


# PŘÍRUČKA

## Jak propojit uchazeče o zaměstnání s postižením s ideálním zaměstnavatelem

## I. Obecný úvod[1]

Trh práce je čím dál tím více omezenější. „Válka o talenty" dosáhla svého vrcholu v tomto desetiletí. Jinými slovy, budeme schopni využít veškerý dostupný pracovní potenciál. Důležitým zdrojem jsou zde lidé se zdravotním postižením, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.

V rámci projektu Tender k tomu chceme aktivně přispět a připravit řadu akcí, aby zprostředkovatelé získali lepší možnosti koordinace na základě konkrétnějších parametrů. Parametry, které lépe vycházejí z potenciálu a možností osob s postižením.

• Vytvořit funkční parametry nezbytné k dosažení shody. Na rozdíl od již existujících parametrů pro tvrdé a měkké dovednosti, zkušenosti a průřezové dovednosti jsou tyto parametry založeny hlavně na flexibilitě prostředí (do jaké míry můžete fungovat v konkrétním prostředí)

• Vytvořit pohled na způsob, jakým by měla být otázka formulována, což povede k zaměstnávání uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením. Ne všechna zaměstnání jsou přímo vhodná pro uchazeče o zaměstnání s postižením. Někdy je lepší práce na částečný úvazek nebo požadavky kladené na kompetence a flexibilitu prostředí nejsou vhodné.

V této příručce bychom se rádi soustředili na dvě hlavní věci:

1. Jak získáme přehled o informacích potřebných k vytvoření shody

2. Praktická příručka konkrétního nástroje vyvinutého v tomto projektu, která pomáhá zprostředkovatelům dosáhnout shody mezi klientem a zaměstnavatelem

[1] Pro první část chceme odkázat na následující zdroj:

"HOE VINDEN WERKZOEKENDEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING EN WERKGEVERS ELKAAR?" "Op weg naar effectiever en duurzamer matchen". drs. Maikel Groenewoud drs. Luuk Mallee

© 2016 Regioplan, in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC)

## II. Systém zprostředkování zaměstnání v České republice

V České republice je poměrně rozsáhlý systém zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Aktivně se v této problematice angažuje stát, který využívá dotace prostřednictvím sociálních organizací. Systém funguje tak, že se postižené osoby dozvědí o pracovní příležitostí přes zprostředkovatele zaměstnání z Úřadů práce nebo charitativních organizací, které jim pomáhají. Rovněž soukromé organizace pomáhají osobám, se zdravotním postižením při výběru vhodného zaměstnání. Tyto většinou fungují jen s pomocí dotací Z EU. Osobám se zdravotním postižením dávají o svých projektech vědět prostřednictvím letáků, médií, sociálních sítí atd.

## Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které zajišťuje stát

Lidem se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

## Pracovní rehabilitace

Osoby se zdravotním postižením mají v České republice právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečuje Úřad práce České republiky a hradí náklady s ní spojené.

Pracovní rehabilitace zahrnuje 5 základních oblastí aktivit:

- poradenské činnosti,
- teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost (příprava k práci, specializované rekvalifikační kurzy),
- zprostředkování zaměstnání,
- udržení a změna zaměstnání, změna povolání,
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Úřad práce České republiky v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce.

## Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců.

Plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením lze realizovat třemi následujícími způsoby nebo jejich vzájemnou kombinací:

a. zaměstnáváním v pracovním poměru,
b. odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,
c. odvodem do státního rozpočtu.

## Chráněný trh práce

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli zaměstnávajícími více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, kteří mají zároveň uzavřenou s Úřadem práce České republiky dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Zaměstnavateli, se kterým Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, se poskytuje **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

V rámci tohoto příspěvku jsou zaměstnavatelům refundovány mzdové náklady a další náklady vynaložené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením – maximálně v částce 13 000 Kč měsíčně na jednu osobu se zdravotním postižením nebo v maximální částce 6 000 Kč v případě, že se jedná o osoby zdravotně znevýhodněné. V uvedených částkách je započítána paušální částka příspěvku ve výši 1 000 Kč měsíčně na každou osobu se zdravotním postižením.

## Příspěvky pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelům na chráněném trhu práce i na volném trhu práce může být poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

## PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA PRO OSOBU SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce České republiky. Na zřízení takového pracovního místa poskytuje Úřad práce České republiky zaměstnavateli příspěvek, který může činit až čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Příspěvek je určen na pořízení vybavení potřebného pro vytvoření pracovního místa. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.

## PŘÍSPĚVEK NA ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ VYNALOŽENÝCH V SOUVISLOSTI SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením může Úřad práce České republiky poskytnout zaměstnavateli, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Příspěvek je určen na úhradu zvýšených správních nákladů, nákladů na dopravu zaměstnanců, materiálu či hotových výrobků, nákladů na pracovní asistenty či provozní zaměstnance a náklady na přizpůsobení provozovny. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením.

## Sleva na dani

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením umožňuje snížení daně z příjmu o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, a o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Podrobnější informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením naleznete zde: https://www.uradprace.cz/web/cz/zamestnavani-ozp

## Sociální služby – poskytovatelé a dostupnost

**Sociální služby pomáhají lidem žít běžným životem** – umožňují jim pracovat, nakupovat, navštěvovat školy, navštěvovat místa víry, účastnit se aktivit volného času, starat se sám o sebe a o domácnost apod. Zaměřují se na zachování co nejvyšší kvality a důstojnosti jejich života. Sociální služby jsou poskytovány jednotlivcům, rodinám i skupinám obyvatel. Mezi nejpočetnější skupiny příjemců sociálních služeb patří zejména senioři, lidé se zdravotním postižením, rodiny s dětmi, ale také lidé, kteří z různých důvodů žijí "na okraji" společnosti.

**Sociální služby a příspěvek na péči** jsou při splnění podmínek stanovených v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, **s účinností od 1.1. 2007**, poskytovány:

- osobě, která je na území České republiky hlášena k trvalému pobytu,
- osobě, které byl udělen azyl,
- občanovi a rodinnému příslušníkovi občana členského státu Evropské unie,
- cizinci, který je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu po dobu delší než 3 měsíce.

Vybrané typy sociálních služeb (azylové domy, kontaktní centra, noclehárny, terénní programy) jsou poskytovány také osobám legálně pobývajícím na území České republiky.

Na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství o možnostech řešení nepříznivé sociální situace nebo jejího předcházení má nárok každá osoba.

## KDO SOCIÁLNÍ SLUŽBY POSKYTUJE

**Obce a kraje** dbají na vytváření vhodných podmínek pro rozvoj sociálních služeb, zejména zjišťováním skutečných potřeb lidí a zdrojů k jejich uspokojení; kromě toho sami zřizují organizace poskytující sociální služby.

**Nestátní neziskové organizace a fyzické osoby**, které nabízejí široké spektrum služeb, jsou rovněž významnými poskytovateli sociálních služeb.

**Ministerstvo práce a sociálních věcí** je nyní zřizovatelem pěti specializovaných ústavů sociální péče.

## INFORMACE O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Informace o sociálních službách a jejich poskytování lze získat např. na městských, případně obecních nebo krajských úřadech (odbory sociálních věcí), v občanských nebo jiných specializovaných poradnách anebo přímo u poskytovatelů sociálních služeb.

### Zajištění kvality sociálních služeb

## SOCIÁLNÍ SLUŽBY A MPSV

Hlavním úkolem MPSV je příprava dlouhodobých systémových opatření a příslušných právních předpisů a podpora rozvoje kvality poskytovaných sociálních služeb. Jde například o podporu:

- plánování sítě sociálních služeb v krajích a obcích opírající se o zjištěné potřeby lidí
- zvyšování odbornosti a kvality poskytovaných služeb s důrazem na ochranu práv uživatelů služeb
- občanských a svépomocných aktivit, tj. neziskového sektoru

V oblasti podpory neziskového sektoru ministerstvo realizuje dotační řízení, jehož cílem je přispívat na provoz a rozvoj sociálních služeb poskytovaných nestátními neziskovými organizacemi. **Dotační řízení je vyhlašováno každoročně.**

Více informací o dotačním řízení je možno nalézt na internetových stránkách: www.mpsv.cz.

## ZVYŠOVÁNÍ ODBORNOSTI A KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Se vstupem ČR do EU se i pro tento systém otevřela příležitost využít tzv. **"strukturální pomoc"**. MPSV zajišťuje čerpání prostředků z **Evropského sociálního fondu**.

V sociální oblasti mají samospráva (obce, kraje), nestátní neziskové organizace a další organizace možnost čerpat finanční prostředky na:

- vzdělávání svých zaměstnanců s cílem posílit jejich schopnosti a dovednosti při poskytování sociálních služeb
- podporu a pomoc skupinám ohroženým sociálním vyloučením – jedná se například o příslušníky romské komunity, oběti trestné činnosti, osoby komerčně zneužívané, osoby bez přístřeší apod.

Státní organizace využívají k párování osob se zdravotním postižením s vhodnými pracovními místy již léta své systémy, které se neustále zdokonalují. Není tedy pravděpodobné, že by využily k práci Aplikaci Tender.

## Zaměstnávání osob se zdravotním postižením přes soukromé organizace

Soukromé organizace nabízejí své služby zprostředkování práce pro OZP několika způsoby. Často se stává, že je–li někdo součástí projektu, který tuto problematiku řeší a dostane se mu pomoci, doporučí služby organizace dále. Soukromé organizace také nezřídka spolupracují s Úřady práce. Uchazeče se zdravotním postižením oslovují a informují o možnosti zprostředkování práce webové stránky jednotlivých organizací, reklama v médiích, letáky na veřejných místech, sociální sítě.

Na rozdíl od Úřadů práce, které přijímají nabídky pracovních míst, která jsou vyhrazená pro OZP přímo od zaměstnavatelů a dále je pak nabízejí uchazečům, fungují soukromé organizace často jinak. Ve většině případů již mají okruh vhodných zaměstnavatelů, kteří jsou seznámeni s tím, že uchazeči, které organizace pošle, mají zdravotní omezení. V těchto firmách se pak snaží najít vhodné zaměstnání pro uchazeče, kteří o to projeví zájem s tím, že se zaměstnavatel dokáže podmínkám přizpůsobit, stejně jako uchazeč. Proto by v tomto případě bylo použití aplikace Tender vhodné. Zaměstnavatelé jsou prověřeni organizací a uchazeči často přicházejí a nemají jasnou představu o tom, jakou práci by chtěli dělat. Často se nechtějí vracet ke své původní profesi ať už ze zdravotních či osobních důvodů. Pakliže zprostředkovatel zaměstnání zanese do aplikace Tender

informace o spolupracujících firmách s detaily, jaká místa nabízejí, pro koho jsou vhodná, specifické požadavky na místo a další důležité detaily a to samé pak provede při vstupním pohovoru s uchazečem, vhodná místa se uchazeči nabídnou prakticky ihned. To může výrazně urychlit celý proces hledání zaměstnání, jelikož pokud má uchazeč zájem, zprostředkovatel může již při první schůzce domluvit pohovor se zaměstnavatelem. V soukromém sektoru může být využití aplikace Tender velmi prospěšné pro všechny zúčastněné strany.

# III. Část 1. JAKÉ INFORMACE JSOU PRO SHODU TŘEBA?

## 1.1. Předmluva

Prvním krokem projektu bylo vyvinout koncepční model, který poskytne náhled do informací, které mohou být užitečné pro efektivnější a udržitelnější sladění uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením a zaměstnavateli. Jedná se o informace na poptávkové straně trhu práce (zaměstnavatelé) a informace na nabídkové straně (uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením). Za tímto účelem jsme provedli rozhovory s odborníky a supervizory trhu práce a konzultovali konkrétní zdroje.

V této části zodpovíme čtyři otázky:

▪ Jaký druh informací je vyžadován pro proces párování?

▪ Jak si můžeme tyto informace objednat?

▪ Jaké konkrétní informace potřebují uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením, aby našli vhodnou práci?

▪ Jaké konkrétní informace potřebují zaměstnavatelé, aby našli vhodné pracovníky se zdravotním postižením?

## 1.2. Jakou informaci potřebujeme pro shodu mezi kandidátem a zaměstnavatelem?

Abychom zjistili, jaké informace o trhu práce jsou potřebné k efektivnímu dosažení udržitelných shod, hovořili jsme s odborníky na pracovní trh (supervizory, zprostředkovateli) a konzultovali jsme zprávy z průzkumu.

Nejdůležitějším zjištěním je, že nalezení shody je proces, který nelze zcela dokončit na základě informací o trhu práce ze systémů a nástrojů. Existují pro to dva hlavní důvody. Zaměstnavatelé často musí provést úpravy pozice, úkolů a pracovního kontextu, aby dosáhli dobré a udržitelné shody a nalezení shody vyžaduje také osobní sympatie mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nástroje mohou při předběžném výběru sloužit jako vodítko, ale nelze pouze s nimi dojít k závěrečnému výsledku. Informace o trhu práce jsou proto zvláště důležité pro kvalitní předběžný výběr.

Pro předběžný výběr jsou vyžadovány následující informace o trhu práce:

▪ Je důležité vědět, zda jsou zaměstnavatelé ochotni zaměstnat osoby se zdravotním postižením, a zda jsou motivovány přijímat tyto zaměstnance.

▪ Je také důležité vědět, jaké pracovní povinnosti jsou firmou vyžadovány.

▪ Kromě obsahu práce je také důležité znát pozadí společnosti. To se mimo jiné týká podnikové kultury a možností poradenství a rozvoje. V praxi se toto často ukáže jako zásadní pro nalezení shody.

▪ U uchazečů o zaměstnání s postižením je důležité vědět, jakou práci je uchazeč ochoten a schopen vykonávat a za jakých podmínek může pracovat.

▪ A konečně informace na regionální úrovni o nabídce a poptávce uchazečů o zaměstnání s postižením

Organizace zaměstnavatelů naznačují, že zaměstnavatelé by rádi viděli a měli přístup k celé databázi uchazečů o zaměstnání s postižením. Zaměstnavatelé často považují zprostředkovatele za překážku a vyžadují přímý kontakt s uchazeči o zaměstnání.

Na druhé straně zprostředkovatelé i několik odborníků poukazují na to, že někteří uchazeči o zaměstnání s postižením mají omezenou soběstačnost a zprostředkovatele potřebují.

## 1.3. Organizace informací pro naleznutí shody

Informace potřebné pro nalezení shody jsme uspořádali do koncepčního modelu. Tento model zahrnuje informace, které uchazeči o zaměstnání s postižením potřebují o zaměstnavatelích a práci (poptávková strana trhu práce) a informace, které zaměstnavatelé potřebují o uchazečích o zaměstnání s postižením (nabídková strana trhu práce).

Důležité náležitosti:

1. Region
2. Obec
3. Firmy a podniky
4. Volná pracovní místa
5. Pracovní povinnosti

### *Úvodní body koncepčního modelu*

Při vývoji koncepčního modelu jsme formulovali dva principy, které probereme níže:

- Rozdíl mezi předběžným výběrem a nalezení shody

- Zázemí společnosti, které je důležité, nejen obsah pracovních povinností

*Princip 1. Rozdíl mezi předběžným výběrem a naleznutím shody*

Diskuse s odborníky ukázaly, že je třeba rozlišovat mezi dvěma fázemi: předběžným výběrem a nalezení shody.

Ve fázi předvýběru zaměstnavatelé hledají a vybírají vhodné uchazeče s postižením nebo naopak uchazeči o zaměstnání s postižením hledají a vybírají vhodné zaměstnavatele a práci, která jim vyhovuje. Informace o trhu práce jsou zvláště důležité ve fázi předvýběru. Dostupnost informací o trhu práce je předpokladem pro účinné sladění nabídky a poptávky.
Nalezení shody pak probíhá „na místě". Jedná se o vytvoření nebo přizpůsobení konkrétní práce pro osoby s postižením ve společnostech. Charakteristiky nabídky a poptávky se mohou změnit procesem vytváření nebo přizpůsobování práce pro pracovníky se zdravotním postižením.

*Princip 2. Zázemí společnosti, které je důležité, nejen obsah pracovních povinností*

Pro předběžný výběr a nalezení shody mezi uchazečem o zaměstnání s postižením a prací je třeba rozlišovat mezi obsahem práce / pracovních povinností a zázemím společnosti. Toto je jeden z hlavních principů podporovaného zaměstnávání (viz obrázek níže).

| **Ne více podpory než je třeba, a ne méně, než je nutné.** |
| --- |
| Například směrnice AKC pro práci kouče formuluje hlavní princip podporovaného zaměstnávání. Toto je rozpracováno v následujících zásadách: |
| • Nejprve umísti, pak škol<br>• Integrovaný plán zacházení / vedení a mediace / koučování práce.<br>• Kde je to možné, jsou zdroje podpory chráněny několika způsoby, například zaměstnavatelem, přímými kolegy v práci, rodinou a známými a profesionální podporou<br>• Vybrané pracoviště musí poskytovat dostatečnou stabilitu a podporu k zajištění základních předpokladů pro fungování na pracovišti<br>• Zaměstnanec je veden na úroveň dovedností odpovídající pozici a společnosti<br>• Zaměstnanec pracuje co nejvíce na úrovni, která odpovídá jeho vzdělání, zkušenostem a ambicím.<br>• Pracoviště a související úkoly jsou nastaveny tak, aby se dotyčná osoba mohla pomocí koučování naučit dovednosti, které zlepší pracovní výkon<br>• Kdykoli je to možné zůstanou otázky týkající se výkonu, tyto zajišťují podporu bezprostředního okolí a kolegů na pracovišti a pomoc nebo podporu pracovního kouče<br>• Odstranění nadbytečné zátěže (nařízení) zaměstnavatele<br>Zdroj: AKC, Job Coach Guidelines, str. 8-9 |

Výše uvedené zásady podporovaného zaměstnávání jasně ukazují, že zdroje podpory zaměstnavatele a přímých kolegů mají na shodu velký význam.

Proces učení a rozvoje zaměstnance se zdravotním postižením musí podporovat kolegové na pracovišti a často také pracovní kouč. Pro udržitelnou shodu je proto důležitý nejen obsah práce, ale také prostředí ve firmě.

Jedním z prvních bodů koncepčního modelu je informace o obsahu práce a prostředí firmy, což je důležité nejen během hledání shody, ale také ve fázi předvýběru.

**Koncepční model**

Koncepční model má dva rozměry:

1. Procesní kroky

2. Druhy informací

Níže probereme tyto dva rozměry.

1. rozměr: Proces hledání shody se skládá z procesních kroků

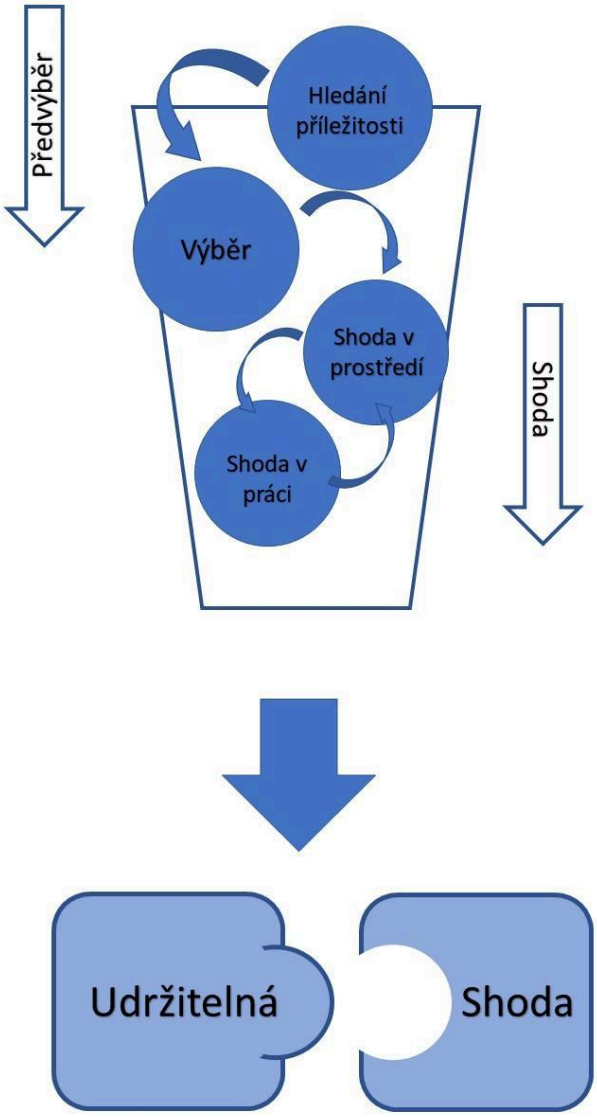
Prvním rozměrem koncepčního modelu jsou procesní kroky. Výše uvedené dvě fáze procesu hledání shody mají vždy dva kroky:

Fáze 1: Předvolba

1. Hledání příležitostí (na úrovni skupiny)
2. Výběr potenciálních zaměstnavatelů / uchazečů o zaměstnání (jednotlivců)

Fáze 2: Shoda na pracovišti

3. Přizpůsobení prostředí firmy
4. Odpovídající pracovní obsah




Ad 1: Hledání příležitostí

V tomto kroku je určen směr hledání: který sektor, která odvětví a typy společností v nich nabízejí příležitosti pro určité skupiny uchazečů o zaměstnání s postižením, vzhledem k druhu práce a prostředí firmy? A naopak: které skupiny uchazečů o zaměstnání s postižením odpovídají poptávce zaměstnavatele a jsou v regionu k dispozici?

Informace o trhu práce, které mohou tento procesový krok usnadnit, se týkají skupin společností a skupin uchazečů o zaměstnání s postižením z povolání. Předpokládá se zde, že na úrovni skupin společností existují dohody týkající se typu práce a kontextu v těchto společnostech, ke kterým mohou potom souviset skupiny zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří mají příležitost dělat tento typ práce a / nebo v rámci tohoto typu kontextu fungovat.

Například pro (skupinu) uchazeče (ů) o zaměstnání s postižením lze identifikovat sektor, kde je relativně vysoká šance najít si vhodné zaměstnání.

Naopak skupinu uchazečů o zaměstnání s postižením lze identifikovat pro zaměstnavatele, protože existuje relativně vysoká šance, že budou nalezeni vhodní zaměstnanci. Tímto způsobem lze určit směr vyhledávání v obou směrech.

Příklady těchto typů kombinací jsou:

▪ Sektor ICT s koncentrovanými zaměstnanci, kteří mohou pracovat samostatně nebo s poruchami autistického spektra.
▪ Společnosti se základními a / nebo jednoduchými úkoly a podporou kolegů pro zaměstnance s lehkým mentálním postižením.

Je důležité si uvědomit, že toto platí pouze pro předvýběr. Shoda na pracovišti je vždy šitá na míru individuálnímu uchazeči o zaměstnání a jednotlivé společnosti.

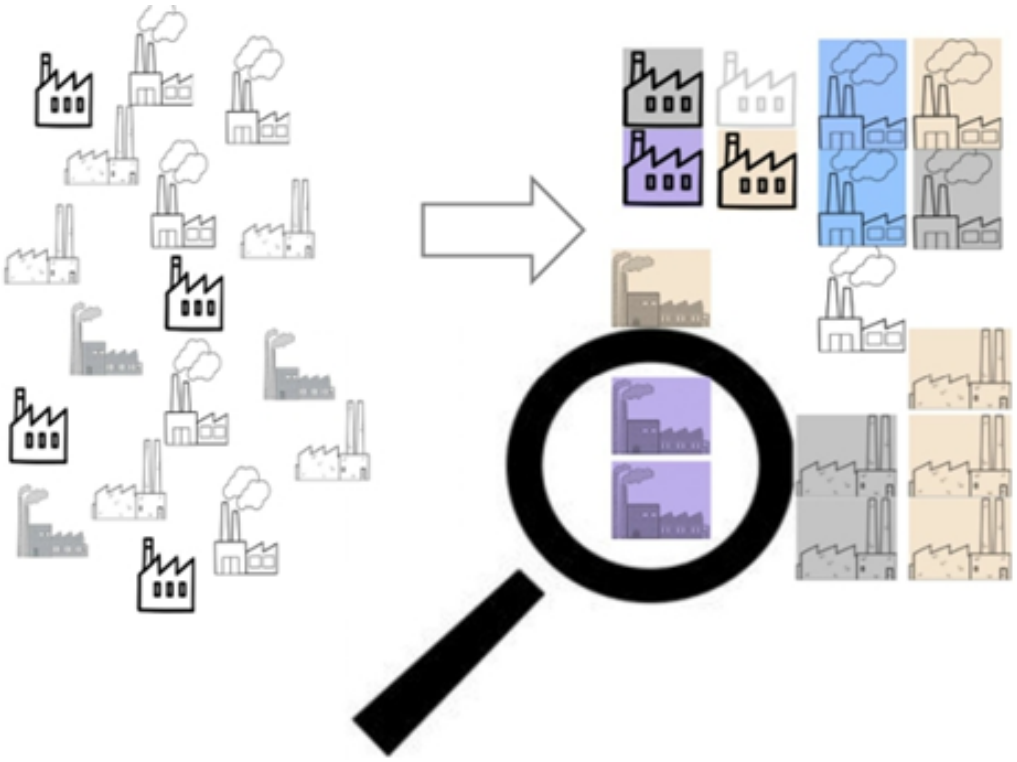
Obrázek níže ukazuje procesní krok „Hledání příležitostí". Shromažďováním a organizováním informací o společnostech lze zviditelnit skupiny a typy společností, což zefektivňuje hledání vhodných společností



Na straně poptávky na trhu práce se jedná o regionální a odvětvové informace a na straně nabídky na trhu práce o národní a regionální informace. Výzkum ukazuje, že pro tento procesní krok existuje spousta informací o trhu práce, ale tyto informace se nezaměřují na uchazeče o zaměstnání s postižením.

Ad 2: Výběr

V tomto kroku jsou společnosti nebo uchazeči o zaměstnání vybírány ve podle postupu stanoveném v kroku 1. Ze strany společnosti jsou relevantní informace o typu práce a prostředí ve společnosti (globálně), ochotě zaměstnat a dostupnosti. Na straně uchazečů o zaměstnání jsou relevantní informace o pracovních příležitostech, předpokladech pro práci (globálně), sympatiích a mobilitě.
Obrázek níže ukazuje procesní krok „Výběr". V kroku procesu „Hledání příležitostí" jsou společnosti rozděleny do několika skupin se srovnatelnou prací a srovnatelným prostředím, takže v kroku procesu „Výběr" je snazší vybrat omezený počet (potenciálně) vhodných společností které odpovídají typu práce a prostředí.



Ad 3: Shoda s prostředím ve společnosti

V tomto kroku se určuje, zda jsou společnosti a prostředí v rámci společností vhodné pro uchazeče o zaměstnání s postižením. Samotná společnost může prověřit, zda je možné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a jaká opatření je ještě třeba přijmout, aby to bylo možné.

U konkrétního uchazeče o zaměstnání lze navíc zjistit, zda prostředí v konkrétní společnosti nabízí dostatečné možnosti. Prostředí se mimo jiné týká podnikové kultury, možností koučování a rozvojových příležitostí ve společnosti.

V praxi se tento krok obvykle provádí implicitně (tj. současně s krokem 4) nebo se neprovede. V druhém případě se nejprve zkoumá, zda je možná shoda mezi uchazečem o zaměstnání a prací (krok 4), s rizikem, že v pozdější fázi bude zjištěno, že prostředí ve společnosti uchazeči o zaměstnání nevyhovuje.

Prozatím hrají systémy a nástroje, které generují informace o trhu práce, pro tento procesní krok omezenou roli. Relevantní informace jsou shromažďovány na pracovišti a nejsou registrovány v přístupných systémech. Pro účely tohoto kroku se však v praxi používají různé metody k mapování podnikové kultury s ohledem na přijímání zaměstnanců se zdravotním postižením.

Je časem možné, že informace z trhu práce o prostředí ve společnostech mohou smysluplně přispět k procesu výběru.

Společností provedený průzkum může poté poskytnout vstupní informace o trhu práce, pomocí nichž lze vybrat společnosti s vhodným prostředím pro konkrétní uchazeče o zaměstnání s postižením.

Ad 4: Shoda s náplní práce

V tomto kroku je náplň práce (obsah, úkoly, požadavky atd.) spojena se zatížením uchazeče o zaměstnání. V praxi se pro toto konkrétní porovnání používá několik nástrojů.

Globální a statické informace o trhu práce však mají pro tento krok malou přidanou hodnotu, protože charakteristiky práce a poradenství se mění v důsledku dynamiky vytváření vhodné práce.

Kroky 3 a 4 nejsou navzájem oddělené. Sladění prostředí ve společnosti a náplní práce se navzájem ovlivňuje a v praxi bude muset být prováděno společně. To ukazuje následující obrázek



Druhý rozměr: Typy informací

Jak již bylo zmíněno, koncepční model má dva rozměry: procesní kroky a typy informací. Níže se podíváme na druhý rozměr: typy informací.

V koncepčním modelu rozlišujeme čtyři typy informací:

1. Informace o současné a budoucí zaměstnanosti v odvětvích a (typech) společností a regionů na jedné straně a o současné a budoucí dostupnosti (typů) uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením na straně druhé.

2. Informace o ochotě a motivaci zaměstnavatelů najímat zaměstnance se zdravotním postižením nebo o preferencích konkrétních skupin zaměstnanců se zdravotním postižením.

3. Informace o prostředí ve společnostech na jedné straně a o předpokladech, které musí uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením zvládnout.

4. Informace o druhu práce a úkolů ve společnostech na jedné straně a o možnostech a schopnostech uchazečů o zaměstnání s postižením s ohledem na druh práce a úkolů na straně druhé.

Níže uvedená tabulka ukazuje, ve kterých fázích procesu hledání shody jsou tyto typy informací relevantní.

| INFORMACE O ZAMĚSTNAVATELI | FÁZE | | INFORMACE O ZAMĚSTNANCI |
|---|---|---|---|
| | PŘEDVÝBĚR | SHODA | |
| Současné a budoucí zaměstnání v sektorech a (typech) společností | X | | Současná a budoucí dostupnost (typů) uchazečů o zaměstnání s pracovním postižením |
| Ochota a motivace zaměstnavatele | X | | Typ pracovního postižení (globální), náležející k pracovní dohodě cílové skupiny, zařízení, na která lze uplatnit nárok |
| Prostředí ve společnostech | X | X | Předpoklady pro to, aby uchazeči o zaměstnání byli schopni pracovat |
| Typ práce a úkolů ve společnostech | X | X | schopnosti a sympatie uchazečů o zaměstnání s ohledem na práci / úkoly |

Tabulka ukazuje, že určujícími faktory jsou zejména informace o zaměstnání a dostupnosti uchazečů o zaměstnání, zejména ve fázi předvýběru, stejně jako informace o ochotě zaměstnavatelů.
Informace o prostředí ve společnostech a typu práce / úkolu jsou důležité v obou fázích procesu hledání shody. Právě tato informace často v systémech hledání shody chybí.

V následujících dvou částech zpracováváme, jaké konkrétní informace hledají uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením, aby si našli vhodnou práci a jaké konkrétní informace potřebují zaměstnavatelé k nalezení vhodných zaměstnanců se zdravotním postižením.

## 1.4 Informace pro uchazeče o zaměstnání

Níže uvedená tabulka ukazuje postup procesu hledání shody, které informace o uchazečích o zaměstnání s postižením potřebují, aby si byli schopní najít vhodnou společnost s vhodnou prací. Tato tabulka je vysvětlena následovně.

| Procesní kroky | Výsledky | Extra potřebné informace |
|---|---|---|
| **Hledání příležitosti** | Foto pracovního trhu: příležitosti ve kterých sektorech, typech společností, typu práce | *Informace na úrovni sektorů, odvětví, skupin firem a regionů:*<br>Příležitosti a prognózy z globálního hlediska<br>V kontextu společnosti<br>typ práce / úkoly<br>Možnosti přizpůsobení |
| **Seznam potencionálně vhodných podniků v regionu** | Shoda mezi společností a uchazečem | Informace na individuální úrovni společnosti:<br>Které společnosti ve zkoumaných sektorech / odvětvích v regionu?<br>Příležitosti: aktuální a očekávaná volná pracovní místa<br>Ochota přijímat<br>Zázemí organizace<br>Typ práce / úkoly |
| **Shoda se (prostředím) společností** | Shoda mezi společností a uchazečem | Informace o společnostech:<br>Dostupnost<br>Pracovní prostředí<br>Možnost práce doma<br>Firemní kultura<br>Možnosti vedení<br>Příležitosti pro vzdělávání a rozvoj |
| **Shoda s náplní práce** | Shoda mezi společností a uchazečem | Informace o práci:<br>Pracovní náplň<br>Požadavky na práci<br>Možnosti vedení |

Poznámky k tabulce

K tomu, aby bylo možné hledat vhodné společnosti a pracovat cíleně, jsou potřebné informace o tom, jakou práci může a chce uchazeč o zaměstnání vykonávat a jaké předpoklady jsou relevantní, aby mohl pracovat. To určuje profil hledání uchazeče o zaměstnání; na tomto základě lze provést výběr, ve kterých odvětvích a ve kterých společnostech hledat.

Procesní krok č. 1: hledání příležitostí

V tomto kroku je zobrazena situace na trhu práce. Která odvětví, odvětví a typy společností v nich nabízejí příležitosti a možnosti pro které skupiny uchazečů o zaměstnání s postižením?

Na trh práce je možné nahlížet z různých úhlů:

▪ Aby bylo možné zmapovat příležitosti, lze zkoumat, jak velká je zaměstnanost v určitých odvětvích / odvětvích a jaký růst se očekává.
▪ Lze také zjistit, kde již pracuje mnoho nebo velmi málo zaměstnanců se zdravotním postižením.
▪ Lze se podívat na prostředí ve společnostech, například na firemní kulturu, pracovní prostředí (například práci venku) nebo možnosti poradenství v sektorech.
▪ Nebo je možné se podívat na povahu práce, například které základní úkoly jsou prováděny v různých sektorech / odvětvích? Do jaké míry funguje práce v různých sektorech / odvětvích bez kontaktu se zákazníkem? Tyto všechny body lze propojit s určitou skupinou uchazečů o zaměstnání s postižením.

Výsledkem tohoto kroku je znázornění, na jehož základě může uchazeč o zaměstnání nebo jeho nadřízený určit, kde jsou schované příležitosti. Díky tomu je proces vyhledávání cílenější. Toto znázornění může také pomoci zaměstnavatelům objasnit a přesvědčit je, že v jejich společnosti existují příležitosti pro konkrétní typ uchazeče o zaměstnání, který si hledá práci.

Procesní krok č.2: výběr (potencionálního) zaměstnavatele

V tomto kroku jsou vybíráni zaměstnavatelé z regionu na základě znázornění trhu práce a specifických charakteristik regionu. To se týká zaměstnavatelů, kteří vyhovují uchazeči o zaměstnání, pro kterého je práce hledána. Je nutné zde mít informace o jednotlivých společnostech v regionu. Jedná se o informace jako jsou typy příležitostí ve společnostech (růst, volná pracovní místa, latentní poptávka), ochota zaměstnávat (konkrétní cílové skupiny), prostředí ve společnostech a typ práce / úkolů, které se ve společnostech provádějí.
Výsledkem tohoto kroku je seznam potenciálně vhodných zaměstnavatelů pro konkrétního uchazeče o zaměstnání.

Procesní krok č.3: shoda mezi uchazečem o zaměstnání a prostředím společnosti

Tento krok zkoumá, zda prostředí ve vybrané společnosti nabízí dostatečné příležitosti pro konkrétního uchazeče a jaký je stupeň pozornosti s ohledem na kontext. Prostředí zahrnuje mimo jiné pracovního prostředí, podnikovou kulturu, možností koučování a rozvojových příležitostí ve společnosti.

Procesní krok č.4: shoda mezi uchazečem a náplní práce

V tomto kroku je náplň práce (obsah, úkoly, požadavky atd.) spojena s kapacitou pracovního zatížení uchazeče o zaměstnání. Často musí být pozice přizpůsobena možnostem uchazeče o zaměstnání, nebo dokonce musí být vytvořena zcela nová pozice. I zde je nezbytné vedení.

## 1.5 Informace pro zaměstnavatele

Tato tabulka ukazuje, jaké informace zaměstnavatelé potřebují, aby našli vhodné zaměstnance se zdravotním postižením. Vysvětlení tabulky viz níže.

| Procesní kroky | Výsledky | Extra potřebné informace |
|---|---|---|
| **Hledání příležitosti** | Foto pracovního trhu: příležitosti ve kterých sektorech, typech společností, typu práce | Informace na úrovni (pod) skupin uchazečů o práci:<br>Příležitosti: Počet a typ uchazečů o práci s postižením a schopnost pracovat<br>Předpoklady schopnosti pracovat u různých skupin<br>Typ práce: Úkoly, které chtějí vykonávat různé skupiny<br>Rozdělení pracovních schopností a nové poznatky skupin uchazečů o práci |
| **Seznam potencionálně vhodných podniků v regionu** | Shoda mezi společností a uchazečem | Informace na úrovni jednotlivých uchazečů o práci:<br>Kteří dostupní uchazeči o práci ve (pod) skupinách ve kterém zaměstnání jsou ochotni /schopni hledat?<br>Pracovní předpoklady<br>Pracovní příležitosti pro typ práce / úkolu<br>Sympatie a motivace pro typ práce |
| **Shoda se (prostředím) společností** | Shoda mezi společností a uchazečem | Informace o uchazeči:<br>Pracovní předpoklady<br>Mobilita<br>Potřeba vedení<br>Rozvoj příležitostí a přání<br>Zázemí |
| **Shoda s náplní práce** | Shoda mezi společností a uchazečem | Informace o uchazeči: Pracovní příležitosti:<br>Který úkol?<br>Jaké vedení je třeba pro tyto úkoly<br>Míra pracovního zatížení<br>Zázemí |

Poznámky k tabulce

Pro zaměstnavatele platí totéž, co pro uchazeče o zaměstnání. Aby bylo možné efektivně hledat, je důležité, aby sám zaměstnavatel věděl, jaké jsou možnosti a přání ve společnosti, pokud jde o nabízení práce zaměstnancům se zdravotním postižením. Zde je dobré vlastní vyhodnocení zaměstnavatele.

Tímto je definován profil zaměstnavatele; na jeho základě vybírá, ve kterých (pod) skupinách uchazečů o zaměstnání bude hledat.

Procesní krok č.1: hledání příležitostí

I v tomto kroku je znázorněn trh práce, nyní ze strany uchazečů o zaměstnání s postižením. Jedná se o informace na úrovni skupin a podskupin uchazečů o zaměstnání. Které skupiny uchazečů o zaměstnání s postižením lze rozlišit podle typu práce / úkolů, které mohou a chtějí vykonávat, a jaké předpoklady jsou důležité pro to, aby různé skupiny uchazečů o zaměstnání mohly pracovat? Je také důležité určit velikost těchto skupin a jejich dostupnost pro práci, aby zaměstnavatel získal reálný obraz možností.

Procesní krok č.2: výběr uchazeče

Zaměstnavatel si následně vybere několik uchazečů o zaměstnání na základě trhu práce a regionální nabídky uchazečů o zaměstnání s postižením, kteří jsou k dispozici pro práci. To se týká uchazečů o zaměstnání, kteří odpovídají zaměstnavateli, což vyžaduje informace o jednotlivých uchazečích o zaměstnání v regionu. Jedná se o tyto informace: předpoklady, za kterých mohou uchazeči o zaměstnání pracovat, a pracovní příležitosti a příbuznosti uchazečů o zaměstnání z hlediska druhu práce a úkolů.
Výsledkem tohoto kroku je seznam potenciálně vhodných kandidátů pro zaměstnavatele.

Procesní krok č.3: shoda mezi uchazečem o práci a prostředím společnosti

V tomto kroku zaměstnavatel u vybraných uchazečů o zaměstnání zkoumá, zda zapadají do (prostředí) společnosti a jaké jsou jejich případné obavy. Je dobré provést interní hodnocení pracoviště a jeho prostředí.

Procesní krok č.4: shoda mezi uchazečem o práci a náplní práce

V tomto kroku je pracovní zatížení (obsah, úkoly, požadavky atd.) spojeno s kapacitou pracovní zátěže uchazeče o zaměstnání. Často musí být pozice přizpůsobena možnostem uchazeče o zaměstnání, nebo dokonce musí být vytvořena zcela nová pozice.

## Část 2: Nástroj TENDER: Praktický průvodce

### 1.Co je projekt Tender

Projekt TENDER je evropský dotační projekt z programu Erasmus+. Prostřednictvím zprostředkovatelů podporuje individuální shodu mezi pravidelnými volnými místy a uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením. Prioritami jsou začlenění a profesionalizace pro tuto konkrétní cílovou skupinu a projekt přináší:

1) Webová aplikace k zviditelnění cílové skupiny pomocí osobního profilu včetně rozvržení webové aplikace, které mohou zprostředkovatelé porovnávat mezi profilem zaměstnání a profilem osoby.

2) Metodu, kterou zprostředkovatelé podporují zaměstnavatele při sestavování profilu volných pracovních míst, který odpovídá cílové skupině.

3) Studii proveditelnosti týkající se pokračování webové aplikace TENDER Matchings po dokončení projektu.

### 2. Použití aplikace Tender

**SNADNÉ**

Webovou aplikaci mohou využívat organizace, které s touto cílovou skupinou jakýmkoli způsobem pracují, jmenovitě občané Evropy, kteří jsou vzhledem k okolnostem vzdáleni od trhu práce a kterým zprostředkovatelé pomáhají vizualizovat jejich profil jednoznačně, jasně a rozpoznatelným způsobem pro potenciální zaměstnavatele. Webová aplikace umožňuje zaměstnavatelům ( samotným nebo s pomocí zprostředkovatelů) popsat volné pracovní místo (pracovní profil) jasným, jednoznačným a jasným způsobem.

Aplikace TENDER poté provede shodu. Cílovou skupinu zprostředkovatelé znají orgány, od kterých dostávají úkoly (zaměstnavatelé na místní a regionální úrovni, obce na místní a regionální úrovni, další organizace), nebo mají funkční vztah s (re) integrací. O zaměstnavatelích je známo, že hlásí svá volná pracovní místa různým orgánům, kde zprostředkovatelé pracují.

Vzhledem k zapojení různých organizací blízkých výše uvedené cílové skupině má každá organizace své vlastní úkoly a role. Webová aplikace bude spuštěna na různých místech v Evropě v různých zemích. Zprostředkovatelé jsou v přímém kontaktu s cílovou skupinou a zaměstnavateli.

**BEZPEČNÉ**

Testování zabezpečení aplikací provedli bezpečnostní experti, kteří provedli realistické kybernetické útoky za účelem identifikace rizik. Prozkoumali nejen aplikaci, ale také základní systém a podpůrnou infrastrukturu. Kromě toho je zajištění certifikátem zabezpečení softwaru CSSLP (Certified Secure Software Lifecycle Professional).

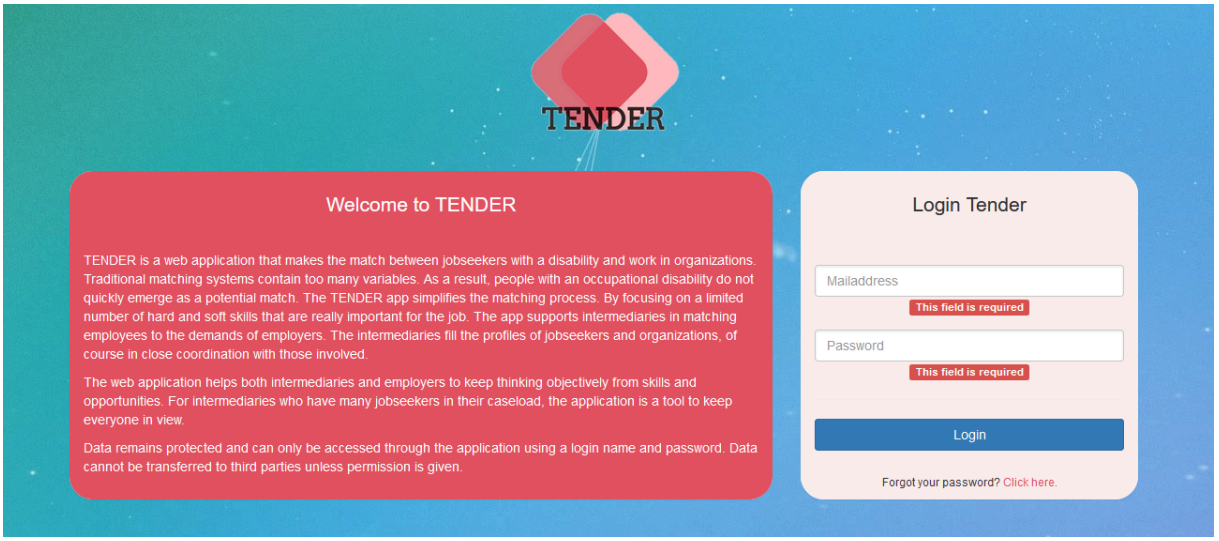
Pokud zprostředkovatel souhlasí s podmínkami aplikace, stává se odpovědným za osobní údaje uživatele a společnosti.

Byly provedeny testy k vyhodnocení silných a slabých stránek aplikace pomocí simulovaných útoků.

## 3. Začínáme s aplikací TENDER

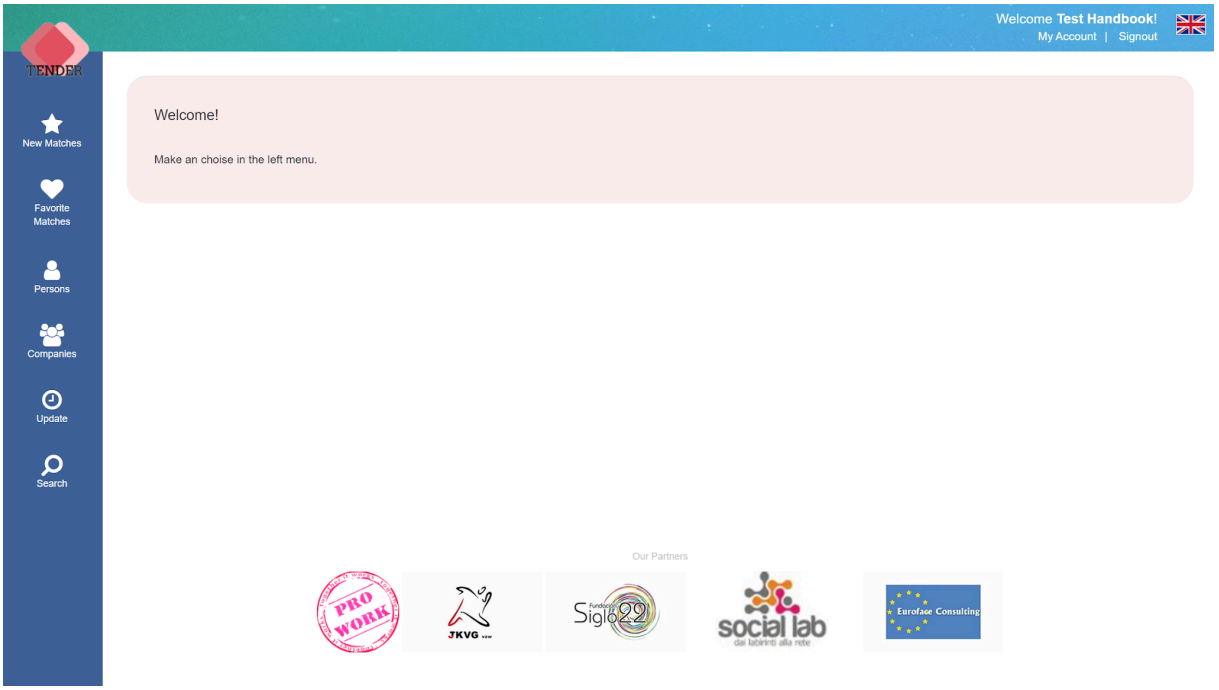
Do aplikace se přihlásíte pomocí odkazu:

http://webapptool.tenderproject.eu/

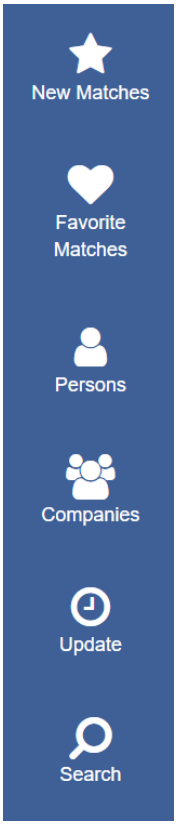



Na Vaši emailovou adresu obdržíte přes Tender heslo.

Do webové aplikace se můžete přihlásit pomocí tohoto **hesla** a **emailové adresy**.




Jakmile se přihlásíte, dostanete se na domovskou stránku. Přes ni budete mít přístup k různým funkcím:




= Jaké shody aplikace najde mezi kandidáty a volnými místy

= Zde si můžete uložit své oblíbené shody (se kterými právě pracujete)

= Na této stránce můžete zadat kandidáty, uchazeče o zaměstnání

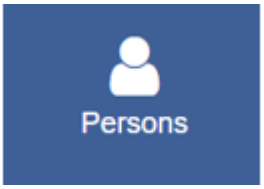
= Na této stránce můžete zadat zaměstnavatele a volná pracovní místa

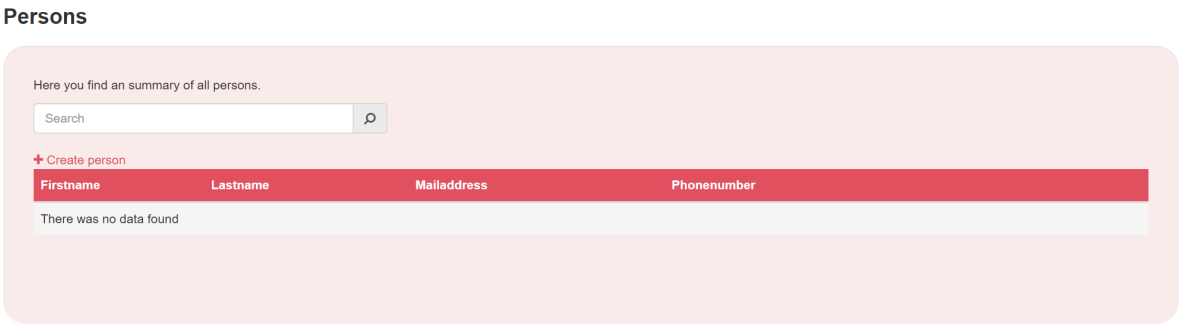
= Tato stránka obsahuje poslední aktualizace

= Funkce vyhledávání

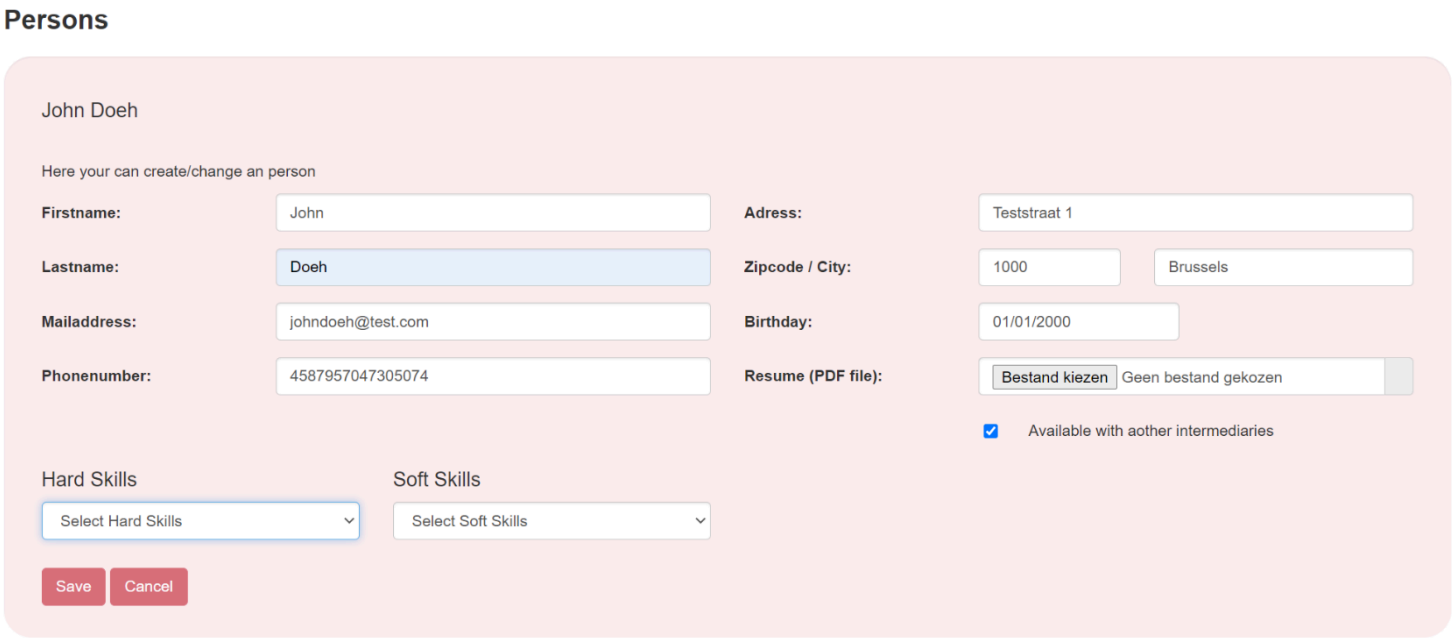
1. Přijímání kandidátů

Aby mohli zprostředkovatelé aplikaci používat a přiřadit kandidáty k volným místům od zaměstnavatelů, musí samozřejmě nejprve přidat kandidáty. K tomu používají odkaz „OSOBY"

Klik na 


Klikněte na **'Vytvořit osobu'**



Zadejte níže uvedené informace:

Jméno a příjmení

Pošta

Telefon

Adresa

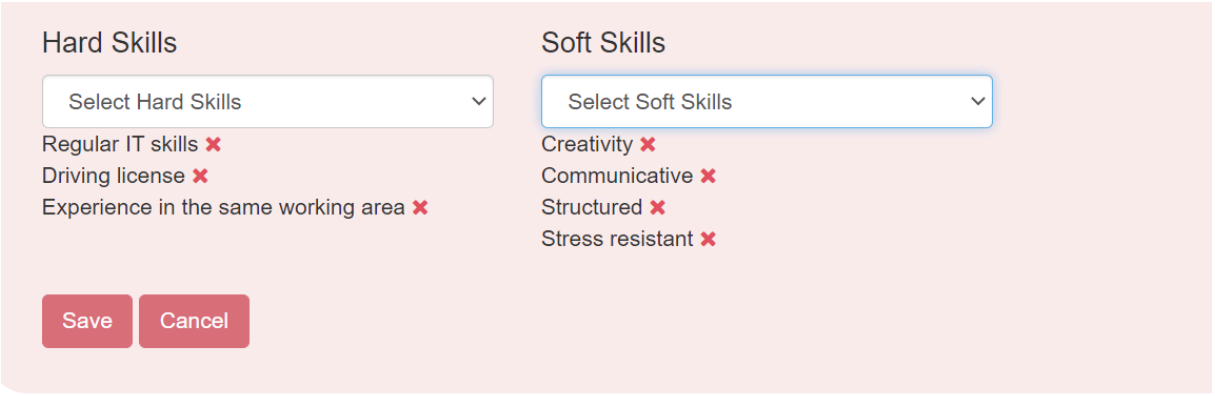
Datum narození

Můžete také nahrát další soubor PdF s dalšími informacemi o klientovi.

Nakonec musíte také vybrat ze seznamu tvrdé a měkké dovednosti a zájmy, které má váš klient. Nakonec je zde otevřené okno, kam lze přidat další informace související s informacemi uvedenými v části Tvrdé dovednosti, Měkké dovednosti a/nebo zájmové oblasti (například " řidičský průkaz") lze vybrat v Tvrdých dovednostech, v otevřeném okně do pole můžete přidat konkrétní typ licence, kterou kandidát má).

Všechny tyto informace jsou velmi důležité pro vytvoření shody mezi osobou a volným místem.

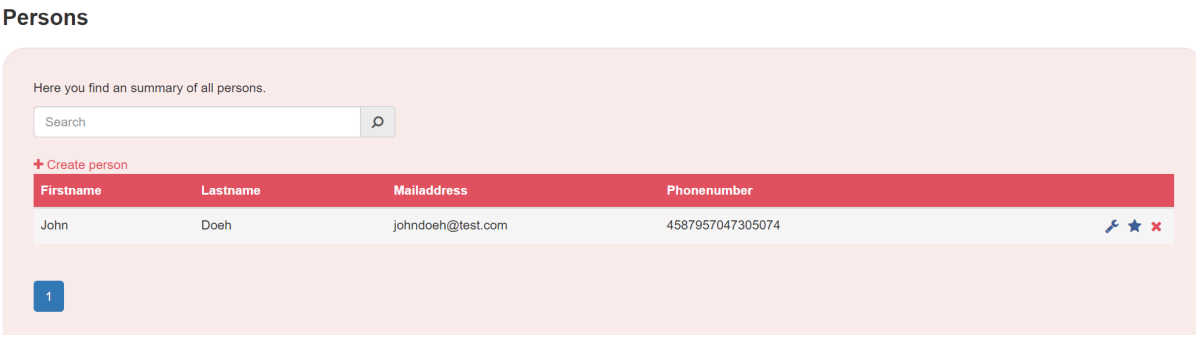
V neposlední řadě budou požádáni, aby vybrali několik možných zdravotních problémů uchazeče (například týkajících se vidění, sluchu nebo pohybu). Toto lze vybrat v záhlaví „Problémy se zdravím". U tohoto výběru proběhne také zápas, protože v sekci volné místo v aplikaci bude také toto požádáno.




Poté, co dojde k výběru všech výše uvedených informací můžete kandidáta uložit kliknutím na Uložit.

* Seznam s vysvětlením Tvrdých dovedností najdete jako přílohu této příručky.

** Seznam s vysvětlením Měkkých dovedností najdete jako přílohu této příručky..



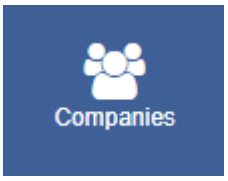

Osoba byla nyní přidána do vašeho seznamu kandidátů a lze ji porovnat s otevřením volných pracovních míst v APP.

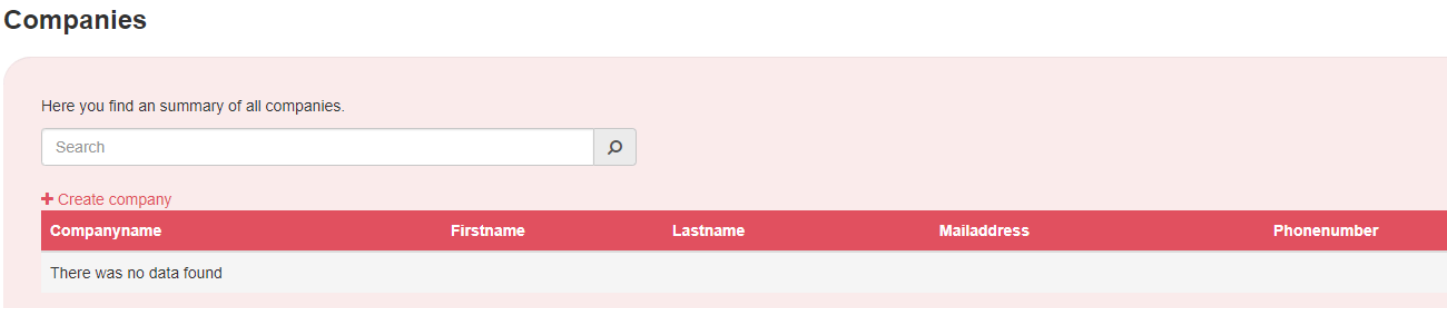
Stejným způsobem můžete přidat několik lidí.

2. Zadávání volných pracovních míst:

Na stránce společnosti máte možnost zadat volná pracovní místa, která chcete porovnat s dostupnými kandidáty.

Chcete-li to provést, klikněte v pruhu nabídek na Společnosti.



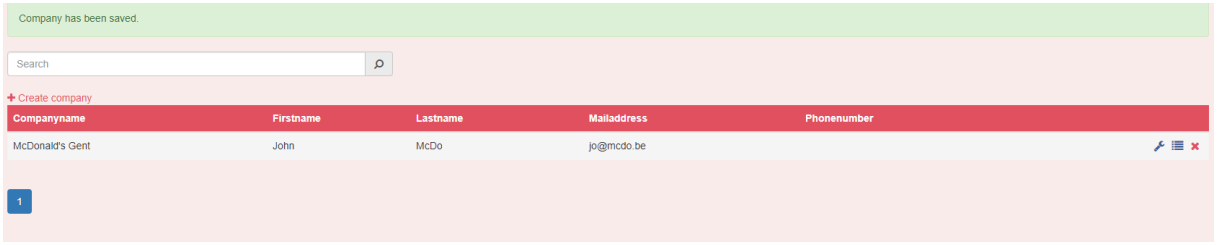




Poté klikněte na: **Vytvořit společnost**

Vyplňte všechny níže uvedené informace a klikněte na trezor



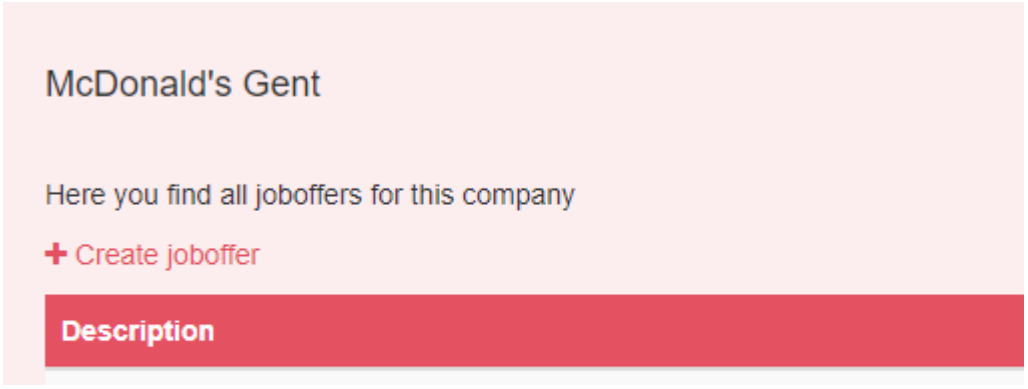
Společnost byla přidána do seznamu.




Poté klikněte na ikonu dole.



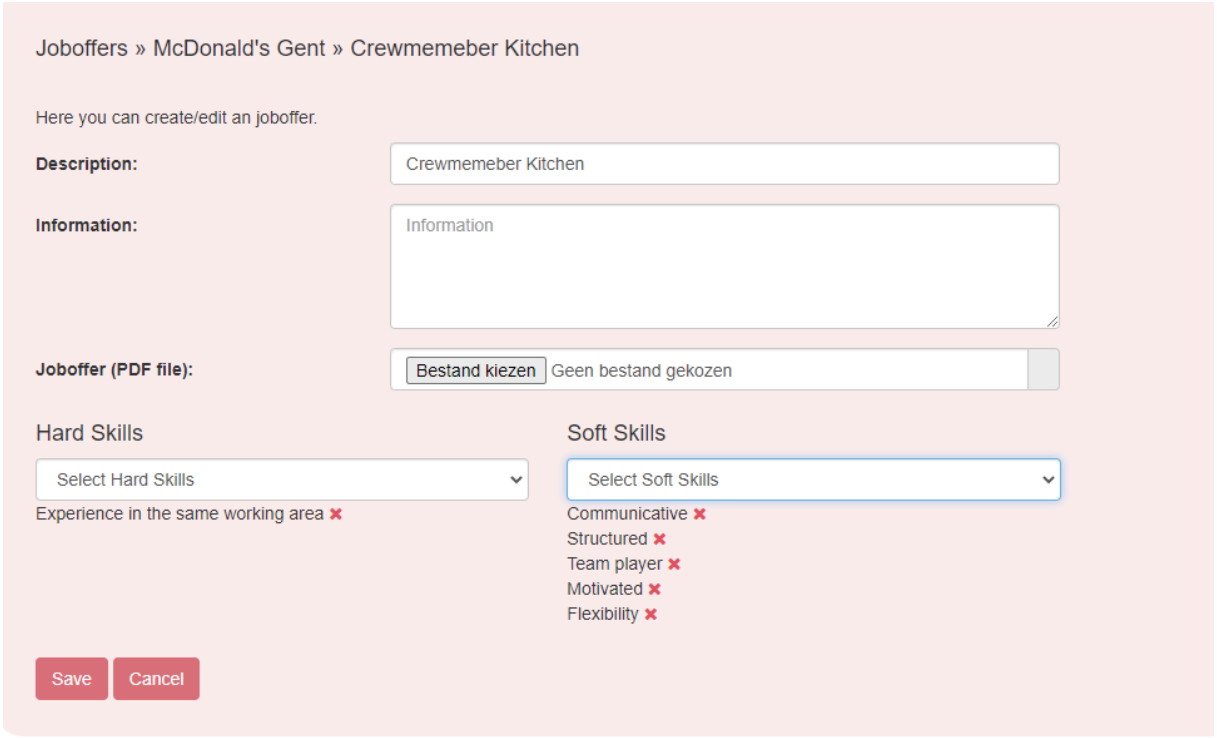
Nyní můžete volné pracovní místo vytvořit pomocí Vytvořit pracovní nabídku.




Vyplníte všechny níže uvedené informace a uložíte je.

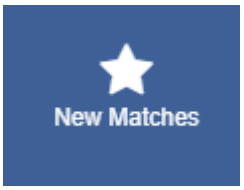
Vyberete si tvrdé a měkké dovednosti, které odpovídají volnému místu

Můžete vyplnit další informace a nahrát soubor PDF s podrobným popisem úlohy.

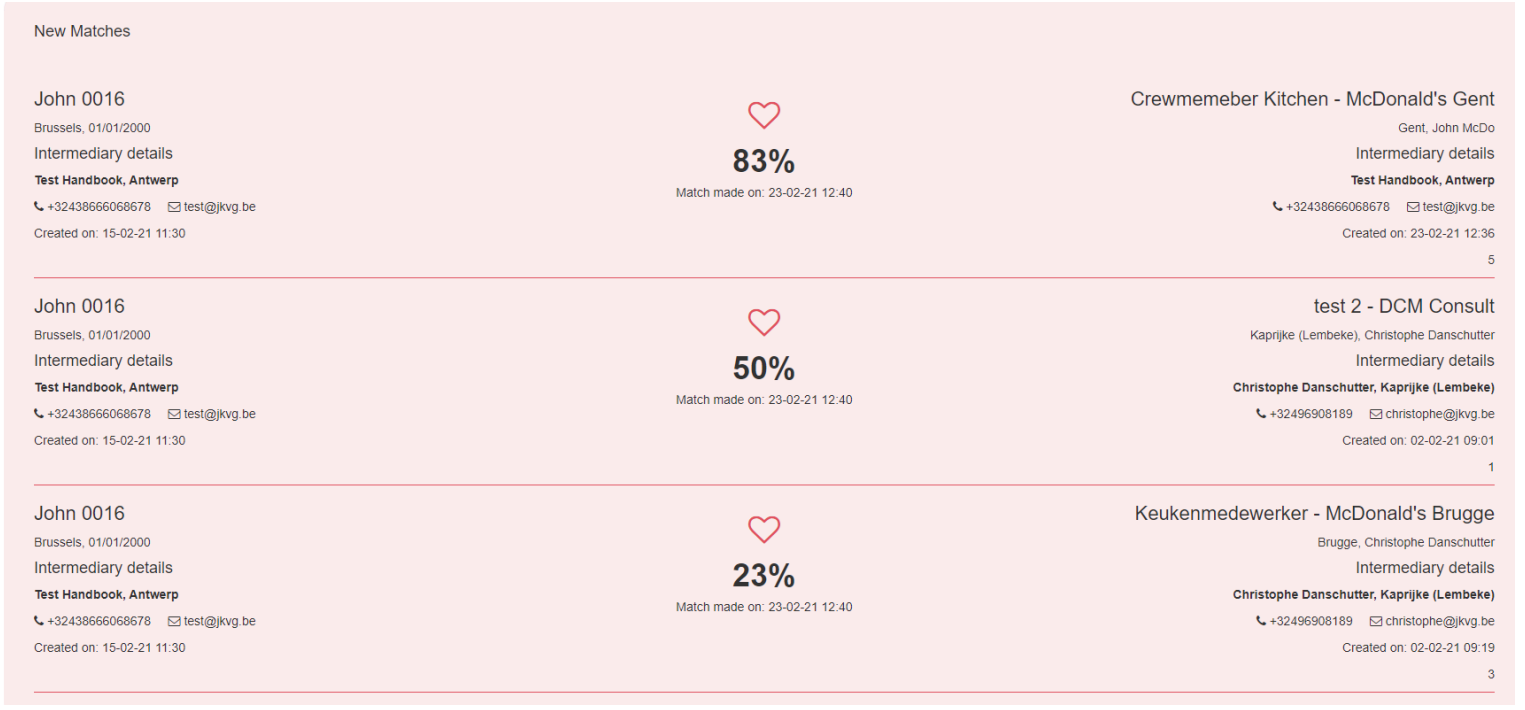



3. Zkontrolujte, zda existují shody.

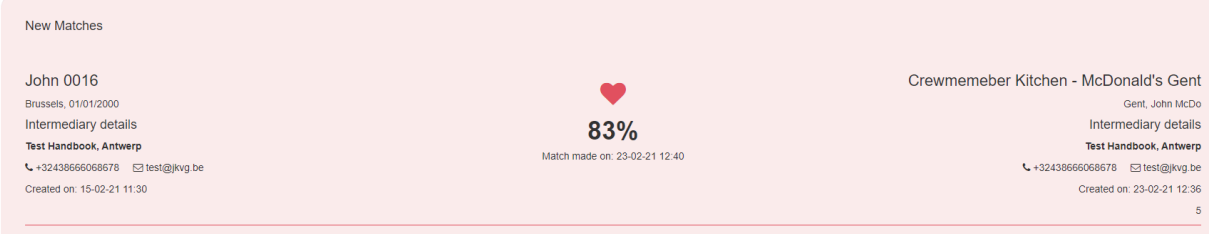
Chcete-li zkontrolovat, zda lze kandidáty přiřadit k volným místům, klikněte v nabídce na tlačítko Nové shody. Nejlepší shoda podle systému s nejvyšším procentem je nahoře, po ní následují menší zápasy.



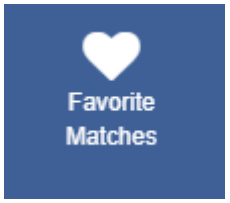

Zde získáte přehled shod mezi kandidáty a volnými místy. Čím lepší shoda, tím vyšší procento.



Kliknutím na srdce můžete vybrané shody uložit do oblíbených.




Nyní můžete tyto oblíbené shody rychle najít pomocí tlačítka Oblíbené shody.




Nakonec je možné tímto způsobem vidět pouze shody mezi „vlastními" osobami/volnými místy zprostředkovatele.

TIP! Chcete -li slova/obrázky zvětšit nebo zmenšit při používání aplikací, používejte obvyklý způsob přiblížení nebo oddálení webových stránek (například pomocí „příkazu + nebo -" nebo jiných metod pro změnu webových stránek).

PŘÍLOHA

VYSVĚTLENÍ TVRDÝCH DOVEDNOSTÍ

Jazykové znalosti angličtiny

Mluví, čte a rozumí angličtině bez obtíží.

Jazykové znalosti rodilý mluvčí

Mluví, čte a rozumí svému vlastnímu jazyku bez potíží.

Řidičský průkaz

Má důkaz o řízení mopedu, osobního, nákladního nebo jiného motorového vozidla.

Praxe ve stejné pracovní oblasti

Má zkušenosti v oblasti, ve které je osoba zaměstnána nebo byla zaměstnána.

ICT dovednosti

Má dovednosti v oblasti ICT (např. Počítačové systémy, sítě, databáze a software).

Dobré čtení

Umí číst s porozuměním.

Administrativní dovednosti

Má administrativní dovednosti (např. : reporting, administrativní psaní, Microsoft Office, řízení procesů, organizování, analýza informací, profesionalita, orientovaná na řešení, písemná komunikace).

Dobře mluví

Umí mluvit srozumitelně.

Dobře píše

Umí dobře psát.

Dobře počítá

Má základy matematiky.

Výuka / Koučování

Umí učit a / nebo koučovat určité skupiny / jednotlivce a dobře a srozumitelně přenášet informace.

Manuální zručnost

Může dobře pracovat rukama / je šikovný.

První pomoc / Bezpečnost práce

Má certifikát první pomoci.

Osvědčení o zdravotním stavu

Má certifikát sociální hygieny.

VYSVĚTLENÍ MĚKKÝCH DOVEDNOSTÍ

Tvořivost

Kreativita je vytváření nových myšlenek, které jsou vhodné a užitečné v konkrétní situaci.

Komunikativní

Dobře komunikuje

Spolehlivý

Je důvěryhodný

Systematický

Pracuje systematicky a snadno přináší strukturu práce.

Reprezentativní

Zanechat dobrý dojem.

Týmový hráč

Dobře spolupracuje s ostatními.

Motivovaný

Má energii a může jít za svým cílem.

Flexibilní

Může se snadno přizpůsobit nebo se vyrovnat s překážkami.

Má zájem

Má zájem

Nezávislý

Je autonomní a dokáže se o sebe postarat.

Pozitivně smýšlející

Je optimistický a přemýšlí o řešeních.

Odolný vůči stresu

Dokáže se vypořádat s nepředvídanými okolnostmi.

Schopnost řešit problémy

Dokáže rozpoznat problém a navrhnout plán, jak jej vyřešit.

Empatický

Dokáže dobře / snadno vycházet s ostatními.

Sebeovládání

Dokáže zvládnout a ovládat vlastní emoce ve vysoce emocionálních situacích.

Asertivita

Je schopen se postavit za sebe a vyjádřit svůj vlastní názor, práva a úhly pohledu, přičemž ostatním ponechává svou vlastní hodnotu.

Umí naslouchat

Umí aktivně naslouchat a klást relevantní otázky.

Sebevědomí

Věří v sebe a v to, co dokáže.

Sebereflexe

Dokáže reflektovat vlastní chování, roli nebo postoj.

Vůdčí schopnosti

Má dovednosti, schopnosti a chování k úspěšné motivaci a vedení ostatních.

Vyjednávací schopnosti

Má znalosti o projednávaném předmětu a schopnost jasně a rychle myslet a formulovat to při vyjednávání.

Hierarchický přístup

Hodně přemýšlí o tom, co ostatní očekávají, a uvědomuje si silové vztahy.

Přizpůsobivost

Dokáže pružně reagovat na změněnou situaci, změněné okolnosti nebo změny v práci.

Otevřená mysl

Je otevřený a otevřený novým myšlenkám a je nezaujatý.

Schopnost řídit se pokyny

Má schopnost sledovat pokyny a provádět je rychle a na dobré úrovni.