu fyzických osob do 1. 4. následujícího roku (za rok 2014 musíte daňové příznání podat do 1. 4. 2015),

b) zaplatit daň do 1. 4. následujícího roku (vypočtenou daň za rok 2014 musíte zaplatit nejpozději do 1. 4. 2015).

Financování podnikatelského záměru je často největší překážkou pro nastartování podnikání. Podnikatel bez historie, tzn. bez možnosti prokázat, jak dobrý v podnikání je a že je jeho činnost stabilní, je ve velmi těžké v pozici. Banky většinou nejsou ochotné podstoupit riziko a poskytnout podnikatelský úvěr začínajícímu podnikateli. Pokud začínající podnikatel nemá vlastní zdroje, které by do podnikání na začátku investoval, stojí před těžkým rozhodnutím. Může zkusit najít investora, společníky nebo využít nějaký finanční nástroj, který odlehčí jeho rozpočet pro rozjezd podnikání, např. leasing či využít možnosti nákupu franchisy. Zajímavou alternativou ohledně investora je postupně se rozvíjející crowdfunding, který může pomoci získat spíše menší finanční obnos na zajímavý projekt. Druhou cestou, jak začít podnikání, je přehodnotit záměr a zkusit najít způsob, jak zahájit podnikání s menšími výdaji, a postupně své podnikání rozvíjet a budovat.

Podpora začínajícím podnikatelům se objevuje i v dotačních titulech zveřejňovaných a financovaných z veřejných rozpočtů (skrze ministerstva, kraje, obce) a velké finanční prostředky jsou určeny pro podnikatele i v rámci programů financovaných z evropských zdrojů. V době, kdy je tato příručka připravována, se strukturuje nové programové období na roky 2014–2020 a konkrétní nástroje podpory začínajících podnikatelů tedy nejsou v tuto chvíli známy. Hlavním administrátorem financí v této oblasti je Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, které skrze agenturu Czechinvest poskytuje informace o dotačních programech, a finanční prostředky v minulém programovém období byly a pravděpodobně i budou poskytovány Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou. Finanční prostředky směřující pro podnikatele na území hlavního města Prahy jsou pak administrovány Magistrátem hlavního města Prahy⁹.

Pobytové oprávnění

Má-li cizinec v České republice povolení k trvalému pobytu, jeho práva a povinnosti jsou totožná s právy a povinnostmi občana ČR. To samé platí i v případě, že se jedná o cizince, jemuž byl

udělen azyl nebo doplňková ochrana, nebo o občana EU. Podnikat za stejných podmínek jako občan ČR může také cizinec, který je držitelem pobytového oprávnění za účelem podnikání.

Podnikání může zahájit a provozovat také cizinec, který pobývá na území ČR na základě víza nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem, než je podnikání (například za účelem zaměstnání, sloučení rodiny či studia). V tomto případě tedy cizinec bude jednak plnit účel pobytu, tedy vykonávat tu činnost, pro kterou mu byl povolen pobyt (např. pracovat jako zaměstnanec či studovat), a vedle toho současně též podnikat. Pokud cizinec přestane vykonávat tu činnost, pro kterou mu byl povolen pobyt, a bude chtít nadále podnikat, měl by požádat o tzv. změnu účelu pobytu a nechat si vydat povolení k pobytu přímo za účelem podnikání.

Registrace na úřady a potřebné formuláře

Fyzická osoba, která chce podnikat v rámci živnostenského zákona, musí o svém záměru informovat zejména tyto instituce:

1. Živnostenský úřad – ohlášení živnosti nebo žádost o koncesi,

2. Českou správu sociálního zabezpečení (ČSSZ) – do 8 dnů následujícího měsíce od data, ke kterému jsme začali podnikatelskou činnost vykonávat,

3. Zdravotní pojišťovnu – je-li cizinec účasten veřejného zdravotního pojištění, ohlášení je nutné do 8 dnů od data, ke kterému začal podnikatelskou činnost vykonávat,

4. Finanční úřad – minimálně je nutná registrace k dani z příjmu fyzických osob, dále je možné se dle potřeby registrovat i k dalším daním, např. daň silniční, daň z přidané hodnoty apod., registrace je nutná do 30 dnů od získání oprávnění, tzn. od ohlášení nebo od získání koncese.

V současné době může podnikatel pro ohlášení živnosti (případně při žádosti o koncesi) využít Jednotného registračního formuláře (JRF), který umožňuje najednou informovat živnostenský úřad, ČSSZ, zdravotní pojišťovnu a další¹⁰. Přihláška k daním má svůj vlastní formulář!

Kam lze formuláře odevzdat?

a) na živnostenský úřad – tento postup je nevhodnější, neboť poskytuje možnost osobní konzultace s pracovníky úřadu a zod-

⁹ Podrobné informace o prostředcích z Evropské unie najdete na stránkách Ministerstva pro místní rozvoj <http://www.strukturalni-fondy.cz/>.

¹⁰ Co vše mohou prostřednictvím formuláře nahlásit, popisuje stránka Ministerstva průmyslu a obchodu – Podpora podnikání – Centrální registrační místa – Jednotný registrační formulář (www.mpo.cz).

povězení případných otázek při vyplňování formuláře i se zařazením pod správnou živnost,

b) na kontaktní místo veřejné správy – Czech POINT – zde se odevzdávají již vyplněné formuláře s uhrazením správních poplatků. Zaměstnanci Czech POINTu většinou nejsou obeznámeni s náležitostmi živnostenského podnikání a pravděpodobně nebudou s vyplněním formulářů schopni klientům poradit.

Vybrané projekty

Podnikání jako cesta ze sociálního vyloučení

- Realizátor: GLE, o. p. s.
- Info: <http://gle.cz/podnikani-jako-cesta-ze-socialniho-vylouceni/>
- Období a místo realizace: prosinec 2008 – listopad 2011 na území hlavního města Prahy. V současnosti projekt ve své podobě nepokračuje, protože nejsou finanční prostředky na jeho realizaci. Nicméně poradenství pro podnikatele stále poskytujeme dle aktuálních projektů.

Základní informace o projektu:

Záměrem projektu bylo zvýšit povědomí o podnikání jako cestě ze sociálního vyloučení a podpora a rozvoj dovedností a znalostí potřebných pro zahájení podnikatelské činnosti. Projekt se také snažil využít zkušenosti ze zahraničí, konkrétně dobrou praxi z oblasti podpory podnikání znevýhodněných osob ve Velké Británii.

Inspirace:

Jedním z impulzů k realizaci projektu byl záměr využít zkušeností mateřské organizace GLE, která působí v Londýně na poli poradenství sociálně znevýhodněným skupinám již 30 let. Přenos dobré praxe byl jedním z dílčích cílů projektu. Poradenství v oblasti podnikání GLE v Londýně poskytuje již 30 let. Poradci se zúčastnili školení přímo v londýnské organizaci a přeložili několik klíčových materiálů pro poradenství.

Cílová skupina:

Cílové skupiny projektu byly sociálně vyloučení jedinci nebo jedinci sociálním vyloučením ohrožení z Prahy. Konkrétně se do projektu zapojili: imigranti, rodiče s dětmi do 15 let věku a dlouhodobě nezaměstnaní.

Projektové aktivity:

Všechny projektové aktivity směřovaly k podpoře klientů a jejich podnikatelským záměrům a k šíření dobré praxe mezi širší veřejnost. Konkrétně se jednalo o následující aktivity: individuální konzultace,

- semináře s podnikatelskou tematikou,
- networkingová setkání pro klienty,
- setkání pro odbornou veřejnost a spolupracující organizace,
- setkání s reprezentanty finančních institucí,
- tvorba Příručky pro začínající podnikatele,
- tvorba metodiky Podnikatelské poradenství pro znevýhodněné
- skupiny a Vzdělávání podnikatelských poradců,
- vzdělávání podnikatelských poradců.

Počet oslovených klientů:

Celkem bylo do projektu zařazeno 258 klientů, kteří využili alespoň jedné služby, již projekt nabízel. Na konci projektu byli klienti telefonicky kontaktováni s cílem zjistit, jak si na trhu práce vedou. V rámci tohoto průzkumu 46 klientů odpovědělo, že má aktivní podnikatelské oprávnění a podnikání se v určité míře věnuje. Podnikat tedy v průběhu projektu začalo 18 % klientů, což se dá pokládat za velký úspěch. Dle zkušeností mateřské GLE v Londýně bývá toto procento nižší.

Partneři a míra jejich zapojení:

Partnery projektu byly Centrum pro integraci cizinců (CIC) a Poradna pro integraci (PPI). Oba partneři byli do projektu zapojeni v jeho první části s cílem pomoci získat vhodné klienty. Jedná se o organizace, které mají zkušenosti s cílovou skupinou imigrantů a dlouhodobě s nimi spolupracují. Zapojení organizací splnilo svůj účel a pomohlo získat pro projekt první klienty. Partnerské zapojení postupně nebylo potřeba, protože klienti si předávali informace mezi sebou a také se nám klienty dařilo získávat vlastními silami díky propagaci služeb.

Finanční náklady projektu:

Projekt trval 35 měsíců a celkem stál 7 267 031,84 Kč. Největší část výdajů projektu tvořily osobní výdaje na projektový tým. Pokud to podmínky projektu umožňují, je dobré pamatovat i na vzdělávání poradců, kteří by měli mít přehled o různých oblastech podnikání.

Hodnocení projektu:

Projekt byl velmi úspěšný. Původní projektová žádost počítala se zapojením 100 klientů a projekt měl trvat 28 měsíců. Na základě zájmu klientů však došlo k úspěšné žádosti o prodloužení a rozšíření projektu. Projekt byl rozšířen o networkingová setkání a nabídku seminářů. Nakonec projekt trval 35 měsíců a služeb projektu využilo 258 klientů. Pro klienty projektový tým připravil celkem 87 seminářů a poradci poskytli 523 individuálních konzultací. V druhé části projektu se uskutečnilo setkání se zástupci finančních institucí a dvě networkingová setkání pouze pro klienty služeb. Zpětná vazba od klientů byla velmi pozitivní.

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

Cílovým skupinám byly zprostředkovány informace o legislativním prostředí a základních oblastech potřebných pro podnikání. Kromě klientů, kteří nakonec podnikání zahájili, služby využívali i klienti, již potřebovali zjistit, jaké jsou vlastně jejich povinnosti jakožto vlastníků živnostenského oprávnění. Právě kvalita a rozsah předaných informací, které klienti získali, byly při zjišťování zpětné vazby nejvíce oceňovány. Proto, aby mohl být projekt úspěšně realizován, je důležité:

a) mít dobrý realizační tým – zejména je třeba mít kvalifikované a vyškolené poradce a dbát na jejich kontinuální školení v oblasti legislativy a podnikatelského prostředí obecně;

b) věnovat pozornost propagaci služeb, aby se o možnosti poradenství dozvěděli potenciální klienti;

c) zejména pokud jsou služby cílené na cizince, je důležité najít správné komunikační prostředky k oslovení;

d) při poskytování služeb podpory začínajícím podnikatelům je třeba brát v úvahu, že každá příprava podnikání vyžaduje čas – v závislosti na připravenosti klienta se pohybuje příprava na podnikání zhruba od půl roku až po 3letou přípravnou fázi;

e) počítat s možností, že klient poté, co jsou mu v rámci úvodní konzultace předány základní informace, ze služby odejde a nemá zájem o další spolupráci; často se pak kontakt s klientem obnoví a pokračuje se v řešení konkrétních situací, kterým klient čelí;

f) podnikání není jednoduché a ne každý se chce touto cestou vydat. Nelze tedy předpokládat, že každý klient, který do služby vstoupí, zahájí podnikatelskou činnost.

Výstupy projektu:

• Příručka pro začínající podnikatele – ke stažení zde: <http://gle.cz/ke-stazeni/publikace/>

• metodika Podnikatelské poradenství pro znevýhodněné skupiny – ke stažení zde: <http://gle.cz/ke-stazeni/publikace/>

• metodika Vzdělávání podnikatelských poradců – ke stažení zde: <http://gle.cz/ke-stazeni/publikace/>

NYP BUSINESS SERVICES

• Realizátor: Město Helsinky

• Info:

• www.nyppi.net/

• www.hel.fi/hki/elinkeinopalvelu/en/

• Starting+a+business+in+Helsinki/EnterpriseHelsinki

• www.yrityshelsinki.fi/en

• Období a místo realizace: Projekt je od roku 2001 realizován kontinuálně doposud na území Finska a jeho hlavního města Helsinky.

Základní informace o projektu:

NYP Business Services/NYP Podnikatelské služby (dále jen NYP) je součástí Ekonomického a plánovacího oddělení Magistrátu hlavního města Helsinky. NYP původně poskytovala služby pouze mladým, začínajícím podnikatelům, od roku 2001 však své služby rozšířila také na migranty. Hlavním cílem je podpořit podnikatele v jejich obchodních aktivitách a poskytnout jim informace nutné jak pro založení, tak pro další udržení a rozvíjení vlastního podnikání. Vedlejším cílem je integrace cizinců do majoritní společnosti.

Cílová skupina:

Cílové skupiny poskytovaných služeb jsou mladí nezaměstnaní jedinci nebo jedinci nezaměstnaností ohrožení. A dále pak ti, kteří podnikat teprve začínají, ale i ti, kteří již podnikají. Migranti představují 43 % klientely, nejčastěji pocházejí z Ruska a Estonska.

Projektové aktivity:

1. *Individuální poradenství (Business counseling)* – Před započítáním této aktivity je po klientovi požadováno, aby si přečetl Úvodní příručku pro začínající podnikatele a s pomocí interaktivního nástroje, který je k dispozici na webových stránkách projektu, vytvořil prvotní návrh svého podnikatelského nápadu. Při první osobní návštěvě konzultant zhodnotí klientovy schopnosti a motivaci. V rámci dalších konzultací s ním pak spolupracuje na rozvoji jeho podnikatelského záměru a společně pomocí různých metod hodnotí jeho potenciální výnosnost. Výsledkem je plně rozpracovaný podnikatelský plán. Konzultant může poradit také se získáním grantu.

2. *Podnikatelské kurzy (Courses in Entrepreneurship)* – Nabízeny jsou 3 typy kurzů: obecný kurz směřující k založení firmy, kurz zaměřený pro již podnikající klienty a kurz pro migranty. Jsou-li migranti dostatečně obeznámeni s finským podnikatelským prostředím, nic nebrání tomu, aby se zapsali rovnou do obecného kurzu. V opačném případě mohou využít kurz, v jehož rámci mohou být například některé pojmy vysvětleny v různých jazycích.

3. *Inkubační služby (Incubator Services)* – Tato služba je poskytována ve spolupráci s Business Incubator Network (Podnika-

telská inkubační síť) a T&E-Centre of Uusimaa (T&E Centrem v Uusiamě). Začínajícím podnikatelům je poskytnuta možnost plně vybavených městských prostor za výhodných finančních podmínek (12,8 euro za m² oproti tržnímu 35 euro za m²) na dobu až dva roky.

Počet oslovených klientů:

V období od roku 2001–2006 došlo v rámci projektu k založení 1801 nových firem, z toho 491 ze strany klientů–migrantů. Procentuální zastoupení migrantů se tedy pohybuje okolo 43 %. Celkový počet klientů, kteří v roce 2006 využili konzultační služby, byl 980, konzultací bylo poskytnuto 1433.

Partneři a míra jejich zapojení:

Hlavními partnery jsou Zaměstnanecké a ekonomické centrum (Employment and Economic Centre) regionu Uusimaa (dále jen T&E-Centrum) a Úřad práce Helsinky.

Finanční náklady projektu:

Finanční rozpočet je každoročně zhodnocován a je závislý na výsledcích z předchozího roku. V potaz je brán počet nově založených firem, poskytnutých výcviků a počet podniků v inkubátorech. V roce 2006 NYP pracovala s rozpočtem 540 000 euro (tj. 15 305 220 Kč). Tento rozpočet zahrnuje také poplatky generované za účast v inkubátorech (30 000 euro), platby za výcviky (65 000 euro) a dotace na podporu koordinace inkubátorů, které NYP dostává od T&E-Centra (197 000 euro).

Hodnocení projektu:

Projekt je velmi úspěšný. Počet klientů zakládajících vlastní podnik každoročně stoupá. Zatímco v roce 2004 jich bylo 340, v roce 2006 to bylo již 430. Většina založených firem působí v odvětví služeb. Přesná čísla „přeživších“ firem nejsou k dispozici, ale podle kvalifikovaného odhadu zaměstnanců NYP dva roky po svém založení, v období 1999–2002, stále působilo 80 % firem. V případě firem založených migranty to bylo 68 %.

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

Jako užitečné se ukázalo zařadit speciálně zaměřený kurz pro migranty, kteří nejsou dostatečně obeznámeni s finským jazykem a prostředím. V tomto kurzu se mimo jiné dozví o existenci různých druhů firem, seznámí se s daňovou legislativou apod. Tyto znalosti pak mohou dále rozvíjet v obecném kurzu.

Poskytování služeb v různých jazycích představuje způsob, jak zvýšit povědomí o poskytované službě mezi klienty z řad migrantů, které by se za jiných okolností nepodařilo oslovit.

Pre-screening/prověřování migrantů ze strany úřadu práce je

efektivním nástrojem pro výběr vhodných kandidátů na účast v projektu.

Pravidelná evaluace a hodnocení ze strany účastníků je vhodným nástrojem pro zařazení relevantních témat do osnov kurzu.

Jedním z největších úskalí pro realizaci projektu zůstává, jak najít správné komunikační prostředky k oslovení migrantů.

Migranti daleko častěji spoléhají na známé a příbuzné a veřejné projekty v nich ne vždy vzbuzují důvěru. Migranti o služby mají také často zájem až ve chvíli, kdy se dostanou do vážných obtíží.

Je nutné budovat užší vztahy s migranty a motivovat je k tomu, aby se sami stali konzultanty v projektu, což mezi potenciálními klienty ze strany migrantů vede k budování větší důvěry v nabízené služby.

Budování sítí kontaktů směrem k finským podnikatelům a institucím je důležitým vedlejším efektem celého projektu. Zejména v případě migrantů, jejichž kontakty nejsou tak rozsáhlé, se jedná o velmi zásadní otázku. Účast lektorů z podnikatelského prostředí dodává kurzům praktickou kvalitu a podporuje síťování.

Smíšené skupiny, kde se setkávají migranti s ostatními Finy, stimuluje budování kontaktů a integraci migrantů do společnosti. Komplexní nabídka služeb od individuální konzultace šité na míru přes skupinové kurzy až po možnost využití podnikatelského inkubátoru zvyšuje možnost úspěšnosti jednotlivých nově založených podniků.

Výstupy projektu:

- Úvodní příručka pro začínající podnikatele je ke stažení zde: http://www.uusyrityskeskus.fi/sites/uusyrityskeskus.fi/files/Opas_en_2014_web.pdf

- Verze v různých jazycích: <http://www.uusyrityskeskus.fi/neu-vontamateriaalit>

- Interaktivní nástroj pro vytvoření vlastního podnikatelského záměru: <https://www.liiketoimintasuunnitelma.com/index.php>

Další zahraniční projekty

Rainbow Economy
– Newcomers Become Entrepreneurs

- Realizátor: De Overmolen (bruselská organizace)

- Projekt podporoval uchazeče o azyl, kteří v Belgii pobývali maximálně 1 rok. Aktivita projektu poskytovaly tyto služby: 1. vzdělávání, které účastníky informovalo o základních podnikatelských dovednostech, 2. možnost vyzkoušet si nabyté vědomosti a dovednosti v praxi, 3. podnikatelské poradenství formou osobních konzultací či skupinových školení cílených na podnikatelský plán a 4. mikropůjčky a aktivity cílené na odstranění právně-administrativních překážek při rozjezdu podnikání. Projekt byl úspěšný hlavně díky svému individuálnímu nastavení s ohledem na prostředí a potřeby cílové skupiny. Kromě toho projekt nastartoval také změnu postoje k problematice azylantů a jejich podnikání u úředníků veřejných institucí a školitelů, kteří daný fakt začali vnímat jako možnost začlenění této skupiny na trh práce. Projekt byl financován prostřednictvím ESF v rámci programu Equal. Celkový náklad projektu byl 620,380 euro, přičemž program Equal poskytl finance pouze z 50 %. Jako podstatné pro úspěšnou realizaci projektu se ukázala nutnost identifikovat potenciál k podnikání u jednotlivých zájemců o podnikání a podporovat ho, zaměřit se na odstraňování právně-administrativních překážek, kterým musí začínající podnikatelé čelit, a umožnit zájemcům o podnikání vyzkoušet si nabyté dovednosti v praxi, aniž by museli riskovat ztrátu příjmu či podstupovat podnikatelské riziko.
- Info: www.deovermolen.be/

Colourful entrepreneurship

- Realizátor: Mind4steps
- Projekt běžel v období let 2002–2009 s malými přestávkami a byl realizován nizozemskou organizací Mind4steps za podpory provincie Severní Holandsko a městského úřadu Zaanstad. Projekt byl zčásti podpořen také Evropským sociálním fondem v rámci programu EQUAL a ministerstvem sociálních věcí. Cílem projektu bylo podpořit zahájení podnikání a následnou úspěšnost na trhu. V první fázi se jednalo zejména o propagaci podnikání na lokální úrovni. V druhé a třetí fázi bylo propagováno a podporováno podnikání imigrantů a žen. Aktivita projektu se soustřeďovala kromě propagace na osobní koučink zájemců, který obsahoval podnikatelské poradenství s tematikou podnikatelského plánu, workshopy a závěrečný veletrh podnikatelských nápadů, kde se jednotliví účastníci mohli představit. Důležitou součástí projektu tvořil i finanční dar pro úspěšné klienty, který mohli použít na investování do podnikání.
- Info: www.ko-zaanstad.nl

Materiály v češtině

„Informační materiál pro zahraniční fyzické osoby podnikající podle živnostenského zákona na území České republiky“

- podle stavu k 15. 2. 2014.
- Info: <http://www.mpo.cz/dokument83658.html>

Další odkazy

- Portál pro podnikání a export, informace k povinnostem podnikatelů, založení podnikání a mnoho dalších: www.businessinfo.cz
- Agentura pro podporu podnikání a investic, informace a případně i konzultace k dotačním programům a podporám pro podnikatele: www.czechinvest.cz

Důležité kontakty

- Živnostenský úřad – adresář živnostenských úřadů dle místa podnikání: <http://www.mpo.cz/dokument148411.html>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR – formulář JRF a formulář k registraci k daním: www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/
- Ministerstvo financí ČR – informace o daňové legislativě, změnách apod.: www.mfcr.cz
- Česká správa sociálního zabezpečení – informace a povinnosti OSVČ, zálohy, tiskopisy atd.: www.cssz.cz
- Strukturální fondy EU – informace o strukturálních fondech Evropské unie: www.strukturalni-fondy.cz
- Českomoravská záruční a rozvojová banka: www.cmzrb.cz
- Hospodářská komora v ČR – informace v podnikatelské oblasti: www.komora.cz
- Obchodní rejstřík obsahuje informace o podnikatelských subjektech, zejména právnických osobách: www.justice.cz
- Živnostenský rejstřík – obsahuje registr všech živnostníků: www.rzp.cz
- Úřad průmyslového vlastnictví: <http://www.upv.cz/cs.html>



5. MENTORINK A KOUČINK

Case study

Pan Oleh pochází z Ukrajiny a profesí je zubní lékař. Do České republiky přijel i se svou rodinou za lepším životem. Zubní lékař je profese v České republice nedostatečná. Starší lékaři odcházejí do důchodu a mladých, kteří by nastoupili na jejich místo, mnoho není, obzvláště mají-li být umístěni do některé z menších ordinací v odlehlých částech republiky. Není proto divu, že poptávka po zahraničních lékařích je vysoká. Přesto všechno však není pro cizince jednoduché, chce-li v Česku tuto profesi provozovat, nemluví o založení vlastní ordinace. Ani u pana Oleha tomu nebylo jinak, a aby mohl v Česku začít pracovat jako zubní lékař, musel absolvovat nejen aprobační zkoušku a naučit se český jazyk, ale vypořádat se také s nástrahami zvanými administrativa. Postupně se však pan Oleh vypracoval a v současné době již několik let provozuje vlastní ordinaci. Protože i on byl, podobně jako jeho čeští kolegové, vystaven situaci, kdy nemohl do své ordinace najít žádného českého lékaře, rozhodl se pan Oleh zaměstnat dva cizince. Jedno z nich, pana Viktora, který byl v Česku teprve krátkou dobu a neměl žádné znalosti jazyka ani prostředí, si, jak se tak říká, „vychoval“. Vyřídil mu všechny formality, zařídil kurz českého jazyka a předal veškeré zkušenosti z práce. Pan Y pak po dobu 3 měsíců docházel do ordinace na praxi a pilně zapisoval nejen odborné výrazy, ale dělal si také poznámky o přístupu pana doktora k pacientům a o chování pacientů samotných.

Ačkoliv výše uvedený příklad nesplňuje všechny klasické rysy koučinku nebo mentorinku, je na něm dobře vidět, jak v praxi funguje předávání zkušeností způsobem, který je prospěšný pro obě strany. Pan Oleh jakožto člověk, který se v České republice dokázal uplatnit ve svém oboru a nabyl spoustu užitečných zkušeností, funguje do jisté míry jako mentor, protože své zkušenosti a poznatky získané praxí předává panu Viktorovi, byť se jedná o vlastního zaměstnance. Jak mentorink, tak koučink jsou metody založené na vztahu dvou osob sloužící jak k rozvoji osobnostního i pracovního potenciálu a zvýšení motivace a sebevědomí, tak k získání přehledu o možnostech pracovního uplatnění, a jsou proto velmi vhodnými nástroji k posílení pracovní mobility.

Mentorink je metoda využívaná v profesním rozvoji, založená na vztahu dvou osob – mentora a mentee (mentorovaného), přičemž mentor předává své zkušenosti a znalosti mentee. Mentee v tomto vztahu představuje jedince, který si chce rozší-

řit obzory a zlepšit profesní uplatnění. Mentorem je pak člověk, který úspěchů ve svém oboru již dosáhl a je ochoten podělit se o své názory a předat své zkušenosti získané praxí dál těm, kteří o to mají zájem. Vztah mezi mentorem a mentee by měl být přínosem pro obě strany. Přínosy, které plynou pro mentee, jsou zřejmé, jde především o profesní úspěch, rozvoj potenciálu a osobnosti, získání přehledu o možnostech pracovního uplatnění, změnu perspektivy, zvýšení motivace a sebevědomí, navázání nových vztahů (networking) důležitých pro hledání práce, o získání představy o fungování věcí v realitě (reality check) apod. Klady, které mentorink přináší mentorovi, nemusí být na první pohled zřejmé, i přesto však mohou být velmi důležité. Patří mezi ně například možnost přenosu know-how a zkušeností, posílení komunikačních dovedností, zvládnutí konfliktů a kritiky vlastní osoby a schopností, rozšíření obzorů.

Koučink/Koučování je metoda využívaná v osobnostním rozvoji, zaměřená na zvyšování kompetencí a rozvíjení schopnosti vlastní sebereflexe. Oproti klasickým školicím metodám zaměřeným především na informování zahrnuje koučink také řešení problémů v reálné praxi. Hlavními účastníky jsou profesionální kouč a jeho klient, jejichž role jsou pokládány za „rovnoprávné“. Metoda koučinku je uplatňována především v oblasti managementu, její potenciál pro využití při práci s migranty je však veliký. Jednou z metod využívaných v koučinku je rozhovor, při němž kouč vhodně zvolenými otázkami umožňuje klientovi, aby uvolnil své bariéry, uvědomil si, jaký je jeho potenciál, (i skrytý) a ten pak naplno využil.

Vybrané projekty

Mentoring for migrants

- Realizátor: Rakouský integrační fond (Österreichischer Integrationsfonds, ÖIF), Rakouské obchodní komory (Wirtschaftskammern Österreichs, WKÖ) a rakouský Úřad práce (Arbeitsmarktservice, AMS)
- Info:
 - www.wko.at/Content.Node/Mentoring/Startseite-Mentoring.html
 - www.integrationsfonds.at/en/integrationszentren/career_at_the_oeif/mentoring_program/

• Období a místo realizace: Projekt je realizován na území Rakouska od roku 2008 doposud.

Základní informace o projektu:

Projekt Mentoring for migrants (Mentorování pro migranty) je společnou iniciativou Rakouského integračního fondu, Rakouské obchodní komory a Úřadu práce (AMS). Impulzem pro vznik projektu byla v roce 2008 také skutečnost, že 78 % Rakušanů hledajících práci je závislých na sociálních kontaktech. Cílem této iniciativy je svést dohromady zkušené jedince ze světa obchodu (businessu)-mentory a osoby s migrantským původem-mentees a podpořit je v rozvoji aktivit vztahujících se k jejich integraci na rakouský trh práce.

Cílová skupina:

Předpokladem účasti v projektu je určitá kvalifikovanost migranta. Ten tak musí být držitelem výučního listu nebo vysokoškolského diplomu apod. Nutná je také znalost německého jazyka, motivace a osobnostní předpoklady. Migrant musí být rovněž oprávněn k tomu, aby mohl v Rakousku legálně pracovat.

Projektové aktivity:

1. *Informační kampaň, sběr a vyhodnocení žádostí, nábor účastníků* – Informování a nábor účastníků projektu probíhá přes existující sociální sítě, mailing listy a kontakty, kterými disponují všechny tři realizátoři projektu. Potenciální klienti jsou oslovováni přímo, telefonicky, e-mailem nebo prostřednictvím inzerce v médiích apod. Vybraní účastníci kromě vyplnění žádosti absolvují také přijímací pohovor. Zájemci ze strany migrantů (mentees) navíc posílají motivační dopis.

2. *Sestavování nejvhodnějších dvojic* je jednou z nejdůležitějších aktivit projektu, které je věnována patřičná pozornost. Při sestavování dvojic je brán zřetel především na profesní zaměření, vzdělání, místo bydliště (region) a jazykové znalosti uchazečů.

3. *Informační setkání pro všechny účastníky projektu.*

4. *Uvítací setkání pro všechny účastníky projektu.*

5. *Samotný partnerský mentorink* probíhá po dobu šesti měsíců a dvojice se při něm scházejí max. 5 hodin měsíčně. Spolupráce končí závěrečným rozhovorem, při kterém oba partneři hodnotí přínosy jejich partnerství.

6. *Závěrečné setkání pro všechny účastníky projektu.*

Počet oslovených klientů:

K 22. 7. 2013 se do projektu zapojilo více než 700 dvojic.

Hodnocení projektu:

O úspěšnosti projektu vypovídá velký zájem ze strany veřejnosti. Zájem o účast ze strany mentorů je o něco vyšší, než zájem o účast ze strany mentees. V kontaktu nadále zůstává 84 % procent dvojic. Z řad mentorů 85 % vyjádřilo zájem o účast v dalším projektovém cyklu. Většina (97 %) participantů projekt ohodnotila kladně. Pokud jde o mentees, 39 % z účastníků projektu v současné době pracuje.¹¹

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

a) obě strany si musí předem přesně definovat, co od mentorinku očekávají a co nabízejí, a stanovit si časový harmonogram uzpůsobený svým možnostem;

b) doporučuje se vztah mentor-mentee upravit písemnou dohodou, která bude zahrnovat cíle mentorinku, formy a frekvenci vzájemné komunikace, místa setkání a další důležité organizační záležitosti týkající se například mimořádných finančních výdajů;

c) odpovědností mentora je především vedení dohodnutých schůzek, směřování vztahu k dosažení vzájemně dohodnutých cílů, iniciování a otevírání komunikace o klíčových tématech, zprostředkování kontaktů a informací a uvedení mentee v rámci relevantního okruhu spolupracovníků;

d) základní odpovědností mentee je zodpovědný a aktivní přístup, poskytnutí zpětné vazby mentorovi o tom, jak dané rady využívá a využije;

e) k vyhodnocení průběhu mentorinku lze využít hodnotící formulář;

f) je potřeba nepodcenit časovou náročnost projektu;

g) předem stanovená kritéria a pečlivý výběr účastníků je zcela zásadní, stejně jako vhodné sestavení dvojic.

Výstupy projektu:

Výstupem je zpráva z projektu zahrnující kromě jiného také příběhy konkrétních mentees a mentorů. Dostupné pouze v němčině.

¹¹ Tyto údaje jsou platné k 22. 7. 2013.

Zpráva je dostupná zde – https://www.wko.at/Content.Node/Mentoring/WKoe_Mentoring-Projektbericht.pdf

Zkrácená zpráva o projektu a jeho výsledcích v angličtině: <https://www.wko.at/Content.Node/Mentoring/Projektbericht-Mentoring-englisch.pdf>

Samen inburgeren / Spolu se integrovat¹²

- Realizátor: vlámská vláda ve spolupráci s organizacemi či sousedskými spolky: Antverpská Integrační kancelář (Onthaalbureau Inburgering Antwerpen) <http://antwerpen.inburgering.be/>, Tempera, Vormingplus Antwerpen a Volkshogeschool Regio Antwerpen
- Období a místo realizace: Projekt probíhá na území Vlámska a Bruselu od roku 2010 doposud.

Základní informace o projektu:

Cílem projektu Samen inburgeren je zapojit do integrace cizinců běžné Belgičany. V rámci tohoto projektu se po dobu minimálně půl roku potkávají tzv. koučové cizinců se samotnými cizinci, kterým pomáhají lépe proniknout do života vlámské společnosti podle jejich zájmů či aktuálních potřeb. Záměrem tvůrců je, aby nově příchozí byli samostatnější, procvičovali si vlámsčinu, v Belgii se cítili jako doma, poznali lidi, blíže se seznámili se zdejší kulturou a zvyky, byli aktivní a integraci brali vážněji.

Cílová skupina:

Do projektu se mohou přihlásit všichni bez omezení s alespoň základní znalostí jazyka. Účast je dobrovolná, dvojice se schází po dobu šesti měsíců alespoň jednou za 14 dní.

Počet oslovených klientů:

Během dvou let projektu bylo vytvořeno 570 dvojic, a do projektu se tedy zapojilo přes 1100 lidí.

Partneři a míra jejich zapojení:

Projekt byl podpořen Evropským integračním fondem a Vlámským integračním centrem <http://www.inburgering.be/en?lang=en>.

Projektové aktivity:

Na začátku projektu jsou podle osobních preferencí účastníků (zájmů, věku atd.) sestaveny dvojice. Tyto dvojice se pak setkávají v průběhu 6–12 měsíců nejméně dvakrát do měsíce. Orga-

nizace aktivit záleží na samotné dvojici. Organizátoři projektu na svých webových stránkách doporučují například společné čtení novin, prohlídku města nebo návštěvy společných večerů pořádaných třikrát do roka samotnými organizátory, na kterých je možné potkat se s ostatními dobrovolníky. Každá dvojice obdrží od organizátorů „kulturní voucher“ v hodnotě 25 euro, který může uplatnit například při společné návštěvě některé kulturní aktivity. Projekt je zakončen slavnostní ceremonií.

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu¹³:

- větší zájem je ze strany koučů, méně ze strany cizinců, kteří také častěji „odpadávají“;
- nevhodně zvolený název projektu, který evokuje povinný integrační program, s nímž si ho cizinci často pletou;
- vzhledem k méně stabilní pracovní situaci cizinců je nutno počítat s jejich menší flexibilitou;
- cizinci, kteří v průběhu programu najdou práci, odcházejí z projektu jednak proto, že nalezením práce dosáhli svého cíle, nebo proto, že již nejsou časově tak flexibilní;
- jazyková bariéra a nedostatečná znalost holandštiny v praxi vyústila v situaci, kdy se řada schůzek reálně odehrávala v jiném jazyce, což je v podstatě proti jednomu ze záměrů celého projektu; i to však může být na druhou stranu lepší, než kdyby k setkání vůbec nedocházelo;
- je potřeba počítat s časovou náročností celé organizace, zejména pokud jde o nábor a osobní podporu koučů, nábor cizinců, sestavování dvojic, organizace společných a podpůrných aktivit pro dvojice atd.;
- v průběhu projektu se ukázalo, že každý kouč si projekt vykládá po svém, je proto nutné předem roli kouče ujasnit.

Jako problematická se ukázala terminologie: výraz „integrační kouč“ připadal koučům přehnaný a zavádějící. Dle jejich názoru tak může v jejich partnerech vyvolávat větší očekávání, neboť očekávají koučink na profesionální úrovni. Na kouče v tomto programu ale nejsou kladeny žádné nároky a jejich zapojení je ryze dobrovolné. Vhodnější termín je spíše tzv. buddies nebo mentor.

Je nutno počítat s tím, že si osoby ve dvojici vzájemně „nesed-

¹² Informace byly kromě jiného čerpány z článku Aleny Čáповé: Zapojení Vlámů do integrace cizinců: osobní zkušenost z praxe.

¹³ Uvedená doporučení jsou založena na hodnocení programu ze strany zástupců zapojených organizací v provincii Vlámský Brabant (2013).

nou“, je nutné pečlivě sestavovat jednotlivé dvojice a konečně rozhodnutí, s kým chtějí dvojici vytvořit, nechat na účastnících samotných (princip seznamky).

Další projekty

The Mentoring Partnership

• Jedná se o program torontské regionální kanceláře poskytující pracovní poradenství pro „Toronto Region Immigrant Employment Council“ (TRIEC), který sblíží kvalifikované migranty a uznávané kanadské profesionály podle profesního zaměření. V rámci tohoto programu, který funguje již 9 let, bylo podpořeno 9400 mentor-ských dvojic a 50 organizací se do programu zapojilo s cílem poskytnout svým zaměstnancům možnost, jak zlepšit své kompetence v managementu, koučování a mezikulturní komunikaci.

• Info: <http://www.thementoringpartnership.com/news/>

Materiály

The Handbook/ Metodická příručka mentorinku

• Metodická příručka mentorinku vznikla v rámci výše uvedeného kanadského projektu The Mentoring Partnership. Tato příručka sestává z několika částí a je volně přístupná na internetu. Obsahuje mnoho cenných praktických rad nejen o mentorinku samotném, ale nabízí například také rady týkající se hledání práce, přípravy na pracovní pohovor a informace o mezikulturní komunikaci. To vše v kanadském kontextu.

• Info: <http://triec.mentoringsoftware.com/>



6. NETWORKING (SÍŤOVÁNÍ)

Case study

Pan Y. je původem z Iráku, ze své země odešel kvůli náboženské perzekuci – je šíitou. Do České republiky přišel v roce 2007. Je vystudovaným strojním inženýrem, nyní však pracuje v masážním a kosmetickém salonu. Už svou první práci našel díky známým, kteří mu doporučili kontaktovat konkrétního zaměstnavatele. Během svého pobytu vystřídal mnoho zaměstnání, většina z nich však nebyla na plný úvazek, byla špatně placená apod. Zkoušel si i najít práci ve svém oboru. Největší překážkou je, dle jeho slov, nedostatečná čeština a rovněž fakt, že pochází z arabské země. Práci si pokoušel najít přes internet i v denním tisku, má však pocit, že nejlepší a často jedinou cestou, jak najít jakoukoliv práci, jsou sítě známých. Navíc i na oficiálních místech, jako jsou úřady práce, se nesetkal s nikým, kdo by mluvil anglicky, a tak neustále narážel a naráží na jazykové bariéry. Později si udělal masérský kurz – jeho známý, rovněž imigrant z Iráku, provozoval kosmetický a masérský salon a přislíbil mu, že pokud si dodělá kurz, zaměstná ho. To se i skutečně stalo a pan Y. tak má konečně stálou práci.

Pro pana Y. bylo při hledání zaměstnání výhodné, že se seznámil s lidmi, kteří v ČR již delší dobu pobývali a pracovali a kteří mu mohli předat tipy na možné volné pozice a nakonec ho i zaměstnat. Pro příchozí cizince může být možnost předávání si poznatků a zkušeností s dalšími imigranty prospěšná nejen při hledání si vhodného zaměstnání, bydlení apod., ale také

z důvodu podpory a motivace od lidí s podobnými zkušenostmi.

Networking, do češtiny překládáno jako síťování, označuje snahu o propojení různých aktérů. V praxi může mít síťování různé podoby, především co se zastoupení aktérů a stanovených cílů „sítě“ týče.

Sítě mohou mít různou velikost, funkci, mohou být formální (jejich vznik byl zamýšlený, setkání jsou plánována, je více méně předem dané, kdo může být členem sítě a kdo ne) či neformální.

Neformální sítě si vytváříme všichni a využíváme jich, pohybujeme se v nich téměř každý den. Pomocí neformálních sítí známých a přátel často získáváme různé informace, třeba i o možných volných pracovních místech.

Bez sociálních kontaktů je těžké, ne-li zcela nemožné se zapojit do konkrétní společnosti. Kromě samotného faktu, že člověk je (většinou) tvor společenský, který i pro svůj zdravý psychický vývoj a pocit pohody potřebuje kontakt s okolím, jsou sociální kontakty důležitým zdrojem informací. Pro cizince pak představují možnost, jak si upevnit používání jazyka přijímací země (v tomto případě tedy češtiny), seznámit se v praxi se zvyky a běžnými způsoby chování. Cizinci se však s Čechy

setkávají často jen v institucích (úřady, NNO) anebo v práci. K větším kontaktům dochází jen málokdy. Důvodů je samozřejmě několik – od jazykové bariéry přes předsudky na obou stranách, kulturní bariéry až po nemožnost volnočasových aktivit z důvodu velkého pracovního zatížení. Je však těžké mít pocit sounáležitosti k určité skupině, pokud jsme vně pomyslného kruhu.

Kromě setkávání s Čechy je pro cizince stejně důležité setkávání s dalšími cizinci (minimálně zpočátku). Společně si mohou předávat různé zkušenosti i možná řešení z praxe, ale mohou se i vzájemně podpořit v nelehkých obdobích či při nelehkých situacích. Setkávání s cizinci ze stejné (či obdobné) země původu je pak rovněž důležité pro uchování si vlastní kultury, zvyků apod. v rámci přijímající země.

Kromě budování sociálních sítí na úrovni mezilidských vztahů je především pro podnikající (nejen) cizince důležité a přínosné i budování **sociálních sítí profesních** (například – cz.linkedin.com, různé skupiny na facebooku apod.). Zde opět hraje důležitou roli možnost předávání si zkušeností, ale i nejrůznější forma podpory.

Níže jsou uvedeny příklady projektů, které podporují setkávání členů majority s cizinci i cizinců navzájem. Ačkoliv by se na první pohled mohlo zdát, že tyto projekty nemají mnoho společného s tématem uplatnění na trhu práce, není tomu tak zcela.

Tato setkávání jsou důležitá z několika důvodů:

1. Cizinci získávají nové kontakty.
2. Cizinci se procvičují v praktickém užívání češtiny coby hlavního dorozumivacího jazyka.
3. Díky předávání zkušeností a vzájemné podpoře dochází ke zvýšení sebevědomí a motivace a k aktivizaci cizince.
4. Dochází k překonávání vzájemných bariér mezi cizinci a majoritou.
5. Na setkání typu „platformy migrantů“ mají cizinci možnost se aktivně zapojovat do dění, mají možnost se vyjádřit a přednášet návrhy, čímž vzniká větší pocit sounáležitosti k přijímací zemi.

Formální skupiny vznikají za konkrétním účelem, z konkrétního důvodu. V sociálních službách je síťování čím dál více frekventovaným pojmem – vzájemná provázanost služeb (minimálně v rovině povědomí o tom, že konkrétní služba ve městě a okolí existuje a co pro koho nabízí) je stále více považována za na-

prostou nezbytnost pro komplexní řešení konkrétní problematiky či rozvoj sociálních služeb ve městě jako takový.

Vytváření sítě různých aktérů věnujících se (byť okrajové) konkrétní problematice je důležité pro předávání informací a poznatků a naplánování další strategie (například komunitní plánování či různé pracovní skupiny). Co se týče tématu cizinců, je nezbytné, aby součástí těchto struktur byli i cizinci samotní, ať už jako hosté zastupující komunitu, či zástupci konkrétní organizace.

„Vytváření sítí“ je pak rovněž zcela nezbytné pro pracovníky s cizinci. Nedá se předpokládat ani vyžadovat, aby byl jeden pracovník schopen pokrýt celou škálu situací, se kterými se cizinec setkává a ve kterých vyhledá podporu či pomoc. Je však potřeba, aby pracovník věděl, kam cizince odkázat – na základě konkrétní potřeby a situace klienta zhodnotit, jaká existující služba mu může pomoci, přičemž je potřeba brát v potaz i to, kdy, kde a v jakém jazyce je daná služba poskytována, popřípadě zda cizinec spadá do její cílové skupiny.

Vybrané projekty

Platforma migrantů

- Realizátor: Integroční centrum Praha
- Období a místo realizace: od září 2012, hl. m. Praha

Základní informace:

Platforma migrantů (dříve Fórum migrantů) je pravidelným setkáváním migrantů, zástupců migrantských komunit a sdružení migrantů, kteří žijí a působí na území hl. m. Prahy. Díky této platformě mají samotní migranti možnost vyjadřovat se k dění v Praze, dávat podněty ke změnám, podílet se na integračních aktivitách a veřejném životě metropole. Zkušenosti, názory a nápady migrantů sdružených v rámci Platformy migrantů se staly podkladem pro vznik Koncepce hl. m. Prahy pro oblast integrace cizinců, která je prvním koncepčním dokumentem na lokální úrovni v České republice. Platforma migrantů je také místem, kde se migranti navzájem setkávají, sdílejí své zkušenosti a plánují společné akce na podporu své integrace do české společnosti.

Cíle projektu:

1. Aktivizace migrantů, zástupců migrantských komunit a sdružení k účasti na veřejném životě v Praze tak, aby jejich hlas byl slyšen,
2. sdílení zkušeností a novinek, které přispívají k rozvoji Prahy jako moderní metropole, která čerpá z diversity svých obyvatel,

3. zapojení migrantů do rozhodovacích procesů na území Prahy a v jednotlivých městských částech,

4. podpora aktivit migrantů a jejich sdružení.

Cílová skupina:

Cílovou skupinou jsou migranti, zástupci migrantských komunit a sdružení migrantů žijících a působících na území Prahy. Členství v Platformě migrantů je dobrovolné a v rámci něho nevzniká žádný nárok na finanční odměnu. Členem Platformy migrantů se může stát jakýkoliv aktivní migrant, který se zúčastní alespoň jednoho pravidelného zasedání Platformy migrantů.

Počet oslovených klientů:

V současné době Platforma migrantů sdružuje více než 40 migrantů z různých komunit zastoupených v Praze.

Výstupy:

Platforma migrantů se koná 3x ročně v prostorách Komunitního a informačního centra ICP; zápisy ze všech setkání jsou volně ke stažení na webových stránkách: http://www.icpraha.com/ke_stazeni.

Další užitečné odkazy ČR

Multikulturní skupiny Kruh

- Realizátor: InBáze
- InBáze realizuje celkem čtyři skupiny. První je určena pro maminky s malými dětmi, probíhá jednou týdně v dopoledních hodinách. Kromě volných diskuzí na různá témata spojená s partnerstvím a rodičovstvím jsou v rámci skupin pořádány rovněž odborné přednášky či tvořivé aktivity pro rozvoj kreativity dětí i maminek. Hlídkání dětí je zajištěno v dětském koutku. Středeční klub probíhá v podvečer ve středu a je určen pro ženy i muže, kteří chtějí diskutovat na různá témata či si zahrát společenské hry a poznávat při tom lidi ze všech koutů světa. Babí léto – klub pro seniory probíhá jednou týdně v podvečerních hodinách. Sobotní odpoledne pro ženy probíhá jednou měsíčně, program spoluvytváří samy účastnice. Všechny skupiny jsou otevřené a není nutné se předem přihlašovat.
- Info: <http://www.inbaze.cz/inbaze-praha/multikulturni-skupiny-kruhy>

Multikulturní oslavy svátků

- Realizátor: InBáze
- Multikulturní oslavy svátků jsou koncipovány jako dny pro

celou rodinu, kdy při příležitosti zahájení adventu, masopustu a Velikonoc mají cizinci i Češi možnost strávit celý den na rakovickém statku při aktivitách souvisejících s daným svátkem.

- Info: <http://www.inbaze.cz/inbaze-rakovice/>

Dámský klub

- Realizátor: Poradna pro integraci, z. s.; pracoviště Ústí nad Labem
- Setkání většinou probíhají první sobotu v měsíci. Hlavní snahou klubu je zapojit ženy do kreativní činnosti, při které komunikují v českém jazyce, a mohou tak rozvíjet své komunikační a tvůrčí schopnosti.
- Info: <http://p-p-i.cz/Sluzby/Akce-aktivity-a-prednasky/>

Multikulturní ženské skupiny

- Realizátor: Nesehnutí
- Nepravidelná setkávání českých žen s ženami, které do ČR přišly z nejrůznějších koutů světa. Cílem je vytvořit prostor pro sdílení názorů, sblížení se a navazování přátelských vztahů skrze společné výtvarné a další zájmové aktivity.
- Info: <http://spolecnekrozmanitosti.cz/aktivity/multikulturni-zenske-skupiny/>

Další projekty ČR

Networkingová setkání

– výměna zkušeností a vzájemné poznávání

- Realizátor: GLE, o. p. s.
- Projekt je primárně určen pro osoby z cílové skupiny cizinců žijících v Praze, kteří zvažují možnost zapojení se na trh práce formou zahájení podnikání, popřípadě již začali podnikat.
- Info: <http://gle.cz/networkingova-setkani-vymena-zkusenosti-a-vzajemne-poznavani/>

Rodina odvedle

- Realizátor: Slovo 21
- Projekt představuje jedinečnou příležitost potkat zajímavé lidi, poznat jejich osudy a dozvědět se více o kultuře jiných národů. Koncept rodinných setkání v rámci projektu Rodina odvedle úspěšně funguje v České republice od roku 2004. Ke společným obědům zasedlo za tu dobu již 1124 českých rodin a rodin cizinců. Setkání podporují vzájemnou komunikaci, porozumění jiné kultuře, budování osobních vztahů mezi českými rodinami a rodinami cizinců, stejně jako integraci cizinců na osobní úrovni.

• Info: <http://www.slovo21.cz/index.php/projekty-cizinci/rodina-odvedle>

V šest před domem

- Realizátor: Slovo 21
- Projekt je zaměřen na neformální setkávání majority a cizinců žijících v ČR, kteří jsou sousedy – žijí v jedné čtvrti, části města apod.
- Info: http://www.slovo21.cz/nove/index.php?option=com_content&view=article&id=104%3Av-est-ped-domem&catid=36%3Aintegrace-cizinc&Itemid=41&lang=cs

Bud' sousedem

- Realizátor: Diakonie českobratrské církve evangelické
- Projekt pomáhá cizincům žijícím v ČR zapojit se do života v české společnosti, umožňují jim najít nové přátele tam, kde bydlí. Zároveň je cílem působit i na majoritu a překonávat bariéry prostřednictvím osobních zkušeností a nových informací. V rámci projektu jsou vytvářeny skupiny cizinec/cizinci a soused/sousedé z majority v místě bydliště. Projekt doprovázejí přednášky, besedy a rozličné multikulturní akce. Mají napomoci tomu, aby se místní lidé dozvěděli víc o životě cizinců v ČR.
- Info: <http://scps.diakonie.cz/nase-sluzby/program-prace-s-migranty/>

Jsme všichni obyvatelé

- Realizátor: Info-Dráček
- Projekt se skládá ze dvou kulatých stolů, dvou prezentací asijské kultury, fotografické soutěže a informační kampaně. Kulaté stoly budou probíhat společně s prezentací asijské kultury – jednou v českém a podruhé ve vietnamském prostředí. K účasti na diskuzi budou osloveni jak zástupci majoritní společnosti, tak vietnamské. Témata diskuzí budou vybírána tak, aby bylo zdůrazňováno především to, co obě kultury spojuje.
- Info: <http://info-dracek.cz/?cat=5>

Další projekty zahraniční

Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund

- Projekt je iniciativou Spolkového ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež (BMFSF). Podpořeno bylo 16 projektů zaměřených na aktivizaci matek s dětmi při vstupu na trh práce.

Jedním z podpořených projektů byl projekt realizovaný ve městě Göttingen (realizován městem, Beschäftigungsförderung Göttingen a Jugendhilfe e.V). Zaměřoval se na aktivizaci žen prostřednictvím pravidelných společných setkávání a tvůrčí činnosti – konkrétně šití oblečení a módních doplňků. Kromě aktivizace byl cílem i rozvoj komunikace v němčině – účastnice pocházely z různých zemí a němčina se tak stala společnou dorozumívací řečí účastnic.

• Info: <http://www.ressourcen-staerken.de/ressourcenstaerken/projektportraits.html>

Millefeuilles – Soirées littéraires interculturelles

• V rámci pravidelných literárních večerů se mohou účastníci představit v jakémkoliv jazyce, přičemž je zajištěn simultánní překlad. Cílem je lepší porozumění cizincům mimo EU – jejich kultuře, jazyku, způsobu života.

- Info:
 - v angličtině: http://ec.europa.eu/ewsi/en/practice/details.cfm?ID_ITEMS=41450
 - <http://www.maisondesassociations.lu/millefeuillesfei.html>

Klub czytelnika dla migrantów

• Setkání se účastní zástupci migrantů, samosprávy, NNO, firem apod. V rámci klubu se migranti mohou zeptat na to, co je zajímavé, přímo odborníků. Setkání zároveň slouží k navázání nových kontaktů.

• Info: http://ternopilaska.com/?page_id=143



7. DALŠÍ METODY PRÁCE S CIZINCI – TERÉNNÍ PRÁCE, INTERKULTURNÍ ASISTENCE A KOMUNITNÍ/SOCIÁLNÍ TLUMOČENÍ

Case study

Paní Z. žije v České republice již od roku 2005 a má zde trvalý pobyt (většinu formalit spojených s prací a pobytem má vyřízené skrze prostředníky, za tyto služby samozřejmě platila poměrně vysoké částky). Žije na ubytovně a pracuje v továrně jako šička. Svou první práci v Česku získala díky kontaktům se známými, kteří v ČR již pracovali. V Mongolsku již měla nějaké dluhy, které chtěla splatit. Proto jí ze začátku z platu zbývalo velmi málo peněz – velkou část výdělku posílala do Mongolska. Ve své první práci v ČR dostávala 5000 Kč, tedy méně peněz, než je minimální mzda, přitom pracovala 8 hodin denně, pět dnů v týdnu. Z této částky jí byla rovnou část peněz strhávána na ubytování. V roce 2008 do ČR přišel i její manžel, v roce 2009 se jim narodilo první dítě. V tomto roce si oba našli svou nynější práci. Část peněz stále posílají do Mongolska svým rodičům, kteří jsou již v důchodu. Paní Z. nevydělává měsíčně pevnou částku, její výše se odvíjí od toho, kolik práce „odvede“. Její plat však nestačí na pokrytí nájmu na ubytovně (jedná se o dva pokoje), stále se tak propadá do dluhu (nájem na ubytovnu je jí rovnou strháván z platu). Navíc její pracovní smlouva je jen na šest měsíců s tím, že pokud je práce, automaticky se prodlouží. Její manžel pracuje ve stejné firmě jako ona. Jelikož byl na rodičovské dovolené, musí znovu platit „školení“, a tak dostává jen 50 Kč na hodinu.

Paní Z. mluví velmi špatně česky, v české legislativě se nevyzná, navíc se stále pohybuje v komunitě dalších lidí z Mongolska, jejichž pracovní a bytové podmínky jsou obdobné jako její. Sice si myslí, že bere poměrně málo peněz, ale situaci bere jako normu, neuvědomuje si, že se zaměstnavatel dopouští v podstatě trestného činu – platí mzdu pod úroveň mzdy minimální, pracovní smlouvě chybí řada zákonem daných náležitostí apod. Navíc se nachází v obtížné situaci – ubytování, které jí zprostředkovává zaměstnavatel, je dražší než mzda, kterou dostává. Ke svému zaměstnavateli je tak vázána stále rostoucím dluhem.

a) Streetwork (terénní práce)

Terénní (sociální) práce či streetwork znamená přímou práci s klientem v jeho přirozeném prostředí, tedy v prostředí, ve kterém se klient běžně pohybuje. Terénní pracovník (streetworker) klienty sám aktivně vyhledává (později je jimi i sám kontaktován) a pravidelně za nimi dochází. Do doby, než se pro poten-

ciální klienty stane služba natolik známou a důvěryhodnou, že ji sami začnou vyhledávat, je aktivita čistě na straně terénního pracovníka.

Terénní sociální práce vychází z předpokladu, že ne všichni jedinci z cílové skupiny služby, kteří nevyhledají ambulantní formu podpory a pomoci, ji nepotřebují a že zde existují určité vnější i vnitřní bariéry, které potenciálním klientům brání ve vyhledání ambulantní formy podpory a pomoci, anebo o této službě vůbec nevědí.

Terénní sociální práce může být registrovanou sociální službou, v tom případě ji mohou vykonávat jen odborníci pracovníci (dle zákona č. 108/2006 Sb.) a vztahují se na ni standardy sociálních služeb.

Pokud terénní práce není registrována, může jí vykonávat v podstatě kdokoli, kdo odpovídá požadavkům organizace a cílové skupiny, a organizace tedy nemusí mít vytvořeny standardy poskytování sociálních služeb. I přesto je však vhodné, aby si je organizace vytvořila, minimálně coby metodiku poskytování služeb. V metodice by mělo být jasně zpracováno, jaké jsou kompetence pracovníků, navíc se v ní dají rozepsat i některé aspekty spojené s prací s cizinci v terénu a postupy, jak se v těchto situacích zachovat, aby nedocházelo k ohrožení pracovníka ani klienta (například závislost na službě, agrese ze strany klienta apod.).

Základními úkoly terénních pracovníků je:

1. Zmapování terénu a zjištění pohybu a výskytu cílové skupiny.
2. Předání informací o existenci služby (ať už ambulantní, či terénní, popřípadě pobytové) potenciálním klientům a zvyšování informovanosti cílové skupiny o neziskovém sektoru apod., což vede k eliminaci využívání zprostředkovatelských služeb.
3. Rozdávání letáků a jiných relevantních materiálů vztahujících se k základní problematice, se kterou se cílová skupina potýká – v případě terénní práce s cizinci se jedná o informace např. o pobytu, pracovním trhu, zdravotním pojištění, nabídka relevantních kurzů apod.

Nejzákladnějším úkolem je zmapování terénu – kde, kdy a jací

cizinci se vyskytují v rámci vytyčeného terénu. V tomto případě se může jednat o městské části, ubytovny, podniky apod. Letáky se základními informacemi je možné rozdávat rovněž v provozech, které cizinci vlastní nebo ve kterých pracují.

Důležité je, aby se pracovník pohyboval v terénu pravidelně a dlouhodobě. U terénní práce, především pokud se nejedná o zaběhnutou službu, je přílišná fluktuace zaměstnanců velmi nevhodná a může se stát zásadní překážkou pro vytvoření důvěry mezi potenciálními klienty/komunitou a pracovníkem/pracovníky – a bez ní nemůže být terénní práce kvalitní ani úspěšná. Dlouhodobým „působením“ se pro potenciální klienty stává služba a její pracovníci jakousi „přirozenou“ součástí jejich prostředí, postupně dochází k vzájemnému sblížení a na straně cizinců k prohlubování důvěry, a tudíž i „ochoty“ řešit s pracovníky své problémy, radit se s nimi.

Konkrétní cíle zakázky si určuje klient společně s pracovníkem. I zde, stejně jako v případě ambulantní práce s klienty, se nejčastěji jedná o základní (sociální) poradenství – cizincům jsou poskytovány základní informace o nejrůznějších aspektech života v ČR.

V rámci terénní práce však vzniká i prostor pro intenzivnější spolupráci s klientem na jeho konkrétní zakázce. V tomto případě je vhodné (stejně jako u ambulantní služby) vytvořit si s klientem individuální plán (IP), v rámci kterého je stanoveno, jaká je zakázka klienta (cíle spolupráce) a jaké kroky povedou k jejímu naplnění. Individuální plán je vyhotoven vždy ve dvojím provedení – jeden zůstává klientovi, druhý pracovníkovi. Oba tak vědí, co se od nich očekává. Individuální plán je potřeba pravidelně aktualizovat (většinou dochází k revizi každé dva měsíce, popřípadě dle aktuálních potřeb klienta dojde k doplnění či pozměnění IP).

Terénní pracovník může klientovi rovněž nabídnout doprovod do různých institucí – zde může sloužit jako podpora či tlumočnick.

I u terénní práce platí, že by mělo docházet k postupné aktivizaci, motivaci a navyšování schopností a dovedností klienta k samostatnému řešení své situace.

Specifika terénní práce s cizinci¹⁴

U terénní sociální práce s cizinci je specifické již vyhledávání a oslovení cílové skupiny. Je nezbytné, aby terénní pracovník ovládal jazyk/jazyky skupin/komunit cizinců, které se v daném

terénu vyskytují. Kromě toho je potřeba, aby pracovníci disponovali znalostmi o reáliích, zvycích apod. země, z níž cizinci pocházejí. Znalost jazyka je zcela nezbytná pro možnost navázání kontaktu, oslovení a získání si důvěry klienta, znalost reálií a aktuálního dění v dané zemi je pak nezbytné pro porozumění kontextu situace, ve které se cizinec nachází. Rovněž je vhodné, aby terénní pracovníci chodili ve dvojicích, především z důvodu bezpečnosti.

Vzhledem k výše zmíněnému je pozitivem pro službu, pokud je alespoň jeden z pracovníků sám cizincem (či osobou s migrantským backgroundem), který v ČR již delší dobu žije – zná tak sociální aspekty spojené jak s jeho zemí původu, tak s ČR. I pro samotné cizince může být jednodušší navázat s tímto pracovníkem kontakt, mít k němu důvěru.

Terénní pracovník se může setkat s řadou etických dilemat, které bude muset následně řešit – ty by měly být popsány a zpracovány v již zmíněné metodice jednotlivých poskytovatelů služby. Je zároveň potřeba, aby pracovníci přesně věděli, v jakých případech mají ohlašovací povinnost, a je proto potřeba prolomit mlčenlivost, a kdy naopak ohlašovací povinnost není a není tak možné mlčenlivost prolomit, ačkoliv se může jednat o situaci, která se z etického hlediska pracovníkovi protiví. Takovýmto rozparem může být například situace, kdy pracovník ví, že cizinec pracuje tzv. „načerno“ – zde v žádném případě ohlašovací povinnost není. Je tedy potřeba upozornit cizince/klienta na možné důsledky jeho jednání a popřípadě mu nabídnout cestu, jak získat legální zaměstnání, není však možné ho nahlásit např. policii.

Především u doprovodu, a tudíž kontaktu s majoritní společností, musí mít pracovník na mysli, že cizinec není nesvéprávným dítětem, a proto by k němu pracovník měl skutečně přistupovat jako partner a/nebo tlumočnick. Je potřeba pečlivě promyslet, kdy a v jakých situacích za cizince mluvit či jednat – vždy se tak musí díť jen v ojedinelých případech, kdy z důvodu vnějších či vnitřních bariér není cizinec s to jednat sám za sebe (například jazyková bariéra).

U pracovníků s cizinci je rovněž nezbytná mimořádná schopnost empatie a náhledu na situaci „očima cizince“, zároveň si však pracovník musí umět zachovat svou pozici – měl by fungovat jako mediátor mezi majoritou a minoritou. Co se pracovního poradenství týče, měl by se velmi dobře orientovat v oblasti českého pracovního trhu, zjišťovat si stále aktuální informace,

¹⁴ Řada informací z této části je v podstatě určena všem pracovníkům s cizinci, nejenom terénním.

keré se týkají zaměstnávání cizinců. Zároveň musí umět cizincům trpělivě naslouchat – cizinci nejsou vždy schopni přesně popsat, v jaké situaci se ocitli, co se stalo.

Je potřeba rovněž počítat s tím, že cizinci mohou i situaci, ve které zcela očividně dochází k diskriminaci či k porušování pracovního práva, interpretovat jako nezbytnou či normální – především pokud se pohybují převážně v rámci komunity dalších cizinců, kteří jsou na tom podobně. Je proto nezbytné předávat průběžně faktické informace týkající se života v ČR a legislativy a neustále klienty/cizince informovat o tom, že pokud mají pocit, že jsou jejich práva jakýmkoliv způsobem porušována, můžou se na vás obrátit o radu. Pracovník se musí vyznat i ve všech možných dostupných návazných službách, kde mohou cizincům pomoci s již konkrétními problémy a záležitostmi, jež pracovník v rámci své pozice a kompetencí není s to řešit.

Vybrané projekty

Terénní práce s migranty žijícími na území hl. m. Prahy

- Realizátor: Integrované centrum Praha, o. p. s. (ICP)
- Období: od roku 2012

Základní informace:

ICP se terénní práci s migranty věnuje již od samého počátku, tedy od roku 2012. Jde o aktivní vyhledávání migrantů v místech, kde lze jejich pohyb předpokládat. Především se jedná o následující lokality: tržnice, ubytovny, restaurace, prodejny, náboženské instituce, známá místa setkávání migrantů apod. Terénní práci vykonávají pracovníci ICP, kteří mají jazykovou vybavenost – nejčastěji se jedná o samotné cizince nebo osoby s migrantským backgroundem. Pracovníci ICP aktivně oslovují migranty s nabídkou zapojení se do projektu. Tento kontakt je však nutno i dále rozvíjet, aby docházelo k získávání důvěry mezi oběma stranami. Proto se pracovníci ICP do navštěvovaných lokalit vracejí.

Cílem je:

- informování migrantů o službách ICP,
- zvyšování informovanosti migrantů o existenci neziskového sektoru a dalších služeb, které eliminují jejich znevýhodněné postavení ve společnosti a nabízejí pomoc při jejich integraci,
- eliminace využívání zprostředkovatelských služeb,
- mapování území hl. m. Prahy.

Důležitým aspektem terénní práce je přímý kontakt s komu-

nitami v jejich přirozeném prostředí. To umožňuje získávání a shromažďování mnoha rozličných informací o situaci cizinců, vztazích s majoritní společností apod. Takto shromážděné informace jsou klíčové pro další kontakt s těmito komunitami a pomáhají pochopit důvody často nezavidělných životních situací migrantů. Kromě jiného je tedy cílem prohlubování znalosti komunit migrantů v Praze a rozpoznávání negativních jevů, jako je například zneužívání zaměstnanců z řad migrantů apod. Při identifikování negativních jevů ICP reaguje nabídkou svých dalších aktivit, zejména poradenství (ambulantní i v terénu) a šíření informací o navazujících službách, poskytovaných specializovanými organizacemi a institucemi. Zároveň se pracovníci ICP soustředí na oslovení zranitelných skupin, především seniorů a matek, kteří jsou výrazně ohroženi sociální exkluzí a izolací.

V rámci terénní práce je poskytováno bezplatné základní poradenství, na které často navazuje odborné poradenství – buď ambulantní (klient navštíví pobočku ICP), nebo terénní (odborný pracovník navštíví klienta v místě bydliště, práce apod.) formou. Terénní práce je využívána pro kontakt s migranty, kteří jsou časově zaneprázdněni a nemohou využívat ambulantní služby ICP.

Při realizaci terénní práce jsou zaznamenávány veškeré informace o průběhu a výsledcích terénní práce do geosoftwaru, který je ojedinělým systémem v ČR. Tyto informace se týkají zejména místa oslovení migrantů a způsobu jejich oslovení (všechny informace jsou anonymizované). Rámcově jsou zaznamenávány průběhy rozhovorů s migranty a případně informace o domluvených schůzkách či jejich zapojení do projektu. ICP má tedy přehled o tom, jaké části Prahy jsou terénní prací pokryty a jak intenzivní a častý byl přímý kontakt s migranty v té které lokalitě. Speciální geosoftwar se svými funkcemi v podstatě připomíná CRM databázi s možností vizuálního zadávání přímo na mapě Prahy:

- zadávání generických dat (místo, datum, čas),
- zadávání komentářů a položkování základních činností (předání letáku, domluvena schůzka, domluveno zapojení do projektu apod.),
- údaje o průběhu setkání, možnost měnit komentáře po druhém setkání apod.,
- možnost systémového propojování s účelem porovnávání a řazení dle zadaných parametrů.

Tento nástroj je široce využitelný pro všechny účastníky integrace migrantů v Praze. Dává jedinečnou možnost systémového uchopení a následné práce s informacemi o cílové skupině.

Terénní pracovníci mají k dispozici i tablety s připojením na internet – tyto nástroje jim pomáhají ihned registrovat potenciální klienty na poradenství, vyhledávat kontakty na další organizace, zadávat a vyhledávat data v geosoftwaru apod.

Cílová skupina:

Cizinecké komunity a cizinci na území hl. m. Prahy.

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

Terénní práce svou komplexností výrazně přispívá k realizaci dalších klíčových aktivit ICP. Přímý kontakt s komunitou v jejich prostředí je dle zkušeností pracovníků ICP jedním ze základních předpokladů k úspěšné práci s migranty. Využívání geosoftwaru dovoluje systémově a průběžně vyhodnocovat data a informace, které jsou pro přímou práci s cizinci naprosto nezbytné. Počet osob, jež se tímto způsobem osloví, dalece přesahuje možnosti běžných doposud používaných metod, při nichž organizace „čekaly“, až za nimi migranti přijdou sami.

Výstupy:

V rámci služby byla vytvořena metodika terénní práce, která shrnuje zkušenosti a dovednosti, jež pracovníci za dobu realizace terénní práce získali.

Další užitečné odkazy ČR

Terénní poradenství

- Realizátor: Most pro
- Terénní poradenství poskytuje sociální pracovník ve spolupráci s tlumočnickem mimo pobočky organizace a další kontaktní místa. Služba je poskytována na území Pardubic, okolních obcí a po předchozí domluvě také na jiných místech Pardubického kraje.
- Info: <http://www.mostlp.eu/poradna-pro-cizince/teren/>

Další projekty ČR

Pomocná ruka 5

- Realizátor: Sdružení pro integraci a migraci
- V rámci projektu probíhá rovněž práce s cizinci přímo v terénu.
- Info: <http://www.migrace.com/cs/delame/projekty>

Další materiály

Integrace v kulturně pestré skupině TADY A TEĎ!

- Metodika pro skupinovou práci s migrantkami – srovnání způsobů práce s různými cílovými skupinami (s ohledem na odlišné fáze integrace a zemi původu) s důrazem na genderově a kulturně senzitivní přístup.
- Info: <http://www.ekscr.cz/cs/publikace>

b) Komunitní tlumočníci a interkulturní asistenti

Potřeba orientace v novém prostředí společně s potřebou využití tlumočnických služeb vyvstává pro cizince zejména v počátečních fázích jejich pobytu v nové zemi, kdy ještě neovládají český jazyk a nevědí, na koho a s jakým problémem se můžou obrátit. Potřeba využít služeb tlumočnicků však může nastat například i při hledání vhodného zaměstnání, a to i tehdy, pokud cizinec v zemi, do které migroval, pobývá již delší dobu a místní jazyk ovládá na komunikační úrovni. Pracovních pozic, kde výborná znalost českého jazyka není nutností, nebo se dokonce vůbec nevyžaduje, je relativně dost. Také v oblasti podnikání se dá obstát i přes nedostatečnou jazykovou vybavenost. Ve chvíli, kdy se cizinec neovládající perfektně český jazyk rozhodne, že by rád změnil povolání nebo začal podnikat, se může dostat do situace, kdy bude potřebovat pomoc s překladem nebo tlumočením. V takovéto situaci je možné využít služeb tzv. komunitních/sociálních tlumočnicků nebo interkulturních asistentů. Tyto profese, jež se v mnohém překrývají, byly formovány s cílem usnadnit komunikaci s migranty, kteří často pocházejí z odlišného sociokulturního prostředí, a přispět tak k tomu, aby tito lidé měli možnost stát se plnoprávními občany ve svém novém domově.

Sociální/komunitní tlumočení je tlumočení v institucionálním prostředí. K tomuto druhu tlumočení dochází například při jednání se sociálními pracovníky, ve školství, při návštěvě úřadu práce, zdravotnického zařízení apod. Na rozdíl od například konferenčního nebo soudního tlumočnicka, který pouze překládá hoto- vá sdělení jednotlivých účastníků komunikace, aniž by je jakkoli ovlivňoval, komunitní tlumočnick musí počítat s tím, že tlumočí v nevyvážené situaci, kdy mezi účastníky komunikace mohou existovat kulturní a sociální rozdíly. Ačkoliv se nepředpokládá, že je tento tlumočnick zároveň expertem na danou kulturu, očekává se, že bude schopen předcházet nedorozuměním týkajícím se kulturně vázaných fenoménů. Stejně tak je žádoucí, aby dokázal cizinci vysvětlit a mnohdy i zjednodušit složitý úřední jazyk

instituce (Holkupová 2013)¹⁵. Je však třeba zdůraznit, že se jedná o úpravu formy, nikoli obsahu sdělení – do toho tlumočnick zasahovat nesmí. Představa o tom, do jaké míry má tlumočnick zaujímat aktivní roli a v zájmu porozumění mezi stranami vysvětlovat, přeformulovávat a upozorňovat na nepochopení kulturních odlišností, se pak liší podle toho, o jakou instituci se jedná. (Holkupová 2013) V českém prostředí se častěji setkáváme s užitím termínu komunitní tlumočení. Pojem komunitní tlumočení evokuje obraz tlumočnicka jakožto člena dané komunity, pro kterou tlumočení probíhá. V některých zemích (Belgie, Nizozemí) se stále častěji používá pojem sociální tlumočnick. Je to z toho důvodu, aby se poukázalo na skutečnost, že není nutné, aby dotýčný pocházel z některé z konkrétních komunit. Komunitní tlumočnick se při výkonu své profese řídí určitými profesními a etickými zásadami. V ČR například existuje etický kodex pro tlumočnick, vypracovaný občanským sdružením META pro tlumočnick, které zaměstnává. Obdobné zásady pak obsahují i etické kodexy zahraničních organizací sdružujících komunitní tlumočnick. Kurzy sociálního/komunitního tlumočení v Česku realizoval Ústav translatologie a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s neziskovými organizacemi Meta a Old School.

Interkulturní asistence pomáhá, jak již vyplývá z názvu, při styku dvou subjektů různých kultur a zahrnuje na rozdíl od sociálního/komunitního tlumočení širší spektrum činností. Kromě tlumočení sem patří například poradenství, sociální asistence nebo emoční podpora při konfliktních situacích. S tímto typem tlumočení a asistence se nejčastěji setkáváme v prostředí zdravotnických zařízení. V českém kontextu je interkulturní asistence chápána v daleko užším slova smyslu a více se tak blíží sociálnímu/komunitnímu tlumočení, od kterého ji není vždy snadné odlišit. Obecně se dá říci, že zatímco v profesi komunitního/sociálního tlumočnicka je kladen větší důraz na tlumočnické (technické) kompetence, v případě interkulturního asistenta je větší důraz kladen na porozumění kulturnímu kontextu. Interkulturní asistent také často pracuje pod vedením jiného odborníka či v rámci organizace, která ho proškolí ve svém specifickém oboru – například v oblasti cizineckého práva nebo zdravotnictví. Interkulturní asistenci v ČR rozvíjí zejména Klub Hanoi, který se specializuje na vietnamskou menšinu.

Vybrané projekty

Sociální tlumočení ve styku s cizinci

- Realizátor: Projekt byl realizován v rámci veřejné zakázky

Ministerstva práce a sociálních věcí ČR neziskovou organizací Meta, o. p. s. – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů a jazykovou školou OLD SCHOOL, s. r. o.

• Info: www.cizinci.cz/index.php/projekty/archiv-projekty/77--projekt-mpsv-soc-tlumoceni

• Období a místo realizace: Projekt byl realizován ve dvou fázích v roce 2011 a v roce 2012.

Základní informace o projektu:

Cílem projektu bylo vytvoření vzdělávacího modulu pro potenciální sociální tlumočnick z vietnamské, mongolské, ruské, bulharské a rumunské komunity, jejich proškolení a následné zabezpečení odborné stáže.

Inspirace:

Projekt byl inspirován projektem sociálního tlumočení fungujícím již řadu let ve Vlámku a rekvalifikačním kurzem komunitního tlumočení realizovaným Ústavem translatologie Univerzity Karlovy v Praze.

Cílová skupina:

Kurz byl určen talentovaným a jazykově zdatným jednotlivcům se zájmem o oblast sociálního tlumočení pro cizince, kteří prošli pre-selektivním testem. Další podmínkou bylo, aby uchazeč byl držitelem dlouhodobého nebo trvalého pobytu.

Projektové aktivity:

1. informační kampaň o školení;
2. nábor účastníků kurzu;
3. obecný školicí modul zahrnující kulturní aspekty tlumočení, roli tlumočnicka a etické požadavky na vykonávání této profese apod.;
4. specifický školicí modul zaměřený na zvládnutí odborné terminologie v konkrétním jazyce; probírána byla například témata každodenního života, školství, zdravotnictví, pobytové záležitosti apod.;
5. závěrečné testování;
6. informační kampaň o možnosti využití tlumočnických služeb;
7. stáže/tlumočnická praxe na úřadech, ve školách a u neziskových organizací.

¹⁵ Jiřina Holcupová, komunitní tlumočení. Ke stažení: <http://interkulturniprace.cz/wp-content/uploads/2013/11/koncept-komunitniho-tlumoceni.pdf>

Partneři a míra jejich zapojení:

Projekt byl realizován v rámci dvou veřejných zakázek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. V rámci první veřejné zakázky byla realizátorem projektu Meta, o. p. s. – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů, v rámci druhé veřejné zakázky jazyková škola OLD SCHOOL, s. r. o.

Počet oslovených klientů:

V rámci obou kurzů sociálního tlumočení bylo celkem vyškoleno 27 sociálních tlumočnicků, kteří absolvovali placenou stáž na různých místech. Tlumočili ve školách, neziskových organizacích, ale také na krajské pobočce úřadu práce, ve zdravotnických zařízeních či na finančním úřadě.

Finanční náklady projektu:

Finanční náklady na realizaci projektu v roce 2011 činily 397 706 Kč, v roce 2012 to bylo 369 054 Kč.

Hodnocení projektu:

Na základě hodnocení zaslání absolventům kurzu je možné konstatovat, že kurz byl pro ně přínosný a že ocenili možnost rozšířit si svou kvalifikaci. Projekt také vedl k širší diskuzi o potřebnosti profese sociálního tlumočnicka v ČR.

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

Rozdělení kurzu na část teoretickou a praktičtější zaměřenou se velmi osvědčilo, stejně jako zaměření na témata obecnějšího charakteru, týkající se etiky tlumočení a tlumočnických technik, a na témata každodenního života, školství, zdravotnictví, pobytových záležitostí apod.

Bohaté zkušenosti lektorů, jejich profesní zázemí, profesionální přístup ke studentům a zodpovědná příprava na výuku studentům poskytly výborný model profesionála ve svém oboru. Osvědčila se i skutečnost, že vybraní lektori měli zkušenost s cizincovou problematikou.

Velká péče, která byla věnována náboru účastníků, se osvědčila. Většina účastníků tak dokončila kurz a zvládla i závěrečný test.

I přes snahu informovat potenciální zájemce o využití tlumočnických služeb, například v rámci informační kampaně, nebyly všechny vouchery, které jednotliví tlumočníci měli k dispozici, vyčerpány. Svou roli zde jistě sehrála doba realizace projektu, jež byla poměrně krátká na to, aby se projekt a jeho služby dostaly do širšího povědomí veřejnosti. Dalším důvodem je také skutečnost, že mnozí pracovníci úřadů nejsou zvyklí využívat tlumočnických služeb, a to i v případě, že se jim její využití nabízí zdarma. Doporučujeme v rámci dalších projektů klást důraz

na informování o povolání sociálního tlumočnicka i o výhodách plynoucích z využití jeho služeb.

Ačkoliv se jednalo o kvalitní školení, realizované odborníky a zaštitěné Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, nejednalo se o kurz akreditovaný. Možnost využít zdarma tlumočnických služeb byla omezena na dobu realizace projektu.

Výstupy:

- Výstupem projektu byla „Metodika sociálního tlumočení ve styku s cizinci“. Součástí metodiky je také mongolsko-rusko-vietnamský slovníček. Uvedeny jsou zde také kontakty na vyškolené tlumočnické. Ke stažení na adrese: http://www.cizinci.cz/images/pdfka/Metodika_MPSV_META.pdf

- Česko-rumunsko-bulharský slovníček nejběžnějších výrazů z daných 10 tematických okruhů specifického modulu, který by měl sociálním tlumočnickům, ale nejen jim, usnadnit orientaci v základních termínech. Slovník obsahuje cca 900 hesel. Ke stažení na adrese: http://www.cizinci.cz/images/pdfka/projekt-tlumoceni/slovnicek_CJ_RJ_BJ.pdf

Další projekty ČR

Komunitní tlumočníci ve víru integrace

- Jedná se o projekt organizace META, o. p. s, který byl spolufinancován z prostředků EIF a MV ČR a byl realizován v roce 2014. Projekt byl zaměřen na zvýšení informovanosti odborné a laické veřejnosti o komunitních tlumočnických. V rámci projektu vznikla publikace „Komunitní tlumočníci ve víru integrace“.
- Info: http://meta-os.cz/UserFiles/file/komunitni_tlumoceni_nahled_dvoustrany_01.pdf

Cizinci jako komunitní tlumočníci

- Projekt organizace META, o. p. s, který proběhl v letech 2012–2013 a byl financován z prostředků ESF. Projekt byl zaměřen na podporu pracovního uplatnění cizinců ze třetích zemí (tzn. mimo EU) s trvalým pobytem z Prahy, Karlovarského a Královéhradeckého kraje. Projekt nabídl rekvalifikační kurz Komunitního tlumočení ve styku s cizinci a menšinami pro 30 osob. Více o projektu je napsáno v závěrečné tiskové zprávě z projektu: Cizinci jako komunitní tlumočníci.
- Info: <http://www.esfcr.cz/projekty/cizinci-jako-komunitni-tlumocnici>



8. DIVERSITY MANAGEMENT

Myšlenka „diversity managementu“ vychází z názoru, že pestřejší a různorodější skladba pracovního týmu má pozitivní účinky jak směrem dovnitř (prohlubování tolerance k odlišnostem v tom nejširším slova smyslu), tak směrem ven – ve smyslu větší kreativity při řešení úkolů. Každý člověk je sám o sobě jedinečný, má za sebou řadu různých zkušeností, které se (minimálně) v detailech liší od zkušeností těch druhých, má různé povahové vlastnosti a přístup k řešení každodenních úkolů, situací a problémů. Nejedná se tedy jen o rozdílnosti dané věkem, pohlavím a vyznáním, ale také kulturním zázemím, ze kterého jedinec pochází a ve kterém žije nyní. Kulturní diverzita daná různým původem jednotlivých zaměstnanců tak do značné míry rovněž přispívá k vyhledávání kreativních a inovativních postupů a řešení.

Ideální společnost/firma by tak měla být, co se zaměstnanců týče, co nejpestřejší – zaměstnávat lidi různého věku (mladí přinášejí nový pohled na věc, bývají odvážnější v nápadech, oproti tomu starší lidé disponují značnými zkušenostmi), pohlaví, vyznání a národnosti/původu.

Střetávání různých kultur však může mít i nepříjemné důsledky, pokud na něj nejsou zaměstnavatelé dostatečně připraveni. Odlišné zvyklosti ve společenském chování (podávání ruky, pohled do očí, stolování, odmítání apod.), odlišný přístup k autoritě, vnímání času nebo jinak strukturovaný hodnotový žebříček mohou způsobit řadu nedorozumění. Je proto potřeba, aby si zaměstnavatel i zaměstnanec tyto odlišnosti uvědomovali, snažili se co nejvíce dozvědět o kultuře a zvyklostech zemí, ze kterých pocházejí a které považují za standard, a co nejvíce se snažili vyjít si vstříc. Pro úspěšnou spolupráci ve firmě je důležité, obzvláště v případě nedorozumění, které může eskalovat v konflikt, aby spolu strany komunikovaly a snažily se pochopit vzájemné postoje. Je důležité, aby zaměstnanec věděl, jaká jsou pravidla zaměstnavatele, která musí bezpodmínečně dodržovat, jaké chování je přijatelné a jaké je již nepřijatelné.

Zaměstnavatel může pravidla specifikovat v interní vyhlášce nebo může také svým zaměstnancům (a to jak cizincům pracujícím v českém prostředí, tak Čechům chystajícím se na pracovní pobyt v zahraničí) nabídnout tzv. kurzy interkulturních kompetencí.

Idea diverzity by měla být rovněž pevně zakotvena ve standardech, pravidlech společnosti.

Kurzy interkulturních kompetencí zaměřené na seznámení se se specifiky vybrané kultury, např. jak se v kultuře zorientovat a efektivně pracovat, jak porozumět zvyklostem dané země a respektovat odlišné přístupy, realizuje řada komerčních i neziskových organizací, mezi nimi také Multikulturní centrum Praha.

Příklady z praxe: pestré společnosti v ČR

ŠKODA AUTO, a. s.

Společnost realizuje ročně okolo stovky individuálních nebo skupinových kurzů interkulturních kompetencí zaměřených na specifika zemí, ve kterých Škoda Auto působí. Kurzy jsou zaměřeny na přípravu zaměstnanců na jednání nebo dlouhodobější pobyt v kulturně odlišném prostředí se zaměřením na konkrétní zemi. Stejně kurzy jsou poskytovány naopak i pracovníkům pocházejícím z jiné země.

Sociokulturní kurzy

Sociokulturní kurzy poskytují především integrační centra a další organizace, které podporují integraci cizinců v ČR. Sociokulturní kurzy připravují cizince na pobyt v České republice. Častým tématem kurzů je podnikání a administrativní úkony s ním spojené, ale rovněž další aspekty života v ČR, např. představení základních reálií a zvyků. Díky kurzům se mohou dozvědět, jaké chování je v rámci konkrétního kontextu vhodné a Čechy očekávané, a pochopit některé zvyky a způsoby chování Čechů, které by bez vysvětlení mohly cizincům připadat nelogické, či dokonce nevkusné, nevhodné apod.

Doporučujeme zaměstnavatelům s pestrou skladbou zaměstnanců pocházejícím z různorodého prostředí, ale také s dalšími odlišnostmi (např. zdravotní hendikep nebo sexuální orientace), aby jim nabízeli podobné kurzy nebo toto téma zařadili např. v rámci teambuildingových kurzů a aby si na ně přizvali odborníky. Mohou se také inspirovat společnostmi, jež zakomponovaly diversity management přímo do své vize, vytvářejí pozice vnitropodnikových ombudsmanů nebo kouče v diverzitních stylech řízení a motivace. Předvedou tak mnoha nedorozuměním a budou moci těžit z pestrosti, kterou jim jejich zaměstnanci nabízejí.

Projekty ČR

Podpora zlepšení situace v integraci cizinců na pracovní trh

- Cílem je přenos znalostí, zkušeností a dovedností v tématu integrace cizinců na trh práce ze zahraničí na zástupce českých zaměstnavatelů. Na stránkách jsou volně ke stažení i další informace i výstupu z projektu.
- Info: http://kpmsk.cz/index.php?option=com_content&view=category&id=47&Itemid=72

Projekty zahraniční

Integration durch Qualifizierung (Integrace prostřednictvím kvalifikace)

- Jedná se o projekt Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí). Projekt je zaměřen na zlepšení možností uplatnění cizinců na trhu práce v Německu. Projekt se zaměřuje na pět oblastí, jedna je z nich je i diversity management.
- Info:
 - <http://www.netzwerk-iq.de/dm-konzepte.html>
 - <http://www.netzwerk-iq.de/dm-publikationen.html>



9. MÉDIA A JEJICH VLIV NA PRACOVNÍ MOBILITU CIZINCŮ

Case study

Oleksa Livinský 9. 5. 2008

Zdroj: migraceonline.cz

Oleh, původem z města Sumy, tu pracuje jako chirurg, jeho manželka Hana z Doněcku je lékařkou na oddělení kardiologie. Nejprve emigroval pan Oleh. Na začátku roku 2001 rozvázal svůj pracovní poměr s nemocnicí v Sumách, vyřídil si turistické vízum, nasedl do autobusu a odjel. V Česku pracoval na stavbě, kopal kanály, tahal kameny na říčních stavbách, dělal v hospodě, myl záchody. Říká, že to nebylo nic příjemného, ale bylo třeba vydělat peníze a ty poslat rodině. Celou dobu ho však neopouštěla naděje, že si najde práci podle svého odborného vzdělání, a pomalu se učil česky: není přece možné, aby se lékaři pletla taková slova jako „lednička“ a „ledvinka“.

Materiály české

Život v multikulturální společnosti: konfrontace a výzvy

- Autor: Nesehnutí
- Brožura vznikla na základě cyklu multikulturálních a genderových seminářů, které realizovalo sdružení Nesehnutí v roce 2009. Semináře, stejně jako tato brožura, vznikly se záměrem předložit soubor problematických oblastí vyplývajících ze života v multikulturální společnosti a navrhnout možné cesty řešení.
- Info: <http://spolecnekrozmanitosti.cz/nabidka/16/>

Materiály zahraniční

Managing Diverse work teams: a business model for diversity management

- Příručka je určena všem, kteří pracují v různorodých týmech a mají potřebu zefektivnit komunikaci a kooperaci. Příručka byla zpracována v Austrálii.
- Info: <http://www.diversity-management.cz/materialy.php?id=62>

Šárka Ševčíková 19. dubna 2010

Zdroj: Radiožurnál

Coby dítě vietnamské poválečné generace stávala ve frontách na maso. Dnes žije v České republice a je poměrně známou fotografkou MF DNES.... Nguyen Phuong Thao, která si nechává říkat Thao, fotila politiky, sportovce a jiné osobnosti veřejného života. Za zajímavé pro portrétní fotografii považuje především české herce. K fotografování se dostala náhodou. „Měla jsem kamarádku, která se chtěla stát fotografkou. Přemluvila mě, abych se s ní přihlásila na kurz,“ vzpomíná na své začátky. Zatímco v jiných školních předmětech narážela na jazykovou bariéru, při focení nikoliv. Dnes už by se k žurnalistice, kterou původně vystudovala, nevracela. „Myslím v obrazech,“ vysvětluje.

S takovými pozitivními příběhy úspěšných cizinců-jednotlivců, jako jsou ty uvedené v námi vybraných úryvcích, se v médiích setkáváme spíše výjimečně. Zpravodajství a publicistika se daleko častěji zaměřují na negativní stránky migrace a soužití s menšinami. Také v oblasti pracovní migrace se nejčastěji operuje s negativním pojetím cizince. Ten bývá nezřídka prezentován jako někdo, kdo bere Čechům práci, přizívuje se na zdejšímu systému sociálního zabezpečení, neplatí daně, pracuje nelegálně, snižuje cenu práce atd. Cizinci bývají v médiích prezentováni jako homogenní skupina a novináři často při jejich popisu operují se zjednodušenými generalizacemi a stereotypy, které se při častém opakování stávají ve vnímání mnohých z nás skutečností.

Český tisk a zaměstnávání cizinců / Stereotypy a jejich vliv na pracovní mobilitu

Podle posledních dostupných údajů, tzn. k 31. 12. 2011, bylo v České republice 310 921 ekonomicky aktivních cizinců. Z toho cizinci evidovaní na úřadech práce, to znamená zpravidla ti v zaměstnaneckém poměru, tvořili 70 % (217 862), zbývajících 30 % byli živnostníci.¹⁶

V českých médiích jsou pracující cizinci prezentováni různě. Objevují se zde jak zprávy, ve kterých jsou cizinci vykresleni jako ohrožení pro české zaměstnance, tak ty, které tento názor vyvracejí. Ačkoliv občané EU představují více než polovinu pracujících cizinců (174 057), vztahují se tyto popisy zejména na občany tzv. třetích zemí, případně na občany Bulharska a Rumunska. Ne všechny články ale píšou o cizincích negativně, můžeme se například setkat také s články popisujícími pracovní vykořisťování a výjimečně i s články, které hovoří o ekonomickém přínosu cizinců.¹⁷ Z hlediska pracovní mobility cizinců lze jako problém vnímat zejména ty články, které stereotypně spojují konkrétní národnosti s výkonem určitých profesí. Vzniká tak například dojem, že všichni Vietnamci jsou trhovci, mají podnikatelského ducha, ale postrádají kreativitu a analytické myšlení. Nebo že všichni Ukrajinci se výborně hodí k práci na stavbě, na úklid či za pokladnu do prodejny. V důsledku takto jednostranného zobrazení si je pak například s povoláním lékaře už spojí jen málokdo. Tyto stereotypy mohou být nejen škodlivé, ale mohou při hledání práce svým způsobem také pomoci. To ovšem jen tehdy, touží-li dotyčný cizinec po uplatnění v takovém oboru, do kterého byl jakožto příslušník určitého etnika zaškatulkován. Naopak bude-li chtít najít práci v oboru odlišném, často v ta-

kovém, u něhož se předpokládají vyšší kompetence, může pro něho být stereotypní přiřazení profesí k národnostem problémem, který není snadné překonat.

Jak se o cizincích nepíše

Prostor pro vlastní vyjádření nedostávají cizinci v českých médiích příliš často, i když případů, kdy tomu tak je, postupně přibývá. Stále však platí, že více než samotní cizinci se k tématu vyjadřují zástupci majority (policejní mluvčí, úředníci, zastupitelé obcí apod.). V naprosté většině článků jsou tak cizinci nahlíženi z perspektivy české společnosti. Píše se v nich hlavně o tom, jaké problémy má česká společnost s cizinci, méně již o tom, jaké problémy mají cizinci v české společnosti. Novináři by pochopitelně neměli přinášet o cizincích pouze dobré zprávy a zobrazovat je výhradně v pozitivním světle. Je ale velmi důležité, aby informace, které se v médiích objevují, byly vyváženější, tak aby čtenář díky nim získal objektivnější a barvitější představu o tom, kdo jsou cizinci žijící u nás. Černobílé vidění a povrchní polopravdivé informace přispívají k budování a podpoře negativních stereotypů, které se velmi těžko odbourávají.

Informační role médií

Nad způsobem, jak zprostředkovat informace cizincům, kteří mnohdy nevědí, na koho se v té které situaci mohou obrátit, si láme hlavu řada organizací a institucí, jež své služby cílí na cizince. Sdělovací prostředky mohou v tomto případě sehrát stěžejní roli. Jako nejefektivnější se z hlediska snah o oslovení cizinců jeví lokální média a časopisy, které vydávají jednotlivé obce a městské části. Výhodou těchto časopisů je to, že jsou distribuovány zdarma, a to zpravidla do všech domácností. Využit lze také periodika jednotlivých migrantských komunit, které mají tu výhodu, že informace pro cizince zprostředkovávají v jejich mateřském jazyce.

Ze stejného důvodu mohou být užitečným zdrojem informací pro cizince také elektronická média, jež jsou rovněž široce dostupná, a informace v nich lze cílit přímo na konkrétní skupiny cizinců. V této souvislosti nelze nezmínit narůstající roli sociálních médií, které mohou sloužit nejen ke vzájemnému informování takto propojených jednotlivců a skupin, ale také jako informační kanál, například v podobě specializovaných stránek na Facebooku či kanálů na Twitteru. Řada takových projektů již existuje z iniciativy jednotlivců nebo neziskových organizací, jež se snaží

¹⁶ Zdroj: Český statistický úřad – http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost

¹⁷ Bitrich, T. a Paleček, J. (2007). Cizinci, naši a média.

o odbourávání stereotypů vůči menšinám, cizince nevyjímaje (např. stránka HateFree Culture na Facebooku). Výhodou internetových sociálních sítí může být také to, že fungují na mezinárodní bázi, takže dochází k rychlému přebírání a šíření informací napříč zeměmi. Široká komunita uživatelů, a tudíž bezprostřední zpětná vazba může sloužit také jako určitá pojistka proti šíření stereotypních či nepravdivých informací o cizincích, které je někdy jistou slabinou tradičních médií.

Vybrané projekty

Vytvořme různorodá média!

- Realizátor: Člověk v tísni, o. p. s. – Program migrace, Varianty
- Info: <http://migration4media.net/o-nas/realizovane-projekty/#Lets>
- Období a místo realizace: od října 2008 do listopadu 2011; další projekty podobného zaměření Program migrace uskutečňuje a plánuje i po tomto datu.

Základní informace o projektu:

Cílem projektu bylo zvyšovat povědomí české veřejnosti o migraci a integraci cizinců prostřednictvím kvalitnějšího a vyváženějšího mediálního pokrytí tématu a tím zároveň přispívat ke zlepšení vztahu mezi cizinci a majoritní společností prostřednictvím posilování vazeb a kontaktů mezi novináři, migranty a odborníky na migraci. Zapojování migrantů a migrantek do komunikace s médii a podpora jejich aktivního vystupování ve veřejné debatě se stala jednou z hlavních náplní projektu.

Inspirace:

Mediální zaměření projektu vycházelo z dlouhodobého úsilí i zkušeností Programu migrace. Inspirací pro realizaci projektu byly aktivity britské organizace Migrant Voice, pod vedením koordinátorky Nazek Ramadan.

Cílová skupina:

Cílovou skupinou projektu byli cizinci a cizinky usazení v ČR, bez ohledu na jejich pobytový status či zemi původu.

Projektové aktivity:

a) Průběžná medializace tématu migrace a život migrantů v ČR/Evropě: informování novinářů prostřednictvím webových stránek www.migration4media.net, pravidelných newsletterů, osobních konzultací i zprostředkování kontaktů na odborníky, včetně migrantů;

b) on-line publikace „Média a migranti“ pro novináře, která ob-

sahuje stručné informace o migraci do České republiky, tematické tipy k zpracování, mediální analýzu obrazu cizinců v českém tisku i elektronických médiích a kontakty na odborníky;

c) šestistránkové tematické novinové přílohy v českém celostátním deníku – v Lidových novinách: Migrace v krizi (2009) a Migrace a média (2010);

d) průběžná podpora a vzdělávání migrantů a migrantek setkávajících se v rámci tzv. fóra migrantů, tedy neformální skupiny aktivních osob různých profesí, zemí původu apod.;

e) mediální trénink zaměřený na blogování a on-line žurnalistiku a vytvoření společného blogu Fóra migrantů na internetovém zpravodajském portálu iDnes;

f) on-line publikace „Nečekejte, až si vás média všimnou! Malá mediální příručka o nových médiích (nejen) pro migrantské organizace“ – příručka mapuje hlavní komunikační možnosti a nástroje, které internet nově nabízí;

g) mediální trénink zaměřený na práci v rozhlasu, na jehož základě vznikl samostatný rozhlasový pořad Crossings na Radiu Wave;

h) budování partnerství s českými i evropskými organizacemi a výměna vzájemných zkušeností na poli společenské integrace i mediální práce, např. workshop „Making the most of on-line communication tools“ či seminář zaměřený na advokacii.

Partneři a míra jejich zapojení:

Projekt nemá žádné partnery. Během jeho trvání však vznikla neformální skupina organizací z ČR, Velké Británie, Španělska, Itálie a Maďarska, která si vzájemně předávala informace i zkušenosti.

Počet oslovených klientů:

Pravidelná spolupráce fungovala s 9 novináři a novinářkami. Celkem bylo individuálně osloveno přibližně 30 novinářů a novinářek z majoritních i etnických médií. Celkem 5 setkání Fóra migrantů s novináři se zúčastnilo 13 novinářů, 35 migrantů a 9 dalších odborníků. O úspěšném propojování těchto skupin svědčí i to, že v médiích zaznívaly (mnohdy opakovaně) hlasy 23 migrantů, hlavně z Fóra migrantů. Do aktivit Fóra migrantů se postupně zapojilo přibližně 50 migrantů a migrantek: tréninků se jich zúčastnilo 37, na prvních čtyřech dílech pořadu Crossings se podílelo 24 cizinců a cizinek a 16 Čechů a Češek s migrační zkušeností. Během projektu vzniklo 21 příspěvků na blogu, které měly návštěvnost mezi 700 a 5300 čtenáři.

Finanční náklady projektu:

Celkový rozpočet projektu byl 150 000 euro. Některé tréninky vedli lektoři z vlastního zájmu a podpory bez nároku na honorář.

Hodnocení projektu:

V rámci projektu se dařilo propojovat jednotlivé společenské skupiny a tím zvyšovat vzájemné povědomí a nabourávat stereotypy. Spolupráce s novináři fungovala díky dlouhodobě utvářeným vazbám a také díky znalosti jejich potřeb. Postupně se během projektu vyvinula pokračující a na neformální rovině postavená spolupráce přímo s migranty, nejen jednorázové a nenavazující akce. Na základě inspirace ze zahraničí byla iniciována setkávání v rámci tzv. Fóra migrantů, v jehož rámci se postupně rozvíjely nápady a projekty jednotlivých účastníků. Několik novinářů například nabídlo a vedlo školení, na jejichž základě se migranti a migrantky učili (a hlavně praktikovali) rozhlasovou práci nebo blogování. Jindy migranti figurovali jako zdroje informací a zkušeností pro jiné novináře. Mediální obraz migrantů v Česku se tak obohatil o hlasy několika z nich. Mnozí z nich díky tomu cítili, že je i o jejich názory zájem (s touto motivací se k aktivitám přidávali další lidé). Tím se také veřejnost dozvěděla více reálných příběhů a názorů, bez jejich zprostředkování pseudo-reprezentanty. O tom například svědčí čtenost blogů a novinových příloh nebo poslechovost rádia. Celkově tak aktivity projektu umožnily zahájit různé migrantské projekty, z nichž některé pokračují – bez podpory a tři roky poté – dodnes. O úspěšném propojování těchto skupin svědčí i to, že projekt dále přispěl minimálně 264 mediálními výstupy a že zmíněný rozhlasový pořad Crossings se stal v roce 2012 pátým nejsledovanějším pořadem Radia Wave.

Doporučení a možná úskalí při realizaci projektu:

Aktivity projektu je vhodné nastavit tak, aby se doplňovaly (mediální školení pro migranty, kteří pak mohou být doporučováni novinářům jako respondenti). Zároveň je ideální předem promýšlet, jak dále využít získané dovednosti nebo vytvořená díla během tréninků.

Komunikaci s jednotlivými partnery je potřeba dělat s ohledem na jejich vlastní potřeby. V případě novinářů to např. znamená ulehčit jim práci tím, že jim poskytneme potřebné a ověřené informace a zprostředkujeme kontakty na migranty či jiné relevantní osoby. Poučování o tom, jak by měli dělat svou práci, obvykle nefunguje (i když někdy je samozřejmě důležité i takové vzdělávání).

Pravidelné setkávání Fóra migrantů představuje příležitost pro novináře ke kontaktu s migranty a inspiraci ke konkrétním tématům. Kromě toho poskytuje zúčastněným osobám možnost

navázat nové kontakty a posilovat tzv. „slabé vazby“. Podnětným může být i vzájemné sdílení úspěchů, které motivuje další osoby k aktivnímu vystupování.

Největším úskalím je vždy výběr vhodných účastníků tréninků (zvláště těch dlouhodobých), jak ze strany novinářů, tak ze strany cizinců.

Další projekty ČR

Czechkid

- Realizátor: Katedra studií občanské společnosti FHS UK
- Projekt Czechkid (www.czechkid.cz) je primárně zaměřený na zavádění multikulturní výchovy do škol, a to prostřednictvím interaktivních webových stránek, které mají samostatné sekce pro žáky a pro učitele. Část pro žáky představuje děti různých národností a etnik žijících v ČR a obsahuje informace a názorné dialogy osvětlující různé aspekty života těchto skupin v ČR. Část pro pedagogy obsahuje metodické informace a vysvětlení k jednotlivým dialogům. V jedné své části se projekt věnuje rovněž problematice masmédií a zobrazování cizinců a menšin v nich.
- Info: <http://www.czechkid.cz/si1330.html>

Příručky, publikace a další materiály

Jak pracovat s multikulturními tématy v médiích: Diversity Toolkit

Publikace je částečným překladem manuálu „A Diversity Toolkit for factual programme in public service television“, kterou vydala Evropská agentura pro základní práva v roce 2007. Příručka je určena pro nezisková školení a workshopy a předkládá doporučení, jak zlepšit způsob zobrazování menšin. Poprvé jsou na jednom místě soustředěny praktické informace a rady, které lze použít nebo napodobit. Toolkit se zabývá především tím, jak jsou národnostní a kulturní menšiny zastoupeny a zobrazovány v televizních zpravodajských pořadech a pořadech o současném dění. Publikace obsahující DVD je k dispozici v kanceláři MKC Praha.

Nečitelní cizinci – jak se (ne)píše o cizincích v českém tisku (2002)

- Česko-anglická publikace hledá odpovědi na otázky – co si myslíme o cizincích a menšinách žijících v ČR a jaké informace

nám o nich poskytují média. Výstupy ze sociologického výzkumu realizovaného MKC Praha jsou doplněny o komentáře cizinců. Náklad je rozebrán, k dispozici pouze k zapůjčení v knihovně Multikulturního centra Praha.

Jak se (ne)píše o cizincích (2003)

- Výzkumná zpráva Jak se (ne)píše o cizincích je součástí projektu Multikulturního centra Praha „Média a menšiny: Mediální obraz cizinců, etnických a národnostních menšin v ČR (červenec 2002 – červen 2003)“. Autory výzkumné zprávy jsou sociologové Mgr. Petra Klvačová a Mgr. Tomáš Bitrich.
- Info: aa.ecn.cz/img_upload/bacca6403f52f8f0f60667687a-febf5/Jak_se_ne_pise_o_cizincich_2003.pdf

Cizinci, našinci a média (2007)

- Sborník mediálních analýz Cizinci, našinci a média volně navazuje na studie Jak se (ne)píše o uprchlících a Nečitelní cizinci – jak se (ne)píše o cizincích v českém tisku. Analýzy vznikaly v rámci projektu Diskriminace a média (2005–2006), jímž se Multikulturní centrum Praha partnersky spolupodílelo na širším projektu Poradny pro občanství, občanská a lidská práva s názvem Antidiskriminace – dovršení implementace.
- Info: http://www.mkc.cz/uploaded/download/Cizinci_nasinci_a_media.pdf

Analýza stereotypních atributů národnostních skupin žijících v ČR v českých médiích (2013)

- Analýzu zpracovala společnost Newton Media, a. s. jako podklad pro vystoupení na konferenci na téma mediálních stereotypů, kterou pořádala Rada pro rozhlasové a televizní vysílání. Analýza zpracovávala mediální výstupy za období od 1. 1. 2000 do 31. 8. 2013 a zahrnuje deníky MF Dnes, LN, HN, Právo, Blesk, Deníky VLP, týdeníky Reflex, Respekt, Euro, Ekonom, web Aktuálně.cz a zpravodajství ČT 1, TV Nova, Prima, ČRo 1 Radióžurnál. Analýza se zaměřovala na národnostní skupiny Vietnamců, Ukrajinců a Albánců a zahrnovala velmi rozsáhlý vzorek. Celkem do ní vstoupilo přes 100 000 zpráv. Článek publikovaný na základě výsledků analýzy je k dispozici na adrese:
- Info: www.mediainfo.cz/clanky/od-trhovce-k-vietnamske-pes-tirne-marihuany/

Migration in the media

- Příkladem zahraničního výzkumu zaměřeného na zobrazování cizinců a migrantů v médiích může být projekt Migration in the Media, který se týkal zobrazování migrantů, imigrantů, žadatelů

o azyl a uprchlíků v britských celostátních denících v letech 2010–2012. Analýza se týkala nejen způsobu zobrazování výše uvedených skupin, ale detailně se zabývala také slovníkem, který zkoumaná média užívala při referování o dvou specifických národnostních skupinách, a sice o Bulharech a Rumunech. Plná znění výzkumných zpráv, jež v rámci výzkumu realizovaného pracovištěm The Migration Observatory při Oxfordské univerzitě vznikly, lze nalézt na internetu na adrese:

- Info: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/projects/media>

O cizincích jinak

Zaostřeno na cizince

- Tento pořad, věnující se třikrát do měsíce cizincům, exulantům, uprchlíkům a otázkám spojeným s tématem migrace a migrační politiky, se na vlnách Českého rozhlasu vysílá od roku 2007. Původně na okruhu Český rozhlas 6, od března 2013 ho můžete slyšet na stanici ČRo Plus.
- Info: <http://www.rozhlas.cz/plus/cizinci>

Jeden svět

- Mezinárodní festival dokumentárních filmů o lidských právech Jeden svět, který pořádá společnost Člověk v tísni, je v současnosti největším dokumentárním festivalem s tematikou lidských práv na světě. Otázky migrace, uprchlictví a každodenního života cizinců jsou na tomto festivalu každoročně tematizovány v rámci filmů ze všech koutů světa.
- Info: <http://www.jedensvet.cz/2014/>

Jeden svět na školách

- Jeden svět na školách je jedním ze vzdělávacích programů společnosti Člověk v tísni. Prostřednictvím projekcí filmů, diskuzí a výukových aktivit přináší do škol důležitá témata a konkrétní příběhy. Jednotlivé lekce a filmy jsou zaměřeny na aktuální témata současného světa, jako jsou lidská práva, rozvojová témata, občanská angažovanost, moderní československé dějiny, ale i na otázky migrace a integrace cizinců.
- Info: <https://www.jedensvetnaskolach.cz/>

Fórum migrantů

- Fórum migrantů vzniklo v rámci projektu Migrace, realizovaného společností Člověk v tísni. Přispívají na něj lidé původem z různých koutů světa žijící v Česku, kteří se na něm vyjadřují jak k otázkám migrace a života migrantů a cizinců v Česku,

tak ke celospolečenskému dění. Společnou ideou projektu je fungovat jako alternativní zdroj k mediálním zprávám, kde hlasy migrantů nedostávají zatím tolik prostoru.

- Info: <http://forummigrantu.blog.idnes.cz/>

Migration for media net

- Webové stránky Migration for media net jsou součástí programu Migrace neziskové organizace Člověk v tísni. Cílem programu je systematicky poskytovat veřejnosti objektivní informace o migraci v Česku, ale i na evropské a světové úrovni a přispívat tak k lepšímu soužití imigrantů a většinové společnosti.

- Info: <http://migration4media.net/>

O organizaci MKC Praha

Multikulturní centrum Praha (MKC) vzniklo v roce 1999 jako občanské sdružení věnující se otázkám soužití lidí z různých kultur v České republice a v jiných částech světa. Mezi hlavní činnosti provozované Multikulturním centrem Praha patří vzdělávací, kulturní a informační aktivity pro děti, studenty, učitele, knihovníky a širokou veřejnost. Konkrétně MKC pořádá například dílny, kurzy, mezinárodní semináře, diskuze nebo filmové a literární akce. Tematicky se MKC zaměřuje zejména na otázky migrace, integrace, sociálního vyloučení, diversity, interkulturního vzdělávání, xenofobie a rasismu a mnohemu dalšímu. MKC je také provozovatelem populárních internetových stránek o migraci migraceonline.cz a veřejné knihovny.

Projekt Využití kvalifikace imigrantů na českém trhu práce

Publikace je jedním z výstupů projektu „Využití kvalifikace imigrantů na českém trhu práce“, který byl realizován z podpory Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu. Jeho cílem bylo posílit zapojení migrantů na českém pracovním trhu a využít jejich kvalifikace a schopností způsobem, který by odpovídal jejich potřebám i potřebám české ekonomiky. V rámci projektu je připravována metodika pro pracovní poradenství, probíhal výzkum zabývající se postavením cizinců na trhu práce, byl vytvořen webový portál mapující legislativu a praxi v oblasti nostrifikace zahraničních diplomů a další. Projekt čerpá z praxe a zkušeností zahraničních partnerů z Rakouska, Německa a Itálie. Mezi externí partnery projektu patří také experti z neziskových organizací a úřadů práce.

Zahraniční partneři projektu

Rakouský integrační fond (OĪF); <http://www.integrationsfonds.at/>

Rakouský integrační fond byl založen v roce 1960. Od roku 2002 OĪF sdílí odpovědnost za realizaci konceptu integrace a od roku 2004 převzal záštitu nad Evropským uprchlickým fondem (ERF) v Rakousku. Od roku 2006 OĪF dále také spravuje síť Job center rozmístěných po celé spolkové republice. OĪF aktivně informuje veřejnost o tématech spojených s migrací a integrací, zaměřuje se na vědeckou analýzu migrace a integrace, podporuje jazykovou, profesní a sociální integraci migrantů v Rakousku. OĪF provozuje 4 integrační centra na federální úrovni ve Vídni, Horním Bavorsku, Štýrsku a Tyrolsku. Problematikou integrace migrantů na trh práce a využitím jejich kvalifikace se zabývá v rámci řady projektů a iniciativ. Můžeme jmenovat například projekty: Program Mentoring für Migranten; Bewerbungstraining; Habibi, Haus der Bildung und beruflichen Integration.

Ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (Ebb); <http://www.ebb-bildung.de/>

Ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung je spolu s Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk vedoucí organizací zastřešující Netzwerk Integration durch Qualifizierung, která je platformou institucí řešících otázky kvalifikace a migrace v Německu. Organizace Ebb je podporována Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí, Spolkovým ministerstvem pro vzdělání a výzkum a Spolkovou agenturou pro zaměstnanost. Ebb se v rámci této platformy zaměřuje na projektové řízení a koordinaci programu, aplikovaný sociální výzkum, školení, e-learning a public relations. Specifickým zaměřením Ebb je profesionální integrace imigrantů v Německu. Hlavním zaměřením je odborné vzdělávání, politika trhu práce, základní vzdělávání a zaměstnanost, migrace a společnost, diversity management, posilování celoživotního vzdělávání, kvalifikace, témata žen a práce, lidských zdrojů a organizačního rozvoje.

COSPE (Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti); <http://www.cospe.it/>

COSPE se zaměřuje na podporu práv imigrantů z třetích zemí skrze přímou podporu, výzkum, konzultační činnosti pro místní a lokální autority a advokátní aktivity na různé úrovni státní správy. COSPE podporuje činnosti zaměřené na rozvoj rovných příležitostí ve vzdělávání, v přístupu na trh práce a přístupu k službám a informacím pro migranty a členy etnických menšin. COSPE nabízí školení zaměřené jak na migranty, tak na příslušníky státní správy a poskytovatele služeb ze soukromého sektoru. COSPE má rozsáhlou zkušenost s propojováním aktérů na místní a národní úrovni, spolupracuje s univerzitami, NNO, místní samosprávou i odbory. Organizace má také široké zkušenosti s pořádáním informačních kampaní mezi migranty a etnickými menšinami v Itálii a v zahraniční a dále s realizací školení poskytovatelů poradenských služeb imigrantům a znevýhodněným skupinám.

Externí konzultanti projektu

Mgr. Michaela Čapková je ředitelkou neziskové organizace GLE, o. p. s. Zde pracuje od roku 2009, kdy přišla do organizace na stáž při studiu Katedry studií občanské společnosti Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy. Po skončení stáže se zapojila do projektu zaměřeného na integraci osob zpět na trh práce a této problematice se stále věnuje. Od roku 2010 se zabývá i přímou prací s klienty v oblasti podnikatelského poradenství. Dále se podílí na přípravě projektů a spolupráci s dalšími organizacemi v oblasti podnikatelského i pracovního a kariérového poradenství.

Bc. Pavla Jenková, DiS. se oblasti integrace migrantů a přímé práce s migranty věnuje již od dob studia na Evangelické teologické fakultě Univerzity Karlovy, kde vystudovala obor Sociální a pastorační práce. Během studia pracovala v několika neziskových organizacích pomáhajících migrantům a posléze jako sociální pracovnice v Poradně pro integraci, o. s. Od roku 2012 pracuje jako metodická ředitelka v Integračním centru Praha, o. p. s. (ICP). Kromě svého zaměstnání v ICP působí jako externí konzultantka v dalších projektech na podporu integrace migrantů.

Mgr. Martina Niedlová Tomková působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, kde se věnovala problematice integrace cizinců do společnosti. V současné době pracuje na generálním ředitelství Úřadu práce ČR, odboru poradenství a zprostředkování. Zde se zabývá koordinací systémů sociálního zabezpečení v oblasti dávek v nezaměstnanosti.

Mgr. Kateřina Ošancová pracuje pátým rokem v Centru pro integraci cizinců (CIC) jako pracovní poradkyně, aktuálně též jako vedoucí programu pracovního poradenství. Během svého působení v CIC realizovala několik projektů Evropského sociálního fondu zaměřených na podporu cizinců při vstupu na trh práce (OPPA Perspektiva, OPLZZ Nová perspektiva a OPPIA PUSH UP).

PhDr. Jiří Vesecký, Ph.D. je od roku 2009 vedoucím odboru Center na podporu integrace cizinců na Správě uprchlických zařízení Ministerstva vnitra ČR, kde má na starosti vedení projektu, v jehož rámci jsou provozována Centra v devíti krajích ČR. Mezi nejdůležitější aktivity Center patří svolávání krajské platformy organizací, které jsou aktivní v rámci cizinecké problematiky, stejně jako poskytování služeb cizincům – zejména zajištění kurzů českého jazyka, sociokulturních kurzů, sociálního a právního poradenství nebo tlumočnických služeb. Centra realizují také osvětové, kulturní a společenské akce, vytvářející prostor pro vzájemný kontakt majoritní společnosti a cizinců. Magisterské i doktorské studium absolvoval na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy, obor Etnologie.

EKS (Evropská kontaktní skupina) je vzdělávací a poradenská organizace s více než desetiletou tradicí. Klíčovými tématy jsou profesní uplatnění, osobní rozvoj i rovné příležitosti. EKS má dlouholetou praxi ve vzdělávání žen, migrantů i pracovníků v sociálních či neziskových organizacích. Prosazuje zkušenostní a interaktivní formu výuky, která je zaměřena na praktický užitek. Pracovníci EKS věří ve vzdělávání a zmocňování jako formy rozvoje člověka v každém věku a každé životní situaci.





Multikulturální centrum Praha
Náplavní ulice 1
120 00 Praha 2 – Nové Město

Tel.: 296 325 345
E-mail: infocentrum@mkc.cz

ISBN: 978-80-87615-51-5