

Ženy na pracovnom trhu - praktický učebný materiál pre dospelých

Women on Workmarket with Inclusive Techniques



Akademická časť

Teória

Tréningy v oblasti managementu
Skriptum pre študentov školenia

Praktická časť

Tréningy v oblasti sociálnej práce

Ženy na pracovnom trhu

Women on workmarket

praktický učebný materiál

WOWIT- 2021-I-SK01-KA210-ADU-000034089

Zborník z konferencie

Tréning trénerov projektu WOWIT 2022, 11.-13.10. 2022
Dunajská Streda, Slovensko

Akademická časť – Zborník z prednášok konferencie

Praktický materiál pre študentov sociálnej práce

Tréningový materiál pre študentov managementu

**Obsah : #granty, #podnikanie #worklifeballance,
#podnikateľský plán, #komunikácia, #negociácia, #kouči
#psychológia**

2023

WOWIT- 2021-1-SK01-KA210-ADU-000034089

Vydalo: Občianske združenie FutuReg, 2023

ISBN:



Autorský kolektív:

PhDr. Bott Domonkos Livia, PhD.et kolektív autorov

Recenzenti:

György Pál Pápay, Dr. h. c. mult. univ. prof. JUDr. PhDr. PaedDr. ThLic. PhD. (Vysoká škola
sociálnej práce a zdravotníctva Svätej Alžbety, detašované pracovisko Dunajská Streda)

doc.PhDr. René Pawera, PhD. (Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu,
Katedra medzinárodného managementu)

Prekladateľská, grafická a iná kontribúcia:

Bc. Patrícia Zölleiová, Ing. Viktória Valachová, Mgr. Tímea Szabó

Spolupracujúce univerzity:

Zdroje obrázkov:

freepik.com

Krajiny, ktoré sa projektu zúčastňujú:

Slovinsko www.drustvo-novus.com

Česká republika www.rovnovazka.cz

Slovensko www.futureg.sk

Vysoké školy a univerzity, ktoré sa projektu zúčastňujú:

<https://www.fm.uniba.sk/>

www.unids.sk



FAKULTA MANAGEMENTU
Univerzita Komenského
v Bratislave



Program konferencie 11.-13.10.2022, Dunajská Streda

11/10/2022 utorok

Centrum univerzitného vzdelávania Dunajská Streda prof. Pápay György Pál(SK),
8.00-10.30

Sociálna práca a trh práce PhDr. Erik Javorský, PhD.

Sociálna práca a trh práce Inklúzia žien z psychologického vplyvu PrhD. Erich Schlesinger
Livia Bott Domonkos

Časť I Sociálna práca

10.30 -11.00 Selfmarketing: Krisztina Mészáros (SK), mediátorka, koučka, rodinná terapeutka

12.00 -13.00 Konflikty s riešeniami na pracoviskách Livia Bott Domonkos,(SK) UNIDS-
mediátorka, mediátorka, lektorka

Časť II Pracovný trh

13.00- 14.00 Návšteva kariérneho centra UPSVaR Dunajská Streda, poradca kariérneho centra,
PhDr.Peter Molnár, HR specialist (úvod v zborníku)

14.00 -16.00 Podnikanie žien v EÚ a otázky ľudských zdrojov Katarína Serinová,(SK)
ekonomka, účtovníčka

16.00-18.00 Technika vyváženého kola života a rovnováha medzi pracovným a súkromným
životom Hana Kaniová (CZ)

12/10/2022 Streda

Časť III Znalosti pre pracovný trh (skills)

10.00 -12.00 Praktické IT zručnosti pre ženy Markéta Ubiková - Google školiteľka (CZ)

13.00-15.00 - Kreatívne a komunikačné techniky Ana Kuntarić, Helena Felicijan (SI)

Časť VI Vytváranie sietí

15.00 - 17.00 Networkingové zručnosti - Ivett Pavlis (Rodič ľavou zadnou)

17.00 -18.00 Ako žiadať o granty a získavať zdroje? Klára Tidrichová (CZ) - grantová
manažérka

13/10/2022 Štvrtok

MEDZINÁRODNÁ A AKADEMICKÁ časť V

9.00 -11.45 Využite svoje talenty - MamaCoaching- Petra Laktišová (SK) -profesionálny kouč

12.00 -13.30 Ako žiadať o granty a získať zdroje? Klára Tidrichová (CZ) - grantová manažérka

14.00 - 15. 00 Home Office a flexibilita na trhu práce - PhDr. Matúš Baráth PhD (SK)

15.00 - 15.30 Riadenie rovnosti príležitostí v Európskej únii- doc. René Pawera PhD.

15.30 - 16.00 Záverečné vystúpenie doc. PhDr. Marián Šuplata, PhD

Legenda

Akademická časť – fialová

Sociálna práca – oranžová

Management – modrá

Konferencia bola financovaná zo zdrojov Európskej únie, projektu WOWIT-
2021-1-SK01-KA210-ADU-000034089 programu Erasmus+.



Funded by
the European Union



Erasmus+

ÚVOD

Tento zborník bol zostavený v medzinárodnej spolupráci v rámci projektu Erasmus+ (KA210-ADU) „WOWIT – Ženy na pracovnom trhu inkluzívnymi technikami“. Učebnica sa skladá z teoretickej časti, slúži ako Zborník z prednášok konferencie a z praktickej časti, ktorá čerpa z tréningových materiálov konferencie Tréning trénerov projektu WOWIT.

Učebný materiál si kladie za cieľ osloviť širokú odbornú ako aj laickú verejnosť. Obsahom učebnice sú totiž materiály, ktoré môžu byť užitočné tak ako pre akademickú obec, tak aj ako tréningový materiál vhodný pre študentov sociálnej práce, manažmentu a iných odborov. Tieto tréningové materiály, ktoré obsahujú súhrn rôznych techník a nástrojov, môžu slúžiť ako inšpirácia aj pre širšiu verejnosť: od jednotlivcov, združení, ktoré pracujú s cieľovou vzorkou - ženy na pracovnom trhu, ako aj samotné ženy, ktoré môžu čerpať z daných materiálov a vzdelávať sa, obohatiť svoje zručnosti a kompetencie, aby získali lepšie postavenie na pracovnom trhu.

Veríme, že daný materiál bude nápomocný aj pre jednotlivé pobočky Úradu práce sociálnych vecí a rodiny, ktorí priamo pracujú s cieľovou vzorkou a dokážu zasiahnuť čo najviac žien, ktoré by potrebovali pomoc na trhu práce. Tento náš cieľ reflektuje aj spolupráca s pobočkou ÚPSVaR Dunajská Streda, ktorej pracovníci sa priamo zapojili do prípravy materiálov, zúčastnili sa konferencii a poskytli nám mnoho cenných rád a informácií.

Každá technika a nástroj opísaný v tejto učebnici bol nielen niekoľkokrát aplikovaný trénerom v ich príslušných organizáciách, ale všetky boli tiež testované a diskutované na workshope Tréning trénerov v rámci medzinárodného projektu WOWIT, ktorý sa konal v Dunajskej Strede na jeseň 2022.

Všetci spolupracovníci a prispievatelia tohto zborníku Vám prajú veľa úspechov pri implementácii daných techník a ich efektívnom využití pri štúdiu, či pracovných aktivitách. Cieľom projektu WOWIT je posilniť postavenie žien a iných znevýhodnených etnických skupín pri vytváraní hodnoty na trhu práce s rovnakými príležitosťami. Projekt implementuje vytvorenie malého partnerstva a sieťovanie v malom partnerstve 3 neziskových organizácií, ktoré sa zaoberajú s tréningami na pracovnom trhu, seminármi, workshopmi, konferenciami, podpornými dialógmi a inkluzívnymi technikami.

Projekt sa zameriava predovšetkým na zvyšovanie povedomia o rovnosti príležitostí, zároveň svojimi aktivitami priamo podporuje skutočnú rovnosť prostredníctvom posilňovania postavenia žien, ich sebamotivácie a vzájomnej podpory.

Obsah

ÚVOD	5
PREDSLOV	7
AKADEMICKO-TEORETICKÁ ČASŤ	7
Ukazovatele inklúzie žien na trhu práce	8
Problematika stresu a inklúzie žien na trhu práce zo psychologického hľadiska	15
PRAKTICKÁ ČASŤ – SOCIÁLNA PRÁCA	22
Networking	22
Selfmarketing	25
Work-Life balance	28
PRAKTICKÁ ČASŤ – MANAGEMENT	30
Granty a dotácie	30
Podnikanie žien v EÚ	41
Využitie talentu	50
ZÁVER	54

Legenda:

Akademická časť

Sociálna práca

Management

PREDSLOV

Rovnosť a začlenenie na trhu práce: Kariérové poradenstvo ako prevencia na základných a stredných školách

PhDr. Péter Molnár - kariérny poradca

V posledných desaťročiach, rokoch (mesiacoch!) prešla Európa významnými zmenami: zmena režimu, prechod od socialistického systému k trhovému hospodárstvu, rastúca globalizácia, neustály technologický rozvoj, pandémia koronavírusu, rusko-ukrajinská vojna, ktoré zásadne zmenili európsku spoločnosť a hospodárstvo. Európska únia sa snaží čo najrýchlejšie a najúčinnšie reagovať na tieto kultúrne, hospodárske a sociálne výzvy a za dlhodobé riešenie považuje celoživotné vzdelávanie (CŽV) a celoživotné poradenstvo (CŽP).

Tak ako v iných členských štátoch EÚ, aj na Slovensku sú najzraniteľnejšími skupinami znevýhodnené skupiny, t. j. občania patriaci k rôznym etnickým a národnostným menšinám, najmä ženy. Pre nich môže byť veľmi užitočné preventívne kariérové poradenstvo na základných a stredných školách.

Na Slovensku tento typ bezplatnej služby kariérového poradenstva pre žiakov základných a stredných škôl ponúkajú okrem iných aj miestne úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Na individuálnych a skupinových stretnutiach sa naši poradcovia zameriavajú na tri piliere kariérového poradenstva: sebavedomie, kariérové vedomosti a zručnosti na trhu práce.

Sebauvedomenie - cieľom je, aby žiaci hlbšie porozumeli sebe samým, t. j. aby rozpoznali a uvedomili si svoje osobnostné črty, vlastnosti, zručnosti a schopnosti. Pomáhame im odpovedať na otázky, ako napr: Aké sú moje dobré vlastnosti? Čo ma zaujíma, čo upúta moju pozornosť? Aké sú moje silné a slabé stránky? Ktoré povolanie je pre mňa vhodné? Aké sú moje dobré vlastnosti?

Vedomosti o kariére - Súbežne so sebaopoznávaním rozvíjame aj vedomosti žiakov o kariére a pomáhame im orientovať sa vo svete kariéry. Aké povolania existujú? Čo robia, v akých podmienkach a s akými nástrojmi? Aké vzdelanie je potrebné na prácu v jednotlivých profesiách? Zodpovedaním týchto a podobných otázok si žiaci budú môcť vybrať povolanie/skupinu odborov, ktoré najlepšie vyhovujú ich osobnosti.

Zručnosti na trhu práce - informácie o pracovisku a trhu práce s otázkami, ako napr: Ako funguje trh práce? Aká je súčasná situácia, čo môžeme očakávať v budúcnosti? Aká je súčasná situácia, aké sú nedostatkové povolania? Ako vyzerá silný životopis? Čo potrebujeme, aby sme uspeli na trhu práce? atď.

Cieľom stretnutí je preto rozvíjať kompetencie študentov v oblasti budovania kariéry, umožniť im zhromažďovať, interpretovať a syntetizovať informácie o sebe, vzdelávaní a trhu práce a využiť túto syntézu na vypracovanie, prepracovanie alebo realizáciu kariérneho plánu. Žiaci, najmä tí zo znevýhodnených skupín, získajú proaktívny prístup a naučia sa prevziať kontrolu nad vlastným životom. To im pomôže urobiť prvé dôležité rozhodnutia v živote (výber povolania a školy) na základe relevantných informácií a nájsť si svoje miesto na trhu práce.

AKADEMICKO-TEORETICKÁ ČASŤ

Akademicko-teoretická časť kladie pozornosť na systematicky spracované témy súvisiace so situáciou a stavom trhu práce v súvislosti s inklúziou žien a zaoberá sa aktuálnymi problematikami. V tejto časti sa čitateľ dozvie viac relevantných informácií k danej problematike, čo mu umožní porozumieť problematike v celom jej rozsahu a poskytne príležitosť na prípadnú vlastnú analýzu. V prvej časti analyzujeme súčasnú situáciu žien na trhu práce v slovenských pomeroch, pričom práca vyzdvihuje aktuálny alarmujúci stav žien na slovenskom trhu práce. Prvá téma analyzuje rodovú priepasť v platovej rodine a kladie do pozornosti riešenia problémov v oblasti rodovej rovnosti. Druhá téma zobrazuje pomocou štatistických zistení, ktoré ukazovatele spôsobujú problémy ženám na trhu práce.

Ukazovatele inklúzie žien na trhu práce

PhDr. Bott Domonkos Lívia, PhD

Abstrakt:

Práca sa zaoberá súčasnou situáciou žien na trhu práce v slovenských pomeroch. Zameriava sa na rodovú priepasť, hlavne v platovej rovine, ďalej analyzuje vertikálnu a horizontálnu segregáciu, ako aj zamestnanosť žien a snaží nájsť riešenia nastávajúcich problémov v oblasti rodovej rovnosti. Cieľom práce je vyzdvihnúť aktuálny stav žien na trhu práce na Slovensku a nájsť odporúčania v oblasti platovej diskriminácie.

Abstract:

The paper analyses the current situation of women on the labour market in Slovak conditions. It focuses at the gender gap, mainly in the wagepoint of view, it analyses furthermore the vertical and horizontal segregation as well as the employment and it tries to find solutions for the outcoming problems in gender equalities. The aim of the paper is to focus on the actual situation of women on the labour market and find recommendation in the filed of wage discrimination.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, diskriminácia žien, gender pay gap, ženy na trhu práce, segregácia, gender ukazovatele

Keywords: gender equality, discrimination of women, gender pay gap, women on labor market, segregation, gender indicators

JEL Classification: J31

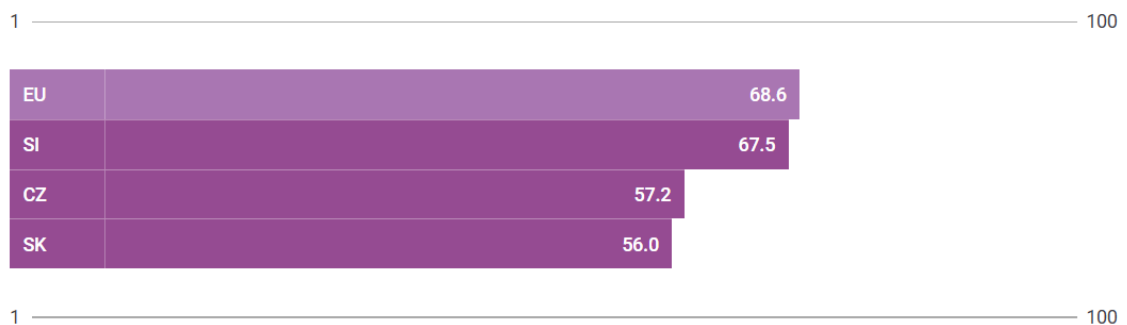
ÚVOD

Rodová rovnosť sa do veľkej miery stala verejnou témou. Najmä v dôsledku vstupu do Európskej únie nadobudlo zmieňovanie sa o rodovej rovnosti v širokej i odbornej verejnosti istú mieru samozrejmosti. Slovensko sa prezentovalo v oblasti hospodárskych zmien v pozitívnom svetle. Usilovalo sa o zmeny v súlade s Lisabonskou stratégiou v rámci EU. V niektorých oblastiach však zmeny zaostávajú. Môžeme to sledovať v oblasti investícií, vedy a výskumu. Proces je spomalený aj kvôli vysokej miere nezamestnanosti, diskriminácie

jednotlivých sociálnych skupín a veľkým ekonomických a sociálnych nezrovnalostí medzi jednotlivými regiónmi. Z vyhodnotenia reformných programov vyplýva, že existencia rodovej priepasti v mzdách je prítomná naďalej a vo veľkom zapríčiňuje aj štrukturálnu nezamestnanosť. Reformy na trhu práce sú neoddeliteľné od reforiem v Lisabonskej stratégii, preto je jedným z cieľov odstrániť nerovnováhu na trhu práce, aby reprezentanti jednotlivých skupín, ako sú ženy, starší ľudia a etnické menšiny, necítili diskrimináciu a aby mohli vystupovať verejne proti nej. Ak sa zameriame na rodovú rovnosť, stretávame sa s nasledujúcimi prípadmi diskriminácie:

V niektorých oblastiach je miera nezamestnanosti vyššia, čo znamená špeciálny typ segregácie, preto sa profesie delia na čisto mužské a ženské podľa preferencií. Je dosť pravdepodobné, že ženy budú zastávať horšie platenú pozíciu, a teda obsadia nižšiu úroveň v hierarchii podniku. V porovnaní s platmi mužov, ženy získavajú horšie platené miesta pre tú istú prácu a prácu tej istej hodnoty. (Filadelfiová, 2013,34). Tieto fakty, ako aj súčasná situácia ekonomiky a spoločnosti nás utvrdzujú v predpoklade, že aj v legislatíve existujú vážne nezrovnalosti v súvislosti s rodovou rovnosťou. Tento výskum chce poukázať na konkrétnu analýzu na trhu práce pomocou domácej aj zahraničnej literatúry a slovenských dát. „Kým celoeurópsky priemer rodovej priepasti v odmeňovaní má za posledné desaťročie klesajúci trend, na Slovensku sa potvrdzuje prehĺbovanie rozdielu v odmeňovaní medzi mužmi a ženami. V roku 1997 zarábali ženy o 21,5% menej ako muži, dnes sa rozdiel zvýšil na spomínaných 27%. S takýmto rozdielom sa Slovensko za posledné roky zaraďuje k trom krajinám na vrchole rebríčka rodovej nerovnosti – podobné hodnoty dosahuje Cyprus a Estónsko.“ (Filadelfiová, Gyárfášová, Kobová, Pietruchová, Slosiarik, 2007, 89) http://www.aspekt.sk/sites/default/files/Aka_praca_taka_placa.pdf

EU členské štáty projektu WOWIT



Zdroj : EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>

1 . MERANIE RODOVEJ ROVNOSTI

Uznávajúc význam rodovej rovnosti, UNIFEM a Rozvojový fond OSN pre ženy vytvoril v roku 1984 v rámci Rozvojového programu OSN (UNDP) samostatný fond na zabezpečenie účasti žien a ich začlenenia do hlavného prúdu. Platformová aktivita, ktorá sa rozvinula po Pekinskej konferencii v roku 1995, rozšírila tento koncept na tzv. “gender mainstreaming”- je to aplikácia rodových perspektív ku všetkým legálnym a sociálnym normám a štandardom, ku všetkým vývojom výskumu, plánovania, advokácie, vývoja, implementácie, plánovania a monitorovania - pre všetky členské krajiny. Z tejto gender mainstreamovej aktivity sa vyvinula hodnotiaci stupnica Svetovej banky. V porovnaní s ostatnými krajinami EÚ, na Slovensku sú najväčšie rozdiely v platoch v Strednej Európe .

Pri rovnosti príležitosti však nemôžeme hovoriť len o platových rozdieloch; patria tam aj iné okolnosti, ktoré budú analyzované v nasledujúcej kapitole. Rovnosť príležitostí sa meria s tzv. „overall score“ indikátorom, teda s indikátorom celkového merania v agregátom vyhodnocovanom systéme a podľa literatúry sa nazýva „macho index“. (Sadler, 2004, 78).

1.1. Index rodovej rovnosti

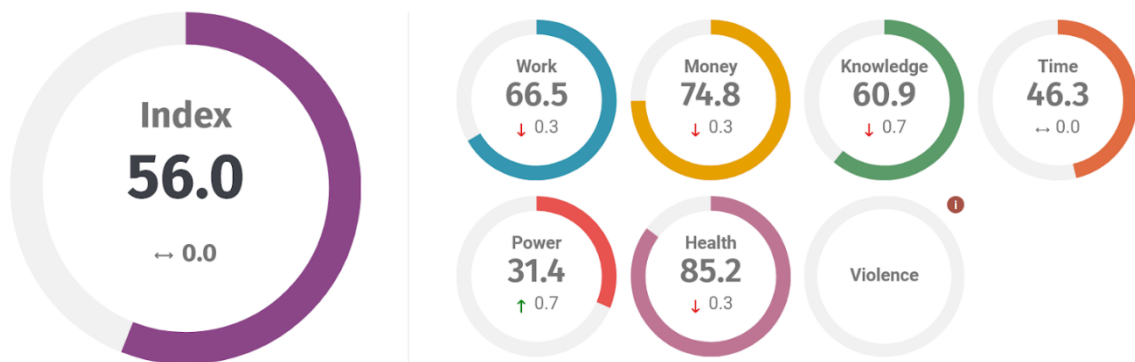
Rodová priepasť, ako jedna z najdôležitejších ukazovateľov, je vo všetkých dimenziách kvantifikovaná pomocou dvoch dostupných dát: publikovanej štatistiky a dát medzinárodných organizácií a z výskumných dát kvalitatívneho prieskumu Svetového ekonomického fóra Executive Opinion Survey. Rodová rovnosť sa meria piatimi indikátormi, ktoré sú nasledovné (Lopez, 2004, 66):

1. Ekonomická participácia
2. Ekonomická príležitosť
3. Politická situácia
4. Vzdelanie
5. Zdravotníctvo a blahobyt
6. Čas (indikátor navyše)
7. Domáce násilie

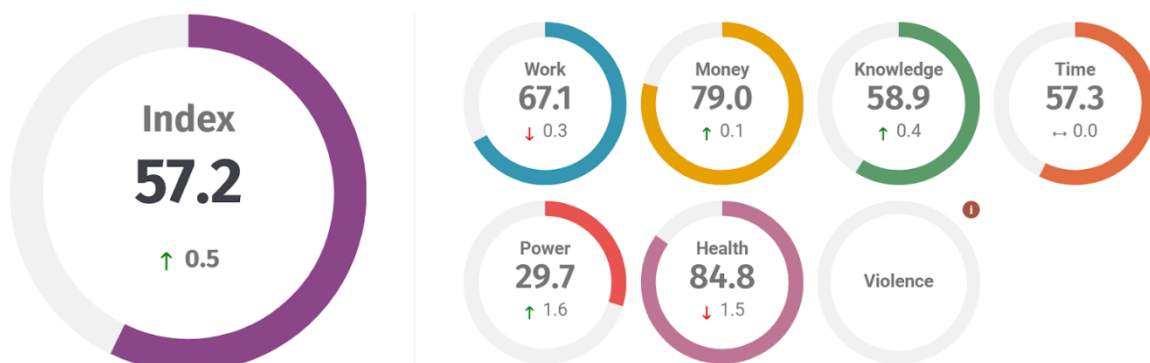
Slovensko sa nachádza na 21. mieste ako najmenej diskriminujúca krajina, hneď po USA a Poľsku.

Zdroj: World Economic Forum, Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf

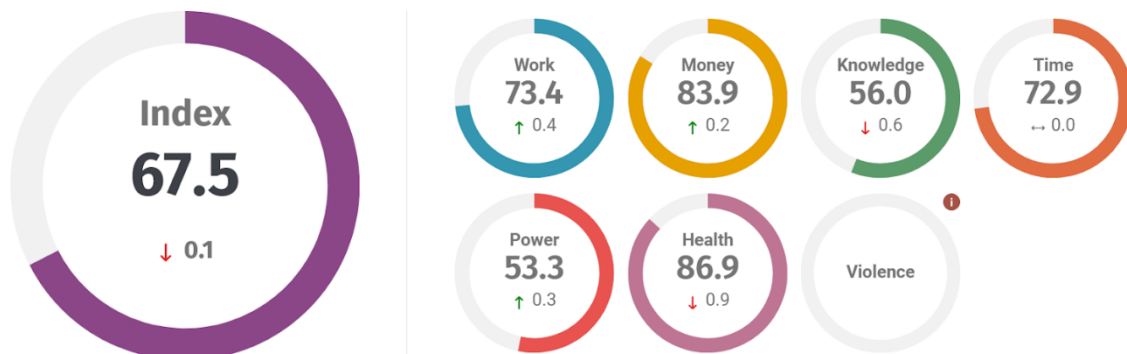
Slovensko



Česko



Slovensko



Zdroj:

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>

1.2. Vyhodnotenie indexu rodovej rovnosti

Celkové hodnotenie alebo poradie môže byť popísané ako stupnica od 1 do 7, kde 7 označuje najmenej diskriminačnú spoločnosť. Keď sa pozrieme na prvých a víťazných Švédov s 5,53 bodmi, slovenské bodovanie 4,3 sa nám môže zdať ako viac diskriminačné a poukazuje na nedostatok rodovej tolerancie. Slovensko sa ocitlo so silnými ukazovateľmi ekonomickej participácie (14) a vzdelávania (23) na 21. mieste, pričom zdravotníctvo, blahobyt ani ekonomická príležitosť nie sú bodované príliš dobre, pretože viac bodov znamená väčší počet chýb v systéme. Aj keď je výsledok priemerný, nemôže nás to uspokojiť v porovnaní s perfektne fungujúcim nórsnym a švédskym modelom. (Eurostat,2021)

Dáta použité v tejto štúdiu sú dostupné a zahŕňajú WDI (World Development Indicator) od Svetovej Banky a Správu o ľudskom rozvoji UNDP. V rámci výskumu bolo opýtaných 9000 respondentov zo 104 krajín. Respondenti boli požiadaní, aby ohodnotili dôležitosť konkrétnych oblastí v ich spoločnosti.

EU 18-28 miesto hodnotenie

PT	62.8
LV	61.4
EE	61.0
HR	60.7
BG	60.7
LT	60.6
PL	57.7
CY	57.3
CZ	57.2
SK	56.0
HU	54.2
RO	53.7
EL	53.4

Zdroj:

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>

2. SITUÁCIA NA TRHU PRÁCE

2.1. Možnosti na trhu práce

Rodová diskriminácia je na Slovensku evidentná; niekedy sa prejavuje radikálne, keď sme svedkami individuálnej diskriminácie na trhu práce. Pri ekonomicky znevýhodnených a starších segmentoch obyvateľstva nachádzame vyššie percento znevýhodnených žien. Tento fenomén sa nazýva feminizácia chudoby. Pracovný trh sa snaží ponúkať rovnaké podmienky ženám aj mužom, pričom sa objavujú neviditeľné bariéry - napríklad, že zamestnávateľ sa bojí zamestnať ženu, lebo môže byť budúcou matkou, alebo keď sa starší uchádzač snaží dostať na pracovné miesto a kvôli veku sa cíti ohrozený. Toto sú potenciálne možné predsudky.

ZÁVER

V neposlednom rade by mohla prispieť aj flexibilná pracovná doba ako kľúč k dlhodobému úspechu spoločnosti, a to nielen na Slovensku, ale v celej Európe. Na trhu práce je často následkom diskriminácie feminizácia chudoby, čo je problém najmä u žien na Slovensku a v strednej Európe. Ďalej sa skúmala úloha žien v manažérskych pozíciách a vo verejnej správe. Ich prítomnosť je takmer neviditeľná. Na záver môžeme konštatovať, že ženy sú stále nedostatočne zastúpené na vyšších úrovniach politiky, zatiaľ čo v prípade miestnych vládnych organizácií ich stav vykazuje progresívny obraz. Veríme, že kvalita ženskej práce je rovnako dôležitá, dokonca niekedy ešte dôležitejšia ako kvalita mužskej práce. Považuje sa za veľmi potrebné, aby sa ženy stali zástupkyňami, členkami parlamentu a poslankyňami. Vzdelanie je kľúčom k rovnosti žien a mužov na trhu práce. Dá sa povedať, že základný kameň problematiky tejto oblasti spočíva v dosiahnutí vzdelania. Je životne dôležité zabezpečiť rovnoprávnosť medzi mužmi a ženami v rámci vzdelávacieho systému. Správna výchova týkajúca sa rovnosti žien a mužov môže významne ovplyvniť aj sociálne vzťahy medzi mužmi a ženami a môže posunúť vývoj správnym smerom. Sociálne normy týkajúce sa pohlavia sa tvoria v

školách a stereotypy sa nachádzajú v učebniciach, čo sa môže prejaviť neskôr v iných oblastiach. Veríme, že liberálnejší postoj musí byť prijatý postupom obnovovania a úpravy školských učebníc a školských materiálov. S rovnosťou žien a mužov by sa malo zaobchádzať ako s témou v školských materiáloch, ktorá je rovnako dôležitá ako sexuálna výchova alebo etická výchova. Vláda môže vyvinúť, implementovať a udržiavať inštitucionálnu stratégiu na riadenie vedomostí o rodovej rovnosti, vrátane určenia toho, aké informácie sú už k dispozícii na Slovensku a aké ďalšie informácie sú ešte potrebné. Úlohou štátu je definovanie a vytváranie efektívnych distribučných kanálov a vstupných bodov pre učenie a zdieľanie vo všetkých sektoroch a regiónoch (napr. pomocou už spomínaných vzdelávacích materiálov). Vyčlenenie prostriedkov na systematizáciu a udržanie týchto informačných zdrojov a kanálov, monitorovanie a vyhodnocovanie ich vývoja v oblasti rovnosti žien a mužov, zabezpečenie financovania a včasné dokončenie hodnotenia o pohlaviach plus ďalšie hodnotenie o gender gapu, a diskusia pokroku v oblasti gender mainstreamingu a rodovej rovnosti počas parlamentnej rozpravy – to všetko je potrebné pre posun v tejto problematike. Je potrebné vymedziť jasnú vysokú úroveň pre mainstreaming; zodpovednosť u ministrov, vedúcich oddelení a vedúcich krajských úradov, a naďalej prejavovať politickú vôľu tým, že na vysokých a ministerských úrovniach sa bude hovoriť o dôležitosti rodovej rovnosti, bude sa podporovať záležitosť rodovej rovnosti vo všetkých vonkajších vzťahoch, vrátane posilňovania advokácie o pohlaviach, s právom Európskeho spoločenstva, medzinárodných finančných inštitúcií a medzinárodných humanitárnych organizáciách; prebehne otváranie otázok rodovej rovnosti v dialógu s vládami, podpora žien u národných vlád a hlavných súvisiacich rodových organizácií v občianskej spoločnosti. Toto všetko sú základné nástroje pri riešení tejto otázky.

LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R.: Pracovné právo . Bratislava: Sprint 2006. ISBN 80-89085-52-0 2.
2. BEALL, J.: Urban Governance: Why gender matters . New York: UNDP, 1996.pp 3-5, ISBN 9780415390996 Dostupné na:http://www.ucl.ac.uk/dpu-projects/drivers_urb_change/urb_society/pdf_gender/UND_P_Beall_gender_matters.pdf [citované 31.januára 2023]
3. BENEŠOVÁ, V.: Současné demografické změny podle výsledku sociologických výskumu. Demografie, 43/2001, str. 111-124. ISSN 0011-8265 4.
4. BRDEK, M. a kol.: Trendy v evropské sociální politice. Praha: Aspi. 2002. ISBN 0073511293 5.
5. BRODY, A.: Gender and Governance, London: Bridge. 2009. pp 128. ISBN: 978 185864 576X 6.
6. CAMPOS, E. J., PRADANS, S.: The Many Faces of Corruption. Washington D.C.: World Bank2010, pp. 10, ISBN-10: 0-8213-6725-0
7. Prečo ženy zarábajú menej ako muži: Ekonomika udalostí. Hodinová mzda stačí ledva. Dostupné na: <https://www.europarl.europa.eu/news/sk/headlines/society/20200109STO69925/precu-z-eny-zarabaju-menej-ako-muzi>. [citované 31.januára 2023]
8. ESF. Gender Equality Good Practice Guide. European Social Fund in England .Euroepan Union: Brussels. Dostupné na:<http://www.dwp.gov.uk/docs/esf-gender-equality-good-practice-guide-2012.pdf> [citované 31. januára 2023]
9. European Comission. Employment in Europe . Brussels: European Commission . 2009. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en> [citovan é 13. 1.2023]

10. European Union. Tackling the gender pay gap in the European Union . Luxembourg: Europan Union..2013. ISBN: 978-92-79-29690-1 11. Európska asociácia pre zlepšenie pracovných pomerov: Veľké rozdiely vo flexibilných pracovných časoch v Európe Európska komisia: Brussels. Dostupné na: <http://www.eurofound.eu.int/press/releases/2006/060517.htm>
11. Eurostat . Development of a methodology for the collection of harmonised statistics on childcare, Working papers and studies, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.2010. Dostupné na: http://forum.europa.eu.int/irc/Download/kdeiAgJamSGsK-cfkHE0M-bkSskDDjYv4G8BZMc4JF1rSUSu-10WPNsHolwxNBc7Z/WEB_2004-409_Vol-1.pdf [citované 21. 1. 2023]
12. Správa o rodovej rovnosti . Inštitút rodovej rovnosti Dostupné na: <https://eige.europa.eu/>
13. Women labo work life ballance. https://gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en [citované 21. 1. 2023]
14. Eurostat. Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap . Bruxelles: World Economic Forum..2021. [citované 21. 1. 2023]
15. Fagan, C. Hebson, G: Making work pay debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries , Manchester: European Work and Employment Research Centre. 2004. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/291331834_Making_work_pay_-_debates_from_a_gender_perspective_a_comparative_review_of_some_recent_policy_reforms_in_thirty_European_countries_php [citované 21. júla 2013]
16. FILADELFIOVÁ, J : Women's status on the Slovak Labour Market . Bratislava: Aspekt Press.2005. ISBN 978-80-85549-76-8. Dostupné na : <http://www.euractiv.sk/cl/202/5374/Zeny-na-trhu-prace-na-Slovensku>. [citované 21. Júla 2013]
17. LOPEZ-CLAROS, A. – ZAHIDI, S.: Women's empowerment: Measuring Gender Gap. Brussels: World Economic Forum. Geneva. Dostupné na: http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf [citované 13.9.2023]
18. Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR 2009, Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk/analyticke-centrum.html>. [citované 21. januára 2023]
19. PAWERA, R.: Východiská výskumu EOM príčiny diskriminácia na trhu práca a možnosti ich odstraňovania. In: Socialne ekonomické a manažérske aspekty podnikateľské etiky. Eurounion. Bratislava. 2008. ISBN 978-80-89374-00-7 20.
20. Platy žien. Dostupné na: www.trexima.sk/infoservis.htm. [citované 21. Janára 2023]
21. SADLER, J. 2004. UNIFEM's Experiences in Mainstreaming for Gender Equality. Dostupné na http://www.unifem.org/index.php?f_page_pid=188 [citované 20.9.2013]

Problematika stresu a inklúzie žien na trhu práce zo psychologického hľadiska

PhDr. Erich Schlesinger

interný doktorand na Vysokej škole zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety v Bratislave

ABSTRAKT

Cieľom príspevku je preukázať výskumné a štatistické zistenia, pomocou ktorých sa snažíme analyzovať problematiku žien na trhu práce na území Slovenskej republiky, pričom snahou je poukázať na základe výskumnej štúdie, za pomoci metódy komparácie na problematiku stresu u žien v pracovnom procese.

ABSTRACT

The aim of this paper is to point out the research and statistical findings that we use in the analysis of the problems of women in the labour market in the Slovak Republic, with the aim of pointing out on the basis of a research study, using the method of comparison on the issue of stress in women in the work process.

ÚVOD

Postavenie žien na trhu práce je stále aktuálnou a diskutovanou témou v novodobej spoločnosti. Ak by sme nazreli do historických míľnikov môžeme povedať, že postavenie žien

sa spájalo a vnímalo najmä tradičným spôsobom – stereotypmi, ktoré boli akceptované spoločnosťou. Dané tradičné spôsoby predurčovali ženy predovšetkým k starostlivosti o domácnosť, deti, celkovú rodinu a nemali dostatočné možnosti k uplatneniu sa v pracovnom procese. V súčasnosti majú ženy oveľa väčšiu slobodu z hľadiska rozhodovania a konania v koncepte svojich preferencií. Významnú úlohu pritom zohráva plánovanie, ktoré sa netýka iba kariérneho života ženy, ale aj rodinného života, nakoľko na prácu, ako aj starostlivosť o domácnosť je nutné vynaložiť a usporiadať potrebný časový úsek, ktorý zásadne môže ovplyvniť postavenie žien vo svojej kariére. Na základe spomenutého nastáva otázka. Majú ženy úplnú slobodu z hľadiska postavenia na trhu práce? V prípade začlenenia žien na trh práce, existujú nejaké rozdiely medzi pohlavím a problematikou stresu v pracovnom procese?

1. Súčasný stav riešenej problematiky na území Slovenskej republiky

Principiálny základ rovnosti v oblasti príležitostí v kontexte demografického ukazovateľa ako pohlavie, možno dohľadať v čl. 12, odsek 2 Ústavy SR, ktorý je ďalej rozpracovaný v pracovno-právnej legislatíve (Zákonník práce) a taktiež zahrnutý v zákonoch o štátnej službe a o verejnej službe.

Štatistické výsledky rodovej rovnosti na trhu práce nám môže priblížiť Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2018 (Index rodovej rovnosti v EÚ za rok 2017), pričom Slovenská republika dosiahla výsledné skóre 52,4 zo 100 bodov. Výsledné predkladané skóre sa môže považovať za rovnaké, ako v roku 2005 a štatisticky je o 14 bodov nižšie, ako priemer EÚ-28. Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti poukazuje na fakt, že na území Slovenskej republiky sa nezaznamenal pokrok v oblasti rodovej rovnosti, v časovom medzníku od roku 2005 do roku 2015. (MPSVR SR, 2019).

Z globálneho pohľadu na trh práce možno sledovať prieskumné štúdie, ktoré preukazujú, že ženy zarábajú o 20% menej ako muži. Mimo diskriminácie je potrebné sledovať aj iné faktory, ktoré podporujú výsledné zistenia: kratšia pracovná doba, domáce povinnosti a podobne. Na základe spomenutých tvrdení sa na území Slovenskej republiky realizoval v roku 2020 výskum, ktorého cieľom bolo sledovanie zaobchádzania na trhu práce medzi mužmi a ženami, najmä pri ich prijímaní a prepúšťaní z pracovného procesu. Do výskumu sa zapojilo 155 odborníkov, ktorí majú skúsenosti s procesom prijímania a prepúšťania zamestnancov. Predmetom výskumu bolo vyhodnotiť životopis troch kandidátov, ktorí sa uchádzali o miesto regionálneho obchodného manažéra. Aby sa overila prípadná diskriminácia, polovica odborníkov hodnotila životopisy so ženskými menami, druhá polovica s mužskými menami – pričom obsah životopisov bol identický. Výsledky výskumu došli k záveru, že ženám by personalisti ponúkli v priemere o 200 eur nižšiu mzdu ako identických uchádzačom mužského pohlavia. Vysoko percentuálne znevýhodnenie sa preukázalo u najlepšej kandidátky, pričom s identickým kandidátom mužského pohlavia jej bol ponúknutý o 15% nižší nástupný a o 13% nižší plat po skúšobnej dobe. Nakoľko boli počas výskumu charakteristiky medzi pohlavím identické môžeme povedať, že výskum preukázal určitý spôsob diskrimináciu žien personalistami pri nástupe do pracovného procesu. Alarmujúcim faktom výskumnej štúdie je zistenie, že diskriminácie sa dopúšťajú predovšetkým ženy, personalistky. Z výsledkov vyplýva, že personalistky ponúkli mužom o 210 eur viac pri nástupnom plate, a o 240 eur viac po skúšobnej dobe. (SAV, 2020).

2. Charakteristika výskumu zameraného na analýzu stresu v pracovnom procese

Hlavným cieľom nášho výskumu bolo analyzovať výskyt stresu na základe metódy komparácie v kontexte demografického ukazovateľa – pohlavia u administratívnych pracovníkoch. Kvantitatívny výskum je realizovaný dotazníkovým šetrením pomocou štandardizovanej testovej batérie Stress profile, ktorý sa skladá zo 123 otázok. Výskumu sa zúčastnilo 80 respondentov. Zozbierané dáta boli štatisticky spracované v programe IBM SPSS, pomocou ktorého boli následne interpretované výsledky. Výskum prebiehal v časovom

harmonograme od 07.01. – 15.02. 2019. Ako môžeme vidieť, skúmanie našej výskumnej vzorky trvalo v priemere mesiac, nakoľko bolo veľmi náročné vyvážiť výskumnú vzorku z hľadiska pohlavia, aby naše výsledky boli čo najviac objektívne a dali sa primerane porovnávať.

Tabuľka č. 1 - Rozloženie respondentov podľa pohlavia

Pohlavie	Počet	Percent
muž	40	50.0
žena	40	50.0
Spolu	80	100.0

Zdroj: vlastné spracovanie

2.1. Hypotézy

Problematiku predkladaného výskumu sme si bližšie špecifikovali pomocou nami stanovených hypotéz, ktoré sme si vopred stanovili, aby sa lepšie dali overiť naše predpoklady.

H1: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi pohlavím pracovníkov a podporou zo strany nadriadených a kolegov.

H2: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi pohlavím zamestnancov a ich zdravotným stavom.

H3: Ženy budú v práci vykazovať vyššiu mieru stresu, ako muži.

3. Výsledky výskumu

Prvou hypotézou sme sa snažili zistiť rozdiel v podpore zo strany nadriadených a podpore zo strany kolegov, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou stresu v pracovnom procese. Pri tejto výskumnej otázke sme využili t-testy pre nezávislé výbery.

Výsledky oboch t-testov sú v tabuľke č. 3. Pre premennú podpora zo strany nadriadených sme zistili, že na našich dátach bol štatisticky významný rozdiel medzi pohlaviami ($t(78)=2,142$, $p=0,035$). V tomto prípade mali muži vyššiu podporu ako ženy, pre premennú podporu zo strany kolegov sme zistili rovnaký vzťah. Aj v tomto prípade dostávajú muži väčšiu oporu ako ženy ($t(78)=1,990$, $p=0,05$).

Tabuľka č. 2 - Priemerné hodnoty podpory zo strany nadriadených a kolegov v práci

	Pohlavie	Počet	Priemer	SD	S.E.M.
Podpora zo strany nadriadených	Muž	40	3,475	1,198	0,189
	Žena	40	2,875	1,304	0,206
Podpora zo strany kolegov	Muž	40	3,650	1,026	0,162
	Žena	40	3,175	1,106	0,175

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka č. 3 – Podpora zo strany nadriadených a kolegov v práci

	T	Df	P	Priemerný rozdiel	S.E. rozdielu
Podpora zo strany nadriadených	2,142	78	0,035	0,600	0,280
Podpora zo strany kolegov	1,990	78	0,050	0,475	0,238

Zdroj: vlastné spracovanie

Hypotézu č. 2 sme testovali parametrickým t-testom pre nezávislé skupiny. Priemery zdravotného stavu pre mužov a pre ženy sú vidno v tabuľke č. 4. T-test (tabuľka č. 5) ukazuje výsledky t-testu. Ten ukázal, že na našich dátach bol signifikantný rozdiel medzi pohlavím v zdravotnom stave ($t(78) = 3,870$, $p < 0.001$). Muži mali na našich dátach lepší zdravotný stav ako ženy, v priemere o 9,57 bodu.

Tabuľka č. 4 - Priemery zdravotného stavu u mužov a žien v pracovnom procese

	Pohlavie	N	Priemer	SD	S.E.M.
Zdravotný stav	Muž	40	85,1000	1,070	1,699
	Žena	40	75,5250	1,141	1,804

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka č. 5 - Deskriptívne štatistiky zdravotného stavu u mužov a žien

	T	Df	P	Priemerný rozdiel	S.E. rozdielu
Zdravotný stav	3,870	78	<0.001	9,575	2,474

Zdroj: vlastné spracovanie

Hypotézou č. 3 sme zisťovali, či ženy v pracovnom procese vykazujú vyššiu mieru pracovného stresu ako muži. Hypotézu jedna sme testovali parametrickým testom na rozdiel medzi skupinami = t-testom pre nezávislé výbery. Tento test nám ukázal, že na našich dátach sme zistili signifikantný rozdiel v pracovnom strese medzi mužmi a ženami ($t(78) = -7,75$, $p < 0.001$). Deskriptíva ukazujú, že ženy pociťujú vyššiu mieru pracovného stresu ako je to u mužov (tabuľka č. 6).

Tabuľka č. 6 - Deskriptívne štatistiky pracovného stresu u mužov a žien

	Skupiny	N	Priemer	SD	Minimum	Maximum
Pracovný stres	Muži	40	1,98	1,19	1	5
	Ženy	40	3,98	1,12	1	5

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka č. 7 - T-test pre nezávislé skupiny

	Levenov test	F	P	T	Df	P	Priemerný rozdiel
Pracovný stres	Rovnaký rozptyl medzi skupinami	0,98	0,326	-7,75	78,00	<0.001	-2,00
	Rozdielny rozptyl medzi skupinami			-7,75	77,74	< 0.001	-2,00

Zdroj: vlastné spracovanie

4. Porovnanie výsledkov výskumu s inými štúdiami realizovanými doma a v zahraničí

Našou prvou hypotézou sme zisťovali, či existuje štatisticky významný rozdiel medzi pohlavím pracovníkov a podporou zo strany nadriadených a kolegov. Hypotézu tohto typu sme si vybrali preto, lebo mnoho zamestnancov uvádza, že práve nízka podpora od svojho nadriadeného a horšie vzťahy s kolegami práve prispievajú k väčšiemu pociťovaniu pracovného stresu. Pri tejto výskumnej otázke sme využili T-testy pre nezávislé rozdiely. Pre premennú podporu zo strany nadriadených sme zistili, že na našich dátach bol štatisticky významný rozdiel medzi pohlaviami ($t=2,142$, $p=0,035$). Tento výsledok sa zhodoval aj v prípade podpory zo strany kolegov, kde muži dostávajú opäť väčšiu oporu ako ženy ($t=1,990$, $p=0,05$).

Touto problematikou sa zaoberal autor (Siegrist, 2008), ktorý realizoval štúdiu, ktorá dávala veľký dôraz práve na sledovanie medziľudských vzťahov na pracovisku a opory zo strany nadriadených a kolegov. Štúdia uvádza, že hlavným interpersonálnym zdrojom stresu pri práci, je práve nedostatok sociálnej podpory na pracovisku. Veľkou zaujímavosťou a zisteným z tejto štúdie je, že existuje vzťah, medzi nízkou sociálnou podporou na pracovisku a depresivitou. Z týchto tvrdení môžeme povedať, že práve nízka podpora môže mať za následok zhoršenie zdravotného stavu u zamestnancov a vytvárať zdravotný stres. Štúdia taktiež uvádza, že nízka sociálna podpora na pracovisku súvisí s úzkosťou, emocionálnym vyčerpaním, nízkou pracovnou spokojnosťou, čo v konečnom dôsledku spôsobuje celkový stres v pracovnom procese.

Hypotézou č. 2 sme zisťovali, či existuje štatisticky významný rozdiel medzi pohlavím zamestnancov a ich zdravotným stavom. Práve toto zistenie je pre nás veľmi dôležité, nakoľko celkový zdravotný stav súvisí s celkovou mierou zdravotného stresu u zamestnancov. Otázku sme testovali parametrickým T-testom pre nezávislé skupiny. Výsledky ukázali, že na našich dátach bol signifikantný rozdiel medzi pohlavím v zdravotnom stave ($t=3,870$, $p < 0.001$). Muži mali na našich dátach lepší zdravotný stav ako ženy, v priemere o 9,57 boda, čo je veľmi prekvapujúci výsledok.

Práve touto veľmi významnou problematikou sa zaoberal aj autor Mayor, ktorý realizoval výskum na zistenie rozdielov medzi pohlavím a zdravotným stavom súvisiacim so stresom. Autor uvádza, že ženy majú oproti mužom výhodu v očakávanej dĺžke života, ale výraznú nevýhodu v súvislosti s chorobnosťou. Individuálne rozdiely vo fyzickom a duševnom zdraví sú najmä vysvetlené stupňom stresu, ktorí daní jednotlivci znášajú pričom ženy sú viac postihnuté stresom, ako muži. Autor uvádza, že ženy ovplyvňuje viac chronických stresorov, ako mužov. V konečnom dôsledku výskumná štúdia zdôrazňuje, že stres zhoršuje celkový zdravotný stav človeka. Z výsledkov výskumu sa zistilo, že celkový počet hlásených chronických stavov je o 40% väčší u žien, ako u mužov a práve tento výsledok je v oblasti stresu a zdravotného stavu veľmi alarmujúci. (Mayor, 2015)

Výskumná štúdia (Torres et al., 2013) poukazuje na fakt, že pracovný stres vo veľkej miere súvisí s rôznymi zdravotnými problémami, ako sú muskuloskeletálne poruchy (bolesti krížov, bolesti krčnej chrbtice, artritída), kardiovaskulárne ochorenia, úzkosť, depresia, syndróm vyhorenia, alebo insomnia. Stres má tiež významný vplyv na výkon, najmä na kreativitu, produktivitu, inováciu, angažovanosť a vedenie.

Autorka Middletonová opisovala súvis medzi stresom v pracovnom procese a zdravotným stavom človeka. Tvrdí, že práve mnoho zamestnancov kvôli práci trpí poruchami duševného zdravia a práve stres má veľký vplyv na rozvoj depresie a úzkosti. (Middletonová, 2012).

Práve podobný výskum realizovala vládna agentúra (Health and Safety Executive, 2018), ktorý sa vykonal vo Veľkej Británii, kde sa sledoval vzťah medzi pracovným stresom, úzkosťou a depresivitou pri ktorej autori porovnávali aj pohlavie zamestnancov. V trojročnom časovom období medzi rokom 2015 - 2018 vo Veľkej Británii sa zistilo, že priemerná prevalencia pre pracovný stres, depresiu a úzkosť malo 1370 mužov a 1950 žien zo 100 000 pracovníkov. V tomto období je z výsledkov zrejmé, že ženy mali štatisticky významne vyšší podiel prevalencie zdravotného stresu, úzkosti a depresivity, ako muži.

Hypotézou č. 3 sme sa zamerali na predpoklad, že ženy budú v práci vykazovať vyššiu mieru pracovného stresu, ako muži. Hypotézu jedna sme testovali parametrickým testom na rozdiel medzi skupinami = t-testom pre nezávislé výbery. Tento test nám ukázal, že na našich dátach sme zistili signifikantný rozdiel v pracovnom strese medzi mužmi a ženami ($t=-7,75$, $p<0.001$). Výsledky z nášho výskumu ukazujú, že ženy pociťujú vyššiu mieru pracovného stresu ako muži.

Práve s touto problematikou sa zaoberal výskum (Torres et al., 2013). Cieľom tejto výskumnej štúdie je sledovanie zamestnancov z hľadiska pohlavia z Andalúzie. Výskumu sa zúčastnilo 5496 mužov a 2779 žien. Z tohto výskumu sa dokázalo, že existuje signifikantný rozdiel medzi pohlavím pracovníkov a pracovným stresom. Výsledky ukazujú, že muži v pracovnom procese zažívajú stresory z hľadiska kvantitatívnych požiadaviek – z hľadiska kontroly a podpory. Ženy okrem týchto kvantitatívnych požiadaviek zažívajú vo veľkej miere aj stresory z hľadiska kvalitatívnych požiadaviek, kde zaraďujeme emocionálne a intelektuálne aspekty. Práve tieto kvalitatívne požiadavky (emocionálne a intelektuálne) výrazne ovplyvňujú pracovný stres u žien. Výskum uvádza, že muži sú častokrát na vyšších pozíciách, ako ženy a vo väčšine prípadov práve na ženy vplýva oveľa viac stresorov, ako na mužov. Ženy taktiež vo väčšej miere robia monotónnejšie pracovné úlohy, ako muži a to sa taktiež odráža na ich pracovnom strese. Výsledky výskumu dávajú do popredia aj rodinný život. Ženy po práci zažívajú aj väčší rodinný stres, musia sa starať o domácnosť a rodinu, čo v konečnom dôsledku podľa výskumu vplýva vo veľkej miere aj na pracovný stres. Výsledky uvádzajú, že na celkový pracovný stres vo veľkej miere vplýva aj interpersonálny stres, čiže celková podpora zamestnancov. Práve túto podporu vyhľadávajú vo väčšej miere ženy, čo sme spomínali v našej hypotéze č. 1.

ZÁVER

Uplatnenie žien na trhu práce predstavuje stále pretrvávajúci problém z hľadiska rodovej rovnosti na území Slovenskej republiky ako aj v zahraničí, na čo poukazujú Súhrnné správy o stave rodovej rovnosti, ako aj aktuálne výskumné štúdie realizované odborníkmi v spoločnosti. Alarmujúcim zistením je, že ženy po uplatnení na trhu práce zažívajú vo väčšej miere isté negatívne psychické stavy, medzi ktoré zaraďujeme aj stres v pracovnom procese. Súčasná spoločnosť by mala disponovať účinnými preventívnymi opatreniami, napríklad spracovaním rozsiahleho a kvalitného antistresového programu, ktorý by zahrňoval zložky z účinnej organizácie pracovného času, relaxačných techník a krokov, ktoré by mohli napomôcť znižovať problematiku stresu v pracovnom procese.

LITERATÚRA:

1. HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. 2018. *Work related stress depression or anxiety statistics in Great Britain* [online]. 2018. Dostupné na: http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf?fbclid=IwAR0p_QqZGE9alb_JSjKfdIM90IG5qCr1VpY4iNgyrbIkHvpFg73JKBwVIIw
2. MAYOR, E. 2015. *Gender roles and traits in stress and health* [online]. 2015. Dostupné na: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4460297/>
3. MIDDLETONOVÁ, K. 2012. *Stres*, Vydavateľstvo IKAR, Bratislava 2012, ISBN 978-80-551-2907-5.
4. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR (MPSVR SR). 2019. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2018. Rodová rovnosť na trhu práce* [online]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2019/06/SSRR_2018-final.pdf
5. TORREST, P., PADILLA, R., SIMÓ, M. 2013. *Job Stress across Gender: The Importance of Emotional and Intellectual Demands and Social Support in Women* [online]. Dostupné na: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3564148/?fbclid=IwAR0OjDSJ-SfpzBMeCu6UaVjgy_-m1ftDvXcm9viqAhl_Pi-jM1Ov8duFaFc
6. SIEGRIST, J. 2008. *Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: evidence from prospective studies, European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, s. 115-119.
7. SLOVENSKÁ AKADÉMIA VIED (SAV). 2020. *Ženy to majú na trhu práce ťažšie.* [online]. Dostupné na: https://www.sav.sk/index.php?doc=services-news&source_no=20&news_no=8959

PRAKTICKÁ ČASŤ – SOCIÁLNA PRÁCA

Táto časť zahŕňa praktické metódy trénerov, ktoré môžu byť využité pri soft-skills tréningov sociálnych pracovníkov, couchov, mediátorov alebo iných pomocných profesií. Heslovité zloženie pracovného materiálu zabezpečuje jeho efektívne a rýchle pochopenie. Nasledujúce témy zohľadňujú problematické oblasti a vytvárajú priestor na poznanie týchto oblastí a zlepšenie svojich zručností formou tréningovej aktivity s cieľom zlepšiť svoje postavenie na trhu práce. Tréning “Networking” sa zameriava na sociálne zručnosti, tímovú prácu a rozpoznávanie stereotypov. Druhý tréning “Selfmarketing” je zameraný na sebapoznávanie a zvýšenie sebavedomia s cieľom lepšej a efektívnejšej sebaaprezentácie na pracovnom trhu. Posledný spomenutý tréning “Work-Life Balance” poskytuje základ pre rozpoznanie vlastných priorít, motiváciu a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Networking

Školiteľ a organizácia, webová stránka organizácie:

IVETT PAVLIS

www.rodiclavouzadnou.sk

Ciele školenia - kompetencie, zručnosti, schopnosti, ktoré sa majú posilniť

- Zlepšiť a zvýšiť sociálne zručnosti
- Posilniť tímovú prácu
- Práca so stereotypmi - ich rozpoznávanie

Metóda používaná pri školení

Tvorivá technika, neformálne vzdelávanie, komunikačné metódy, skupinová diskusia/prezentácia, prednáška

Cieľová skupina

ženy všetkých vekových kategórií, deti

Vybavenie, materiál potrebný na prípravu školenia

Kartičky, nálepky, tabuľky, obrázky so zvieratami

Predpoklady (požiadavky na predchádzajúce skúsenosti cieľovej skupiny)

nie sú potrebné žiadne predpoklady

Doména/oblasť použitia vo vzťahu k začleneniu na trh práce

- Hĺbkový rozhovor
- Výber ľudských zdrojov
- Tolerancia

- Práca na rozdieloch na pracovisku, v škole
- Tímová práca

Obsah:

Nálepky

Úlohou je vzájomne sa spoznať. Niekedy prvý dojem klame a niekedy je správny. Účastníci si náhodne vyberú iného účastníka a hádajú jeho/jej preferencie na samolepkách. Nakoniec nahlas prečítajú, koho mali a čo hádali, daný účastník komentuje, či je odhad správny alebo nie.

Ako sa cítite?

Na začiatku každého školenia je dôležité zistiť očakávania a to, čo účastníci prinášajú alebo ako sa cítia. Pomôžu pri tom kartičky, napr. zvieratá v rôznych situáciách.

Zorad'ovanie

Túto aktivitu môžeme použiť na oživenie tréningu alebo ako formu teambuildingu. Účastníci by sa mali zoradiť podľa abecedného poradia priezviska alebo podľa poradia príchodu účastníkov do spoločnosti, na školenie a podobne.

Stolička

Čo nás spája? Koľkí z nás sú rovnakí? To sa dá zistiť napríklad pomocou aktivity Stolička. Pokyny: tí, ktorí majú na sebe červenú farbu, si vymenia stoličky. Inštrukcie môžeme meniť podľa toho, čo by sme sa chceli naučiť, napr. tí, ktorí sa tešili na dnešné školenie, si vymenia stoličky a pod.

Spoznajte - som..., viem..., mám....

Každý účastník napíše na papierik, čím je výnimočný a čo o ňom ostatní nevedia. Potom si náhodní účastníci vymenia kartičky (zmiešané) a hádajú, kto by to mohol byť. Často sa stáva, že aj tím, ktorý spolupracuje dlhší čas, zistí o svojich členoch nové informácie.

Eurotrain

Z vopred pripravených kartičiek s rôznymi cestujúcimi si účastníci vyberú 3 cestujúcich, s ktorými by chceli stráviť 7 nocí v jednom kupé vo vlaku z Lisabonu do Moskvy, a 3, s ktorými by za žiadnych okolností necestovali. Potom im dáme 10 minút na individuálne rozhodnutie.

Vytvoríme pracovné skupiny a požiadame ich, aby vytvorili poradie a tiež dôvody, ktoré ovplyvnili toto skupinové rozhodnutie. Po 20 minútach sa hráčov opýtame na ich poradie a dôvody, prečo sa tak rozhodli. Vyhodnotíme výsledok.

Karty

Táto hra má precvičiť spoluprácu a komunikáciu v tíme. Tím musí zistiť, ktorá karta chýba, ak hodím karty na zem a jednu vyberiem. Prvý pokus je bez časového limitu. Potom môžu 1 minútu konzultovať a zlepšovať svoj čas a v treťom pokuse nebude mať konzultácia časový limit a ďalšie zlepšovanie svojho času. Potom je dôležitá spätná väzba: čo vám pomohlo zlepšiť čas, čo bolo dôležité? Aká bola vaša stratégia, taktika? S kým by ste chceli žiť, kto môže bývať vedľa Vás? Kvíz nájdete na:

<https://create.kahoot.it/share/who-would-you-want-to-live-next-door-to/6486f042-ecb0-48a5-a60b-d777d4cfa92d>

Pohybová hra

Niekedy je dobré sa hýbať, aby ste podporili svoj tréning. Táto hra je určená na prepojenie hemisfér. Budeme stáť a tiež skákať. Najskôr dávame pokyny a dodržiavame pravidlá. Ďalším variantom hry je, že pokyny môžeme meniť: ak poviem stoj, znamená to, že budem skákať.

Koláž

Účastníci majú za úlohu vytvoriť koláž pre určitú skupinu ľudí: Rómovia, učitelia, kňazi. Ostatní v skupine budú hádať, o ktorú skupinu ide, na základe predmetov použitých v koláži.

Selfmarketing

Školiteľ a organizácia, webová stránka organizácie:

KRISZTINA MÉSZÁROS

www.mertnoneklennijo.com

Ciele školenia - kompetencie, zručnosti, schopnosti, ktoré sa majú posilniť

- zvýšiť sebavedomie jednotlivca,
- zohľadniť individuálne rozdiely,
- zvýšiť sebareprezentáciu a sebaidentifikáciu, aby sa ženy ľahšie odvážili sebareprezentovať a robili ju na správnej úrovni.

Metóda používaná pri školení

skupinová diskusia/prezentácia, individuálna práca, tvorivá technika, brainstorming

Cieľová skupina

Tvorivé ženy po materskej dovolenke, ktoré by ako samostatne podnikajúce ženy chceli uviesť na trh produkt vytvorený tvorivou činnosťou.

Vybavenie, materiál potrebný na prípravu školenia

Projektor, notebook

Predpoklady (požiadavky na predchádzajúce skúsenosti cieľovej skupiny)

Predpokladom pre začatie samostatného marketingu je už nájdená oblasť činnosti, v ktorej osoba, ktorá začína podnikat', získala primerané praktické skúsenosti.

Doména/oblasť uplatnenia vo vzťahu k začleneniu na trh práce

Webové stránky, stránky sociálnych médií, krátke videonahrávky, o samotnej činnosti a osobe, ktorá ju vymyslela. Tvorba vhodného obsahu pre príslušnú cieľovú skupinu, odlišenie generácií na online platformách.

Obsah:

Základy marketingu v 5 krokoch

Otázka znie: ako ukázať seba, to, čo ste dosiahli, svojím vlastným štýlom, spôsobom, ktorý je pre vás najcharakteristickejší - inými slovami: ako budovať svoju značku?

Urobte si prehľad!

Zhodnoťte svoje profesionálne a osobné kvality, svoje úspechy a slabé stránky, prípadne aj svoje zvláštnosti. V mnohých prípadoch sa ukáže, že práve to vás odlišuje od ostatných. Napriek tomu môže byť užitočné zohľadniť spätnú väzbu iných ľudí, aby ste získali reálny obraz.

Porozhliadnite sa po iných

Po vykonaní inventúry je čas spoznať svojich konkurentov, pretože sa od nich chcete odlíšiť. Konkurent je každý, kto poskytuje podobný produkt, znalosti, služby alebo ponúka riešenie podobného problému.

V takýchto prípadoch hľadáme odpoveď na otázku: Prečo si klienti, zamestnávateľia alebo ich zákazníci vyberajú práve ich?

Oplatí sa pozrieť aj na tých konkurentov, ktorí, vás pravidelne obťažujú. Čo presne vám na nich vadí? Je vhodné sa nad tým zamyslieť, už len preto, aby ste náhodou nerobili rovnaké chyby, ktoré sa vám na nich nepáčia.

Kto sú tí, ktorých problémy riešite, kto sú vaši súčasní alebo potenciálni klienti?

Zamerajte sa nielen na ich vek, pohlavie a povolanie, ale aj na ich vnútorné vlastnosti a zvyky. Poznanie vašej cieľovej skupiny je pre efektívnu komunikáciu nevyhnutné. Na základe toho sa budete môcť rozhodnúť, kde, čo a ako komunikovať.

Stačí jedna veta!

Táto jediná veta môže byť základom, podstatou vašej značky (a vašej komunikácie). Pri formulovaní tejto konkrétnej vety pomáhajú aj predtým získané informácie. A táto veta by mala dať odpoveď na otázku, prečo sa oplatí s vami spolupracovať, vybrať si vás, kúpiť si vašu službu alebo produkt?

Neponáhľajte sa!

Kde a ako sa budete prezentovať a s akou pravidelnosťou? Akým krokom a tempom chcete postupovať? A pri realizácii nezabudnite, že budovanie osobnej značky nie je šprint, ale skôr maratón.

3 jednoduché tipy, vďaka ktorým bude vaša prezentácia úspešná

System pravidiel, ktorý používa Andrea Wojnicki, sa skladá z troch častí a s jeho pomocou nemusíme premýšľať, čo o sebe povedať.

Prítomnosť

Úvod začneme tým, že budeme hovoriť v prítomnom čase.

Samozrejme, to, čo o sebe prezradíme, závisí aj od situácie a publika. Ak neviete, čo o sebe povedať, meno a pozícia sú skvelým začiatkom. Ak je priestor na podrobnosti, môžeme sa podeliť o ďalšie informácie, napríklad o náš súčasný projekt, oblasť našich odborných znalostí alebo miesto, kde pracujeme.

Minulosť

Druhou časťou nášho predstavenia je minulý čas. Tu môžeme pridať dva alebo tri body, z ktorých sa ľudia môžu dozvedieť relevantné podrobnosti o našej minulosti. Je to tiež príležitosť, ako si vytvoriť aj dôveryhodnosť. Zvážte vaše vzdelanie, predchádzajúce projekty, vaše zamestnania a vaše úspechy.

Budúcnosť

Tretia a posledná časť systému pravidiel sa zameriava na budúcnosť. Je to príležitosť ukázať nadšenie pre úlohy a projekty, ktoré vás čakajú. Ak ste na pracovnom pohovore, môžete vyjadriť svoje nadšenie z možností, ktoré vám spoločnosť ponúka. Ak ste na stretnutí, môžete sa podeliť o svoj záujem o tému. Keď začínate projekt s novým tímom, môžete hovoriť o tom, ako sa tešíme, alebo sa podeliť o svoje ciele v rámci projektu.

Work-Life balance

Školiteľ a organizácia, webová stránka organizácie:

Mgr. Hana Kaniová

www.hanakaniova.cz

Ciele školenia - kompetencie, zručnosti, schopnosti, ktoré sa majú posilniť

Technika je užitočná pre:

- Mapovanie a objasňovanie priorít
- Meranie úrovne spokojnosti v rôznych oblastiach života
- Rozhodovanie medzi dvoma alebo viacerými možnosťami
- Motivovanie klientov, aby konali
- Posilnenie zodpovednosti za svoj život
- Keď si klient nie je istý tým, čo chce
- Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, time management, projekty, vzťahy, štúdium...

Metóda používaná pri školení

Prezentácia, skupinový koučing, individuálna práca, reflexia, skupinová diskusia, zdieľanie osvedčených postupov

Cieľová skupina

V súvislosti s projektom je táto technika užitočná najmä pre ženy v rôznych etapách ich života, napr. hľadajú si prácu (nezamestnaní, po materskej dovolenke), rozmyšľajú o zmene zamestnania, ako aj pre trénerov, aby to využili u rôznych svojich klientov.

Vybavenie, materiál potrebný na prípravu školenia

- Prezentácia s vizuálnymi pokynmi krok za krokom
- tlačené vyvažovacie koliesko
- súbor kariet vizuálneho koučovania
- súbor koučovacích kariet interných zdrojov
- pastelky

Predpoklady (požiadavky na predchádzajúce skúsenosti cieľovej skupiny)

Táto metóda nevyžaduje žiadne predchádzajúce skúsenosti s koučovaním. V závislosti od klientov môže byť užitočné vysvetlenie techniky a uistenie sa o dôvernosti.

Doména/oblasť aplikácie vo vzťahu k inklúzii na trhu práce

Používanie tejto techniky s klientmi a najmä reflexia na konci pomáha účastníkom ujasniť si priority, merať mieru spokojnosti v rôznych oblastiach života a práce. Motivuje ich tiež k činnosti a zodpovednosti za zmenu oblasti života tam, kde je to potrebné. Je to užitočné najmä pre ženy, ktoré hľadajú prácu alebo uvažujú o zmene zamestnania, pretože im jasne ukazuje, čo presne potrebujú zmeniť a ako môžu dosiahnuť svoje ciele.

Obsah

1. Úvod do aktivity (3 min)

- Krátky úvod do toho, čo budeme robiť a rozdávanie vytlačených balančných koliesok.

2. Skupinový koučing (45 min)

- Účastníci sa pozerajú na snímku s oblasťami života, ktoré sú pre väčšinu ľudí najdôležitejšie, a vyberú si 8 oblastí, ktoré sú pre nich najdôležitejšie.

- Zapišu si 8 oblastí do svojho balančného kolieska.

- Hodnotia spokojnosť v každej oblasti v rozmedzí 1-10, kde 1 znamená úplnú nespokojnosť a 10 znamená úplnú spokojnosť.

- Spojia všetky body vo svojom vyvažovanom kolese a vyfarbia výsledný obrázok / tvar jednou farbou.

- Opisujú svoju aktuálnu situáciu v každej oblasti a odpovedajú na tieto otázky:

- Kde sa momentálne nachádzam?
- Ako to tam vyzerá?
- Ako a vďaka čomu som sa mohol dostať do tohto bodu?
- Aké zručnosti a schopnosti v tejto oblasti využívam a ako ich môžem využiť v budúcnosti

- Vyberú si 2 alebo viac kariet, ktoré popisujú ich interné zdroje.

- Premýšľajú o dokončenom balančnom kolese a odpovedajú na tieto otázky:

- Ako ma to ovplyvňuje?
- Čo som sa o sebe naučil?
- Čo mi to hovorí o mojej spokojnosti so svojím životom?
- Ktorá oblasť najviac ovplyvňuje ostatné časti môjho života?

- Vyberú si kartu (zo sady kariet vizuálneho koučovania), ktorá popisuje ich súčasný život.

- Rozmýšľajú, kam by sa chceli v jednotlivých častiach svojho života posunúť za 6 mesiacov. Opäť si svoje hodnoty poznačia do balančného kolieska – tentokrát inou farbou.

- Popisujú svoj cieľ - svoju želanú situáciu a odpovedajú na tieto otázky:

- Čo konkrétne znamená môj cieľ?
- Ako spoznám, že som dosiahol cieľ? Čo sa zmení?
- Koľko budem musieť na dosiahnutie svojho cieľa? (min. 80 %)
- Nakoľko je reálne, aby som dosiahol svoj cieľ?
- Kedy chcem dosiahnuť svoj cieľ?
- Aký vplyv mám na dosiahnutie cieľa? (min. 80 %)
- Akú minimálnu zmenu môžem urobiť, aby som dosiahol maximálny pokrok?

- Vyberú si kartu (zo sady kariet vizuálneho koučovania), ktorá popisuje ich život po dosiahnutí svojich cieľov.

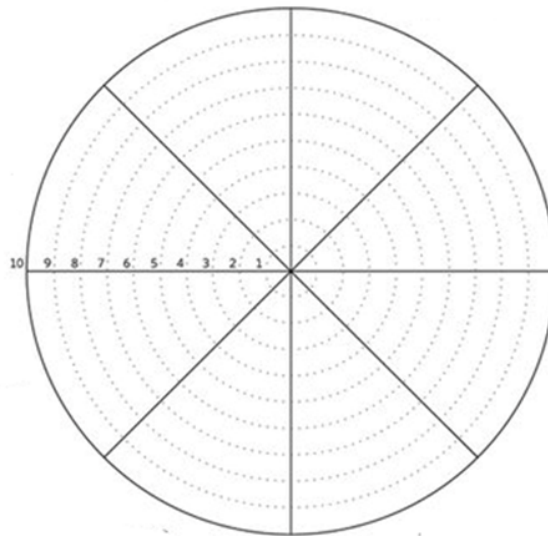
- Po stanovení oblastí, ktoré chcú zlepšiť, plánujú konkrétne akčné kroky a postupy. Odpovedajú na tieto otázky:

- Aké konkrétne kroky podniknem, aby som napredoval?

- Ako to urobím? Kedy? Kto mi môže pomôcť?
- Aký najmenší krok môžem v tejto oblasti urobiť?
- Čo pre to môžem dnes urobiť?
- Tento týždeň? Tento mesiac?

4. Reflexia (10 min)

Účastníci dobrovoľne zdieľajú svoje AHA-momenty a osobné záväzky, čím inšpirujú ostatných.



PRAKTICKÁ ČASŤ – MANAGEMENT

Táto praktická časť venovaná manažmentu zahrňuje praktické metódy pre trénerov, ktoré môžu byť využité pri získavaní finančných zdrojov, tréningov sociálnych pracovníkov,

couchov, mediátorov alebo iných pomocných profesií. Heslovitá forma tréningového materiálu zabezpečuje jeho jasné a efektívne pochopenie a následné jednoduché používanie novo-nadobudnutých skúseností. Forma školenia zabezpečí aktívne zapojenie sa do skúmanej problematiky a jej úplnému pochopenie a následnému aplikovaniu. Témy sú zamerané najmä na súčasné trendy a potreby žien na pracovnom trhu.

Granty a dotácie

Školiteľ a organizácia, webová stránka organizácie:

KLÁRA TIDRICOVÁ

www.rovnovazka.cz

Ciele školenia - kompetencie, zručnosti, schopnosti, ktoré sa majú posilniť

- Rozšíriť vedomosti a zručnosti v oblasti:
- Vyhľadávanie externých finančných zdrojov pre chod podniku
- Príprava žiadostí o dotácie
- Príprava rozpočtu a finančné riadenie
- Zlepšenie orientácie v dotačných zdrojoch a výzvach na predkladanie žiadostí

Metóda použitá pri školení

Krátka úvodná prezentácia, po ktorej nasledujú praktické cvičenia - prípadové štúdie. Môže sa použiť individuálna/párová a skupinová práca, po ktorej nasleduje spoločná prezentácia výsledkov a spätná väzba pre školiteľov.

Cieľová skupina

Ženy, ktoré vedú alebo zakladajú vlastný podnik, alebo mimovládna organizácia, ktorá chce získať externé zdroje na svoju podporu. Prípadne môžu mať zo školenia prospech širšie skupiny s rovnakým zázemím.

Vybavenie, materiál potrebný na prípravu školenia

Prezentácia so vstupnými informáciami - PPT, PC/notebook, dataprojektor, plátno. Notebooky alebo PC alebo aspoň tablety alebo telefóny pre účastníkov, Flipchart.

Vytlačené texty -text imaginárnej výzvy + text úloh (úlohy možno rozdeliť medzi účastníkov školenia podľa ich počtu).

Predpoklady (požiadavky na predchádzajúce skúsenosti cieľovej skupiny)

- Schopnosť používať internet na vyhľadávanie informácií.
- Dobré čitateľské schopnosti/orientácia v texte.
- Zručnosti v písaní (schopnosť formulovať jasné vety).
- Elementárna finančná gramotnosť.
- Základné tvorivé zručnosti.

Požiadavky na znalosti školiteľa: okrem dobrých prezentačných a facilitačných zručností by mal mať školiteľ vlastné skúsenosti so žiadosťami o granty a ideálne aj s riadením projektov.

- Oblasť/oblasť použitia vo vzťahu k začleňovaniu na trhu práce
- Orientácia v grantových možnostiach.
- Orientácia v textoch výziev.
- Príprava projektových žiadostí.
- Základy projektového a finančného riadenia.

Prezentácia školiteľa (pripravená v PPT) zahŕňajúca nasledujúce informácie a zadania úloh:

Kde hľadať zdroje?

- Miestne (obce, miestne podniky),
- Regionálne (regionálna rada, regionálne agentúry, regionálne obchodné komory, miestne akčné skupiny, nadácie)
- Národné (nadácie, fondy ESF, ministerstvá, agentúry a iné národné orgány)
- Európske (Erasmus, Európsky zbor solidarity, Nórske fondy, Interreg, AKTION a mnohé ďalšie v rôznych oblastiach: (<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities>))

Školiteľ prejde zdroje a ukáže príklady. Môže zapojiť účastníkov, aby sa podelili o niektoré príklady, ktoré poznajú.

ÚLOHA 1 - zadanie:

Nájdite aspoň jeden program, v ktorom by sa vaša organizácia mohla uchádzať o grant. Môžete pracovať s imaginárnou organizáciou: mimovládna organizácia, ktorá prevádzkuje rodinné centrum (aktivity pre rodičov a malé deti).

Individuálna/párová alebo skupinová práca - vyhľadávanie na internete - 30 minút + následná spätná väzba/diskusia. Školiteľ kladie otázky (ktoré sa môžu zobrazíť na obrazovke):

- Ako ste postupovali? Čo ste zadali do vyhľadávača?
- Našli ste nejaké "zastrešujúce stránky", ktoré združujú viacero typov grantových príležitostí? (Príklady pre CZ: www.dotaceeu.cz, <https://dotacni-noviny.cz/>, esfcr.cz, <https://bruselskalinka.cz/>, <https://www.dotaceonline.cz/neziskovky.html>.)
- Ak ste našli zaujímavý zdroj, uložili ste si ho?

ODPORÚČANIE PRE VZDELÁVATEĽA: Zaregistrujte sa, aby ste mohli "dostávať novinky" zo všetkých zaujímavých grantových stránok!

Predtým, ako sa zaregistrujete

Zvážte nasledujúce skutočnosti:

Vieme, čo chceme projektom dosiahnuť?

Máme dostatočné osobné kapacity alebo finančné zdroje na prípravu žiadosti?

Sme pripravení zvládnuť obrovskú administratívnu záťaž v prípade schválenia projektu? Máme na to kapacity? Sme pripravení absolvovať monitorovacie návštevy a audity zo strany darcu a/alebo iných orgánov (finančné úrady atď.).

Máme iné (jednoduchšie) možnosti financovania nášho projektu (prostredníctvom darov, platených služieb...)?

Školiteľ by mal predstaviť pozitíva a negatíva získania externých zdrojov (a môže otvoriť diskusiu).

Prípravné kroky:

Predtým, ako začnete vypracovávať žiadosť, **POZORNE SI PREČÍTAJTE VÝZVU** a skontrolujte si nasledujúce skutočnosti:

Je termín podania žiadosti realistický? Je výzva stále otvorená? Aké je obdobie realizácie projektu?

Je naša organizácia oprávnená podať žiadosť (právna forma, história, finančné možnosti)?

Môžeme splniť právne/administratívne požiadavky na podanie žiadosti (typicky mať elektronický podpis, registráciu dátovej schránky, zmluvu o bankovom účte, výročnú správu, mať registráciu v rôznych systémoch - kódy organizácií, registráciu v systéme na podávanie žiadostí).

Je váš pôvodný cieľ v súlade s cieľmi a podporovanými aktivitami a cieľovými skupinami definovanými vo výzve?

Aké sú finančné podmienky (koľko môžeme žiadať, aká je celková alokácia => úspešnosť; spolufinancovanie)?

Ako funguje proces hodnotenia (čas/ kvalita)?

Existujú nejaké požiadavky na partnerstvo?

Uvedené body sa môžu zobrazit' na obrazovke. Odporúča sa rozdelit' ich aspoň do dvoch slajdov PPT, aby boli čitateľné.

ÚLOHA 2 - Zadanie:

Zistite, či sa môžete uchádzať! Výzva na predkladanie návrhov mesta Gotham City bola otvorená dňa [VLOŽTE DÁTUM, KTORÉ PREDCHÁDZA 3 MESAČNÉMU DÁTUMU] a je otvorená do [VLOŽTE DÁTUM, KTORÉ PREDCHÁDZA 3 TÝŽDŇOVÉMU DÁTUMU].

POMÔŽETE ZACHRÁNIŤ MESTO?

Uvedený text zadania sa môže zobrazit' na obrazovke a môže byť podporený obrázkom Batmana (ale pozor na používanie licencovaných obrázkov - pri vyhľadávaní obrázku na Google môžete použiť nástroj "creative common license").

Školiteľ potom rozdá nasledujúci vytlačený text imaginárnej výzvy, ktorú zverejnilo mesto Gotham City:

Dátumy vo výzve by sa mali zodpovedajúcim spôsobom zmeniť (pozri odporúčanie vyššie):

Text výzvy v čiernej farbe sa vytlačí a rozdá účastníkom:

Mesto Gotham City vydáva výzvu na predkladanie návrhov: "Mesto priateľské k rodine"

1. august 2022 (dátum sa upraví)

Ciele výzvy: zabrániť súčasnej obrovskej vlne emigrácie mladých rodín z mesta Gotham City alebo ju zmierniť zlepšením miestnych služieb starostlivosti o deti a vzdelávania, a tak sa stať miestom priateľským k rodinám.

Cieľové skupiny: rodičia detí (do 15 rokov), deti (do 15 rokov).

Oprávnení žiadatelia: MSP, mimovládne organizácie, nadácie, samostatne zárobkovo činné osoby. Žiadatelia musia preukázať pôsobenie v oblasti služieb starostlivosti o deti v regióne Gotham minimálne 2 roky (preukazuje sa dvoma poslednými účtovnými zavierkami).

Neoprávnení žiadatelia: organizácie financované mestom, miestne orgány, úrady práce.

Dátum uverejnenia výzvy: augusta 2022 (upravuje sa - zodpovedá dátumu uvedenému v záhlaví výzvy)

Otvorenie prijímania žiadostí: septembra 2022 (bude upravený).

Konečný termín na predkladanie žiadostí: novembra 2022 (bude upravený)

Dĺžka projektu: 12 - 24 mesiacov.

Dátum začatia projektu: 1. august 2022 - 1. jún 2023.

Spôsob podania žiadosti: prostredníctvom systému: www.gothamcitygrants.cz (ide o imaginárnu adresu, nefunguje).

Aby sa žiadateľ mohol zaregistrovať v systéme, musí:

- mať identifikačné číslo organizácie,
- elektronický podpis štatutárneho zástupcu,
- poskytnúť zmluvu o bankovom účte,
- poskytnúť posledné dva účtovné výkazy za rok,
- poskytnúť úplný zoznam skutočných vlastníkov - získanie tohto zoznamu od súdu môže trvať až 30 pracovných dní. Organizácie, ktoré majú národnú dátovú schránku, môžu požiadať online a získať ju okamžite.

Podporované činnosti:

Časť A)

1. Inovatívne vzdelávacie programy pre rodičov,
2. inovatívne vzdelávacie programy pre deti,
3. inovatívne vzdelávacie programy pre rodičov a deti,
4. nákup vzdelávacích pomôcok,
5. rekonštrukcie priestorov menšieho rozsahu (nákup nábytku, vymaľovanie miestností...),

Oprávnená časť grantu A): 10.000 - 30.000 €

Časť B)

1. Rekonštrukcia budov na realizáciu vzdelávacích priestorov,
2. budovanie prírodných záhrad, ihrísk a priestorov pre vonkajšie vzdelávacie aktivity.

Oprávnený grant časť B): 10.000 - 250.000 €

Oprávnený grant pre kombináciu A + B = 280 000 €

Každá organizácia môže podať 1 projekt do časti A, do časti B alebo do oboch častí kombinujúcich všetky aktivity.

Celková alokácia na výzvu: 400.000 €

Aby sa organizácia mohla uchádzať o investície (časť B), musí:

- preukázať, že je vlastníkom budovy a pozemku (výpisom z katastra nehnuteľností).
- predložiť projektovú dokumentáciu stavby a/alebo projekt záhrady spolu so žiadosťou o projekt.

Oprávnené náklady:

Náklady na zamestnancov (koordinátor, lektori, opatrovatelia detí), služby: projektová dokumentácia pre investície (časť B), realizácia investícií, materiál na stavbu/záhradu.

Nepriame náklady: Nepriame náklady: 25 % priamych nákladov (režijné náklady = internet, telefón, energie, tlač, administratíva a účtovníctvo).

Obdobie oprávnených nákladov: augusta 2022 - 31. mája 2025.

Obdobie vykazovania: každých 6 mesiacov - správa o realizácii + finančná správa s podkladmi o všetkých priamych nákladoch.

Financovanie: 20 % predfinancovanie, priebežné platby pokrývajúce reálne výdavky na základe schválenia správ do výšky 80 % celkového grantu, záverečná platba - 20 % po schválení záverečnej správy.

Spolufinancovanie: MVO - 0 %.

Súkromné spoločnosti a samostatne zárobkovo činné osoby - 15 %.

Spôsob hodnotenia: postupné (na základe dátumu predloženia formulára žiadosti).

Partnerstvo nie je podporované.

Subdodávky sú oprávnené do výšky 40 % grantu v časti A) a do výšky 80 % grantu v časti B).

Spolu s uvedeným písomným znením výzvy dostanú účastníci v tlačenej forme jedno alebo viacero zadaní (zo zoznamu 1 - 7 nižšie), ktoré opisujú typ organizácie a ďalšie podmienky spolu s 3 nasledujúcimi otázkami. Odporúča sa individuálna práca alebo práca vo dvojiciach.

Účastníci majú pracovať s textom výzvy + úlohou (úlohami) a otázkami. Čas: cca 10 minút/každé zadanie.

Text úloh: Text úlohy: (odporúča sa skrátiť jednotlivé úlohy, pretože účastníci dostanú len tie, ktorými by sa mali zaoberať).

Výzvu na predkladanie návrhov ste našli dnes, 13. októbra 2022 (dátum by sa mal upraviť - pozri vyššie).

Pozrite si jej podrobnosti a zistite, či sa môžete prihlásiť:

1. Mimovládna organizácia so sídlom v Gothame. Pracuje s rodinami od roku 2015. Má prenajaté priestory, chce vybudovať nové ihrisko v záhrade a realizovať inovatívne outdoorové vzdelávacie programy pre občanov všetkých generácií.
2. Súkromný učiteľ angličtiny so sídlom v Gothame, ktorý má vlastné priestory na výučbu angličtiny pre školopovinné deti. S registráciou od roku 2015, ale kurzy prevádzkuje od 09/2021. Ochotná vytvoriť nové programy pre najmenšie deti, vymaľovať priestory a nakúpiť nové knihy.
3. Materská škola prevádzkovaná mestskou časťou "Gotham-West" ochotná vybudovať vonkajšiu triedu a prírodné ihrisko.
4. Mimovládna organizácia so sídlom v Gothame, ktorá pracuje s deťmi od roku 2015, má vlastné priestory, chce prebudovať záhradu na prírodný štýl a vybudovať vonkajšiu učebňu, kde budú prebiehať nové vzdelávacie programy pre deti a rodičov. Má však pripravený stavebný projekt. Nemá dátovú schránku.
5. Mimovládna organizácia so sídlom v Gothame, ktorá pracuje s deťmi od roku 2015, má vlastné priestory, je ochotná prebudovať záhradu na prírodný štýl a vybudovať vonkajšiu učebňu, kde budú prebiehať nové vzdelávacie programy pre deti a rodičov. Má dátovú schránku. Nemá pripravený projekt budovy. Predpokladané náklady na realizáciu projektu sú približne 260 000 €.
6. Mimovládna organizácia so sídlom v Gothame, ktorá pracuje s deťmi od roku 2015, má vlastné priestory, chce prebudovať záhradu na prírodný štýl a vybudovať vonkajšiu učebňu, kde budú prebiehať nové vzdelávacie programy pre deti a rodičov. Má dátovú schránku. Má pripravený stavebný projekt. Predpokladané náklady na realizáciu projektu sú 300 000 €.
7. MSP so sídlom v Gothame pracujúci s deťmi od roku 2015, ktorý má vlastné priestory, ochotný prebudovať záhradu na prírodný štýl a vybudovať vonkajšiu učebňu, kde budú prebiehať nové vzdelávacie programy pre deti a rodičov. Má dátovú schránku. Má pripravený stavebný projekt. Predpokladané náklady na realizáciu projektu sú 150 000 €.

Otázky pre účastníkov:

1. Je vaša organizácia a jej projekt oprávnený na podanie žiadosti?

A) Ak nie, prečo?

B) Ak áno, aké hlavné riziká vidíte? Rozhodli by ste sa podať žiadosť?

Keď sú účastníci pripravení, školiteľ ich požiada, aby prečítali svoje zadanie a odpovedali. Školiteľ skontroluje, či sú ich odpovede správne, a poskytne im spätnú väzbu.

Pozrite si zoznam správnych odpovedí uvedený nižšie:

Správne odpovede pre školiteľa:

1. Neoprávnené: prenájom priestorov, programy - nie pre všetky generácie!

2. Neoprávnené: registrácia, ale žiadne aktivity počas 2 rokov. Mali by myslieť aj na spolufinancovanie (15 %).
3. Neoprávnené - prevádzkované mestskou časťou = financované mestom
4. Oprávnené. Nemá však dátovú schránku a vydanie úplného zoznamu skutočných vlastníkov na súde môže trvať až 30 pracovných dní a zostáva len 11 pracovných dní.
5. Oprávnený: V prípade, že sa na základe zmluvy o prevode vlastníctva nehnuteľností zriaďovateľ rozhodne, že bude vykonávať činnosť v súlade s platnými právnymi predpismi, je oprávnený. Keďže však nemá pripravený stavebný projekt, bolo by mimoriadne náročné stihnúť termín a pripraviť včas formulár žiadosti. Okrem toho je očakávaný rozpočet pomerne vysoký a keďže žiadosti sa vyhodnocujú postupne, existuje veľké riziko, že na financovanie projektu nezostane dostatok zdrojov.
6. Oprávnené. Projekt však presahuje celkovú výšku oprávneného grantu (280 000 EUR). Organizácia by ho teda musela spolufinancovať alebo znížiť rozpočet.
7. Oprávnené. Pozor na 15 % spolufinancovanie! 22.500 €

Hneď po ukončení diskusie a objasnení všetkých otázok sa pokračuje v školení ďalšou úlohou.

Na obrazovke by sa mal zobrazit' nasledujúci text:

ÚLOHA 3 - zadanie:

Vypracujte vlastný projekt!

Hlavné zásady vypracovania projektu:

Ciele projektu musia reagovať na ciele výzvy;

Projekt musí reagovať na potreby cieľovej skupiny;

Ciele musia byť SMART (špecifické, merateľné, dosiahnuteľné, realistické, časovo ohraničené);

Každá aktivita musí viesť k merateľnému výsledku;

aktivity musia byť jasne definované a logicky prepojené;

rozpočet musí byť jasne definovaný.

Účastníci dostanú nasledujúce zadanie v tlačenej podobe a budú pracovať s podmienkami danými výzvou, ktorú už dostali:

Vypracujte vlastný projekt!

Predstavte si ideálnu situáciu:

Je 1. júl (dátum by sa mal prispôbiť vyššie uvedenej výzve mesta Gotham - mal by byť 1 mesiac pred dátumom zverejnenia výzvy) a vy viete, že 1. augusta bude zverejnená výzva na predkladanie projektov (dátum by sa mal prispôbiť tak, aby sa rovnal dátumu zverejnenia výzvy), ako vás informovala vaša mestská rada mesta Gotham o "získavaní noviniek" z jej webových stránok. Mestská rada už zrealizovala seminár pre budúcich žiadateľov, kde ste sa dozvedeli, aké aktivity budú podporené a aké požiadavky je potrebné splniť.

Ste správnu radou mimovládnej organizácie so sídlom v Gothame, ktorá pracuje s deťmi od roku 2015, má vlastné priestory, chce prebudovať záhradu na prírodný štýl a vybudovať vonkajšie ihrisko a vonkajšiu učebňu, kde budú prebiehať nové vzdelávacie programy (podporené projektom) pre deti a rodičov.

Spĺňa si všetky administratívne požiadavky.

Začínate s prípravou projektu:

Časť 1:

Viete, že budete musieť predložiť stavebný projekt, ktorý môže byť hradený z nákladov na projekt.

a) Môžete už požiadať architekta/projektanta, aby na tom začal pracovať?

Správna odpoveď: Áno, môžete začať pracovať s architektom alebo projektantom, čo sa aj odporúča, aby ste mohli predložiť žiadosť čo najskôr po otvorení výzvy, t. j. v ideálnom prípade 1. septembra.

b) Kedy mu/jej za to môžete zaplatiť?

Architektovi/projektantovi nemôžete zaplatiť skôr ako 1. augusta 2022, keď sa začína obdobie oprávnenosti nákladov na projekt. Musíte však vedieť, že ak by projekt nebol schválený, museli by ste tieto náklady uhradiť sami. Po druhé, musíte vedieť, že prvú platbu by ste dostali vo výške 20 % celkového rozpočtu projektu. Takže v každom prípade bude potrebné nejaké predfinancovanie z vlastných zdrojov (alebo t. j. prostredníctvom úveru), čo môže byť pre mimovládnu organizáciu problematické.

c) Aká bude maximálna suma, ktorú môžete investovať v časti B)?

Do časti B môžete investovať až 250 000 EUR, ale pozor, celková alokácia výzvy je len 400 000 EUR, takže ak by ste žiadali maximálnu sumu, t. j. 280 000 EUR na časť A + B, museli by ste žiadosť predložiť ako jedna z prvých organizácií, aby ste mali šancu uspieť. Okrem toho si opäť dajte pozor na svoje finančné možnosti - museli by ste vopred financovať

obrovskú sumu peňazí až do ukončenia projektu a vyplatenia zostatku.

Časť 2:

Odpovedzte na tieto otázky formulára žiadosti:

Odporúča sa práca v skupine alebo vo dvojici. Každý náčrt projektu by mal byť vypracovaný v rozsahu 30 - 60 minút. Účastníci majú potom svoj projekt predstaviť ostatným. Školiteľ si robí poznámky na flipchart, kontroluje, či boli splnené pravidlá výzvy, a poskytuje spätnú väzbu.

1.) Aké sú ciele vášho projektu?

Ciele by mali súvisieť s cieľmi výzvy s použitím rovnakej alebo podobnej formulácie - t. j.:

"Cieľom projektu je zabrániť alebo znížiť súčasnú obrovskú vlnu emigrácie mladých rodín z mesta Gotham City zlepšením miestnych služieb starostlivosti o deti a vzdelávania, aby sa stalo miestom priateľským k rodinám."

Potom by mali byť ciele jasne definované s použitím metódy SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timely) - t. j. mali by obsahovať konkrétny počet podporených osôb

(rodičov + detí) oboma časťami aktivít; počet, typ a trvanie plánovaných vzdelávacích kurzov + počet ich účastníkov. štvorcové metre prestavanej záhrady + počet kusov a typy zariadenia + opis jeho použitia a nevyhnutnosti na účely projektu.

2.) Aké sú jeho cieľové skupiny a ich potreby?

Cieľové skupiny musia opäť zodpovedať skupinám uvedeným vo výzve. T. j. rodičia detí (do 15 rokov), deti (do 15 rokov); avšak cieľová skupina sa tu môžu zúžiť (t. j. deti do 7 rokov a ich rodičia). Potom je potrebné jasne definovať a podľa možnosti podložiť niektorými štatistickými údajmi. T. j.: výskum vykonaný ... uverejnený na ... ukázal, že deti, ktoré sa učia vonku, sú menej často choré, alebo ... rodiny, ktoré majú vo svojom okrese dobré ihriská /a alebo ihriská dobre dostupné, majú tendenciu sa zo svojich miest neodšťahovať ... alebo niečo podobné. Potom je potrebné uviesť, aká veľká je cieľová skupina a koľkým ľuďom bude projekt prospešný.

3.) Prečo by ho malo financovať mesto Gotham?

Tu je potrebné nájsť argumenty, prečo je pre mesto výhodné financovať váš projekt - t. j. spustením programov a rekonštrukciou ihriska prilákate XY rodín a zabránite ich emigrácii z mesta.

4.) Aké aktivity budete realizovať? Aké budú ich výsledky?

Pre lepšiu orientáciu sa odporúča aktivity očíslovať. Aktivity by mali odrážať podporované činnosti definované vo výzve, ale môžu byť rozdelené na viac častí.

Príklad: V rámci projektu je možné realizovať napr:

Aktivita A1 - Inovatívne vzdelávacie programy pre rodičov - kurzy latinského jazyka s rodenými hovorcami. Každý kurz XY hodín, XY účastníkov.

Aktivita A2 - Inovatívne vzdelávacie programy pre deti - environmentálne aktivity v špinavom meste - XY hodín, XY detí vo veku ...

Aktivita A3. Inovatívne vzdelávacie programy pre rodičov a deti - tanec rodičov a ich detí vo veku XY rokov v blate, XY hodín, XY rodičov, XY detí.

Nezabudnite, že každá aktivita by mala mať svoj definovaný výsledok a spôsob preukázania (dokumentácie) - t. j. zoznam účastníkov, fotografie ...

Pozor, vo výzve sa uvádzajú inovatívne kurzy, takže aj keď chcete realizovať niektoré bežné kurzy, ktoré už existujú, musíte nájsť spôsob, ako ich opísať, aby boli vnímané ako inovatívne.

5.) Časový harmonogram

Odporúča sa zahrnúť časové informácie do vyššie uvedených častí (ciele a aktivity). V tejto časti je dobré vložiť informácie do prílohy - vytvorenie Ganttovho diagramu. V tejto časti aplikácie teda vložíte len vetu, že časový plán je priložený ako príloha XY.

6.) Rozpočet

Rozpočet musí odrážať každú aktivitu projektu a jej detaily. Musí byť jasné, ako boli počítané čísla. t. j.: personálne náklady: koordinátor projektu = hrubá mzda x počet mesiacov odpracovaných na projekte.

Školitelia: počet hodín školenia + hodiny na prípravu x hodinová sadzba.

Rekonštrukcia záhrady: vypracovanie projektu, materiál (zemina, kamene, drevo ... váhy x ceny), nákup vybavenia - každý typ - počet kusov x cena...).

Nepriame náklady zvyčajne nie je potrebné podrobne popisovať, ale je potrebné ich započítať do celkovej sumy rozpočtu. Nepriame náklady zvyčajne zahŕňajú administratívu, internet, telefón, kopírovanie, účtovníctvo...). V tomto prípade sa vypočítajú ako 25 % celkových priamych nákladov.

Záverečné odporúčanie: Projekt musí byť vo všeobecnosti jasný, dobre štruktúrovaný a musí dobre odrážať podmienky uvedené vo výzve. Dĺžka textov je zvyčajne obmedzená systémom, preto je potrebné byť stručný. Nie je problém, ak sa niektoré podstatné informácie uvádzajú viackrát v rôznych častiach žiadosti.

Na záver, pre ukončenie v dobrej nálade po náročnom školení, môže školiteľ účastníkom zablahoželať a podporiť ich, t. j. zobrazit' obrazovku s obrázkom Batmana a titulkom: "SI PROJEKTOVÝ SUPERHRDINA!" :-)

Podnikanie žien v EÚ

Školiteľ a organizácia, webová stránka organizácie:

KATARÍNA SERINOVÁ

www.podnikave-zeny.sk

Ciele školenia - kompetencie, zručnosti, schopnosti, ktoré sa majú posilniť

Zdieľať základné informácie o typoch podnikov a naučiť sa, ako založiť nový podnik

Metóda použitá pri školení

prezentácia, skupinová diskusia

Ako založiť nový podnik - podnikateľský plán: Praktický príklad, ako vytvoriť dobrý podnikateľský plán krok za krokom s vysvetlením jednotlivých fáz

Cieľová skupina

Matky na materskej dovolenke, nezamestnaní, verejnosť

Vybavenie, materiál potrebný na prípravu školenia

Poznámkový blok, internet, dotazník

Predpoklady (požiadavky na predchádzajúce skúsenosti cieľovej skupiny)

základné ekonomické znalosti, základné právne znalosti, základné analytické schopnosti

Oblasť/oblasť použitia vo vzťahu k začleneniu na trh práce

Odkazy:

Ženské podniky v EÚ a otázky ľudských zdrojov

O čom je podnikanie?

O čom je v skutočnosti podnikanie? Mnohí odpovedia jednoznačne: "O peniazoch".

Nemyslím si, že je to len o peniazoch. Otvoriť si vlastný podnik alebo spoločnosť znamená prijať určitý životný štýl, prevziať plnú zodpovednosť za seba a svoje konanie a získať uspokojenie z dobre vykonanej práce. Na konci úsilia má podnikateľ peniaze na život a spokojných klientov, ktorí si kúpili váš výrobok alebo prijali vašu službu. Práve o tom je podnikanie: o sebarealizácii, slobodom rozhodovaní, práci vykonávanej s radosťou a, áno samozrejme aj o peniazoch.

ČO hovorí legislatíva o podnikaní:

Podnikaním sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku.

Bola by som dobrá podnikateľka?

Každý si myslí, že každý môže začať podnikat' a že úspech čaká na každého. Nie je to úplne tak. Podnikanie si vyžaduje veľa úsilia, schopnosť rozhodovať sa pri nedostatku informácií, v neistote, či je rozhodnutie správne alebo nie. Otestujte sa, či máte predpoklady stať sa úspešným podnikateľom. Samozrejme, nejde o vedecký test, ale môže vám ukázať oblasti, ktoré je potrebné zlepšiť, aby vás podnikanie bavilo a nebolo pre vás utrpením.

Mám predpoklady stať sa úspešným podnikateľom?

Označte odpoveď, ktorá vás najlepšie vystihuje.

1. Aký je môj postoj k riziku? Dokážem podstúpiť riziko?

- a) Za žiadnych okolností. Vždy sa snažím vyhnúť riziku. (1)
- b) Ak je to nevyhnutné, tak áno, ale nemám z toho dobrý pocit a riziku sa vyhnem. (2)
- c) Riziko znášam bez problémov, vôbec ma netrápi. (3)
- d) Riziko? To je moje druhé meno. Bez rizika nie je zisk. (4)

2. Akú úlohu zohráva vaša intuícia pri rozhodovaní? Dôverujete svojej intuícii?

- a) Nikdy. Moja intuícia sa mýli a nespolieham sa na ňu. (1)
- b) Niekedy sa na intuíciu spolieham, ale nie je to pravidlom. (2)
- c) Vo väčšine prípadov mi intuícia dobre pomáha a spolieham sa na ňu. (3)
- d) Na svoju intuíciu sa spolieham vždy. (4)

3. Ako spravujete svoje financie?

- a) Mám dokonalý prehľad o svojich výdavkoch a vždy viem, koľko mám na účte. (4)
- b) Mám dobrý prehľad o svojich výdavkoch. (3)
- c) Snažím sa hospodáriť so svojimi peniazmi, ale niekedy neviem, či moje financie pokryjú všetky moje výdavky. (2)
- d) Peniaze míňam priebežne podľa toho, ako prichádzajú a odchádzajú. (1)

4. Ste súťaživý typ bez ohľadu na to, či ide o prácu alebo súkromný život?

- a) Jednoznačne, vždy musím vyniknúť. (4)
- b) Väčšinou áno, robím všetko pre to, aby som vyhral. (3)
- c) Príležitostne. Záleží na tom, či mi na tom naozaj záleží, alebo nie. (2)
- d) Vôbec mi nezáleží na tom, či vyhrám alebo prehrám. (1)

5. Veci nejdú tak, ako ste očakávali, čo urobíte?

a) Starostlivo premýšľam o situácii, zvažujem príčiny a dôsledky

a nájdem východisko. (4)

b) Pokúsim sa pozbierať sily a skúsim to znova. (3)

c) Upadám do depresie, hnevám sa na seba, na iných ľudí alebo na celý svet. (2)

d) Cítim sa porazený a nechám to tak. Vzdám sa. (1)

6. Ako sa vyrovnávate s prekážkami a problémami?

a) Vyberám si cestu bez prekážok a problémov. (1)

b) O riešení budem uvažovať len vtedy, ak nemám iné východisko. (2)

c) Obvykle sa prekážkam a problémom postavím čelom a nájdem riešenie. (3)

d) Problémy a prekážky neexistujú, sú to len zastávky na ceste k úspechu. (4)

7. Svoj cieľ si plním ...

a) Označujem si aj malé kroky, ktoré vedú k splneniu môjho cieľa. (4)

b) V mysli si predstavujem sériu krokov, ktorými dosiahnem svoj cieľ. (3)

c) Predstavujem si, ako dosiahnem svoj cieľ, ale ak ho nakoniec nedosiahnem, tak ho dosiahnem,

nerobím si s tým starosti. (2)

d) Snažím sa o to už nejaký čas, ale od začiatku viem, že dosiahnutie cieľov nepatrí medzi moje silné stránky. (1)

8. Dokážem si zorganizovať čas...

a) dokonale, vždy urobím to, čo som si naplánoval. (4)

b) veľmi dobre, aj keď niektoré dni nie sú stopercentné. (3)

c) dosť zle. Rozčuľuje ma plánovať, ako strávim svoj čas. (2)

d) vôbec nie. Vždy robím niečo iné, ako som pôvodne chcel. (1)

9. Úspech alebo neúspech je...

- a) otázkou šťastia a je úplne mimo mňa. (1)
- b) vec, ktorá závisí viac od okolností a šťastia než odo mňa. (2)
- c) čiastočne v mojich rukách, ale ak nemám šťastie, nemôžem urobiť nič. (3)
- d) úplne v mojich rukách. (4)

10. Pri rozhodovaní...

- a) zvažujem všetky možnosti a rozhodujem sa. (4)
- b) Poradím sa s kolegami alebo priateľmi a potom sa rozhodnem. (3)
- c) Rozhodujem sa rýchlo bez zváženia možností. Urobím to, čo mi napadne mi napadne ako prvé. (2)
- d) Stále váham, pokiaľ ma okolnosti nedonútia urobiť rozhodnutie. (1)

11. Podnikám už šesť mesiacov a stále sa mi nedarí zarobiť peniaze. Čo budem robiť?

- a) Určite sa nevzdám a budem pokračovať, pretože verím vo svoj produkt. (4)
- b) Budem sa stále snažiť, ale pokúsim sa získať peniaze aj z iných zdrojov. (3)
- c) Vzdám sa a radšej si nájdem prácu. (2)
- d) Nič. Budem v depresii. (1)

12. Určite mám predpoklady na podnikanie, pretože...

- a) Už som v minulosti začal/a s aktivitami, ktoré boli úspešné. (4)
- b) Zistil som, že v mojom okolí bude o môj produkt záujem. (3)
- c) Vedel som, ako dobre riadiť iných ľudí v mojej práci. (2)
- d) moja matka mi povedala, že by som mal začať podnikat'. (1)

TESTOVACIA ŠKÁLA:

(37-48 bodov) **Bola by škoda nezačať budovať vlastnú spoločnosť**

Je zrejmé, že v podnikaní využijete svoj potenciál, poradíte si v každej situácii a vaše schopnosti, časový manažment a pozitívny prístup sú predpokladom úspešného podnikania. V podnikaní je dôležitá tvrdá práca a rozvíjanie vašich silných stránok. Obklopte sa ľuďmi, ktorí vyvážia vaše slabé stránky, a úspech je takmer zaručený.

(25 - 36 bodov) **Predpoklady tu sú, ale stále vám niečo chýba**

Určite máte niekoľko schopností a vlastností, vďaka ktorým môžete úspešným podnikateľom. Bez disciplíny to však nepôjde, teda bez zlepšenia vašej disciplíny. Pozrite sa na odpovede, v ktorých ste získali najmenej bodov, a zamyslite sa nad tým, ako by ste mohli zlepšiť svoje postoje alebo zručnosti.

(12-24 bodov) **Podnikanie vám neprinesie uspokojenie**

Nie každý môže byť podnikateľom, rovnako ako nie každý môže byť manažérom alebo vedcom. Ak naozaj chcete začať podnikat', najprv pracujte na svojej disciplíne, zručnostiach a schopnostiach. Inšpirujte sa príbehmi úspešných podnikateľov alebo navštívte kurzy podnikania. Existuje veľa možností, ale je jasné, že ak nechcete znášať riziko neistoty zárobku, zostaňte vynikajúcim zamestnancom.

Boli by ste úspešným podnikateľom?

Formy podnikania

Zopár dôležitých faktov o podnikaní heslovito:

Oprávnenie na podnikanie (živnosť) - na vlastné meno

Registrovaná na úrade, vždy na vlastné meno, na vlastnú adresu, dá sa založiť za jeden deň

Ide o voľné živnostenské oprávnenie alebo musíte mať certifikát alebo vzdelanie v špecifických zručnostiach, napr. na otvorenie vlastnej pekárne musíte mať vzdelanie v odbore pekáč

Na začiatku podnikania nie je potrebný žiadny základný kapitál

Príjmy sú súkromnými peniazmi podnikateľa a môžu sa použiť na osobnú spotrebu

Paušálne výdavky a možnosť zvoliť si formu vedenia účtovníctva

Ručenie za záväzky celým majetkom vrátane osobného

V prípade vyšších príjmov pomerne vysoké zaťaženie sociálnym (33,15 %) a zdravotným poisťovním (14 %)

Sociálne a zdravotné poisťovanie sa musí platiť počas celého roka bez ohľadu na úspešnosť podnikania

Zodpovednosť za dlhy až do smrti alebo konkurzu

Živnostník na voľnej nohe

Zvyčajne má zmluvy na dobu určitú v špecifických zamestnaniach, napr. v IT, na Slovensku nie je legislatívne uvedená forma

Spoločnosť s ručením obmedzeným (s.r.o.)

Veľmi obľúbená forma podnikania, pomerne jednoduché založenie, komplikovanejšie zrušenie živnosti

Obmedzená/žiadna zodpovednosť za záväzky spoločnosti voči spoločníkom/majiteľom

Možnosť optimalizácie daňového a odvodového zaťaženia - dividendy

Relatívne nízke základné imanie 5000,- € (akciová spoločnosť 25 000,- €)

Spoločnosť s ručením obmedzeným môže založiť aj jedna osoba

Nutnosť vypracovať kvalitnú zakladateľskú listinu

Zložitejšie zrušenie spoločnosti

Peniaze spoločnosti nepatria majiteľovi/spoločníkovi ani konateľom

Povinnosť viesť podvojnú účtovníctvo

Akciová spoločnosť (a.s.)

Základné imanie je 25 000 €, pre začiatočníkov v podnikaní to nie je vhodná forma

Nezisková organizácia

Je možné podnikat' v neziskovej organizácii, ale môže to byť hlavný cieľ

Zisk sa musí použiť na hlavnú činnosť

Ako pripraviť svoje nové podnikanie

Podnikateľský plán je výborným nástrojom na objasnenie myšlienky vášho podnikania. Nemusí byť graficky znázornený, pokiaľ ho nechcete prezentovať potenciálnemu investorovi, ale musí spĺňať určité kritériá, aby bol informatívny. Rovnako sa nemusíte intenzívne venovať všetkým jeho častiam, možno niektoré nie sú pre váš typ podnikania podstatné, napr. ak si chcete otvoriť poradenskú spoločnosť, nemusíte podrobne uvádzať počítačové vybavenie alebo cenu stoličiek, ale dôležitá bude kalkulácia ceny za vaše služby, umiestnenie kancelárie a štýl práce. Aké informácie teda obsahuje užitočný podnikateľský plán?

Časti podnikateľského plánu:

1. Zhrnutie
2. História spoločnosti
3. Výrobok
4. Trh a konkurencia
5. Marketing a predaj
6. Plán organizácie
7. Finančný plán
8. Dokumenty a ďalšie informácie

1. **Zhrnutie** - obsahuje hlavné myšlienky a podstatné informácie z celého podnikateľského plánu, poskytuje základný obraz o podniku. Píše sa vždy ako posledná časť, keď je celý plán hotový. Ak píšete plán pre potenciálneho investora alebo banku, zhrnutie je najdôležitejšou časťou plánu a rozhodne o tom, či sa investor bude plánom zaoberať podrobnejšie alebo nie. Ak takýto zámer nemáte, zhrnutie môžete vypracovať v bodoch.

Aby ste mali prehľad o základných otázkach a potrebách nového podniku, alebo ho môžete spracovať do podoby "Zoznam úloh tzv. To DO LIST- musí sa spraviť", čiže " Musí sa opraviť". A s radosťou si odškrtnite jednotlivé vybavené položky v novej firme.

2. **História firmy** - na prvý pohľad sa môže zdať, že ide o zvláštnu časť, keďže začínate podnikat', ale je dobré si ujasniť, prečo chcete začať podnikat' a čo bolo impulzom, motiváciou, aby ste vôbec začali uvažovať o vlastnej firme. Po čase vás to možno bude baviť, ale skôr vám to pri prekonávaní prekážok pripomenie, prečo to všetko robíte. Tu je dobré spomenúť, od ktorých kľúčových ľudí bude podnik závisieť. Nezabudnite na seba a uveďte tu svoje predpoklady pre podnikanie, silné stránky a zručnosti.

3. **Produkt** (čo) - veľmi dôležitá časť plánu, v ktorej opíšete, čo budete robiť. Aký výrobok budete predávať? Akú službu budete poskytovať? Čím presne sa váš produkt líši od produktov konkurencie? Prečo by si zákazníci mali kúpiť vaše služby? Koľko to bude stáť? Kto bude mať prospech? Po vypracovaní tejto časti by ste mali mať jasno v tom, čo budete zákazníkom ponúkať.

Teraz už presne viete, čo budete predávať. Budete musieť dodávať materiál? Viete, kto vám ho bude dodávať a za aké ceny? Sú dodávatelia zo zahraničia? Môžete sa zásobiť alebo musia byť dodávky priebežné? Ohrozi to vaše podnikanie, napr. uzavretie hraníc na dlhšie obdobie? Aké budú dodacie lehoty? Musíte myslieť aj na logistiku a byť konkrétni.

Mali by ste poznať svojho budúceho zákazníka: PRE KOHO je produkt určený (vek do 30 rokov, ženy alebo muži, dôchodcovia atď.). Pomôcť vám v tom môžu štatistiky o správaní a spotrebe zákazníkov v určitej oblasti, napr. prostredníctvom webovej stránky www.statistics.sk, kde nájdete informácie o celkovom nákupnom správaní spotrebiteľov. Alebo môžete urobiť malý prieskum medzi priateľmi a známymi na sociálnej sieti, ako by sa im páčil potenciálny nový výrobok alebo služba.

Predstavte si, ako vyzerá Váš ideálny zákazník, kedy nakupuje, ako vníma cenu (napr. príliš nízka cena je podozrivá pre určitú skupinu zákazníkov, ktorí si môžu myslieť, že nejde o kvalitný výrobok) a najmä, kde ho môžete nájsť.

- *Je ideálnym zákazníkom matka s deťmi do 7 rokov?*
- *Alebo slobodný bezdetný muž po tridsiatke?*
- *Kde sú vaši zákazníci a kde ich môžete osloviť s obchodnou ponukou?*
- *Kedy je správny čas osloviť ich s ponukou?*

To sú kľúčové otázky, ktoré vám pomôžu od začiatku nastaviť správnu stratégiu predaja. Osobne považujem túto časť podnikateľského plánu, okrem časti o financiách, za kľúčovú.

4. **Trhové prostredie a konkurencia** - platí, že ak dvaja robia to isté, nikdy to nie je rovnaké. Ak chcete vedieť, kto ponúka podobné služby alebo výrobky ako vy, je potrebné urobiť prieskum trhu a zistiť, kto je vašou konkurenciou. Nepodliehajte panike, prieskum trhu nemusí byť štatistická vzorka 1 000 respondentov a nemusí stáť tisíce. Ak uvažujete o otvorení napr. kadernického salónu v oblasti, kde žijete, musíte zistiť, koľko kadernických salónov je vo vašom okolí. Je dosť možné, že tretí kadernický salón na tej istej ulici sa neuživí, ale možno o päť ulíc ďalej nie je žiadny, ktorý by bol vhodný. Verím, že ak o svojom podnikaní uvažujete už nejaký čas, máte zmapovaných svojich konkurentov a už ste ich navštívili a urobili "mystery shopping", teda po slovensky "pozreli ste sa, ako to robí Ján". A rozhodli ste sa, že to budete robiť trochu inak a lepšie. V tom spočíva čaro konkurencie.

5. **Marketing a predaj** - kto nepredáva, nezarába, to je základné pravidlo v podnikaní. V časti Produkt ste si ujasnili, čo budete predávať a kto je váš zákazník, a v tejto časti si musíte ujasniť, AKO budete predávať. Ako sa váš zákazník dozvie o vašom výrobku? Letáky, rozhlasová reklama, odporúčania známych, sociálne siete, záujmové združenia zamerané na nadväzovanie

kontaktov alebo vlastné databázy s kontaktmi? Aká je cena vášho výrobku? Budete poskytovať množstevné alebo iné zľavy? Nevydávajte sa cestou nízkych cien alebo sa nesnažte konkurovať len cenou, to nemá dlhodobú perspektívu. Môžete sa pokúsiť ponúknuť druhý tovar so zľavou alebo balíky výrobkov so zvýhodnenou cenou, prípadne pripraviť pre kupujúcich "šťastnú hodinu" alebo im dať kupón so zľavou na ďalší nákup. Všetko, čo zákazníka povzbudí k nákupu, je vítané. V tomto bode si tiež musíte ujasniť, ako budete prijímať a vybavovať objednávky, ako budete distribuovať svoj výrobok zákazníkovi, ako sa k nemu dostane, aké budú dodacie lehoty.

6. Organizačný plán - jednoducho načrtnite, ako budete organizovať svoje podnikanie. Potrebujete špecialistu alebo zodpovednú osobu? Kto to bude? Ako budete komunikovať, kto bude mať rozhodovacie právomoci. Budete mať predajňu? Aké budú otváracie hodiny? Ako sa dostanete do predajne? Predstavte si, že váš podnik už existuje. Ako bude vyzeráť typický obchodný deň?

7. Finančný plán - veľmi dôležitá súčasť podnikateľského plánu. Musíte mať prehľad o tom, koľko peňazí potrebujete na rozbehnutie a prevádzku podniku: či už poskytujete služby alebo výrobky, o nič neprídete. Mali by ste si urobiť zoznam všetkého, čo potrebujete na začatie podnikania, podľa jednotlivých položiek, ako sú stroje, materiál (druh a množstvo), pomocný materiál, webová stránka a doména, počítače, tlačiareň, kancelárske potreby atď. Potom musíte odhadnúť položky, ktoré budete musieť platiť každý mesiac, ako je nájomné, mzdy zamestnancov, ak ich máte, zásoby materiálu, prípadne všetky licenčné poplatky atď. Prepočítajte ročné položky na jeden mesiac. Takto veľmi ľahko zistíte, koľko musíte zarobiť, aby ste pokryli minimálne výdavky. Samozrejme, aj vy musíte niečo zarobiť, to znamená, že objem nákladov po prepočte na jednotku vášho výrobku by mal byť hranicou, pod ktorú nesmiete za žiadnych okolností znížiť cenu vášho výrobku. Keď predávate výrobky za túto hraničnú cenu, platíte len náklady. Naozaj nemusíte začať podnikáť, radšej si nájdite prácu a rozvíjajte činnosť ako hobby.

V ďalšej časti si naplánujte predaj, t. j. koľko kusov vášho výrobku musíte predáť za jednotku času, napr. za mesiac, aby ste zaplatili náklady a zarobili peniaze, t. j. vypočítate si maržu (napr. 5 - 10 % - 15 %) k nákladom. V časti Výrobok ste definovali cenu svojich výrobkov. V tejto časti si musíte ujasniť, koľko musíte predáť, to znamená, že sumu nákladov zvýšenú o ziskovú maržu vydélite cenou výrobku.

Nesmiete zabudnúť ani na cash flow. Ako sme už povedali, vystavenie faktúry sa automaticky nerovná príjmu na váš účet alebo do pokladne. Medzi vystavením faktúry a jej skutočnou úhradou vždy existuje časový posun. Musíte brať do úvahy výdavky, ako sú mzdy, platby zákazníkom a platenie daní, či už DPH alebo dane z príjmu, prípadne iných daní, ktoré súvisia s vašim podnikaním. A tie platíte v priebehu času. To znamená, že peniaze na ich úhradu musíte reálne mať v čase výplaty miezd, ako aj na úhradu faktúr od dodávateľov minimálne v čase ich splatnosti.

8. Dokumenty a prílohy - je časť, ktorá obsahuje ďalšie informácie o podniku. Je nevyhnutná v prípade, že plán netvoríte pre seba, ale chcete ho predložiť investorovi, banke alebo inej inštitúcii, ktorú žiadate o investíciu. Obsahuje finančné výkazy, certifikáty alebo prieskumy, štúdie, cenové ponuky a ďalšie dokumenty, ktoré by mali investora presvedčiť o reálnosti vášho zámeru.

Ak ste sa dostali až sem, máte predstavu o svojom podnikaní, o tom, čo chcete predávať, kto je váš potenciálny zákazník a ako budete svoj produkt predávať. Dobrý pocit z dobre vykonanej práce naplnia dušu, ale nie žalúdok, takže ste si prepočítali, ako veľa musíte predáť, aby ste

zarobili a uživili sa. Gratulujeme. Teraz si už len musíte vybrať správnu formu podnikania a nový príbeh úspechu je na svete.

Využitie talentu

Školiteľ a organizácia, webová stránka organizácie:

PETRA LAKTIŠOVÁ, profesionálny coach, mediátorka a konzultantka Lumina Learning

www.petalaktisova.sk, www.outdoorcoaching.sk

Hlavné ciele tréningu - kompetencie, zručnosti a schopnosti, ktoré treba posilniť

Vylepšenie sebapoznania

Uvedomenie si vlastného talentu, preferencie a svojej komplexnej osobnosti

Zlepšenie sociálnych zručností

Umožnenie jasnej komunikácie

Rozpoznanie osobnostnej črty druhých a budovanie si s nimi vzťah

Podporenie efektívnej práce tímu

Metóda používaná pri školení

Komunikačné metódy, skupinová diskusia/prezentácia, prednášky, reflexia, samostatná práca, inovatívna psychometria Lumina Spark.

Cieľová skupina

Táto metóda je vhodná pre akúkoľvek cieľovú skupinu v súvislosti s cieľom, ktorý má cieľová skupina dosiahnuť. Táto metóda môže byť použitá v súvislosti s rôznymi cieľmi/témami, napr.:

- mäkké zručnosti
- vzťahy
- noví podnikatelia
- hľadanie novej práce
- spolupráca
- komunikácia
- riadenie zmien
- vedenie
- krízový manažment a odolnosť

Vybavenie, materiál potrebný na prípravu školenia

Dotazník príslušného osobnostného testu (Lumina Learning, DISC, Insights atď.), pracovné listy

Predpoklady (požiadavky na predchádzajúce skúsenosti cieľovej skupiny)

Záleží od cieľa/tematiky. Vo všeobecnosti sa nevyžaduje žiadna podmienka.

Doména/oblasť aplikácie vo vzťahu k inklúzii na trhu práce

Vyjednávanie o mzde, pohovor, písanie žiadosti, písanie životopisu

Linky:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1326&langId=en>

Obsah:

Pred začatím používania tejto metódy sa odporúča dozvedieť sa viac o psychologických teóriách BIG5, aby ste porozumeli nástroju, s ktorým pracujete a boli schopní interpretovať všetky vlastnosti a uviesť konkrétne príklady pre každú vlastnosť, aby účastník dobre porozumel.

Teória osobnostných črt veľkej päťky identifikuje päť faktorov:

- otvorenosť voči skúsenostiam (vynaliezavý/zvedavý vs. konzistentný/opatrný)
- svedomitosť (efektívna/organizovaná vs. extravagantná/nedbalá)
- extravergia (odchádzajúca/energická vs. osamelá/rezervovaná)
- ústretovosť (priateľský/súcitný vs. kritický/racionálny)
- neurotizmus (citlivý/nervózny vs. odolný/sebavedomý)

Na základe psychologických teórií BIG5 existujú rôzne metódy osobnostných testov, ktoré pomáhajú ľuďom zlepšiť ich sebavedomie a sebaopoznanie. Niektoré testy sú bezplatné (napr. <https://www.truity.com/test/big-five-personality-test>, <https://www.tonyrobbins.com/disc/>), niektoré sú dostupné len prostredníctvom certifikovaného konzultanta (napr. je metodika Lumina Spark, ktorá bola použitá na workshope WOWIT).

Tieto metódy pracujú so 4 základnými farbami typov osobnosti:

Červení sú extrovertní myslitelia. Ich prednosti sú objektívne myslenie, schopnosť oddeliť úlohy od medziľudských vzťahov a sú konkurencieschopní. Ich motto je: Urobme to hneď. V dobrý deň sú červení ľudia odhodlaní dosiahnuť všetky výsledky. Sú dobrí v riadení tímu na základe pokynov.

Stresové situácie u červených ľudí vznikajú kvôli nedostatočnej sústredenosti alebo pri dlhotrvajúcom rozhodovaní sa. Keď červení ľudia zažívajú stres, sú netrpezliví, mrzutí alebo dokonca agresívni. Je dôležité im dať kontrolu, prijať rozhodnutie (alebo dokonca ich nechať, aby samostatne vykonali prácu).

Žltí ľudia sú extrovertní „hmatatelia“. V porovnaní s červenými ľuďmi sú viac osobne zapojení do rozhodnutí, ktoré prijímajú a sú dobrí v motivovaní ostatných. Ich mottom je: Urobme to spolu. V dobrý deň vedú motivovať ostatných svojím nadšením.

Žltí ľudia zažívajú stres, keď sú obmedzení vo svojej flexibilitate, keď neexistuje interakcia alebo možnosť baviť sa. Žltí ľudia reagujú na stres prehnanou odozvou alebo sa snažia presadiť svoje myšlienky mnohými argumentmi. Aby sa z tejto situácie žltí ľudia dostali, musia dostať priestor na pohyb, alebo ich môžete jednoducho rozptýliť zmenou témy.

Zelení ľudia sú introvertní „hmatatelia“. Usilujú sa v neformálnom prostredí a sú to kolegovia, ktorí sa starajú o to, aby vzťahy medzi členmi tímu boli v poriadku. Ich motto je: Robme to opatrne. V dobrý deň sú trpezliví, uvoľnení, povzbudzujúci a radi sa podelia o informácie.

Zelení ľudia zažívajú stres, keď sa s ľuďmi zaobchádza nespravodlivo, keď sú ohrozené hodnoty alebo keď sú v časovej tiesni. Na stres reagujú tvrdohlavosťou, odporom alebo ústupom od rozhovoru. Ak chcete pomôcť zeleným ľuďom dostať sa zo stresovej situácie, musíte si pomocou osobného kontaktu vrátiť medziľudskú dôveru.

Modrý ľudia, štvrtý a posledný typ osobnosti, sú introvertní myslitelia orientovaní na úlohy. Sú silní v dodržiavaní procesov a štandardov a zvyčajne sú silní v analytike a majú zmysel pre

detail. Ich motto je: Urobme to správne. V dobrý deň sú modrí ľudia formálni, precízni, opatrní a kladú veľa otázok.

Modrí ľudia zažívajú stres, keď si myslia, že bude dodaná zlá práca, chýbajú informácie alebo keď sú úlohy uponáhľané. Na tento stres reagujú neustálym kladením ďalších otázok, čo môže viesť k diskusiám o mnohých menších detailoch. Aby ste pomohli modrému človeku dostať sa zo stresovej situácie, je dôležité požiadať ho o radu a ponúknuť mu emocionálnu podporu.

POZNÁMKA: Ak chcete pracovať s touto metódou bez toho, aby ste boli certifikovaným poskytovateľom inovatívnych štruktúrovaných nástrojov, odporúča sa nájsť najvhodnejší bezplatný nástroj cez internet (vyššie uvedené dva príklady cez odkaz na webovú stránku), vyskúšať si ho a naučiť sa pracovať s ním na workshopoch. Naučte sa čo najviac o štyroch farebných typoch + nájdite si príklady pre každý typ správania, aby ste mohli účastníkom vysvetliť a diskutovať s nimi, ako môžu využiť svoje dominantné črty a ako dokážu efektívne komunikovať s ľuďmi, ktorí sú dominantní v iných črtách ako oni.

Keď hovoríme o Lumina Spark - nástroji, s ktorým sme pracovali počas nášho workshopu WOWIT, Lumina rozdeľuje 4 základné farby do väčších detailov a pracuje s 8 aspektmi a 24 kvalitami. Toto sú charakteristiky 8 aspektov:



„**The Big Picture Thinking Aspect**“ je o kreativite. Svojím jedinečným pohľadom na situácie sú ľudia s vysokým skóre často vizionári. Pozerajú sa za realitu „toho, čo je“ smerom k tomu, „čo by mohlo byť“. Chcú robiť zlepšenia a zmeniť súčasný stav. Títo jednotlivci budú presadzovať svoje nápady, aj keď to znamená zavádzanie zmien dramatických rozmerov. Navyše sa neboja ozvať, aj keď ostatní môžu považovať ich nápady za čudné alebo zvláštne.

„**The Down to Earth Aspect**“ je o pevnom uchopení reality a vedomí, ako urobiť projekty zvládnuteľnými. Ľudia, ktorí sú v tomto smere silní, rozoberajú projekty na menšie kúsky a zameriavajú sa na detaily. Táto pozornosť venovaná detailom ich robí veľmi zručnými pri vytváraní konzistentnej a presnej práce. Posudzujú veci vo svetle svojich skúseností, pričom

radšej využívajú prístupy, ktoré sa im osvedčili v minulosti. Môžu byť veľmi vyrovnaní a opatrní pri prijímaní iniciatív zmien a pravdepodobne budú mať povest' tradičnejších metód.

„**The Extraverted Aspect**“ je o radosti z práce po boku iných ľudí. Jednotlivci, ktorí sú v tomto smere silní, nemajú problém osloviť nových ľudí a povedať im o svojich myšlienkach a nápadoch. Keď o niečom premýšľajú, radi vyjadria svoj názor a vedia, že ich hlas je vypočutý. Ľudia na vysokej úrovni v tomto aspekte radi vedú nové rozhovory, len aby videli, kam môžu viesť. Môžu byť sentimentálni v tom zmysle, že keď sú šťastní, každý si to všimne a často otvorene prejavujú svoje pocity. Možno ich považovať za ľudí, ktorí sú stelesnením života, vyžarujúci entuziazmus a vždy dostatočne sebavedomý na to, aby prehovorili v skupine.

Niektorí vysoko v „**the Introverted Aspect**“ bude pravdepodobne vnímaný ako súkromný a vyrovnaný, s túžbou udržať svoje pocity pod pokrievkou. Vďaka tomu môžu pôsobiť ticho a vážne. Predtým, ako vyjadria svoje názory alebo budú konať podľa myšlienok, budú premýšľať, najmä keď sú v skupinovom prostredí. Sú odmeraní a k práci pristupujú seriózne, pretože kontrolujú akýkoľvek prejav vzrušenia. Dosahujú skvelé výsledky, keď môžu pracovať samostatne, pretože často nenájdu príležitosť prehovoriť v dave. Sú to poslucháči, ktorí berú do úvahy nápady a podnety iných ľudí predtým, ako ponúknu svoje vlastné názory.

„**The People Focused Aspect**“ je viditeľný u niekoho, kto je ochotný prispôbiť svoj postoj tak, aby vyhovoval ostatným. Nie sú príliš otvorení a vyhýbajú sa príležitostiam na vyjadrenie negatívnej spätnej väzby. Sú dôveryhodní a radi veria ostatným. Hľadajú harmóniu a súhlas od ostatných – môžu byť známi ako mierotvorcovia. Uznávajú ostatných v tíme a oceňujú ich príspevky. Oceňujú nápady iných ľudí, ale môžu byť skromní a nepríjemní, keď sami prijímajú pochvalu. Ľahko vidia svet z perspektívy iných ľudí, vďaka čomu pôsobia ohľaduplne a zdvorilostne.

„**The Outcome Focused Aspect**“ sa môže vzťahovať na niekoho, kto je objektívny, racionálny, považuje sa za úspešného a rád sa snaží prekonať svojich kolegov. Keď čelia výzve, vyberú si logickú cestu a priamy prístup ku komunikácii, ktorý je veľmi vecný. Neboja sa konfliktov a vedia byť tvrdými vyjednávačmi. Sú dobrí v argumentácii o svojich názoroch, aby sa podelili o svoje názory. Keď s nimi ostatní komunikujú, budú si vážiť ich dobre premyslené nápady.

„**The Discipline Driven Aspect**“ je evidentný u niekoho, kto využíva sebadisciplínu a prejavuje presnosť a dochvilnosť. Majú tendenciu začať pracovať skoro a vyhýbať sa termínom na poslednú chvíľu. Time management berú vážne – svoj vlastný aj cudzí. Pred konaním si dobre premyslia svoje záväzky, ktoré berú veľmi vážne. Sú veľmi dôslední v uplatňovaní svojej pracovnej etiky. Radi si stanovujú jasné písomné ciele a cieľavedome na nich pracujú. Sú veľmi organizovaní a metodickí, radi organizujú a plánujú, čo je potrebné dokončiť. Uprednostňujú prácu v usporiadanom a štruktúrovanom prostredí.

„**The Inspiration Driven Aspect**“ je prítomný v niekom, kto je flexibilný a nechá veci vyplávať na povrch. Nechávajú pracovné tempo prirodzene sa vyvíjať, až kým nebude jasný konečný cieľ. Radi nechávajú smer vychádzať z vyvíjajúcej sa situácie. Sú nenároční a dokážu voľne pracovať s procesmi. Používajú svoj inštinkt na rýchle rozhodnutia a využívajú tlak na blížiaci sa termíny, tak aby ich dokončili. Riskujú ohýbaním pravidiel a tradícií, aby dosiahli niečo, čo bude jedinečné.

ZÁVER

Náš svet je v neustálom pohybe a neprestáva sa meniť. Z časti je dôvodom skutočnosť, že sa obracia na túžby, preferencie a myšlienky každej generácie. Reflektovať na tieto zmeny by mali aj spoločnosti, vlády, obchodné spoločnosti a inštitúcie, ktorých sme súčasťou, s ktorými spolupracujeme a žijeme. Všetci dôležití aktéri v spoločnosti by mali neustále rozvíjať svoje stratégie, posúvať sa svojimi predstavami bližšie k túžbam a preferenciám novej generácie.

Obchodné spoločnosti napríklad prispôsobujú svoje technológie, aby uľahčili procesy, predbehli svojich konkurentov v predaji produktov, rozširujú svoje značky o medzinárodný alebo globálny marketing, udržuju a získavajú ďalších zákazníkov atď. Keď však príde na rad otázka: ako sa prispôbili rodovej rovnosti a otázkam týkajúcej sa postavenia žien na trhu práce, odpoveď naň nie je vôbec jednoduchá.

Ženy sú na trhu práce stále nedostatočne zastúpené. Aj keď sa situácia zlepšuje, ešte stále musia čeliť viacerým prekážkam na ceste k uplatneniu sa na trhu práce. Ženy celkovo zarábajú v priemere za hodinu menej ako muži. Tento rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je v roku 2020 v EÚ 27 na úrovni 13,0 % a od roku 2010 sa znížil iba o 2,8 percentuálneho bodu. K tomuto rozdielu prispieva niekoľko faktorov: rozdielne pracovné modely žien, často spojené s prerušením kariéry alebo zmenou pracovného modelu, aby sa mohli postarať o dieťa alebo iných rodinných príslušníkov; rodová segregácia v odvetviach s nízkymi príjmami; zamestnanie na čiastočný úväzok. Niektoré ženy dokonca dostávajú za rovnakú prácu nižšiu mzdu ako muži.

Ženy sú čoraz lepšie kvalifikované: univerzity v Európe absolvuje viac žien ako mužov. V dôsledku už zmienených faktorov sa však mnohé ženy nemôžu cítiť úplne slobodne pri výbere zamestnania alebo nedostávajú rovnaké pracovné príležitosti ako muži. Práca je pritom najlepší spôsob, ako ekonomicky posilniť postavenie žien. Preto je potrebné zvýšiť účasť žien na trhu práce.

Hoci na mnoho otázok a výziev spojených s problematikou uplatnenia sa žien na trhu práce nedokážeme odpovedať, našim cieľom je prispieť a pokúsiť sa o zlepšenie postavenia žien prostredníctvom vzdelávania.

Cieľom zborníka a regionálneho tréningového materiálu projektu WOWIT je posilniť postavenie žien a iných znevýhodnených etnických skupín pri vytváraní hodnoty na trhu práce s rovnakými príležitosťami.

Kolektív autorského tímu medzinárodného projektu WOWIT v tejto príručke a tréningovom materiály predstavuje inkluzívne techniky za trendmi a informuje o odstraňovaní prekážok, ktoré bránia ženám v dôstojnej práci.

Vzdelávanie prostredníctvom tréningov, seminárov, workshopov, konferencií, podporných dialógov a inkluzívnych techník. Projekt sa zameriava predovšetkým na zvyšovanie povedomia o rovnosti príležitostí, zároveň svojimi aktivitami priamo podporuje ženy, pracuje s otázkami o sebamotivácii a vzájomnej podpore.

Ženy na pracovnom trhu - praktický učebný materiál pre dospelých, hľadajúcich prácu

Tréningový materiál a skriptum pre študentov VŠ odborov sociálna práca, psychológia, medzinárodný management a management rovností príležitostí

Ak ste sa dostali až sem, mali by ste mať nejakú predstavu o tom ako funguje pracovný trh, aké sú možnosti uplatnenia, kde sú vaše možnosti a limity rastu.... Teraz už len nájsť odvahu, vybrať správnu formu podnikania, zamestnania a nový príbeh úspechu je na svete :)

Sledujte podobné vzdelávacie projekty, otvorte brány vzdelávania.

Prajeme veľa šťastia na tejto ceste.

Kolektív autorského tímu medzinárodného projektu WOWIT

21.04.2023

