

Oborový akční plán návazné uplatnitelnosti v oblasti Performing arts

(Problematika tzv. druhé kariéry umělců, zvláště tanečníků)

**Jana Bohutínská, Hana Felklová,
Jiří Pokorný, Zdeněk Prokeš,
Jana Tomanová, Petr Tyc**

Oborový akční plán návazné uplatnitelnosti v oblasti Performing arts je součástí projektu „Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti Performing arts“ (č. CZ.1.04/5.1.01/77.00318) realizovaného Centrem rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR. Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

ISBN 978-80-905248-6-6



**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz

Obsah

<i>Předmluva</i>	5
1. <i>Úvod do problematiky, kontext (Jana Bohutínská)</i>	6
1.1. <i>Cílová skupina</i>	10
1.2. <i>Závěry případových studií ve vztahu k řešení podpory druhé kariéry umělců (Analýza a popis dobré praxe v ČR)</i>	10
1.3. <i>Poznatky ze zahraničních cest do evropských transition center a dalších relevantních organizací</i>	14
1.4. <i>Druhá kariéra – dvě cesty; krátko-, středně- a dlouhodobý horizont</i>	15
2. <i>Oborový akční plán (Jana Bohutínská)</i>	16
3. <i>Návrh systému rekvalifikací (Zdeněk Prokeš)</i>	18
3.1. <i>Evropské programy všeobecné přípravy a rozvoje dovedností a jejich dostupnost pro tanečnický</i>	19
3.2. <i>Konkrétní programy zaměřené na umělecké odvětví a jejich dostupnost pro tanečnický</i>	20
3.3. <i>Speciální programy pro změnu povolání zaměřené na tanečnický</i>	21
4. <i>Kdo je profesionální tanečník (Zdeněk Prokeš)</i>	23
5. <i>Lobby a advokacie spojené s prosazením Oborového akčního plánu (propagace řešení v oblasti performing arts ve státní správě, municipalitách, krajích, směrem k odborné obci a cílové skupině) (Zdeněk Prokeš)</i>	29
6. <i>Transition a příspěvkové organizace (Jiří Pokorný)</i>	30
7. <i>Možná koncepce transition centra v Česku - organizace pro podporu tanečních umělců při přechodu na novou profesi (Petr Tyc)</i>	31
7.1. <i>Poptávka a z ní vyplývající tvorba nabídky</i>	31
7.2. <i>Koncepce transition centra</i>	33
7.2.1. <i>Poskytované služby - přehled</i>	33
7.2.2. <i>Personální struktura transition centra</i>	34
7.3. <i>Podrobně k poskytovaným službám TC</i>	35
7.3.1. <i>Přímá pomoc</i>	35
7.3.2. <i>Nepřímá pomoc</i>	38
7.3.3. <i>Možné další aktivity transition centra</i>	39

7.4.	<i>Specifika podpory freelancers při přechodu na novou profesi</i>	40
8.	<i>Služby transition centra – psychologické poradenství, koučink</i>	42
8.1.	<i>Psycholog v transition centru (Jana Tomanová)</i>	42
8.2.	<i>Koučink (Jana Bohutínská)</i>	44
9.	<i>Zřízení a provoz transition centra v ČR (Hana Felklová)</i>	46
9.1.	<i>Finanční spoluúčast klientů transition centra na jeho službách (Petr Tyc)</i>	61
10.	<i>Legislativní rámec (Hana Felklová)</i>	64
11.	<i>Užitečná partnerství (Zdeněk Prokeš)</i>	65
12.	<i>Literatura</i>	66
13.	<i>O autorech</i>	67

Předmluva

*Oborový akční plán návazné uplatnitelnosti v oblasti Performing arts (Problematika tzv. druhé kariéry umělců, zvláště tanečníků) vznikl jako součást projektu č. CZ.1.04/5.1.01/77.00318 **Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti Performing arts**. Předkládaný soubor tematických studií byl napsán v kolektivu autorů, kteří zpracovávali jednotlivé oblasti zvoleného tématu dle své odbornosti a profesního zaměření. Vznikl tak soubor samostatných textů, které se v některých částech řešené problematiky překrývají a v dílčích názorech se mohou také rozcházet. Autoři se rozhodli předložit studie s vědomím těchto skutečností, neboť tím chtějí ukázat, že řešená problematika nemá černobílé a jediné správné řešení, nýbrž řešení variantní, jež se také může měnit v čase s tím, jak se průběžně proměňuje i oborový kontext.*



1. Úvod do problematiky, kontext (Jana Bohutínská)

Druhá kariéra tanečníků a některých dalších umělců v performing arts (hudebníků, operních zpěváků, performerů nebo artistů) je v Česku už téměř 20 let palčivým tématem. Do roku 1995 měli v Česku tanečníci po splnění zákonných kritérií po ukončení aktivní kariéry nárok na odchod do důchodu za výsluhu let. O tento nárok ale podobně jako jiné profese přišli a od roku 1996 zůstává jejich situace nevyřešená. Řešení nepřineslo ani zavedení předdůchodu do českého právního řádu a řešením není ani existující systém předčasných nebo invalidních důchodů.

V kontextu změn, kterými prošel a stále prochází celý trh práce napříč obory (např. větší flexibilita úvazků, změny v preferovaných a společností oceňovaných povoláních včetně rozdílů v jejich ohodnocení, nezaměstnanost, plošné zvyšování věku odchodu do důchodu, preference rovného přístupu na úkor vytváření výjimek v sociální oblasti) se postupně odstoupilo od snahy o znovuzavedení důchodů za výsluhu let a energie profesní komunity se více přesunula k prosazování možností, jak pomoci umělcům udržet se dále na trhu práce i po skončení aktivní kariéry a změnit svou profesi, v některých případech i obor. Vzhledem ke zmíněným trendům na trhu práce mohou úspěšné strategie umělců při změně kariéry a dobře fungující systém „transition“ („změny“) jakožto péče o lidský kapitál sloužit v budoucnu jako příklad řešení i v jiných profesních oblastech.

Leitmotivem této snahy je komplexní pohled na kariéru umělce, která začíná cíleným vzděláním, pokračuje aktivní uměleckou kariérou na scéně a tzv. druhou kariérou mimo scénu. Kariérová změna je integrální aspekt kariéry tanečnice a tanečníka i některých dalších umělců z oblasti performing arts (viz studie *Advocacy Report: Beyond performance. Building a better future for dancers and the art of dance*, The aDvANCE Projekt, International Organization for the Transition of Professional Dancers) a součástí investic do umělecké oblasti. Podpora systémového a udržitelného řešení problematiky tzv. druhé kariéry umělců je tak součástí snahy o posílení celého sektoru performing arts, zvláště tanečního

sektoru. Při své aktivní umělecké kariéře rozvíjejí umělci v performing arts specifické kompetence a silné stránky, které mohou rozvinout a uplatnit ve svém dalším povolání (přenositelnost kompetencí; více viz závěry studie Jany Bohutínské a Romana Vaška *Analýza a příklady dobré praxe v ČR*, Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, Praha 2013).

Změna směru od důchodu za výsluhu let po udržení umělců na trhu práce prakticky znamenala snahu vyjednat na úrovni státní správy:

1. možnost spoření na období změny kariéry s účastí umělce, zaměstnavatele nebo státu (se všemi problémy, které z tohoto řešení vyplývají pro umělce tzv. na volné noze, freelancers, OSVČ, tedy bez zaměstnavatele jako další strany, která by do systému přispívala¹),
2. vyšší odměny aktivních umělců za vykonanou práci, které by jim umožnily lépe se na změnu kariéry samostatně zabezpečit (spoření, investice atd.),
3. možnost založení a udržitelného financování lokálního transition centra, tedy neziskového centra / sdružení / organizace, která by byla pro umělce oporou v době změny kariéry (pro zjednodušení používáme anglický termín transition centrum, TC). Centrum by (na základě zahraničních zkušeností a především poptávky domácí cílové skupiny) mohlo poskytovat služby informační, služby psychologa a kouče, případně dalších expertů (rozvoj podnikání, právní poradenství, mentoring apod.), případně i služby finanční (podpora v rekvalifikaci, cílené granty apod.) nebo možnosti rekvalifikace (podrobněji viz níže kapitola 3.), a to v závislosti na poptávce a finančních možnostech TC.

Výsledkem dosavadních aktivit jsou mnohá uskutečněná jednání na odpovědných ministerstvech (především Ministerstvo kultury, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo financí ČR a potenciálně také Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR v oblasti dalšího / celoživotního vzdělávání), provedené výzkumy, sektorová šetření a studie,

1 V zahraničí, například ve Švédsku, se tato nerovnováha řeší tím, že se zaměstnavatelem umělce fakticky stane profesní organizace.

uspořádání odborného tematického semináře (2012, součást projektu „Zvýšení adaptability zaměstnanců organizací působících v sekci kultura“ financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR). Existují tedy velice cenné teoretické výsledky, málo však těch praktických. K prvním projektům, které se snaží skutečně orientovat na praxi, tedy mj. také poskytnout cílové skupině praktické služby pro období změny kariéry, patří evropský projekt vedený Centrem rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů České republiky (CRA UZS ČR) *Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti performing arts*. Vznik *Oborového akčního plánu* je jednou z aktivit tohoto projektu, který je financovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

V roce 2012 se uskutečnil zmíněný celodenní oborový seminář věnovaný problematice druhé kariéry, který spolu s CRA UZS ČR spoluorganizovaly Vize tance, Taneční sdružení ČR a Institut umění – Divadelní ústav. Při té příležitosti vyšla v rámci projektu CRA UZS ČR i zásadní publikace Romana Vaška a Václava Riedlbaucha *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu (zaměřeno na vybrané umělce z oblasti performing arts)*, navazující na rozsáhlé průzkumy z předchozích let. Publikace shrnuje zásadní data k tématu druhé kariéry, výsledky dostupných výzkumů, přináší informace o zahraniční praxi a navrhuje taktéž český model, včetně argumentace využitelné při jeho prosazování (advokacie, lobbying), primárně zasazené do kontextu státní aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž ve svém úvodu přináší také reprezentativní přehled o vývoji problematiky u nás, včetně relevantních dostupných publikací a informačních zdrojů. Zájemce o široký kontext proto odkazujeme jak na tuto publikaci dostupnou v tištěné i elektronické podobě, tak na výsledky výzkumného projektu Institutu umění – Divadelního ústavu *Studie stavu, struktury, podmínek a financování umění v ČR z let 2006 až 2011* (viz www.idu.cz/cs/studie-umeni; výsledkem výzkumu je např. také přehledová oborová publikace *Tanec v české republice* vydaná v roce 2010).

Na výsledky projektu z roku 2012 úzce navazuje *Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti performing arts*.



Oborový akční plán si klade za cíl:

1. Stručně shrnout další poznatky, které přinesly předcházející části projektu, a to především závěry z případových studií změny kariéry, kterou již zcela bez podpory avšak úspěšně prošli vybrané umělkyně a vybraní umělci z oblasti performing arts, a implementovat poznatky ze studijních cest do evropských transition center a dalších relevantních organizací uskutečněných v rámci projektu.
2. Navrhnout *Oborový akční plán* jako návrh kroků, které je třeba podniknout, aby téma druhé kariéry přešlo z teorie do praxe, tedy od výzkumů, které již můžeme považovat za dostačující, ke skutečné praktické podpoře umělců v období změny kariéry.
3. Detailně popsat všechny roviny fungování potenciálního českého centra pro druhou kariéru (transition centra), a to z hlediska ekonomického, organizačního i personálního, s důrazem na užitečnost pro cílovou skupinu, udržitelnost aktivit a služeb a možnosti jejich rozvoje / vývoje dle poptávky cílové skupiny, případně dle rozšiřující se cílové skupiny.

Hlavním kritériem a úběžníkem našich úvah je přitom především snaha navrhovat pouze z našeho pohledu **reálná a v praxi skutečně realizovatelná opatření a kroky**, a to v krátkodobém (2014 -2015), střednědobém (do 2018) nebo dlouhodobém horizontu.

1. 1. Cílová skupina

Jedním z klíčových poznatků, které z projektu *Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti performing arts* vyplynuly, je zúžení definice uvažované cílové skupiny. Široce koncipovaná cílová skupina vzešlá z průřezu všemi obory performing arts se ukázala jako užitečná spíše v rovině teoretických úvah a z důvodu kvantifikace poptávky. V praxi jsme narazili na potíže v komunikaci napříč obory a v podstatě na nezáměr mimotanečních profesních organizací o řešenou problematiku. Například diskusního kulatého stolu, který jsme uspořádali před samotnou přípravou Oborového akčního plánu, se přes opakovaná pozvání nezúčastnil žádný zástupce jiného než tanečního oboru. Naopak se ukázalo, že v taneční komunitě je téma stále velice živé a existuje kontinuální zájem ho nejen diskutovat, ale především podnikat praktické kroky. Navrhujeme proto v tuto chvíli uvažovat o řešení zúženém na taneční cílovou skupinu (od nezávislého tance a pohybového divadla po členy baletních souborů). Hudebníky, operní zpěváky a artistry proto uvažujeme v navrhovaných řešeních okrajově a vidíme spíše možnost řešení na tuto cílovou skupinu postupně rozšiřovat, než možnost integrovat ji v tuto chvíli do hlubších příprav.

1.2. Závěry případových studií ve vztahu k řešení podpory druhé kariéry umělců (Analýza a popis dobré praxe v ČR)

Analýza a popis dobré praxe v ČR (autorů Jana Bohutínská, Roman Vašek) je samostatnou studií, která předcházela práci na *Oborovém akčním plánu*. Zde chceme pouze zopakovat závěry studie, které mají přímý vztah k navrženému *Oborovému akčnímu plánu*.

Z průzkumu příkladů dobré praxe vyplynuly dva důležité závěry:

1. Podařilo se popsat silné stránky umělců, které se rozvinuly při jejich umělecké kariéře a které mohou být jejich devizou v dalším uplatnění.
2. Podařilo se získat podrobnější přehled o tom, co umělcům přechod na druhou kariéru může usnadnit a přesnější obrysy nabyla také idea podpory umělců zaměřená na změnu kariéry.

Silné stránky a do druhé kariéry přenositelné zkušenosti:

Příklady dobré praxe postihly silné stránky umělců ve změně a zkušenosti, které (jak se sami domnívají) mohou být do budoucna jejich výhodou, ať už na trhu práce nebo v podnikatelském prostředí.

Umělci především disponují:

- Rozsáhlou sítí oborových kontaktů, kterou mohou dále využít
- Dobrou znalostí divadelního prostředí
- Schopností podstoupit dril, výraznou osobní disciplínou, houževnatostí – což jsou univerzální výhody pro nové uplatnění²
- Zodpovědností a kázní, což je výhoda i pro jiné obory, včetně podnikání
- Kreativitou
- Schopností sebe prezentace zpravidla doplněnou o komunikativnost; většinou se jedná o extrovertní osobnosti
- Základním pedagogickým vzděláním, jsou-li absolventy konzervatoří
- Schopností dobře se orientovat v sociálních vazbách a mezilidských vztazích

2 Může jít zároveň o nevýhodu: jedná se o schopnosti, které také mohou potlačovat flexibilitu a schopnost vzdát se včas cíle, který se ukazuje jako nereálný nebo nesprávně zvolený.

- Schopností pracovat v kolektivu
- Výraznou schopností empatie
- Ochotou riskovat
- Psychickou i fyzickou odolností

Podpora ve změně kariéry:

Důvody ukončení kariéry jsou u umělců případ od případu velice odlišné. Mezi nejčastější patří zdravotní důvody (ať už jde o úraz nebo o poškození zdraví vyplývající z charakteru práce, což je mj. také argument pro přehodnocení některých kritérií povolání v Národní soustavě povolání³), ekonomické důvody, ztráta perspektivy v oboru nebo věk.

Kariéra tanečnice a tanečníka je individuální. Zcela individuální je proto i řešení druhé kariéry. Neexistuje jeden správný a univerzální model pro úspěšnou změnu. Při změně kariéry přitom v první řadě rozhodují osobnostní předpoklady umělce, jeho schopnosti, zájmy a představy o budoucnosti. Ukázalo se, že je pro umělce často důležitý příklad nebo podpora osobnosti, která je pro něj příkladem a může ho podporovat v jeho vlastním řešení. Při přechodu na druhou kariéru mají výhodu ti, kteří již souběžně s aktivní uměleckou kariérou rozvíjejí také nějaký svůj další zájem – ti jsou na budoucnost připravenější (z toho mj. plyne také potřeba pracovat nejen s umělci v období změny, ale o problematice změny kariéry hovořit i se studenty či aktivními umělci). Při změně kariéry nelze podcenit fakt, že umělec zcela mění charakter práce (nejvýraznější je to u tanečníků, kteří pracují tělem, fyzicky, a v následující kariéře se musí přeorientovat na duševní práci).

Systém, který by podpořil umělce ve změně kariéry, se dá na základě zjištění, která vyplývají ze získaných příkladů dobré praxe, načrtnout následovně:

3 Praktické kroky podnikají autoři OAP a oborové organizace, autorem nově připravovaných karet povolání je Roman Vašek.

Je třeba se zaměřit jak na aktivní umělce, tak na umělce ve fázi změny profese. Práce s aktivními umělci by měla mít tři úrovně: práce se studenty (konzervatoře, respektive oborové školy), umělci v souborech a nezávislími umělci. Už studenti, kteří se na svou kariéru teprve připravují, by měli mít povědomí o tom, že je rozhodování o druhé kariéře běžnou součástí jejich profesního života. Na všech třech úrovních je prostor pro osvětu a komunikaci tématu transition a také pro nabídku praktické podpory a služeb. Potřeba takové podpory a služeb je opět individuální.

Současně také umělci často zmiňují špatné odměňování při své aktivní kariéře. Proto také nelze rezignovat na soustavnou komunikaci nutnosti zlepšit odměňování aktivních umělců, ať už v případě, že jsou vázáni zaměstnaneckými smlouvami, nebo pracují jako nezávislí profesionálové. S tím souvisí rozvoj celé oblasti performing arts z pracovně-právního hlediska. Na nezávislé scéně (umělci na volné noze, grantové tedy zpravidla projektové financování) čelí ještě větší míře nejistoty, než v příspěvkových souborech – i když i tam se situace rapidně mění, viz například příklon k termínovaným smlouvám. Nejistota se týká financování, pracovních příležitostí, profesního rozvoje, udržitelnosti oboru atd.

Doporučená podpora umělců ve změně kariéry:

- Psychologická pomoc – pro umělce, pro něž je obtížné změnu přijmout a trpí souvisejícími psychickými problémy, jako součást analýzy osobnostních a profesních předpokladů.
- Kariérní poradenství, koučink – pro umělce, kteří potřebují získat představu o své vlastní budoucnosti, zvážit své reálné vyhlídky a vypracovat si plán týkající se dalšího uplatnění.
- Informační podpora – informace o poptávaných povoláních na trhu práce, případně informace o volných místech v divadlech, respektive kulturních institucích a doporučení souvisejícího vzdělání, kurzů, rekvalifikace, informace o nabídce úřadů práce; informace o problematice druhé kariéry ve školách; tematické workshopy.

- Nabídka kurzů, na nichž by si umělci doplnili znalosti a dovednosti v oblasti počítačové gramotnosti, managementu, ekonomiky, personalistiky, vedení týmu, komunikace, marketingu, nových médií apod. Velmi žádoucí je také jazykové vzdělávání. Jedná se o běžné kurzy i o rekvalifikace.
- Mentoring využívající zkušenosti umělců, kteří již změnu kariéry úspěšně podstoupili; networking a sdílení zkušeností.
- Finanční podpora (ideálně systémová) při přípravě na novou kariéru (granty).
- Dotační poradenství pro začínající podnikatele.⁴

1.3. Poznátky ze zahraničních cest do evropských transition center a dalších relevantních organizací

Do přípravy *Oborového akčního plánu* se promítly poznátky, které autoři studie získali na zahraničních cestách, při nichž navštívili několik organizací. Konkrétně: Stiftung TANZ - Transition Zentrum Deutschland, Andalucia Emprende, PEARLE*, Dancers' Career Development, Omscholing Dansers Nederland. V první řadě je třeba zdůraznit, že snaha o prostý přenos zahraničních zkušeností do českého kontextu by se pravděpodobně mýjela účinkem. Řešení podpory umělců v rozvíjení nové kariéry je v každé zemi hluboce integrované do sociálního systému a jeho pravidel a přímo vychází ze sociálního a pracovně-právního statusu umělce během jeho aktivní umělecké kariéry. Je proto nutné zdůraznit, že ani v Česku nelze problematiku druhé kariéry řešit odděleně od zákonitostí oborového školství, pracovního trhu a od financování oboru. V první řadě je nutné vzít do úvahy zásadní rozdíly mezi pracovním prostředím na nezávislé scéně (charakterizované v podstatě neexistencí klasických pracovních úvazků) a pracovním prostředím v baletních souborech. Tyto rozdíly ovlivňují odměňování umělců, jejich možnosti vlastního finančního zabezpečení atd. Ovlivňují však také například rozvíjení kompetencí, které je možné využít při rozvoji nové kariéry.

4 Převzato z Analýzy a příkladů dobré praxe v ČR.

1.4. Druhá kariéra – dvě cesty; krátko-, středně- a dlouhodobý horizont

Za léta jednání na ministerské úrovni se ukázalo, že to nemůže být jediná cesta, na kterou se komunita může spolehnout, a že k uskutečnění udržitelné změny v podpoře druhé kariéry je třeba, aby se samotná potenciální cílová skupina do prosazování tématu aktivněji zapojila. Cesta spolupráce mnoha subjektů napříč oborem je ostatně charakteristická a klíčová i v zemích, kde systém transition úspěšně funguje – například Německo, Velká Británie nebo Švédsko.

Zajištění podpory druhé kariéry umělců má proto podle nás dva postupy:

1. shora (z úrovně ministerstev dolů k cílové skupině),
2. zdola (vlastní „svěpomocná“ aktivita komunity a její podpora jednotlivých aktivit).

Domníváme se, že jediné kombinace obou přístupů má šanci uspět v podobě reálného, fungujícího a udržitelného řešení.

Ad 1. Zahrnuje jednání se státní správou, ministerstvy, prosazování programu pojištění se státním příspěvkem a zajištěnou finanční podporu transition centra / transition programu, legislativní změny. Jedná se o dlouhodobá pokračující jednání, která až dosud brzdily politické a personální změny, které je většinou s novými lidmi na odpovědných pozicích také vrátily na začátek.⁵ (Středně- až dlouhodobý časový horizont.)

Ad 2. Předpokládá aktivní zapojení cílové skupiny, komunity. Rozjezd programu / centra, první kroky (finance na rozjezd – benefice, sbírka, partnerství, mecenášství, evropské i české grantové programy atd., založení organizace, rozvržení služeb, jednání se spolupracujícími odborníky,

5 Aktuálně Ministerstvo kultury přislíbilo vypsát výběrové řízení na dodavatele speciálního pojištění pro tanečníky, a to především na základě aktivit a osobních jednání Zdeňka Prokeše.

informovanost cílové skupiny atd.; krátkodobý časový horizont). Udržitelnost (fundraising), etablování. (Střednědobý až dlouhodobý časový horizont.)

Ve středně- respektive dlouhodobém časovém horizontu je možná integrace řešení 2 do případné rámcové podpory státu (vyjednané hlavně se sociálními argumenty a prosazováním vztahu k zaměstnanosti – potenciál umělců, přenositelnost kompetencí, celoživotní vzdělávání, uplatnění na trhu práce specifické skupiny, prevence nezaměstnanosti atd.).

2. Oborový akční plán (Jana Bohutínská)

1. Zřízení akční skupiny pro druhou kariéru jako nositele tématu a jednotku, která podniká reálné kroky. Členové mohou být (a je to žádoucí) reprezentanty zainteresovaných neziskových oborových organizací, zástupci autorů Oborového akčního plánu, organizací podílejících se na financování programu nebo zástupci cílové skupiny. Akční skupina bude realizovat Oborový akční plán, informovat o tématu druhé kariéry (cílová skupina, odborná i laická veřejnost, orgány státní správy a samosprávy), vyjednávat s orgány státní správy a institucemi, založí transition centrum a bude se zabývat jeho správou. (Krátkodobý časový horizont.)
2. Snaha zajistit umělcům příjmy, které ve větší míře umožňují vlastní zajištění pro období ukončení aktivní kariéry - vyjednávání. (Středně – až dlouhodobý horizont.)
3. Práce na adekvátním hodnocení profese (Národní soustava povolání), včetně možnosti dosáhnout na rizikové příplatky.⁶ (Krátko – a střednědobý horizont.)
4. Založit transition centrum jako samostatný neziskový subjekt, který bude schopný aktivního fundraisingu (národní a evropské grantové financování, privátní sektor, mecenášství, benefice...) a zajištění / zprostředkování služeb cílové skupině. (Krátko- a střednědobý horizont, udržitelnost – dlouhodobý horizont.)

6 Viz poznámka pod čarou č. 3.

Možnosti financování pravděpodobně neumožní novému subjektu ihned pracovat v ideálním rozsahu. Jeho rozjezd je reálnější v postupných krocích. Například:

- informační servis (pravidelně aktualizované internetové stránky, informační semináře ve školách a mezi aktivními umělci, networking, spolupráce s odborníky – psycholog, kouč, personalista, lékař – atd.)
- vlastní kancelář
- rozšiřování možností fundraisingu a související rozšiřování služeb

Podobný postup odpovídá jak zahraniční zkušenosti tak, především, možnostem a praxi domácího neziskového sektoru.

Varianta: Zřízení transition centra při již existující organizaci, respektive rozšíření služeb již existující organizace o služby pro umělce v období změny kariéry. Plusem této varianty by byla doložitelná historie organizace a jejího financování. Za minus považujeme poddimenzovanou kapacitu profesních organizací a také jejich primární zaměření jen na výsek scény (Vize tance, Taneční sdružení ČR). Institut umění – Divadelní ústav, jehož součástí je Taneční sekce, je především výzkumná organizace a rámec příspěvkové organizace není pro flexibilní financování a služby příliš vhodný. Unii tanečníků a performerů nepovažujeme za vhodný subjekt pro služby transition centra, neboť se jedná o subjekt ve stavu zrodu, s nevyjasněným statutem (ziskovost / neziskovost), který se zabývá především službami pro aktivní umělce. Zřízení nového neziskového subjektu s jasně zaměřenou agendou na téma druhé kariéry proto považujeme za nejvhodnější a nejefektivnější řešení.

5. Podpora umělců při využívání stávajícího systému podpory rekvalifikací a celoživotního vzdělávání (viz Studie návazné uplatnitelnosti) a vzniku nových pracovních míst přes pobočky Úřadu práce České republiky (aktivní politika zaměstnanosti)⁷ – zajistit informovanost

7 Je třeba stále vyhodnocovat, „jak se existující systém celoživotního vzdělávání setkává s potřebami tanečníků. V některých případech může být užitečnější hledat cesty jak maximalizovat existující struktury a zajistit lepší a efektivnější vstup pro tanečníky, než budovat nové struktury, které riskují podfinancování.“ *Dancers' Career Transition: An EuroFIA Handbook*, 2011, s. 7.

cílové skupiny, dále jednat s představiteli Úřadu práce⁸ s cílem informovat je o potřebách cílové skupiny a hledat prostor pro spolupráci a cílená, individuální řešení. (Krátkodobý a střednědobý časový horizont.)

6. Snaha o další zapojení stávajících profesních organizací, a to i netanečních – nezáměr o spolupráci organizací mimo taneční oblast nyní vylučuje další práci na transition programu, který zahrne celou oblast performing arts. Z oblasti tance se jedná zejména o neziskové oborové organizace Taneční sdružení ČR, Vize tance, Česká asociace taneční a pohybové terapie, Asociace pedagogů taneční a pohybové výchovy, případně o soukromou společnost Unie tanečníků a performerů po vyjasnění jejího statusu. (Krátkodobý a střednědobý horizont.)
7. Zapojení státu do podpory transition centra v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, včetně možnosti spoření s příspěvkem státu nebo zaměstnavatele a umělce, pokud tento program zahrne i umělce z neziskové sféry.⁹ (Dlouhodobý horizont.)

3. Návrh systému rekvalifikací (Zdeněk Prokeš)

Tyto rekvalifikace by měly probíhat na základě pohovorů

- a) na Úřadech práce ČR
- b) ve specializované poradně profesně-osobnostního rozvoje (transition centrum)

8 Jednání zahájil Zdeněk Prokeš při přípravě OAP; generální ředitelka Úřadu práce České republiky Marie Bílková projevila zájem o řešenou problematiku a navrhla konkrétní spolupráci.

9 „Přístupnost transition schématu pro všechny profesionální tanečnický je klíčová výzva v měnícím se a variabilním pracovním prostředí.“
Dancers' Career Transition: A EuroFIA Handbook, 2011, s. 9.

Úřad práce

Ve většině evropských zemí existuje možnost využívat školících kurzů pro změnu povolání (rekvalifikaci) zprostředkovaných úřady práce. Kritéria účasti v těchto kurzech se liší a v závislosti na svých profesních zkušenostech tanečníci mohou a nemusí být způsobilí. Nabídka je zřídka šita na míru specifickým potřebám tanečníků. V některých evropských zemích je ale na centrálním úřadu práce zaměstnán jeden pracovník, který se v dané profesi orientuje a je přímo zaměřen na rekvalifikaci těchto umělců, kteří končí svou původní uměleckou kariéru.

Na Generálním ředitelství Úřadu práce ČR existuje Centrum bilanční diagnostiky, se kterým by se dalo úzce spolupracovat: dá se využít tzv. „zvolené“ rekvalifikace, na kterou stát poskytuje příspěvek ve výši 50 000 Kč na 3 roky, dále příspěvek na zřízení živnosti, materiální příspěvek, podpora rekvalifikací u zaměstnavatele a příspěvek na mzdu (vše podléhá posouzení komisí).

3.1. Evropské programy všeobecné přípravy a rozvoje dovedností a jejich dostupnost pro tanečníky

Pokud jde o programy všeobecné přípravy a rozvoje dovedností a jejich dostupnost pro tanečníky, lze formulovat následující hlavní závěry:

- V různých zemích jsou programy všeobecné přípravy a rozvoje dovedností k dispozici všem nezaměstnaným na národní (nebo regionální) úrovni, jsou zároveň všechny přístupné tanečníkům. Tyto programy jsou zřídka šitý na míru potřebám a okolnostem tanečníků, kteří jsou nuceni změnit povolání.
- Všeobecné programy jsou často poskytovány zdarma. Některé z nich vyžadují celkový počet hodin / dnů nezbytných k získání odborného diplomu (např. ve Finsku, Maďarsku). Samostatně výdělečně

činní umělci někdy musí změnit svůj statut před tím, než se mohou zúčastnit programů všeobecné přípravy a rozvoje dovedností (např. v Portugalsku).

3.2. Konkrétní programy zaměřené na umělecké odvětví a jejich dostupnost pro tanečníky

V převážné většině zemí nebyly zavedeny žádné konkrétní programy pro umělecké odvětví. Výjimkou jsou níže uvedené země:

V **Rakousku** úřad práce zavedl speciální službu pro umělce (*Künstler-service Team 4*), která poskytuje všeobecné výcvikové kurzy pro umělce, při nichž si mohou osvojit nejrůznější dovednosti, včetně dovedností nezbytných pro jiné profese neuměleckého charakteru.

Ve **Francii** existuje speciální fond pro výcvik v oblasti performing arts (AFDAS).

V **Německu** *Německý divadelní důchodový fond* v rámci *Bavorské komory pro sociální dávky a důchody* a *Künstlersozialkasse (Fond sociálního zabezpečení umělců)* hrají klíčovou úlohu při změně povolání umělců, včetně tanečníků.

V **Nizozemsku** nadace s názvem *Cultuur & Ondernemen* poskytuje konkrétní podporu uměleckému a kulturnímu odvětví. Nabízí rozmanité workshopy a kurzy pro umělce v rámci profesního rozvoje a prevence nezaměstnanosti. Nenabízí však speciální kurzy na podporu tanečníků, kteří jsou nuceni změnit povolání.

Ve **Španělsku** je organizován výcvik pro umělce, včetně tanečníků. Unie umělců vytvořily denní výcvikové programy a programy rozvoje nových odborných dovedností za zvýhodněné ceny pro tanečníky, kteří jsou členy

profesních sdružení. Tyto programy jsou financovány buď samotnými odborovými svazy nebo / a odbory kultury nejrůznějších (národních, regionálních) orgánů státní správy. Dále pak byly umělcům, kteří se účastní konkrétních produkcí, zpřístupněny programy celoživotního vzdělávání velkých národních souborů, jako je např. Compañía Nacional de Teatro Clásico (Národní divadelní společnost klasického divadla). Někteří tanečníci angažováni pro jednotlivé projekty se mohou těchto workshopů účastnit.

Ve **Švédsku** programy konkrétně zaměřené na umělecké / kulturní odvětví realizuje Trygghetsrådet TRS (Švédská rada pro jistotu zaměstnání), organizace, která nabízí podporu zaměstnavatelům i zaměstnancům v případě nutnosti rekvalifikace.

V německy hovořící části **Švýcarska** se *Švýcarská nadace pro změnu povolání jevištních umělců* soustřeďuje na to, aby umožnila odbornou rekvalifikaci všem jevištním umělcům, nejen tanečnickům, ačkoli zájem o tuto pomoc je mezi tanečnickými největší.

3.3. Speciální programy pro změnu povolání zaměřené na tanečnický

V některých evropských zemích již byly zřízeny, nebo budou zřízeny v nejbližší budoucnosti, speciální programy pro změnu povolání pro tanečnický a rovněž probíhají iniciativy na podporu změny povolání tanečnicků. Patří k nim osm zemí: Belgie, Francie, Německo, Nizozemsko, Norsko, Švédsko, Švýcarsko a Velká Británie. Následující krátká shrnutí poskytují pouze stručný přehled toho, co bylo v každé zemi realizováno.

V **Belgii** je „Co dál?“ (*Loopbaanbegeleiding voor professionele dansers – Kariérní poradenství pro profesionální tanečnický*) pilotní program, který realizuje ve Flandrách a v Bruselu *Sociaal Fonds voor Podiumkunsten (Sociální fond pro performing arts)* (SFP) společně s Vdab (Vlámským úřadem pro zaměstnanost a odborné vzdělávání).

Ve **Francii** je AFDAS (*Fond d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs – Pojistný fond pro vzdělávání v oblasti kultury, komunikace a volného času*) hlavním programem pro vzdělávání a rekvalifikaci výkonných umělců. Dále, v roce 2006 francouzské Ministerstvo kultury a komunikace vytvořilo společně s AFDAS specifický program pro řešení konkrétních situací tanečnicků, kteří se chtějí připravit na změnu profese.

V **Německu** mimo *Německý divadelní důchodový fond v rámci Bavorské komory pro sociální dávky a důchody* a *Künstlersozialkasse (Fond sociálního zabezpečení umělců)*, které sehrávají klíčovou úlohu při změně povolání umělců včetně tanečnicků, existuje od roku 2010 nová iniciativa *Stiftung TANZ – Německé centrum pro změnu povolání*.

V **Nizozemsku** je *Nizozemský rekvalifikační program pro tanečnický (Stichting Omscholingsregeling Dansers)* jedinou organizací v Nizozemsku, jež nabízí podporu šitou na míru tanečnickům, které čeká ukončení kariéry v oblasti performing arts.

V **Norsku** je jediný existující program pro změnu povolání navržený speciálně pro profesionální tanečnický určen pouze těm tanečnickům, které zaměstnává taneční soubor *Carte Blanche* v Bergenu.

Ve **Švýcarsku** je jedinou organizací, která nabízí program pro změnu povolání *Švýcarská asociace pro změnu povolání profesionálních tanečnicků (Reconversion des danseurs professionnels)*, nezisková organizace založená v roce 1993 se sídlem v Romandii (frankofonní část Švýcarska).

Ve **Velké Británii** byla v roce 1974 založena organizace *Kariérní rozvoj tanečnicků (Dancers' Career Development)* s cílem podporovat rekvalifikaci profesionálních tanečnicků. V polovině 80. let 20. století tato organizace rozšířila svou činnost a poskytuje nyní kariérní podporu všem profesionálním tanečnickům ve Spojeném království.

Tyto programy a iniciativy nabízejí různé výhody (benefity) / služby a mají odlišná kvalifikační kritéria, která do určité míry omezují přístup tanečníků k těmto programům a iniciativám. Všechny jsou zabudovány do konkrétního národního kontextu, a proto je jejich porovnání poněkud složité. Některé programy existují již několik desítek let (v Nizozemsku, Velké Británii); některé jsou založeny na soukromých iniciativách (Švýcarsko); některé jsou realizovány v rámci daného souboru (Norsko); některé jsou součástí programů rozvoje všeobecných dovedností pro nezaměstnané (Belgie), jiné jsou součástí programů zřízených konkrétně pro umělce (Francie, Německo). Některé tyto programy jsou prováděny jako pilotní nebo jsou ve fázi testování (Belgie), či jsou to nedávno zahájené iniciativy (Německo); podrobné projekty pro založení plnohodnotných programů pro změnu povolání tanečníků byly v nedávné době realizovány ve Švédsku.

4. Kdo je profesionální tanečník (Zdeněk Prokeš)

Statuty tanečníků v Evropě

Pokusím se zde stručně popsat obvyklý statut tanečníků a trendy přítomné na trhu práce v různých evropských zemích, zejména pokud jde o krátkodobé smlouvy a tanečníky pracující jako samostatně výdělečně činné osoby. I zde existují obrovské rozdíly mezi jednotlivými zeměmi (a někdy i v rámci jednotlivých zemí), pokud jde o zaměstnanecký statut. Nicméně lze pozorovat určité obecné trendy:

Mnoho tanečníků pracuje převážně na základě dlouhodobých nebo krátkodobých pracovních smluv jako zaměstnanci, přičemž v několika zemích lze konstatovat prokazatelný trend směrem k většímu využívání krátkodobých smluv a zvyšujícímu se počtu samostatně výdělečně činných tanečníků. Oficiální statistiky uvádějící přesné údaje chybí téměř ve všech zemích.

Pracovní smlouva na dobu neurčitou nebo dlouhodobé pracovní smlouvy se v některých zemích stále ještě uzavírají, avšak stále méně často a týkají se především tanečníků zaměstnaných v národních souborech nebo větších státních divadlech.

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na základě dlouhodobé smlouvy se rovněž liší v závislosti na zemi a zaměstnavateli, často je omezena pouze na jeden rok / sezónu.

Zaměstnanecký statut tanečníka je velice často závislý na rozpočtu, který má zaměstnavatel k dispozici. Dostupné financování a granty jsou stále více omezené, a tak často neponechávají zaměstnavateli žádnou jinou možnost než uzavřít s tanečníky krátkodobé pracovní smlouvy.

Pouze v malém počtu zemí jsou tanečníci považováni za zaměstnance ze zákona (např. ve Francii, Španělsku).

V mnoha zemích mají tanečníci kombinovaný zaměstnanecký statut. To znamená, že kombinují statut zaměstnance a samostatně výdělečně činné osoby, v závislosti na zaměstnavateli, pro něhož právě pracují.

V mnoha zemích tanečníci rovněž pracují zároveň v různých profesích, kombinují profesi tanečníka s jinou profesí, aby si zajistili dostatečný příjem.

Výraz umělec / tanečník tzv. na volné noze (freelancer) je chápán v různých zemích různým způsobem a zahrnuje různé právní a sociální skutečnosti.

Tanečníci a samostatně výdělečná činnost

Jen ve velmi malém počtu zemí pracovní právo velmi přísně upravuje statut umělců, což vede k tomu, že v těchto zemích nejsou žádní samostatně výdělečně činní tanečníci (Francie) nebo jen velmi málo samostatně výdělečně činných tanečníků (Švýcarsko).

V některých zemích mají samostatně výdělečně činní tanečníci více

zaměstnaneckých statutů zároveň. Jsou samostatně výdělečně činní a také jsou zaměstnaní, často na krátkodobé pracovní smlouvy například v rámci projektu.

V mnoha zemích tanečníků se statutem samostatně výdělečně činné osoby již několik let trvale přibývá (Rakousko, Německo, Maďarsko, Portugalsko, Španělsko).

Některé země (Rakousko, Německo, Maďarsko, Španělsko) uvádějí rozmáhající se trend mezi zaměstnavateli „tlačit tanečníky do toho, aby se stali osobami samostatně výdělečně činnými; některé země uvádějí rostoucí počet případů „falešného“ nebo nepravého statutu samostatně výdělečně činné osoby.

Obecně platí, že kolektivní smlouvy se nevztahují na samostatně výdělečně činné tanečníky, s výjimkou několika zemí, např. Dánska, kde se kolektivní smlouvy vztahují na členy odborových svazů, bez ohledu na jejich zaměstnanecký statut.

Kvalifikační kritéria

Belgie: Tanečník by měl pracovat pravidelně a měl by mít nejméně roční praxi v oboru. Tanečníci, kteří jsou déle než rok nezaměstnaní, nemají možnost využít tohoto programu.

Francie: Všichni profesionální tanečníci, kteří splňují podmínky, aby mohli využít tento systém (např. tanečníci zaměstnaní dostatečně dlouho, takže zaměstnavatelé přispívali do AFDAS, což opravňuje tanečníka k využívání těchto služeb). Aby tanečníci měli nárok získat CIF financovaný AFDASem, musí prokázat, že v průběhu posledních 24 měsíců odpracovali 60 dnů nebo v průběhu posledních 12 měsíců odpracovali 30 dnů (počítaných dle speciálního systému nazvaného „cachets“). Existují pravidla ohledně maximální výše úhrady nákladů a měsíčních plateb, které umělci mohou obdržet v průběhu odborné přípravy.

Německo: Nadace poskytuje podporu všem studentům tance, tanečnickům a bývalým tanečnickům.

Nizozemsko: Kariérové poradenství je poskytováno všem profesionálním tanečnickům v kterémkoli stádiu jejich kariéry. Tuto službu neprovází žádné podmínky ani náklady pro tanečníka. Aby mohl tanečník požádat o finanční podporu od SOD, musel pracovat nejméně pět let a zaplatit během těchto let nejméně 48 krát pojistné. Jestliže tanečník pracoval nejméně 10 let a odvedl nejméně 72 krát pojistné, má nárok na příspěvek na náklady zaopatření, refundaci nákladů na studium a/nebo příspěvek na založení podniku. Roky, které tanečník odpracoval, nemusí následovat po sobě. Pojistné je měsíční příspěvek odváděný jednotlivými tanečnickými, jakož i souborem. Tanečníci odvádějí 1 % ze svého hrubého platu do programu a soubory odvádějí 3 %. Celková 4 % se považují za jeden příspěvek.



Švédsko: Kariérové poradenství je přístupné všem tanečnickům, kteří jsou zaměstnání v *Dansalliansen*. Zaměstnání u *Dansalliansen* podléhá kritériím stanoveným kolektivní smlouvou uzavřenou mezi *Dansalliansen* a *Teaterförbundet*.

Švýcarsko: Aby tanečník mohl využívat služeb RDP, musí dosáhnout věku nejméně 30 let a musí být profesionálním tanečníkem, který přestal tančit ne déle než před rokem, musí být švýcarským občanem nebo žít ve Švýcarsku po dobu nejméně pěti let a musí být členem RDP. Některé služby RDP se hradí; v některých případech se cena pro členy RDP liší od ceny pro nečleny:

- Posouzení dovedností stojí 500 švýcarských franků a může být hrazeno RDP.
- Koučovací program stojí 720 švýcarských franků a tvoří ho 6 individuálních setkání. Může být hrazen RDP.
- Služby mentoringu stojí 50 švýcarských franků pro tanečníky, kteří jsou členy RDP, a 300 švýcarských franků pro nečleny.
- Workshopy a kurzy pořádané RDP jsou poskytovány zdarma, avšak je nutná předchozí registrace.

Aby mohl žadatel získat grant (na studium, na životní náklady), musí splňovat následující kritéria:

- musí být členem RDP
- musí mít za sebou profesionální dráhu tanečníka v délce nejméně 10 let, z nichž 5 v Romandii (frankofonní části Švýcarska)
- nesmí to být více než dva roky od doby, co přestal profesionálně tančit
- musí mu být nejméně 30 let
- nezávislí tanečníci musí být schopni prokázat, že jejich hlavní profesionální činnost je v oblasti tance.

Velká Británie: Všechny služby praktické, vzdělávací a emocionální podpory, které nabízí DCD, jsou zdarma a jsou přístupné všem profesionálním tanečnickům ve Spojeném království ve všech stádiích jejich profesionální dráhy.

Všichni profesionální tanečníci ve Velké Británii mají přístup ke grantům na rekvalifikaci a zahájení podnikání, bez ohledu na oblast svého uměleckého působení: tanečníci v souborech, nezávislí tanečníci, etničtí a lidoví tanečníci, komerční tanečníci, tanečníci malých a středních souborů, filmoví / televizní tanečníci a tanečníci vystupující ve videoklipech, tanečníci na výletních lodích, pokud splňují kritéria způsobilosti.

Aby byli tanečníci způsobilí k získání finančních prostředků ze *Sekce Nezávislých tanečníků* nebo *Sekce souborů*, musí splňovat následující kritéria způsobilosti:

- Nezávislí tanečníci

Aby se žadatel kvalifikoval na finanční grant v této kategorii, musí pracovat jako profesionální tanečník nejméně osm let, z toho nejméně pět let ve Velké Británii, pracovat nejméně čtyři měsíce během každého roku z posledních tří let, kdy byl zaměstnán.

- Tanečníci zaměstnaní v souborech

Fond souborů poskytuje podporu profesionálním tanečnickům, kteří pracovali v jednom či více z devíti souborů, které přispívají do DCD. Aby byl tanečník způsobilý získat podporu ve formě grantu v rámci tohoto programu, musí být profesionálním tanečníkem nejméně osm let a z toho nejméně pět let musí tančit pro jeden nebo více z následujících souborů: Adzido Pan African Dance Company; Birmingham Royal Ballet; English National Ballet; Northern Ballet; Phoenix Dance Company; Rambert Dance Company; Richard Alston Dance Company; Scottish Ballet; Siobhan Davies Dance Company (od roku 2005); The Royal Ballet.

Pro **Českou republiku** je třeba přihlídnout k dosavadním zvyklostem, praxi a možnostem a tomu přizpůsobit budoucí definici statutu profesionálního tanečníka (např. vzdělání, soustavnost, kontinuálnost, hlavní zdroj příjmů atd.).

5. Lobby a advokacie spojené s prosazením Oborového akčního plánu (propagace řešení v oblasti performing arts ve státní správě, municipalitách, krajích, směrem k odborné obci a cílové skupině) (Zdeněk Prokeš)

Na základě analýzy zahraniční praxe, dosud provedených českých studií a zkušeností s prosazováním tématu, jsme vytypovali soubor klíčových potřeb, na něž je nutné se zaměřit v oblasti advokacie a lobbingu související s tématem:

- Potřeba hledat inspiraci ve správné praxi uplatňované v jiných zemích;
- Potřeba zvolit přístup zahrnující větší počet zainteresovaných subjektů, kdy existují úzké vazby mezi programem pro změnu povolání a odbory, organizacemi zaměstnavatelů, úřady práce, orgány státní správy a ministerstvy (MKČR, MPSV, MFČR, MŠMT);
- Potřeba vybudovat strategická partnerství s hudebním odvětvím;
- Potřeba kombinovat mentoring, psychologickou a finanční podporu;
- Potřeba investovat do počátečního všeobecného vzdělávání a řešit otázku změny profese v průběhu počátečního tanečního vzdělávání;
- Potřeba změnit nevyhovující legislativu (zákony a nařízení);
- Potřeba dalšího financování z veřejných zdrojů, evropských fondů a soukromých prostředků.

Program pro změnu povolání by měl být v souladu s programy existujícími v jiných zemích, i když by měl zároveň zohledňovat specifické podmínky v České republice. Tak, aby program fungoval v plném rozsahu, měla by být splněna následující kritéria:

- Potřeba zajistit dostupnost pro všechny profesionální tanečnický;
- Změnou profese tanečnicků by se měla zabývat specializovaná organizace (transition centrum);

- Potřeba zajistit finanční stabilitu systému pro změnu povolání;
- Potřeba zajistit všem tanečnickům zdarma nebo za zvýhodněnou nekomerční cenu poradenské služby v oblasti pracovních podmínek a psychologickou podporu;
- Potřeba zohledňovat individuální situaci (očekávání, dovednosti) každého tanečnicka a specifický charakter trhu práce;
- Potřeba poskytnout finanční prostředky na změnu profese (formou speciálního připojištění se státním příspěvkem na zabezpečení následného studia, rekvalifikace, včetně prostředků pro začínající podnikatele);
- Potřeba, aby program pro změnu povolání úzce spolupracoval s jinými organizacemi (úřad práce, odborové svazy, asociace zaměstnavatelů, nadace a nadační fondy, a pokud existují i s organizacemi pro změnu povolání pracovníků jiných profesí);
- Potřeba řešit otázku změny povolání tanečnicků už se studenty na konzervatořích;
- Potřeba prohlubovat spolupráci na mezinárodní úrovni s jinými organizacemi zaměřenými na změnu povolání prostřednictvím mentoringu a vedení a vytváření sítí s organizacemi ze zemí, kde programy již existují, na podporu jiných zemí ochotných zdokonalit systém či si vytvořit svůj vlastní
- Využití evropských fondů z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (výzva z MPSV)

6. Transition a příspěvkové organizace (Jiří Pokorný)

Pro finanční zabezpečení následné kariéry se ukazuje problém s kofinancováním ze strany státu, jež je dán rozdílným postavením zřizovatelů: jiná situace je u organizací zřizovaných státem (v současnosti v našem sektoru se jedná jen o Národní divadlo) a ostatní divadla, která jsou zřizována obecními samosprávami. V současné době není prostor v daném finančním limitu vyčlenit samostatně pro tanečnický dostatečný finanční objem pro účely finančního zabezpečení další kariéry tanečnicků. Několik

takových pokusů o možnost spolufinancování zaměstnaneckého spojení bylo na úrovni ředitelů jednotlivých divadel, ale vždy se ukázalo, že příspěvek přidělený zřizovatelem to neumožňuje. Nárůst v celkovém finančním objemu organizace by znamenal navýšení celkového příspěvku zřizovatele, který se jeví zatím zcela nereálný.¹⁰

7. Možná koncepce transition centra v Česku - organizace pro podporu tanečních umělců při přechodu na novou profesi (Petr Tyc)

Podkladem pro vytvoření koncepce jsou:

1. Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu autorů Romana Vaška a Václava Riedlbaucha,
2. Zkušenosti podobně zaměřených organizací v Evropě, především německé Stiftung TANZ - Transition Zentrum Deutschland, Omscholing Dansers Nederland a Dancers' Career Development ve Velké Británii,
3. Analýza a popis dobré praxe v ČR autorů Jany Bohutínské a Romana Vaška,
4. Cíle dosavadního úsilí o řešení problému přechodu tanečníků na novou profesi, vyvíjeného především Zdeňkem Prokešem.

7.1. Poptávka a z ní vyplývající tvorba nabídky

Kolik tanečníků ukončuje ročně svoji kariéru a kolik jich projevílo zájem o asistenci? O jakou pomoc mají především zájem? *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu* autorů Romana Vaška a Václava Riedlbaucha (SNU) uvádí odhad 400 aktivních tanečních umělců v ČR

¹⁰ Ukazuje se, že v Česku stále přetrvávající systém příspěvkových organizací nenabízí dostatečnou flexibilitu při budování systematické podpory změny kariéry umělců s přímým zapojením (a to především finančním) zaměstnavatelů

celkem a 25 – 30 tanečníků, kteří ročně ukončují kariéru¹¹. „Pomoc při rekvalifikaci by spíše nebo určitě využilo více než 80 % respondentů. Pomoc odborného konzultanta s hledáním nového zaměstnání by spíše nebo určitě využilo kolem 60 % respondentů a pomoc psychologa by spíše nebo určitě využilo pouze necelých 40 % respondentů. Jako další očekávaná pomoc byla nejčastěji zmiňována finanční, včetně opětovného zavedení možnosti odchodu do důchodu za výsluhu let. Důležitým tématem je pro tanečníky a budoucí tanečníky též otázka zdraví.“¹²

Preference a nabídka uplatnění

Jaké profese tanečníci pro druhou kariéru preferují? 62 % chce zůstat v profesi blízké tanci, 15 % v profesi, která souvisí s divadlem nebo vzdáleně s tancem, a 23 % v profesi s tancem nebo divadlem zcela nesouvisející¹³.

Pokud jde o profesní preference tanečníků, je třeba se ptát, zda výsledek průzkumu nevypovídá, kromě skutečných preferencí, také o omezené představě tanečníků o možnostech uplatnění v tanci vzdálených profesích, respektive o míře sebedůvěry, že ve zcela odlišné profesi mohou být úspěšní. Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že **spolu se zlepšující se osvětou a finanční i odbornou podporou tanečníků při přechodu na novou profesi roste počet těch, kteří si vybírají profese mimo tanec, respektive umění**. V této souvislosti se jeví jako velmi významné profesní, respektive psychologické poradenství v rámci služeb TC, které by pomohlo tanečníkům s odhalením jejich skutečných preferencí. Tomu by ideálně měla předcházet dobrá informovanost o možnostech uplatnění na trhu práce a o perspektivách různých profesí či odvětví, včetně těch blízkých tanci.

11 Roman Vašek, Václav Riedlbauch: Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu (zaměřeno na vybrané umělce z oblasti performing arts, Unie zaměstnavatelských svazů ČR – centrum rozvojových aktivit, Praha 2012, s. 130.

12 Roman Vašek, Václav Riedlbauch: Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu (zaměřeno na vybrané umělce z oblasti performing arts, Unie zaměstnavatelských svazů ČR – centrum rozvojových aktivit, Praha 2012, s. 138.

13 Dtto, s. 81.

Je ovšem pravděpodobné, že profese související s tancem, bude i nadále preferovat značné množství tanečníků. TC by proto mělo hledat také možnosti, jak podpořit právě přechod tanečníků k profesím blízkým tanci, jako jsou taneční pedagog, především se zaměřením na pohybovou a taneční výchovu dětí a mládeže, baletní mistr, produkční v oblasti kultury, pracovník v uměleckém provozu, provozovatel tanečního studia, apod.

7.2. Koncepce transition centra

7.2.1. Poskytované služby - přehled

Přímá pomoc

- Zajištění informovanosti tanečníků
- Asistence při využívání veškerých forem sociální podpory státu
- Poskytování a koordinování profesního a psychologického poradenství specializovaného na transition tanečníků.
- Poskytování služeb tanečníkům, kteří se chtějí připravovat na budoucí profesi již během aktivní kariéry tanečníka

Nepřímá pomoc

- Lobbying
- Navazování kontaktů a vyjednávání specifického přístupu ze strany úřadů práce
- Vyjednávání zvláštních podmínek s vysokými školami a podobně
- Fundraising – dotace, granty i sponzorství a donátorství

Možné další aktivity transition centra

- Iniciování vzniku rekvalifikačních programů, zaměřených na tanečnický preferované profese.
- Vytváření vlastních rekvalifikačních programů zaměřených na přechod k tanečnický preferovaným profesím.

7.2.2. Personální struktura transition centra

Varianta nejskromnější, dle mého zároveň i nejrealističtější a udržitelná¹⁴:

1. Předseda správní rady, (placená funkce, orientační velikost úvazku: 0,25)
2. Správní rada, (neplacené funkce)
3. Výkonný manažer, (orientační velikost úvazku: 0,5 - 1)
4. Externí, dlouhodobě spolupracující odborníci: profesní poradce, psycholog, kouč, právník, případně další.
5. Komise pro posuzování projektů změny profese žadatelů o podporu TC v případě přímé finanční podpory

Ad. 1 – Předseda správní rady

Proti obecným zvyklostem by osoba v této funkci neplnila ani tak kontrolní funkci, ale odváděla by aktivní práci především v oblasti nepřímé pomoci, (lobbying, úřad práce, jednání s vysokými školami, řízení fundraisingu). Funkci by měla vykonávat vlivná, v oboru uznávaná osoba, která má schopnost a potenciál organizaci rozvíjet, účinně reprezentovat a dodávat váhu jejím tématům.

Ad. 2 – Členové správní rady

3 – 6 klíčových osob, (řídící pozice, zkušenosti, vliv, schopnosti), domácí taneční scény. Konzultují s předsedou, přichází s nápady a řešeními, pomáhají z lásky k tanci a tanečnickům.

Ad. 3 – Výkonný manažer

Dělá vše, kromě toho, v čem nemůže nahradit předsedu správní rady. Jeho přímým nadřízeným je předseda správní rady, ale převážně se řídí sám. Nadaná a inteligentní osoba v této pozici může postupně nahrazovat předsedu správní rady v klíčových aktivitách a může ho postupně dokázat zcela zastoupit, (získat osobní kontakty, vliv...). Pravděpodobně pak ovšem dojde k najmutí další osoby na částečný úvazek, (nebo externě),

14 Podrobně k této problematice viz kapitoly 9. Zřízení a provoz transition centra v ČR a 10. Legislativní rámec, kde jsou zachyceny také další zákonné požadavky na zřízení organizace tak, jak je vyžaduje zákon.

kteřá převezme rutinní práci. Personální struktura se tak může po několika letech proměnit.

Ad. 4 – Externí odborníci a jejich úkoly

Profesní poradce: poradenství v oblasti vzdělávání, rekvalifikací, individuálních profesních předpokladů ad.

Psycholog: viz kapitola 8.

Kouč: viz kapitola 8.

Právník

Ad. 5. - Komise pro schvalování projektů změny profese žadatelů o podporu TC

V organizacích Omscholing Dansers Nederland a Dancers' Career Development ve Velké Británii schvaluje taková komise projekty žadatelů o přímou finanční podporu TC. Tam jsou ovšem služby TC pro klienty zdarma. Pokud by budoucí TC v ČR přispívalo klientům na poskytované služby nebo by dokonce poskytovalo finanční podporu rekvalifikace apod., bude nutné posuzovat záměry klientů a rozhodnout, zda je vhodné je finančně podpořit, či ne. Primárním cílem není selektovat (a části žadatelů podporu neposkytnout), ale vyžadovat po klientech nosný plán pro změnu kariéry, (a také jim při přípravě takového plánu pomoci).

Obsazení komise může či nemusí být identické se správní radou včetně předsedy. Neplacená funkce.

7.3. Podrobně k poskytovaným službám TC

7.3.1. Přímá pomoc

Zajištění informovanosti tanečníků na tanečních konzervatořích a v prostředí samostatně výdělečně činných tanečníků všech žánrů.

Jaké informace poskytnout

Na školách

Statistické informace o reálných šancích získat a udržet si trvalé

zaměstnání, o výši příjmů v oboru, o poměrech mezi počty vystudovaných tanečníků a těch, kteří se tancem živí např. 10 let po ukončení školy.

Informace o možnostech přípravy na druhou kariéru již v průběhu školy nebo po jejím skončení.

Na školách a v prostředí nezávislé taneční scény, v rámci větších produkcí, přehlídek, festivalů...

Informace o možnostech pojištění, o jejich výhodách a nevýhodách. O nástrojích sociální podpory, na které mají nárok, a o které je dobré se zajímat.

Informace o možnostech poradenství, na jehož základě si mohou ujasnit svoje předpoklady a preference pokud jde o druhou profesi, o převažujících silných a slabých stránkách tanečníků z pohledu předpokladů pro různé typy profesí.

O možnostech studia na vysoké škole, případných překážkách a kariérních perspektivách různých oborů. Informace o možnostech studia souběžně s výkonem taneční profese.

Informace o škále pomoci transition centra.

Jeden z prvních úkolů TC: Změnit pohled taneční komunity na přechod na další profesi

Opuštění taneční profese je v místní taneční komunitě stále vnímáno jako selhání či neúspěch nejen kolegy v rámci taneční komunity, ale i samotným jedincem, který profesi mění. Pro většinu mladých tanečníků jsou úvahy o nutnosti změny profese v budoucnu spíše vzdálené¹⁵. Z vlastní někdejší studentské zkušenosti vím, že na konzervatořích jsou tanečníci svými pedagogy přesvědčováni o výlučnosti povolání tanečníka. Výlučnosti ve smyslu, který je odtržen od reality. Změnu takového vnímání označují lidé, zabývající se v zemích s dlouhou a úspěšnou tradicí podpory přechodu tanečníků na novou profesi problematikou transition, jako klíčovou. Změna tohoto postoje pomůže odbourat podvědomé obavy z ukončení kariéry, umožní tanečníkům realisticky uvažovat o budoucí kariéře a připravovat se na ni již během aktivní taneční dráhy. Jinými slovy, **odstraněním stigmatizace opuštění profese tanečníka, respek-**

15 Podobně je tomu ovšem i v dalších evropských zemích.

tive oblasti umění vůbec, bude učiněn významný krok k úspěšnému přechodu tanečníků na jinou profesi.

Prvním a zřejmě nejdůležitějším cílem kampaně za změnu postoje k přechodu tanečníků na jinou profesi jsou šéfové baletních souborů.

Asistence při využívání veškerých forem sociální podpory státu

TC by mělo vybudovat kontakty a udržovat spolupráci s pracovními úřady. Svým konkrétním klientům – tanečním umělcům, by mělo pomoci zorientovat se v podpoře ze strany státu, možnostech studia, rekvalifikace, na kterou mají nárok, mělo by pomoci v komunikaci s pracovními úřady. Mělo by informovat o nabídce vhodných grantových programů, a to i v mezinárodním měřítku.

Poskytování a koordinování profesního a psychologického poradenství specializovaného na transition tanečníků.

Přirozený, přesto nikoli samozřejmý a velmi cenný přínos této pomoci, (dle zkušeností z Německa a dalších zemí), spočívá již v tom, že klientovi „otevře oči“ pokud jde o šíři jeho možností, dodá mu sebevědomí, které klientům často chybí, pomůže zorientovat se v perspektivách, jaké různé profesní dráhy mají, pomůže klientovi odhalit vlastní priority, analyzuje jeho přednosti a slabiny.

Poskytování podpory v průběhu a na konci aktivní taneční kariéry a po zahájení následné kariéry

Organizace Dancers' Career Development, (TC ve Velké Británii) se věnuje zájemcům o podporu nejen v průběhu taneční kariéry, ale i (teoreticky) kdykoli poté, co úspěšně či neúspěšně zahájil další kariéru v nové profesi. Tento model považují za vhodný a aplikoval bych ho i v TC v ČR.

Zkušená TC poskytují a považují za důležitou také podporu klientů, kteří už se delší dobu nacházejí za okamžikem změny profese, pokud tito v pozdější fázi nějakou pomoc potřebují.

Rád bych zde také zmínil princip podpory tanečnickům, kteří se rozhodli po ukončení kariéry podnikat, (příklad Omscholing Dansers Nederland, ODN). Ti často nepotřebují peníze na financování rekvalifikačních kurzů, ale spíše financování rozjezdu podnikání. V takovém případě ODN:

- poskytne finanční ručení na půjčku od banky na základě business plánu (který musí banka posoudit kladně),
- poskytne dorovnání příjmu do úrovně 70 % dřívějšího po dobu, kdy nová firma nevykazuje zisk.

7.3.2. Nepřímá pomoc

Advokacie, lobbying – viz výše kapitola 5.



7.3.3. Možné další aktivity transition centra

Nad rámec výše uvedené přímé pomoci lze uvažovat o dalších službách. Jsou to:

Iniciování vzniku rekvalifikačních programů, zaměřených na tanečnický preferované profese

Na mysli mám především programy, které umožní tanečnickům končícím kariéru připravit se na zvolenou profesi ve výrazně kratším a intenzivnějším programu, než je např. vysokoškolské studium arts managementu, produkce, taneční pedagogiky obecně apod.

Vytváření vlastních rekvalifikačních programů zaměřených na přechod k tanečnickým preferovaným profesím

Označením „vlastní“ rekvalifikační programy nemíním, že by TC samo (tzv. in-house) tyto programy vytvářelo. TC by ve spolupráci s odborníky či odborně zaměřenými organizacemi vytvořilo koncepci programů a ve spolupráci s nimi by programy realizovalo.

Možné programy:

- Kurz podnikání zaměřený na provozování tanečního a fitness studia pro širokou veřejnost a provozování dětského tanečního studia
- Kurz arts managementu zaměřený na organizační, produkční a manažerskou práci v baletních souborech a organizační, produkční a manažerskou práci v tanečních skupinách

Předpokládám, že vzdělání pro další tanečnický preferované profese, jako taneční pedagog, choreograf, baletní mistr, produkční (obecně)¹⁶, nabízí existující instituce.

16 A to dle zjištění a průzkumů zveřejněných v publikaci Roman Vašek, Václav Riedlbauch: Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu (zaměřeno na vybrané umělce z oblasti performing arts, Unie zaměstnavatelských svazů ČR – centrum rozvojových aktivit, Praha 2012

7.4. Specifika podpory freelancers při přechodu na novou profesi

Základní otázky

- Kdo je freelance tanečník, respektive umělec v oblasti tance a pohybového umění?
- Koho by mělo TC podporovat, nebo koho chceme považovat za profesionálního tanečníka a koho už ne?
- Jak lze v základních bodech charakterizovat specifickou situaci freelance tanečníků z pohledu problematiky přechodu na novou profesi?
- Jak by měla pomoc této skupině při přechodu na novou profesi vypadat?

Kdo je freelance tanečník, respektive umělec v oblasti tance a pohybového umění?

Tanečníci, pohybující se v oblasti grantových tanečních a pohybově divadelních projektů, někteří z nich střídavě v ČR a v zahraničí, tanečníci účinkující v muzikálových projektech, v představeních černého divadla či v dalších odvětvích zábavního průmyslu, případně i, (dnes již zřejmě jen ojedinelé), folklorní tanečníci (podrobně viz s. 11).

Koho by mělo TC podporovat?

Koho považovat za profesionálního tanečníka a koho už ne?

Kritérium Stiftung TANZ - Transition Zentrum Deutschland pro poskytnutí pomoci je, že se klient cítí být profesionálním tanečníkem. V našem případě se tak volné kritérium může týkat služeb TC, které nejsou nijak dotované. TC by muselo mít možnost odmítnout klienty, které za profesionální tanečníky nepovažuje. Uvedené volné kritérium se netýká finanční podpory státu (např. spoření s příspěvkem státu). Zde je kritéria nutné vyjednat se státem (podrobně viz s. 12 - 13).

Pomoc cizincům

Pomoc je přinejmenším v Německu, Holandsku a Velké Británii poskytována bez rozdílu občanům daných zemí, jako cizincům, kterých je např. mezi tanečníky v Německu 60%.

Jak lze v základních bodech charakterizovat specifickou situaci freelance tanečníků z pohledu problematiky přechodu na novou profesi?

- Různorodost – různé taneční vzdělání, různé mimotaneční vzdělání, zkušenosti s jinou výdělečnou činností
- Častá orientace na vlastní tvorbu, pedagogickou práci či produkční, respektive organizační práci, paralelní k práci tanečníka

Potřebuje skupina umělců, zvyklá se od začátku své kariéry nespolehat na výdělek z práce tanečníka, asistenci při přechodu na novou kariéru?

Nastává v profesním životě freelance tanečníků nějaký okamžik přechodu na novou profesi, na který by se přirozeně dlouhodobě nepřipravovali?

Záměrně jsem položil tyto dvě otázky, abych mohl prezentovat přístup, ke kterému se přikláním. Podle mého názoru je značná část tzv. nezávislých tanečníků, choreografů a tanečních pedagogů v ČR zpravidla zvyklých nespolehat se zcela na uměleckou práci jako jediný zdroj obživy a jejich přechod na jiné profese by se dal často označit jako přirozený a plynulý.¹⁷ S tímto vědomím vidím následující důvody, proč jim nabídnout informace a asistenci:

- Je efektivnější pomáhat těm, kteří si pomáhají sami.
- Každý jsme omezen ve svém světě, naše představy o možnostech jsou závislé na informacích, ke kterým jsme kdy měli přístup a na naší představivosti. I ten, kdo se o sebe umí postarat, to může dokázat s podstatně lepším výsledkem, pokud se mu dostane včas informací o perspektivách, možnostech dalšího studia, dostupných

17 Aníž bychom v tuto chvíli hodnotili, zda je tento status quo funkční nebo jaká má rizika a důsledky pro taneční sektor.

příspěvcích na rekvalifikační kurzy, odborné analýzy jeho osobnostních vlastností a profesních předpokladů.

- Dostatek informací od počátku kariéry může freelance tanečníkům dodat jistotu, díky které si konec konců budou moci dovolit věnovat se soustředěněji a bez zbytečných obav své profesi tanečníka, choreografa či pedagoga.
- TC by mělo freelance tanečníky motivovat k dlouhodobému plánování jejich budoucí kariéry, poskytnuté informace a asistence by jim v tom měly výrazně pomoci.

8. Služby transition centra – psychologické poradenství, koučink

8.1. Psycholog v transition centru (Jana Tomanová)

Psychologie je transdisciplinární obor, který mimo jiné propojuje poznatky z dalších příbuzných oborů (např. psychiatrie, pedagogika, andragogika, neurologie, psycholingvistika). V praxi – poradenství pro performing artists – těchto poznatků využívá a s podporou dalších psychologických metod (specifická poradenská komunikace, pozitivní motivace,..) navrhuje konkrétní, maximálně individualizované postupy, které pomáhají realizovat cíle TC. Psychologická podpora je nedílnou součástí všech kvalitně a efektivně organizovaných služeb pro rozvoj kariéry, druhé kariéry, pro mapování osobnostního potenciálu aj. Nezapustitelnou roli hraje v dalších oborech, jako je rozvoj lidských zdrojů či personalistika.

Psychologické poradenství pro oblast performing arts

Primárním úkolem je mapování osobnostního potenciálu, psychologické zhodnocení profesně-osobnostních charakteristik. Použité metody vycházejí ze zkušeností – zahraniční inspirace, pilotní projekt pro rozvoj druhé kariéry umělců. Dále se konkrétní metody v každém individuálním

případě volí podle aktuálních potřeb klienta, s ohledem na jeho anamnézu, míru motivace a jeho orientace ve vlastních možnostech. Důležitá pro volbu metod je také spolupráce všech odborníků TC, kteří se ke struktuře mapování osobnostního potenciálu mohou podle svého uvážení vyjádřit.

Základní struktura práce s klientem je navržena takto:

- ***Osobní rozhovor***

Osobní rozhovor vedený dle psychodiagnostických zásad a pravidel pro odběr psychologické anamnézy s přihlédnutím ke skutečnosti, že cílem je zhodnocení profesně-osobnostních možností a jejich zhodnocení v rámci profesního zařazení, ať už cestou pokračování kariéry v rámci performing arts nebo pokračování ve smyslu druhé kariéry.

Osobní pohovor je v délce cca 30 minut, vychází ze semistrukturované osnovy a je doprovázen pozorováním (základní psychodiagnostická metoda).

Dotazníkové metody: Před samotným osobním setkáním vyplní klient elektronicky dotazník a zašle ho ještě před setkáním zpět psychologovi. Ten tak bude mít možnost seznámit se s některými informacemi ještě před prvním setkáním a podle jejich vyhodnocení směřovat otázky a oblasti rozhovoru.

Další dotazníkové a testové metody budou voleny dle potřeb klienta a uvážení psychologa.

- ***Výstupy***

Výstupem je zpráva z psychologického vyšetření v rozsahu cca 1 až 3 A4. Zpráva bude formulována dle pravidel doporučených pro provádění profesní diagnostiky:

- Pozitivní formulace
- Pozitivní reframing (přerámování) všech potenciálně nevýhodných zjištění

- Respekt vůči soukromí a intimním faktům ze života klienta
- Zaměření pozornosti na oblasti klíčové pro profesní oblast
- Praktický význam vyšetření a výsledné zprávy

Zpráva bude mít dvě podoby – oficiální, určená pro koordinátora, personalistu, případného zaměstnavatele atd., a osobní, kterou klient poskytne druhým osobám na základě svého uvážení.

Součástí zprávy určené pouze pro klienta bude stručný osobnostní profil zasahující blíže strukturu a dynamiku osobnosti klienta. Oficiální zpráva tento osobnostní profil obsahovat nebude. Obě verze zprávy budou obsahovat pozitivní a praktická (současně realizovatelná) doporučení, která budou vycházet z analýzy zjištěných možností a aktuální situace klienta.

8.2. Koučink (Jana Bohutínská)

Co je to koučink a v čem může být přínosný pro umělce (nejen) v období změny kariéry?

Co je to individuální koučink?

Individuální koučink je moderní metoda (i když z hlediska rozmanitosti koučovacích přístupů je lepší mluvit v množném čísle o moderních metodách) rozvoje lidí a jejich potenciálu. Využívá především rozhovor a otázky i další techniky k tomu, aby člověk zjistil, jaké jsou jeho silné stránky, co skutečně chce, stanovil si priority a cíle a dosahoval jich, hledal individuální a kreativní, reálná, ekologická a udržitelná řešení. Koučink je metoda zaměřená na řešení a snaží se vést klienty k aktivitě, pozitivnímu přístupu, sebedůvěře, převzetí odpovědnosti a ke schopnosti dívat se na svou situaci nerutinním, novým pohledem a tím objevovat skryté příležitosti. Koučink podporuje klienta ve změně. Koučink je také založený na respektu k jedinečnému světu každého z nás, k individuálním preferencím, postojům, názorům a hodnotám.

Jedna z oblastí, ve které se koučink uplatňuje, je právě kariérní oblast. Uplatnění má nejen v období změny kariéry, ale také v průběhu rozvoje aktivní umělecké kariéry (komplexní pohled).

Přístup kouče závisí na typu jeho výcviku, individuální koučovací praxi, osobnosti atd.

Proč koučink v souvislosti s podporou tzv. druhé kariéry umělců?

Kouč není rádce a nevede proto umělce k tomu, aby implementoval cizí řešení. Koučink je osvědčená metoda, která podporuje v hledání vlastních, individuálních řešení, která jsou v souladu se schopnostmi, touhami a plány každého jednotlivce i s jeho životními hodnotami, která jsou užitčná, reálná, ekologická a udržitelná.

Hlavní výhody koučování v kontextu procesu změny kariéry umělců:

- individuální a pozitivní přístup
- zaměření na hledání a rozvoj individuálního potenciálu a silných stránek
- podpora proaktivity
- zaměření na budoucnost a jasné, realizovatelné cíle dosažitelným systémem „krok za krokem“
- posilování pocitu vlastní zodpovědnosti za změnu, motivace a sebedůvěry

Informace o zahraniční praxi

Jak jsme zjistili na zahraničních cestách v rámci projektu, je koučink v zahraničních specializovaných transition organizacích využíván jako jedna z hlavních metod práce s umělci v období změny kariéry.

Příklady: Stiftung TANZ Berlín - Německo, VDAB Brusel - Belgie, Dancer's Career Development Londýn – Velká Británie, RDP - Association pour la Reconversion des Danseurs Professionnels, Lausanne – Švýcarsko.

9. Zřízení a provoz transition center v ČR (Hana Felková)

Příklady vzorových transition center fungujících v zahraničí:

- Dancers' Career Development se sídlem v Londýně, Spojené království Velké Británie a Severního Irsku, <http://www.thedcd.org.uk>
- Stiftung TANZ - Transition Zentrum Deutschland se sídlem Berlíně, Spolková republika Německo, <http://stiftung-tanz.com>
- Omscholing Dansers Nederland se sídlem v Amsterdamu, Nizozemsko, <http://www.omscholingdansers.nl>

K možnostem institucionálního řešení podpory uplatnitelnosti umělců z performing arts

Z hlediska institucionálního zajištění systému podpory umělců z oblasti performing arts po skončení jejich umělecké kariéry existují dvě možnosti řešení:

- Problematika specifických potřeb umělců z oboru performing arts bude implementována do existujícího systému zákonného sociálního zabezpečení a jeho institucí.
- Bude vytvořena nová institucionální základna řešící / věnující se specifickým potřebám umělců z oborů performing arts vycházející z principů:

A) veřejnoprávních – založení nového státního subjektu právním předpisem

- B) **soukromoprávních** – založení nového subjektu soukromého práva zakladatelskou listinou a obdobně – **neziskový subjekt** nebo **podnikatelský subjekt**

Hodnocení možných řešení

1. Implementace do stávajícího systému sociálního systému

Implementace potřeb vycházejících ze zkoumané problematiky do stávajícího systému sociálního zabezpečení sebou nese jak pozitiva, tak negativa.

Z **pozitiv** nutno vyzvednout fungující aparát zajištěný personálně i věcně a komplexnost takového řešení – sociální stav profesionálních umělců končících kariéru se neodštěpuje od ostatních sociálním zabezpečením řešených sociálních stavů. Za **negativa** lze označit riziko neindividuálního uniformního přístupu státních úředníků, jejich nutné zaškolení do problematiky, zpracování odborné metodiky a nutnou supervizi ze strany odborně vzdělaných profesionálů z oboru.

Z hlediska **aplikovatelnosti** daného řešení na současnou situaci jej sledávám jako problematické; nutno předpokládat široký společenský konsenzus nad tímto řešením a prosazení legislativních změn v oblasti sociálního zabezpečení. Z hlediska **udržitelnosti** se toto řešení jeví příhodné, závislé však na politické situaci, tedy přístupu vlád k sociální politice státu s rizikem škrtnů v dané kapitole státního rozpočtu a následné absence dávek / příspěvků / jiných vyrovnávacích opatření ve prospěch řešené skupiny profesionálních umělců.

2. Založení nového subjektu

Alternativním řešením je založení nového subjektu, předmětem jehož

činnosti bude podpora umělců z oblasti performing arts po skončení jejich aktivní umělecké kariéry. Zásadní je v tomto případě zvolení formy právního základu tohoto subjektu – instituce.

- A) **veřejnoprávní instituce** – založená právním předpisem. Z hlediska **aplikovatelnosti** daného řešení na současnou situaci rovněž problematické, nutno přepokládat široký společenský konsenzus nad tímto řešením a prosazení legislativních změn v oblasti sociálního zabezpečení. Z hlediska **udržitelnosti** se toto řešení jeví příhodné, závislé však na politické situaci, tedy přístupu vlád k sociální politice státu s rizikem škrtů v dané kapitole státního rozpočtu a následné absence financování tohoto subjektu ze strany státu.

- B) **soukromoprávní instituce** – založená a provozovaná dle zvolené formy:

B.1 Neziskový subjekt

Korporace - Spolek

Jako spolek **dle zákona č. 89/2012, Nový občanský zákoník v aktuálním znění**, ve formě tímto zákonem předvídané, tedy jako hlavní nebo pobočný spolek. Spolek zákon definuje jako samosprávný a dobrovolný svazek členů, alespoň tří osob vedených společným zájmem, sloužící k uspokojování a ochraně těch zájmů, k jejichž naplňování byl spolek založen. Spolek dle tohoto zákona je právnickou osobou a vzniká registrací, k jeho vzniku není třeba povolení státního orgánu. Z hlediska aplikovatelnosti se toto řešení jeví jako příhodné, časově minimálně náročné. Omezení spočívá v zákonné limitě, která tomuto subjektu zakazuje vykonávat činnost příslušící orgánu státní správy. Takovéto omezení by v současné situaci, která tuto problematiku neřeší, nebylo překročeno.

Problematické je financování tohoto subjektu, ať z veřejných či soukromých zdrojů. Předchozí strategické plánování, zhodnocení faktických i potenciálních rizik a zkoumání modelových procesů fungování v již zavedených institucích obdobného typu a účelu se jeví být nutným předpokladem pro spolehlivé a úspěšné fungování spolku.

Fundace – Nadace a Nadační fond

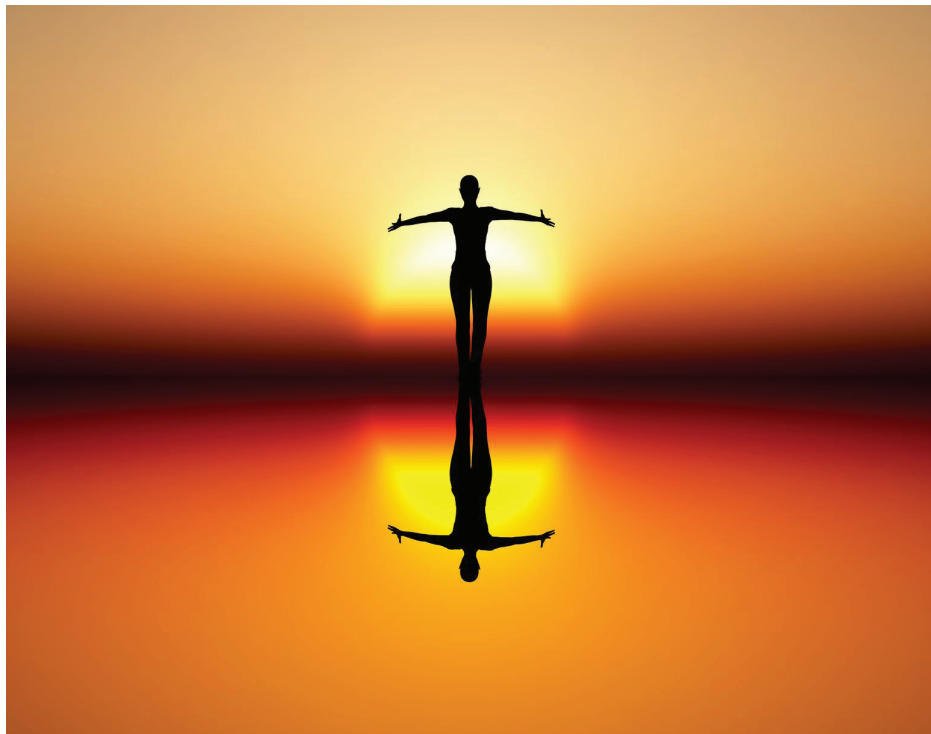
Fundace je právnická osoba vytvořená majetkem vyčleněným k určitému účelu. Její činnost se váže na účel, k němuž byla zřízena. Ustavena je zakladatelským právním jednáním nebo zákonem, v nichž musí být určeny i její majetkové zajištění a účel. Fundace vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku.

Nadace

Jako **nadace** dle zákona č. 89/2012, Nový občanský zákoník v aktuálním znění, ustavená k trvalé službě společensky nebo hospodářsky užitečnému účelu. A to **účelu veřejně prospěšnému**, spočívá-li v podpoře obecného blaha, **nebo k účelu dobročinnému**, spočívá-li v podpoře určitého okruhu osob určených jednotlivě či jinak. Veřejně prospěšná je právnická osoba, jejímž posláním je přispívat v souladu se zakladatelským právním jednáním vlastní činností k dosahování obecného blaha, pokud na rozhodování právnické osoby mají podstatný vliv jen bezúhonné osoby, pokud nabyla majetek z poctivých zdrojů a pokud hospodárně využívá své jmění k veřejně prospěšnému účelu. **Nadace se zakládá nadační listinou**, kterou může být **zakládací listina** nebo **pořízení pro případ smrti**. Zakládací listinu nadace pořizuje **jedna osoba nebo více osob**. Nadační listina vyžaduje formu veřejné listiny. **Před vznikem nadace se vkládá povinnost splnit alespoň tak, aby souhrnná výše vkladů zakladatelů odpovídala alespoň částce 500 000 Kč.** Snížit nadační kapitál na částku nižší než 500 000 Kč zákon zakazuje. Nadace nakládá **s nadační jistinou (vklady + dary)** s péčí, jakou zákon stanoví pro správu cizího majetku.

Nadační fond

Jako **nadační fond** dle zákona č. 89/2012, Nový občanský zákoník v aktuálním znění, ustavený k **účelu užitečnému společensky nebo hospodářsky. Nadační fond se zakládá zakládací listinou nebo pořízením pro případ smrti.** Nadační fond nevytváří nadační jistinu ani nadační kapitál.



Nadace používá pro dosahování **účelu, pro který byla zřízena pouze výnosy z nadačního jmění a ostatní její majetek. Nadační fond pak k dosahování svého účelu používá veškerý svůj majetek.** Z hlediska aplikovatelnosti se obě formy zdají být příhodné pro sledovaný účel. Co se týká finanční náročnosti jejich zřízení, nadace musí vždy disponovat minimální hodnotou nadačního jmění ve výši 500 000 Kč, z tohoto hlediska je tedy zřízení nadačního fondu, který žádnou zákonem stanovenou minimální hranici majetku nemá, proveditelnější. Z hlediska udržitelnosti se obě formy zdají příhodné, nadační fond více progresivnější a nadace pak značně stabilnější formou. Udržitelnost je ovšem opět podmíněna

dostatečným finančním zajištěním formou počátečních vkladů a následných nadačních darů subjektu poskytnutých, tak aby bylo možno generovat dostatečné nadační příspěvky ve prospěch řešené skupiny profesionálních umělců. Předchozí strategické plánování, zhodnocení faktických i potenciálních rizik a zkoumání modelových procesů fungování v již zavedených institucích obdobného typu a účelu se jeví být nutným předpokladem pro spolehlivé a úspěšné fungování nadace, respektive nadačního fondu.

Ústav

Ústavem je právnická osoba ustavená za účelem provozování činnosti užitečné společensky nebo hospodářsky s využitím své osobní a majetkové složky. Ústav provozuje činnost, jejíž výsledky jsou každému rovnocenně dostupné za podmínek předem stanovených. Ústav vzniká zápisem do veřejného rejstříku. Vzhledem k specifčnosti a možnostem této formy se nejeví jako forma vhodná pro potřeby subjektu, jehož předmětem činnosti bude podpora umělců z oblasti performing arts po skončení jejich aktivní umělecké kariéry.

B.2 Podnikatelský subjekt

Vzhledem ke sledovanému účelu se založení subjektu dle zákona č. 90/2012, o obchodních korporacích v aktuálním znění, nezdá být příhodným řešením. Cílem sledovaných aktivit není generování zisku.

Z výše uvedeného pak vyplývá, že jako nejvhodnější řešení se jeví zřízení **nadačního fondu** s účelem směřujícím k řešení otázek transition profesí performing arts.

Status veřejné prospěšnosti - právnickým osobám, tedy i nadačnímu fondu, je dána možnost získat tzv. status veřejné prospěšnosti. K tomu je zapotřebí splnění zákonných podmínek, jimiž jsou (kumulativně):

- poslání přispívat vlastní činností k dosahování obecného blaha,
- na rozhodování mají podstatný vliv jen bezúhonné osoby,
- nabytí majetku z poctivých zdrojů a
- hospodárné využívání svého jmění k veřejně prospěšnému účelu.

Ze získané zkušenosti v zahraničí lze přitom o vhodnosti zvoleného institucionálního řešení usuzovat jen okrajově, vzhledem k diferentní zahraniční legislativní úpravě. I přesto se při zakládání subjektů svou podstatou obdobných plánovanému transition centru v České republice jejich zakladatelé přiklonili k formě fundace. Nutno poznamenat, že jak v případě Nizozemska, tak i Spolkové republiky Německo právní úprava fundací nerozlišuje nadaci a nadační fond, jak je tomu v případě dualistické právní úpravy nadační sféry v České republice. Příkladně pak:

Dancers' Career Development se sídlem v Londýně, Spojené království Velké Británie a Severního Irska - tato organizace založená za veřejně prospěšným účelem - pomoci tanečnickům - operuje s dvěma na sobě nezávislými ovšem účelově spojenými zdroji majetku, nadací (fund) a svěřeneckým fondem (trust), jehož existenci nově připouští v českém právním prostředí i Nový občanský zákoník. Nadace slouží pro financování pomoci tanečnicků z organizací, které se finančně podílejí na vytváření nadační jistiny, svěřenecký fond slouží k podpoře tanečnicků ze všech organizací a tanečnicků bez stálého angažmá.

Stiftung TANZ - Transition Zentrum Deutschland se sídlem v Berlíně, Spolková republika Německo - tato organizace byla zřízena a funguje jako nadace.

Omscholing Dansers Nederland se sídlem v Amsterdamu, Nizozemsko - tato organizace byla zřízena a funguje jako nadace.

Orgány transition centra

Strukturu orgánů nadačního fondu neupravuje Nový občanský zákoník explicitně, analogicky se užije úprava orgánů nadace, a to následující:

Správní rada

Správní rada je statutární orgán nadace; má alespoň tři členy. Neurčí-li zakládací listina další omezení, není k členství ve správni radě způsobilá osoba, která

- a) je členem dozorčí rady nadace,
- b) je vůči fondu v pracovním poměru, nebo
- c) není ve vztahu k účelu fondu bezúhonná.

Neurčí-li zakládací listina jiné funkční období člena správni rady, je pětileté. Nevyloučí-li to zakládací listina, lze člena správni rady volit i opakovaně. Neurčí-li zakládací listina něco jiného, volí a odvolává své členy správni rada sama. Soud jmenuje nového člena správni rady i bez návrhu, je-li správni rada pro pokles počtu svých členů neschopna usnést se na nové volbě.

Dozorčí rada

Dozorčí rada je kontrolní a revizní orgán nadace; má alespoň tři členy. Dozorčí rada musí být zřízena, jestliže nadační kapitál je vyšší než 5 000 000 Kč. Neurčí-li zakládací listina další omezení, není k členství v dozorčí radě způsobilá osoba, která

- a) je členem správni rady nebo likvidátorem,
- b) je vůči fondu v pracovním poměru, nebo
- c) není ve vztahu k účelu fondu bezúhonná.

Nesvěří-li zakládací listina dozorčí radě další působnost, dozorčí rada

- a) dohlíží, zda správni rada vykonává působnost podle zákona a ve shodě se zakládací listinou,
- b) kontroluje plnění podmínek stanovených pro poskytování příspěvků,
- c) upozorňuje správni radu na zjištěné nedostatky a podává návrhy na jejich odstranění,
- d) kontroluje, jak je vedeno účetnictví a přezkoumává roční, mimořádnou a konsolidovanou účetní závěrku,
- e) vyjadřuje se k výroční zprávě a

f) nejméně jedenkrát ročně podává správní radě v písemné formě zprávu o své kontrolní činnosti.

Dozorčí rada zastupuje fond proti členům správní rady, jakož i v každé záležitosti, kdy zájem členů správní rady odporuje zájmům fondu. Za tím účelem pověří dozorčí rada jednoho ze svých členů. Dozorčí rada svolá zasedání správní rady, pokud tak k návrhu dozorčí rady neučiní předseda správní rady. V rozsahu působnosti dozorčí rady může její pověřený člen nahlížet do dokladů fondu a požadovat od členů dalších orgánů fondu nebo jejich zaměstnanců vysvětlení k jednotlivým záležitostem. Neurčí-li zakládací listina něco jiného, volí a odvolává své členy dozorčí rada sama. Pro volbu a odvolání členů dozorčí rady a pro jejich funkční období platí obdobně ustanovení o správní radě.

Revizor

Není-li zřízena dozorčí rada, vykonává její působnost revizor. Neurčí-li zakládací listina období kratší, je funkční období revizora pětileté. Revizora lze volit i opakovaně, pokud to nadační listina nevyloučí. Neurčí-li zakládací listina jiný způsob, volí a odvolává revizora správní rada. Neurčí-li zakládací listina další důvody, odvolá správní rada revizora, který závažně nebo opakovaně porušil zakládací listinu, nebo který porušil zákon způsobem zjevně narušujícím pověst fondu.

V rozsahu nepřičítím se ustanovením zákona a dobrým mravům může fond zakládat i další orgány – viz kapitola Personální struktura transition centra.

Financování transition centra v ČR

V této fázi projektu lze pracovat pouze s předvídanými možnostmi a veškerá data týkající se financování lze posuzovat pouze jako orientační s přihlédnutím k možným změnám v institucionálním základu organizace, její struktuře, personálnímu zajištění a aktivitám, které organizace bude zastřešovat a zajišťovat. Uvedený rozpočet vychází z praxe zahraničních subjektů obdobného typu navštívených během projektu Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti performing arts a rešerší financování dalších subjektů.

Zásady financování transition centra

1. Komplexnost

Praktické založení a financování TC si žádá komplexní zohlednění financování, tedy i kroků předcházejících samotnému založení a provozu TC, s čímž je třeba se také vypořádat. Finanční prostředky jakožto i lidské zdroje musí být dostupné již ve fázi vyjednávací a přípravné; shrnutí předpokládaných nákladů je uvedeno níže.

2. Účelnost

Fungování a financování provozu TC bude určeno a limitováno stanovením institucionálního základu subjektu a rozsahem jeho aktivit. V rozpočtu pro provoz TC je počítáno s modelovou variantou, zprůměrovanou na měsíční provoz TC. Jednotlivé náklady se však s ohledem na účelnost vynakládaných prostředků budou lišit dle aktuálních potřeb tanečnicků využívajících služby TC, tedy především rozsah hodin práce externích profesionálů i jejich ocenění bude vyžadovat přístup ad hoc.

3. Úměrnost a spoluúčast

Aktivity a služby TC nemají nahrazovat činnost státních orgánů ani aktivity obchodních korporací. Účelem fungování TC není nahrazování služeb státu ani generace zisku. Z tohoto pojetí vyplývá také potřeba spoluúčasti tanečnicků využívajících služby TC na jejich financování. Směrodatným ukazatelem pro stanovení míry a výše spoluúčasti musí být cena služeb v tržním prostředí se zohledněním přínosu a možností TC, tedy jeho aktivit, finančního a personálního zajištění. Přidanou hodnotou, kterou není snadné kapitalizovat je pak oborová profesionalita a zkušenost externích spolupracovníků TC zajišťujících tanečnickům tyto odborné služby.

Náklady na zřízení a provoz transition centra v ČR

Náklady na zřízení TC

položka	jednotka	počet jednotek	cena jednotky	celkem
Vyjednávací a koordinační tým ¹⁸	osoba	2	10000	20000
cestovné, stravné	Kpl	1	20000	20000
PR	Kpl	1	25000	25000
externí služby - editor, grafik, tisk, webdesigner, programátor, hosting, případně další	Kpl	1	25000	25000
právní služby	Kpl	1	5000	5000
dobrovolník	osoba	1	0	0
Celkem				95000

Pro získání výše kalkulovaného „startovního“ pro založení transition centra je nutná medializace potřeby řešení problematiky a specifik profese tanečníků a jiných profesí z oblasti performing arts, šíření závěrů provedených studií a obsahu Oborového akčního plánu mezi odbornou i laickou veřejnost a následná aktivita vzešlá z cílové skupiny ve formě např. benefičního představení či jiné pro bono společenské akce (aukce apod.).

18 Akční skupina. Tým dvou odborníků disponujících profesními schopnostmi, znalostmi a možnostmi k prosazování zájmů směřujících ke zřízení TC u orgánů státu a jeho představitelů, v médiích, u odborné i široké veřejnosti.

Náklady na provoz TC¹⁹

položka	jednotka	počet jednotek	úvazek	cena jednotky	měsíčně Kč	ročně Kč
předseda správní rady	osoba	1	0,25	35000	8750	105000
členové správní rady	osoba	5	-	0	0	0
revizor	osoba	1	-	0	0	0
výkonný ředitel	osoba	1	0,5	30000	15000	180000
externí specialisté	hodina	60	-	500	30000	360000
účetní	osoba	1	0,2	20000	4000	48000
úklid	osoba	1	0,1	10000	1000	12000
dobrovolník	osoba	1	0,2	0	0	0
nájem	m2	20	-	300	6000	72000
služby	kpl	1	-	5000	5000	60000
ostatní provoz	kpl	1	-	5000	5000	60000
Celkem					74750	897000

Financování transition centra v ČR

Příjmy transition centra budou tvořit především příjmy plynoucí z vlastních aktivit TC – zejména sponzorské dary, příjmy z benefičních akcí, dotace státu, případně samospráv, zahraniční zdroje v případě účasti TC v nadnárodních projektech a platformách, dále pak příjmy ze spoluúčasti klientů centra na platbách za poskytované služby.

19 Jak je uvedeno výše, ročně ukončí taneční kariéru v České republice zhruba 25 až 30 tanečníků (dle Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu, str. 81 - 84). Pokud požádá TC o pomoc polovina z nich, bude mít TC ročně 12 - 15 nových klientů v okamžiku přechodu na novou profesi. Přejod na novou profesi je jen výjimečně otázkou pouze jednoho roku, klienti budou služby TC využívat často 2 - 3 roky, i když méně intenzivně. Jen část z uvedeného počtu bude potřebovat odbornou pomoc externích specialistů.

K získaným vědomostem o zahraničních subjektech uvádím:

Dancers' Career Development se sídlem v Londýně, Spojené království Velké Británie a Severního Irsku - organizace operuje s dvěma na sobě nezávislými ovšem účelově spojenými zdroji majetku, nadací (fund) a svěřeneckým fondem (trust). Nadace slouží pro financování pomoci tanečníků z organizací, které se finančně podílejí na vytváření nadační jistiny, svěřenecký fond slouží k podoře tanečníků ze všech organizací a tanečníků bez stálého angažmá. Majetek nadace je tvořen z příjmů od partnerských organizací - významných zaměstnavatelů v oblasti tance: Birmingham Royal Ballet, English National Ballet, Northern Ballet Theatre, Phoenix Dance Theatre, Rambert Dance Company, Richard Alston Dance Company, Scottish Ballet a The Royal Ballet. Tito přispívají ve výši 2,5 % ze mzdy svých zaměstnanců - tanečních profesionálů. Majetek fondu je tvořen příjmy ze získaných grantů a darů.

Stiftung TANZ - Transition Zentrum Deutschland se sídlem Berlíně, Spolková republika Německo - nadační jistina je tvořena především dary a získanými státními dotacemi.

Omscholing Dansers Nederland se sídlem v Amsterdamu, Nizozemsko - nadační jistina je tvořena pravidelnými příspěvky tanečníků i jejich zaměstnavatelů, jejichž výše je úměrná výši tanečnickovi mzdy a státní dotací.

CAO salary scales	from*	up to*	Rate Employee	Rate Employer
3,5 en 7	€ 0	€ 2.378	€ 25	€ 75
9,11 en 13	€ 2.379	€ 2.795	€ 30	€ 90
15, 17 en 19	€ 2.796	€ 3.323	€ 35	€ 105
20 t/m 22	€ 3.324	€ 3.591	€ 38	€ 114
23 t/m 25	€ 3.592	€ 3.870	€ 40	€ 120
26 t/m 28	€ 3.871	€ 4.142	€ 43	€ 129
29 t/m 31	€ 4.143	€ 4.428	€ 45	€ 135
32 t/m 34	€ 4.429	€ 4.702	€ 48	€ 144
36 en hoger	€ 4.703	€ 999.999	€ 50	€ 150
* salary including holiday allowance				

Zdroj: www.omscholingdansers.nl/

K jednotlivým možnostem financování dále uvádím:

Dotace státu

Relevantní je dotace na poskytování sociálních služeb Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, která je udělována ročně na základě dotačního řízení. Termín podání žádosti je v říjnu předchozího roku. Pro poskytnutí dotace je ovšem nutností splnit podmínky pro registraci a samotná registrace subjektu jako poskytovatele sociálních služeb dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

Operační programy (Evropský sociální fond)

Operační program Zaměstnanost

Prioritní osa 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

„Prioritní osa Sociální inovace a mezinárodní spolupráce bude pokrývat obě dvě kategorie regionů v ČR a projekty podpořené v jejím rámci proto budou moci být realizovány na celém území ČR, včetně Prahy. [...] Důvodem je skutečnost, že prioritní osa 3 obsahuje intervence, které ze své podstaty mají dopad na celé území ČR. Prioritní osa je zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v rámci rozvoje lidských zdrojů. Sociální inovace založené na mezinárodní spolupráci a přebírání inovativních řešení ze zahraničí (např. v podobě sociálního franšizingu) představují především přebírání a případné přizpůsobování opatření, která jsou nová v prostředí České republiky, ale která se již v zahraničí osvědčila a při jejichž implementaci se můžeme inspirovat či vyvarovat rizikových kroků učiněných v zahraničí. Mezinárodní spolupráce má podle výzkumných studií celou řadu přínosů. Umožňuje jednotlivým účastníkům získat podněty a kontakty v rámci mezinárodních sítí a pomáhá budovat kapacity participujících organizací a orgánů na regionální a národní úrovni. Je to nákladově efektivní způsob pro ověření návrhů politik a pro šíření zkušeností, který poskytuje základ pro mezinárodní srovnávání. Prostřednictvím mezinárodní spolupráce bude

možné zvýšit dopad realizovaných projektů a zefektivnit implementaci Evropského sociálního fondu na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností, kreditu a odborných znalostí zahraničních partnerů. Pro efektivní podporu sociálních inovací založených na mezinárodní spolupráci bude využita zejména platforma EU a koordinovaný rámec provádění, který zahrnuje např. implementaci koordinovaných výzev na EU úrovni.²⁰

Z výše citovaného vyplývá vhodnost využití uvedeného programu pro financování zřízení i fungování transition centra. Pro poskytnutí dotace bude třeba získat statut veřejné prospěšnosti, který je vzhledem k účelu, cíli a plánované organizační struktuře a způsobu financování transition centra, zajištěn. Výzva nebyla doposud vypsána.

Creative Europe - Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) - dříve programy Culture a MEDIA

Výzvy v programech EACEA nesplňují požadavky a kritéria potřebná pro financování transition centra a naopak. Z tohoto důvodu se jeví tedy jako zcela nevhodné.²¹

Finanční zajištění tanečníků pro přechod k druhé kariéře

Shora uvedené finanční krytí nákladů na provoz a služby poskytované samotným transition centrem je vhodné doplnit o finanční zajištění profesionálů z oblasti performing arts. Nabízí se model pojistného, kdy by stát přispíval na pojistném ve stejné výši, v jaké by byla částka spořená profesionálem z oboru performing arts. Takto naspořená částka spolu se zhodnocením vloženého pojistného by mu byla k dispozici při ukončení kariéry, kdy by sám rozhodnul o jejím vyplácení formou renty nebo jednorázové výplaty na schválený projekt přechodu ke druhé kariéře. Jedná se tedy o příspěvek státu na pojistné účelově vázaný na využití pro přechodu tanečníků k druhé kariéře.

20 Zdroj: www.esfcr.cz

21 U grantového financování, především v případě evropských zdrojů, je třeba vždy zajistit dostatečnou flexibilitu poskytovaných služeb pro cílovou skupinu.

9. 1. Finanční spoluúčast klientů transition centra na jeho službách (Petr Tyc)

Ze zahraničí se lze inspirovat různými variantami řešení.

V Německu se klient na poradenských službách poskytovaných externími odborníky finančně nepodílí. Ve Velké Británii a v Holandsku jsou náklady na poradenské služby kompletně hrazeny z prostředků centra.

Dle mého názoru nelze objektivně zvolit optimální variantu pro TC v ČR, proto mohu prezentovat pouze svůj názor. Ten je, že by se klienti v ČR měli na službách TC podílet.

Navrhovaná varianta hrazení služeb TC klienty

Při fungujícím systému spoření, kdy stát ke spoření tanečnicka přispívá 100 % spořené částky, by klient hradil 100 % nákladů na externí poradenství. Poradenství by nemělo být poskytováno za tržní, ale výrazně zvýhodněné ceny, (které by mělo TC dokázat vyjednat). Klient má po uplynutí povinné doby spoření možnost použít naspořené finance dle svého uvážení. Tím vznikne tlak na udržování kvality a výhodnosti služeb poskytovaných TC. Klient na druhou stranu bude volit a využívat odborné služby zodpovědně.

Přidaná hodnota služeb TC při jejich plném hrazení klienty

Za předpokladu, že TC nebude mít finanční prostředky na dotování svých služeb klientům, bude je muset přesvědčit o tom, že hodnota poskytovaných služeb převyšuje cenu, kterou klient za služby zaplatí. Proto považuji za vhodné určit si přidanou hodnotu služeb TC při jejich plném hrazení klientem, (nulové dotaci z jiného zdroje):

- Zkušenosti předchozích klientů

Finanční příspěvek ze strany zaměstnavatelů a objednatelů služeb profesionálních tanečníků

Nepovažuji za vhodné, aby se zaměstnavatelé tanečníků nepodíleli na spoření pro přechod na druhou kariéru svých zaměstnanců. Totéž si myslím i v případě objednatelů služeb profesionálních tanečníků – OSVČ, přestože v jejich případě je přispívání obtížněji představitelné. Zaměstnavatelé – z velké části divadla s baletním souborem, si nutnost podpory většinou budou uvědomovat. V případě komerčních či nekomerčních projektů, na kterých tanečníci spolupracují jako OSVČ, bude často obtížnější přesvědčit objednatele práce tanečnicka o nutnosti navýšit odměnu o částku určenou na přechod na druhou kariéru. Důvodem bude často nízký rozpočet projektů, zvláště u zcela nekomerčních projektů při nízké podpoře ze strany státu. Přesto by mělo TC soustavně pracovat na vyjednávání příspěvku, kterým se navýší odměna tanečnicka o 2,5 % až 5 %, a to se všemi zaměstnavateli a objednateli práce tanečnicků. Tento příspěvek by měl být ve smlouvě i vyúčtování vždy zřetelně oddělen od samotné odměny.

Příjemce by měl mít:

- a) možnost příspěvek připojit ke svému spoření pro přechod na druhou kariéru a v tom případě by příspěvek neměl být chápán jako příjem a tedy podléhat zdanění a jiným odvodům ani na straně zaměstnavatele / objednatele, ani příjemce, nebo
- b) využít příspěvek, jako by šlo o součást odměny a zaplatit z příjmu odvody.

Optimální model financování přechodu na novou profesi podle Paula Bronkhorsta, zřejmě nejzkušenějšího ředitele z organizací, které jsme navštívili, Omscholing Dansers Nederland: penzijní pojištění, (v Holandsku 12 % z platu zaměstnance + 12 % zaměstnavatel), by nešlo během kariéry tanečnicka na penzi, ale na financování přechodu na novou profesi.

10. Legislativní rámec (Hana Felklová)

Legislativní úprava řešené problematiky vychází z následujících pramenů:

- zákon č. 89/2012, Nový občanský zákoník, v platném znění - obecná úprava právnických osob, úprava fondací, úprava nadačního fondu, status veřejné prospěšnosti - úpravu hodnotím jako ucelenou, splňující účely řešené problematiky založení, vzniku a fungování transition centra v ČR.
- zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, v platném znění - úprava zápisu do nadačního rejstříku - úpravu hodnotím jako ucelenou, zejména možnost zápisu prostřednictvím notáře se jeví jako pozitivní a usnadňující vznik a fungování nadačního fondu.
- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění a navazující vyhlášky - úprava poskytovatele sociálních služeb - úpravu hodnotím jako ucelenou, nicméně vzhledem k působnosti nadačního fondu a problematice jeho podřazení pod poskytování sociálních služeb hodnotím úpravu jako velmi restriktivní. S ohledem na podfinancování sociálních služeb obecně v ČR mající za následek rušení subjektů poskytujících tyto služby, se však přikláním k názoru, že zákonem a prováděcími předpisy uvedené kategorie poskytovatelů a služeb jsou prioritní.

11. Užitečná partnerství (Zdeněk Prokeš)

- Ministerstvo kultury ČR: Miroslav Rovenský, náměstek ministra
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Petr Šimerka, 1. náměstek ministryně
- Ministerstvo financí ČR: Jan Gregor, náměstek ministra sekce 06 – veřejné rozpočty
- Úřad práce ČR: Marie Bílková, generální ředitelka
- Organizace zaměstnavatelů (Asociace profesionálních divadel ČR, předseda Stanislav Moša; Asociace symfonických orchestrů a pěveckých sborů, předseda Roman Dietz)
- Odborové organizace (Herecká asociace, prezident Jiří Hromada; Odborová asociace divadelníků, předseda Berthold Kaupa; Unie – Profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR, předseda Ivan Pazour; UNIE – Odborový svaz profesionálních zpěváků ČR, předseda Richard Rokos)
- Všechny národní a profesní organizace zapojené do tanečního odvětví (Taneční sdružení ČR; Vize tance, Unie tanečníků a performerů, baletní soubory v divadlech a nezávislé soubory, taneční konzervatoře a vysoké umělecké školy)
- Sociální pracovníci, psychologové, lékaři, fyzioterapeuti, sociologové
- Charitativní organizace a nadace zaměřené na tanec

12. Literatura

- Mindy N. Levine: Advocacy Report: Beyond performance. Building a better future for dancers and the art of dance, The aDvANCE Projekt, International Organization for the Transition of Professional Dancers
- Jana Bohutínská, Roman Vašek: Analýza a příklady dobré praxe v ČR, Unie zaměstnavatelských svazů ČR – Centrum rozvojových aktivit, Praha 2013
- Roman Vašek, Václav Riedlbauch: Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu (zaměřeno na vybrané umělce z oblasti performing arts, Unie zaměstnavatelských svazů ČR – Centrum rozvojových aktivit, Praha 2012
- Jana Návrátová, Roman Vašek a kol.: Tanec v České republice, Institut umění – Divadelní ústav, Praha 2010
- Richard Poláček, Tara Schneider: Dancers' Career Transition: A EuroFIA Handbook, 2011

13. O autorech

Mgr. Jana Bohutínská

Vystudovala estetiku a divadelní vědu na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Pracovala v oboru (Divadelní ústav Praha), pak přešla do marketingu malé soukromé firmy. Získala mezinárodní certifikát v marketingu CIMA A. V roce 2012 absolvovala výcvik Akreditovaný profesionální externí kouč v Koučink centru Praha (mj. pod vedením PCC kouče Jiřího Kunčara), následně seminář systemického koučování pod vedením koučky Pavly Pavlíkové, u níž pokračuje ve vzdělávání v oboru. Ve své koučovací praxi se zaměřuje mimo jiné na prostředí performing arts, zvláště na problematiku tzv. druhé kariéry umělců. Od dob vysokoškolského studia pracovala souběžně se svými dalšími aktivitami jako novinářka zaměřená na kulturu a byznys a jako divadelní a taneční kritička a publicistka. Vedla kurzy kritického psaní. Je spoluautorkou odborné publikace Tanec v České republice (vyd. Institut umění – Divadelní ústav 2010) a spolu s Romanem Vaškem připravila studii Analýza a příklady dobré praxe v ČR. Jako expertka v oblasti tance a nonverbálního divadla pracovala v grantových komisích v Česku i zahraničí. Žije v Praze.

Hana Felklová

Profesně se věnuje autorskému právu a přes deset let také projektovému financování. V minulosti se podílela na projektovém a produkčním vedení nejrůznějších ziskových i neziskových projektů, např. A2 kulturní čtrnáctideník, Oživte si barák. Svou lásku k jídlu realizuje při produkci časopisu The Snack a k přírodě se vrací při budování venkovského kulturního centra Statek Vrcholtovice.

Jiří Pokorný

Po ukončení studií na Taneční konzervatoři hl. m. Prahy v roce 1990 a absolvování několika stáží na Taneční akademii v Kolíně nad Rýnem, nastoupil jako sólista baletu Národního divadla v Praze. Patřil k předním

sólistům ND, kde ztvárnil hlavní role jak klasického, tak moderního repertoáru. Pracoval s českými i světovými choreografy (např. L. Vaculík, P. Šmok, P. Zuska, J. Kylián, G. Balanchine, H. van Manen, N. Duato). Je nositelem významných oborových ocenění (Cena Českého literárního fondu, Cena Philip Morris Ballet Flower Award, dvojnásobný držitel Ceny Thálie). Od roku 2003 působí v plzeňském Divadle J. K. Tyla jako šéf baletu, choreograf a pedagog a je inscenátorem několika celovečerních baletů (např. Macbeth, Coppélia, Faust). Od roku 2003 je členem Rady Tanečního sdružení ČR, se kterým spoluorganizoval Mezinárodní choreografické soutěže a zasedal v baletních a choreografických soutěžích jako porotce.

Mgr. Zdeněk Prokeš

Po studiu tance na Konzervatoři v Praze vystudoval choreografii na HAMU v Praze (1979). Jako choreograf působil ve Státním divadle v Ostravě a v Hudebním divadle v Karlíně. Od roku 1991 byl jako choreograf a šéf baletu v Národním divadle v Brně (od 2002 pověřený řízením NDB), 2003 - 2007 jako ředitel. Od roku 2007 v Národním divadle v Praze postupně jako poradce ředitele a ved. odboru vnějších vztahů, od 1. 1. 2010 umělecký šéf Laterny magiky. Působil i jako ext. pedagog na HAMU (1995 - 2006) a JAMU (od 1994). Je spoluautor Českého tanečního slovníku. Vytvořil cca 150 choreografií doma i v zahraničí. Často bývá zván jako ředitel soutěží, člen odborných porot, správních rad, kolegií a komisí (Nadace Český literární fond, Cena Thálie, Rada programu výzkumu a vývoje pro oblast divadla při MK, Programová rada MK, Grantová komise MK pro oblast tance, Výbor Asociace profesionálních divadel, Rada Českého centra ITI, člen Správní rady JAMU a další). Je organizátorem nejrůznějších tanečních přehlídek a festivalů, a to i mezinárodních (např. Tanec Brno, Soutěžní přehlídka tanečního umění ČR a SR, Mezinárodní baletní soutěž, Mezinárodní choreografická soutěž), předsedou Rady Tanečního sdružení České republiky (1990 - 2004 a 2008-2012). Dlouhodobě se zabývá ochranou autorských práv choreografů a sociální problematikou tanečníků.

Mgr. Jana Tomanová, Ph.D.

Vystudovala speciální pedagogiku a psychologii na Pedagogické fakultě UK a dále absolvovala doktorandské studium lékařské psychologie a psychopatologie na 1. lékařské fakultě UK. Má ukončený psychoterapeutický výcvik v systemické a narativní terapii. Od roku 2004 vede soukromou psychologickou poradnu v Roudnici nad Labem, 12 let pracuje pro Centrum pro poruchy příjmu potravy při Psychiatrické klinice VFN v Praze, kde působí jako psycholog a koordinátor - terapeut programu pro rodiny pacientů s názvem Vícerodinná terapie poruch příjmu potravy. Od roku 2005 se věnuje tréninkům a školení v oblasti soft skills, a to jak v komerční sféře, tak v oblasti pomáhajících profesí, kde se specializuje na zlepšování komunikace a vztahů s klienty a pacienty, na prevenci konfliktů a násilí na pracovištích a podporu adherence a klientské spolupráce a motivace. Věnuje se rovněž školení ústního i písemného projevu (prezentační dovednosti, rétorika a obchodní korespondence). Pracuje jako supervizorka pro jednotlivce i týmy v sektoru pomáhajících profesí. Má dlouhodobé zkušenosti s profesní a bilanční diagnostikou, 3 roky pracovala se skupinami nezaměstnaných a obtížně zaměstnatelných jedinců, pro které zpracovávala osobní individuální plány a bilančně-diagnostické vyšetření. Publikuje v odborných periodických a pravidelně přednáší na tuzemských a zahraničních konferencích. Vyučuje a vede absolventské práce na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze.

Mgr. Petr Tyc

Vystudoval Taneční konzervatoř v Praze, choreografii na HAMU a absolvoval studijní pobyt ve studiu Merce Cunninghama v New Yorku. Jako tanečník působil 8 sezón v Pražském komorním baletu Pavla Šmoka. Mezi lety 1992 až 1994 působil v Rambert Dance Company v Londýně. Působil jako nezávislý choreograf, tanečník a pedagog. Mezi lety 1994 až 2009 vytvořil přes 20 choreografií a operních a činoherních režii. Do roku 2010 byl majitelem a ředitelem jazykové školy Tailored English Courses s.r.o. V současnosti vede projekt jazykového vzdělávání na internetu, je předsedou občanského sdružení Motus (Alfred ve dvoře) a věnuje se propagaci a marketingu pro Regionální muzeum v Kouřimi.

počet kusů 85 ks

ISBN 978-80-905248-6-6

**Název: Oborový akční plán návazné uplatnitelnosti
v oblasti Performing arts
(Problematika tzv. druhé kariéry umělců, zvláště tanečníků)**

**Autoři: Jana Bohutínská, Hana Felklová, Jiří Pokorný,
Zdeněk Prokeš, Jana Tomanová, Petr Tyc**

Název subjektu:

Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Poštovní adresa: Na Pankráci 1618/30, 148 00 Praha 4

vydání: 1. vydání

měsíc a rok vydání: říjen 2014

publikace není určena k prodeji

ISBN 978-80-905248-6-6



9 788090 1524866

Jana Bohutínská, Hana Felklová, Jiří Pokorný, Zdeněk Prokeš, Jana Tomanová, Petr Tyc
Oborový akční plán návazné uplatnitelnosti v oblasti Performing arts
(Problematika tzv. druhé kariéry umělců, zvláště tanečníků)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

U2S

UNIE ZAMĚSTNATELSKÝCH SVAZŮ ČR
CENTRUM ROZVOJOVÝCH AKTIVIT

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz