

10

kroků
jak začít
novou
kariéru

Mgr. Jana Bohutínská

Obsah

Úvod / 3

Piktogramy – orientace v textu / 4

Krok 1: Přemýšlejte o kariérní změně a o tom, co s ní souvisí / 5

Krok 2: Analyzujte, čím disponujete a co můžete při změně kariéry využít / 8

Krok 3: Zjistěte, jak postupovat, když hledáte zaměstnání / 14

Krok 4: Zjistěte, jak postupovat, když chcete podnikat / 21

Krok 5: Zjistěte, co vám může nabídnout Úřad práce / 24

Krok 6: Hledejte další informace / 27

Krok 7: Zjistěte, na koho se obrátit v zahraničí
aneb Rozcestník transition center / 28

Krok 8: Přemýšlejte, o co se ještě zajímat při změně kariéry
a jaké další otázky si položit / 30

Krok 9: Zaměřte se na svůj cíl a cestu k němu, vytvořte si plán / 34

Krok 10: Zajímejte se o to, co o změně říkají ostatní
aneb Ptejte se na cizí zkušenosti, ale rozhodujte se za sebe / 36

Literatura / 47

Webové odkazy / 48

Úvod

Změna kariéry je zpravidla komplikovaná a komplexní záležitost, která výrazně ovlivňuje profesní i soukromý život, ať už se do ní pouštíme v jakémkoliv věku, životním období nebo profesní oblasti. Pro tanečníky, artisty a další pohybové umělce, operní zpěváky či některé hudebníky je změna kariéry předvídatelnou součástí jejich profesní dráhy. Jedná se o povolání, která zpravidla nelze vykonávat do řádného věku odchodu do důchodu, ať už s ohledem na vysoké požadavky kladené na pohybový aparát a související úrazy, nebo fyzické opotřebení a stárnutí těla, či kvůli uměleckým a estetickým zákonitostem daného oboru.

Publikace „10 kroků jak začít novou kariéru“ vznikla na základě poznatků a praktických zkušeností vzešlých z projektu „Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti performing arts“. Jejím cílem je především nabídnout materiál k přemýšlení, otázky, tipy, cvičení, informace a postupy, inspiraci a motivaci všem umělcům, kteří o změně kariéry teprve předběžně uvažují, stejně jako těm, pro které je profesní změna již zcela žhavým tématem. Publikace je přímo určená k praktickému využití a doufáme, že se může stát odrazovým můstkem pro pozitivní profesní rozvoj i úspěšnou kariérní změnu. A to v duchu následujícího motta, které „10 kroků jak začít novou kariéru“ pomyslně zastřešuje.

Motto:

„Všichni se celý život učíme a život je dobrodružstvím, v němž nikdy nevíme, co nás čeká za nejbližším rohem, ale ať je to cokoli, bude to zajímavé a my to pravděpodobně zvládneme a něco se naučíme a vyzrajeme a tím obohatíme svůj život.“

( Freedman, J. Combs, G., s. 28)

Piktogramy – orientace v textu

Pro lepší orientaci v textu užíváme piktogramy, které označují:



KNIHY



MOTIVAČNÍ TEXTY



TIPY, KTERÉ BYSTE NEMĚLI PŘEHLÉDNOUT



SHRnutí DŮLEŽITÝCH INFORMACÍ



INSPIRATIVNÍ CITÁTY NEBO INFORMACE



CVIČENÍ, KTERÁ SI MŮŽETE VYZKOUŠET



PŘÍPADOVOU STUDII, PŘÍKLAD Z PRAXE



ZKUŠENOSTI KONKRÉTNÍCH UMĚLCŮ

1.



Krok 1: Přemýšlejte o kariérní změně a o tom, co s ní souvisí

Časy, kdy člověk vystudoval, ve svém oboru nastoupil do práce a v jedné branži nebo dokonce u jednoho zaměstnavatele strávil celý svůj pracovní život, jsou dávno pryč. Pracovní trh a kariéry ve 21. století ovládá změna. Pro lidi, kteří se pohybují na trhu práce, to znamená stálou nutnost být flexibilní a posilovat svou schopnost adaptovat se.



„V nové ekonomice je riziko novou jistotou.“ (📖 Gage, R., s. 20)

Ale: „Riziko je nová jistota, pokud uvažované riziko podstupujete na základě spolehlivých informací a inteligentních rozhodnutí.“ (📖 Gage, R., s. 48)

V tomto kontextu se odvíjí kariéra tanečníků (i hudebníků, operních zpěváků, performerů nebo artistů, kteří podobně jako tanečníci z podstaty svého povolání také často čelí nutnosti rozvoje své tzv. druhé kariéry). V zahraničí i Česku se rozvíjí komplexní pohled na kariéru umělce, která začíná cíleným vzděláváním, pokračuje aktivní uměleckou kariérou na scéně a tzv. druhou kariérou mimo scénu. Kariérová změna je integrální součástí kariéry tanečnice a tanečníka i některých dalších umělců z oblasti performing arts. Při své aktivní umělecké kariéře rozvíjejí umělci v performing arts specifické kompetence a silné stránky, které mohou následně uplatnit ve svém dalším povolání, a to dle principu přenositelnosti kompetencí. (Více k tématu viz: 📖 Bohutínská, J., Vašek, R.)



3 úseky kariéry tanečnicka:

1. škola, trénink, příprava na aktivní taneční kariéru
2. aktivní kariéra – tanečník je na scéně
3. pokračování kariéry po ukončení aktivní taneční kariéry, ať už v umělecké oblasti, nebo ve zcela jiném oboru


I když je situace tanečnicka specifická, je nutné ji zároveň nechávat izolovaně, ale právě v souvislosti s tím, co se obecně děje na trhu práce a jaké jsou trendy (nejistota zaměstnání, termínované smlouvy, lidé mění obory, není nic výjimečného, že nepracují v oboru, který vystudovali atd.). Problematika změny kariéry se týká i jiných profesí v kultuře (např. operní pěvci, někteří hudebníci, artisté) a také sportovců. Řadu fyzicky náročných povolání nelze vykonávat do řádného věku odchodu do důchodu, který se zvyšuje. Úspěšné strategie změny kariéry tanečnic a tanečníků proto mohou sloužit jako příklady dobré praxe nejen uvnitř oboru, ale také v jiných profesních oblastech. Situace typická pro tanečnický má úzkou souvislost s celospolečenským tématem celoživotního vzdělávání.

Ukončení taneční kariéry v relativně nízkém věku je zpravidla běžnou a předvídatelnou součástí taneční kariéry. Jak člověk řeší, prožívá a zvládá životní změnu, je však zcela individuální. Obecně se však lze na změnu dívat dvojím způsobem - negativním a pozitivním, jako na hrozbu, nebo jako na výzvu. Hrozba je brzdou, kdežto pohled na změnu jako na výzvu je naopak pozitivní a motivující. Změna znamená možnost učit se (i z přímé zkušenosti vlastní nebo zprostředkované), růst, rozvíjet se.

Změna přináší příležitost pracovat na posílení vlastní sebedůvěry, udělat si inventuru vlastních zájmů, zkušeností, kompetencí, silných stránek, hodnot, znovu si odpovědět na otázky co chceme od života a co chce život od nás...



„Myšlenka, že za učení odpovídá zejména ten, kdo se učí, jde v mnoha směrech proti našemu tradičnímu přesvědčení. Důvěra v sebe sama přesto zůstává rozhodujícím principem lepšího způsobu realizace změn.“

( Gage, R., s. 20)

Strach, pochybnosti, pochyby o sobě samém, chybné předpoklady, obavy z neúspěchu, negativní sebehodnocení nebo sebekritika, nejistota, lítost nad tím, co je třeba opustit, stres či dočasné zhoršení ekonomické situace patří mezi časté a relativně běžné bariéry, které mohou zabraňovat tomu, aby člověk ve změně plně využil svůj potenciál a našel další kariérní cestu. Tyto bariéry se objevují a nezbytvá, než se s nimi naučit pracovat, minimalizovat jejich účinnost, nebo je dokonce obrátit v jejich pravý opak a neustále posilovat sebedůvěru.



Co nejčastěji komplikuje změnu kariéry?

1. Nedostatek financí
2. Nedostatek času

Je také třeba připravit se na to, že se nutnost změny hluboce dotýká identity umělce – tedy základní otázky „kdo jsem?“, kterou si jedinec klade. A změna má i své sociální aspekty – přináší například nutnost opustit důvěrně známé prostředí divadla nebo tanečního souboru a jeho zázemí, vnímaného dosud jako určitá jistota, může uvolnit vazby na dosavadní kolegy a spolupracovníky. I to je rovina změny, se kterou se umělec bude velmi individuálním způsobem vyrovnávat. Pro někoho právě toto může být aspekt změny, který bude nejobtížněji přijímat, pro druhého půjde o okolnost, která v něm naopak bude vzbuzovat zvědavost a touhu poznávat nová pracovní prostředí, se kterými dosud nepřišel do styku, stejně tak jako nové lidi nebo nové způsoby práce.

Změna je dynamický proces a má své fáze. Začíná přípravou na změnu, hledáním důvodů a motivace pro změnu. Na ně navazuje samotné srdce změny, realizace postupných kroků, kterými ji uvádíme do našeho každodenního života. V neposlední řadě musíme provedenou změnu stabilizovat, zajistit, aby byla po všech stránkách udržitelná.



5 tipů pro změnu kariéry od kariérové koučky Kathy Caprino:

1. Skončit a realizovat změnu včas.
2. Mít finanční plán, který změnu „podrží“.
3. Znat podstatu toho, jakou práci hledáte a pak pro to najít vyhovující konkrétní formu.
4. Jděte do hloubky v otázce, co skutečně chcete.
5. Změna chce čas.

Možnosti dalšího uplatnění jsou zcela individuální a závisí na přáních a schopnostech každého jednotlivce. Je na každém, aby se sám za sebe rozhodl, jakou chce mít budoucnost. Dle situace jednotlivce může kariérová změna trvat týdny, měsíce i roky. Neexistuje jeden správný a univerzální model pro úspěšnou změnu.



V době, kdy se trh práce rychle mění, je těžké předpovídat, jak budou lidé pracovat za deset nebo dvacet let. Přesto se řada odborníků a organizací snaží nabídnout alespoň základní trendy. Vycházejí z prognóz vývoje společnosti (například stárnutí populace), vývoje technologií i z obecnějších kulturních, environmentálních a společenských trendů. Výsledkem takových snah jsou také různé mapy povolání, která by mohla být v budoucnu žádaná – a z nichž mnohá teprve vzniknou. Velké množství povolání, která budou lidé za několik let nebo desetiletí vykonávat, totiž dnes ještě ani neexistuje. Příkladem modelace trendů je i inspirativní kanadský projekt [Careers 2030](#).

Jak o změně přemýšlet a jak se k ní postavit?

Zvažte, co nového byste chtěli podniknout. Určete si pro sebe cíle s tím spojené. Zamyslete se nad tím, jaké k tomu máte zdroje, jaká je ve vztahu k cíli vaše současná, tedy výchozí situace. Uvažujte důsledně o možnostech, jak lze cíl realizovat (pro hledání možností využijte brainstorming, zjišťování informací, dotazování se lidí s praxí v oboru atd., hledejte různé způsoby, protože cesta k cíli zdaleka nemusí být přímočará). Naplánujte si kroky, které kvůli dosažení cíle podniknete a ty skutečně realizujte.

2.



Krok 2: Analyzujte, čím disponujete a co můžete při změně kariéry využít

Ve chvíli, kdy umělec končí svou aktivní kariéru na scéně, nestojí před nutností kariérní změny s prázdnýma rukama. Disponuje rozsáhlými zkušenostmi ze svého dosavadního povolání a praxe, kompetencemi, na kterých může dále stavět a rozvíjet je při svém novém uplatnění, potenciálem, který může dále objevovat i rozvíjet, zájmy a schopnostmi, které využívá také při svých koníčcích nebo obecně v soukromém životě. Vyplatí se to vše před sebe pomyslně položit na stůl a podrobit to důkladnému průzkumu, všechno (jednoduše řečeno) **zmapovat**.



Když plánujete změnu, rozhlédněte se po všem, na čem už můžete stavět.



- Ujasněte si, o co ve své kariéře nadále usilujete, jakým směrem se chcete vydat.
- Nehleďte novou práci, ale nový cíl, novou vizi, novou vášeň – co by to mohlo být?
- V období změny se orientujte na budoucnost.
- Přistupujte ke změně pozitivně; co pozitivního vám změna přinese?
- Buďte aktivní – hledejte, ptejte se, zkoušejte, studujte...
- Stanovte si priority a soustřeďte se na ně.
- Stanovte si cíle a najděte cestu k jejich dosažení.
- Mějte cíle a plán, ale zároveň vnímejte a vyhodnocujte, co přichází zvenčí (reflexe, flexibilita, adaptabilita).
- Hledejte práci, se kterou se můžete ztotožnit, která vás zajímá a motivuje.

Předpokladem pro to, aby člověk s úspěchem prošel obdobím změny, je, že o sobě získá maximum informací – ví, co chce, co mu v pracovním i soukromém životě vyhovuje (práce například velmi souvisí se životním stylem), co je pro něj důležité (hodnoty, preference), co ho baví, případně jaké má předpoklady (ty lze i otestovat, pokud někdo preferuje tento přístup – například [DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry](#); lze s ním pracovat i samostatně, obsahuje rejstřík profesí, které mohou posloužit jako základní orientace na trhu práce). Další kariérní cíle by pak s tím měly být v souladu. Stejně jako s tím, jaká je vaše aktuální situace (rodinná, finanční atd.) a jak jí chcete nebo nechcete do budoucna změnit.

Neexistuje žádná univerzální rada, jak ve své cestě po aktivní taneční kariéře postupovat. Zmínit lze snad jen užitečné obecné vodítko, které podotýká, že je dobré vybírat někde mezi přílišným stresem a nudou. Příliš velké nároky a příliš obtížné úkoly mohou vyvolávat obavy a stres. Přílišná snadnost práce způsobuje nudu.



Nejlepší pracovní místa roku 2018 dnes ještě ani neexistují.



- Ved'te si deník změny. Do něho si zapisujte nebo zakreslujte své cíle, kroky, které už jste podnikli nebo které se chystáte podniknout, všechny pozitivní změny, všechny akce; pochvalte se, odměňte se (ideálně v souladu s cílem). Počítají se všechny postupné kroky – i drobné (mezníky na cestě), velký cíl se skládá z mnoha menších podcílů; první krok je vždy to, co můžete udělat dnes nebo nejpozději zítra.
- Sdílejte a komunikujte. Mluvte (osobně nebo online) o svých plánech, cílech a pokroku, kterého jste již dosáhli s lidmi, kteří také pracují na změně, se svými blízkými, s kolegy. Zajímejte se o jejich zpětnou vazbu.
- Odpovězte si na otázku, jak z vašeho pohledu vypadá úspěch, tedy v tomto případě změna kariéry, se kterou budete spokojeni. Mějte před očima „pohlednici z cíle“, tak budete vědět, kam jdete a bude vás to motivovat. „Pohlednice z cíle“ je detailní vizualizace cíle (je za tím přesvědčení, že co si umíme představit, umíme také realizovat).
- Buďte trpěliví. Změna je běh na dlouhou trať. I k velkému úspěchu vedou postupné malé kroky. A i cesta by vás měla bavit (uspokojovat nejen rozumově, ale i emocionálně), abyste na ní vydrželi. Je třeba pro ni mít dostatek energie, proto ji doplňujte vším, co děláte rádi.

- Experimentujte. Zkoušejte a to, že se něco nepovede, berte jakou nutnou součást cesty, která vede k vámi vytyčenému cíli. „Zkušenost / zážitek / prožitek je nejlepším učitelem.“ (📖 Simmons, A., s. 21)



„Blázen je někdo, kdo stále dokola opakuje totéž a očekává jiný výsledek.“
(📖 Simmons, A., s. 21)



Co pro vás osobně představuje úspěch? Co pro sebe považujete za úspěšnou změnu kariéry? Jak toho můžete dosáhnout? Zapište si to. Buďte co nejvíce konkrétní.

Stejně jako změnu samu o sobě lze i všechny nové cíle vnímat jako příležitost.



3 důležité kroky ke kariérnímu posunu:

1. Sebepoznání – zmapování svých zdrojů, silných stránek (případně slabých stránek identifikovaných jako příležitosti), toho, co vás baví, svých zkušeností, motivace, vzorců chování a myšlení, které jsou vhodné pro posun dopředu (pokud brzdí, pak je otázka, jak je změnit?), změn, které už jsou úspěšně za vámi (co vám tehdy pomohlo k úspěchu a jak se to dá aplikovat, využít nyní?).
2. Co pro vás z výsledků mapování vyplývá? Zamyslete se nad svou vizí.
3. Jak to, k čemu jste krokem 1 a 2 došli, můžete využít? A jak to skutečně využijete? Stanovte si přesné cíle a rozpracujte si je do konkrétních kroků svého akčního plánu.

V rámci sebepoznání uvažujte o svých:

- **odborných kompetencích** – mezi ty patří vědomosti, znalosti (i z mimopracovní oblasti, mimo profesi – koníčky, kurzy, informace od přátel, partnera, z cestování...), zkušenosti; jakými úspěchy se můžete pochlubit?; všeobecný přehled; jak své kompetence můžete doložit?, jak se vyvíjejí, co pro to děláte?; seznam doplňovat, aktualizovat. (Příklad: Co umí tanečníci na volné noze? Management, produkci, fundraising... Musí se o sebe starat a kumulovat pracovní role).

- **sociálních kompetencích** - sociální kompetence „je schopnost umět jednat s různými lidmi přiměřeně dané situaci.“ (📖 Brenner, D. Brenner, F., s. 32). Patří sem například schopnost týmové spolupráce, nebo naopak preference samostatné práce, schopnost prosadit se, vůdčí síla, schopnost dělat kompromisy, schopnost přijímat kritiku, schopnost vcítit se do druhých, schopnost stmelit skupinu, interkulturní kompetence...; jak to vše můžete doložit?

- **metodických kompetencích** – vlastní pracovní techniky a postupy při řešení úkolů, pracovní styl, jak postupujete při řešení úkolů, time management

- **mediálních kompetencích** – mediální kompetence je „schopnost zacházet efektivně s médii, která máme k dispozici, a cíleně je používat,“ (📖 Brenner, D. Brenner, F., s. 70), získávání a předávání informací, komunikační procesy (internet, telefonování, prezentace...), veřejné vystupování – co v této oblasti umíte, jak konkrétně to využíváte?



Kontakty aneb Jak proniknout do nové pracovní oblasti?

Kontakty jsou důležitým bohatstvím pro období změny. Zamyslete se, kdo vám může poskytnout informace, kdo vás může nasměrovat dál, kdo vám může dokonce pomoci k nějaké pracovní zkušenosti, kterou pak dále využijete třeba pro doložení praxe?

Brennerovi shrnuli nutný proces navazování kontaktů do následující zkratky:

PIE – Passion (nadšení), Information (informace), Employment (práce, zaměstnání).

Nejdřív se do něčeho nadchneme, chceme se tomu věnovat, případně už se tomu věnujeme jako svému koníčku. Proto o tom zjišťujeme maximum informací. Tím šíříme zprávu o naší vášni mezi další lidi. Ti si nás všimnou a mohou nám dopomoci k práci.

Základ je překonání strachu z komunikace s neznámými lidmi – debatovat s lidmi o koníčku, hovořit s lidmi s orientací v oblastech, o něž máme zájem, hledat konkrétní kontaktní osoby, které by mohly být zaměstnavateli, zadavateli, partnery (📖 Brenner, D. a Brenner, F., s. 126).



Dvě důležité myšlenky:

Sebeřízení - najdi, co funguje a dělej toho víc.

Zapomeň na perfekcionismus.

Užitečná metoda - SWOT analýza

SWOT analýza je metoda, jak prozkoumat silné (Strengths) a slabé (Weaknesses) stránky ve vztahu k příležitostem (Opportunities) a hrozbám (Threats). Lze ji využít při zkoumání sebe sama ve vztahu k pracovnímu prostředí, ale především při následné analýze a plánování konkrétních cílů, projektů nebo podnikatelských záměrů.

Silné stránky:	Příležitosti:
Slabé stránky:	Hrozby:

Jak dále pracovat se SWOT analýzou:

Po identifikování silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb je třeba zjištění promítnout do konkrétního chování. Silné stránky mohou být například konkurenční výhodnou na trhu, mohou být tím, na čem lze stavět projekt, nebo s jejich pomocí eliminovat hrozby, které lze ovlivnit. Příležitosti naznačují směr, kudy se lze dále vydat (například při hledání místa na trhu). Se slabými stránkami


je třeba zacházet jako s výzvou a uvažovat o tom, jak je možné je oslabit, nebo zda nemohou být v nějaké situaci naopak výhodou, je dobré zamyslet se nad jejich vztahem s příležitostmi a hrozbami. Vztahy mezi jednotlivými položkami jsou vodítka, která by se měla objevit v plánování konkrétních kroků k realizaci (například odpověď na otázku, jak ošetřit hrozby, aby neměly fatální dopad na realizaci byznys plánu, jakým směrem rozvinout příležitosti, aby vedly k udržitelné obživě atd.). Konkrétní příklad práce se SWOT analýzou najdete v Kroku 10: Zajímejte se o to, co o změně říkají ostatní aneb Ptejte se na cizí zkušenosti, ale rozhodujte se za sebe.

Zaměstnání nebo podnikání?

To je jedna z klíčových otázek, které si umělec při změně kariéry dříve nebo později položí. SWOT analýza může posloužit jako metoda, jak obě možnosti promyslet a porovnat je mezi sebou.

Doris a Frank Brennerovi ve své knize „*Poznejte své silné a slabé stránky*“ vytypovali deset důležitých vlastností vedoucích pracovníků. Chcete vést lidi? Vidíte sami sebe na vyšších pozicích? Nebo chcete podnikat či zůstat jako osoba samostatně výdělečně činná na volné noze? Pak je užitečné, když se s těmito deseti vlastnostmi konfrontujete.



Deset vlastností vedoucích pracovníků (převzato z knihy  Brenner, D., Brenner, F., s. 41); užitečné též pro **podnikatele a pracovníky na volné noze (nebo pro ty, kteří podnikání a „volnou nohu“ plánují)**:

1. **Osobní autorita:** *Vyzařujete sebedůvěru a sebejistotu. Ostatní vás respektují, umíte se orientovat v nejrůznějších situacích.*
2. **Schopnost prosadit se:** *Daří se vám prosazovat své cíle navzdory odporu. Umíte ostatní přesvědčit a jste schopni stát si jasně za svými názory.*
3. **Schopnost vcítit se do druhých:** *Dokážete se vžít do svých komunikačních partnerů a dívat se na situace z různých úhlů.*
4. **Odhodlání inovovat:** *Snažíte se o změny, abyste dosáhli zlepšení. Umíte ostatním vysvětlit nutnost procesů změn.*
5. **Důvěra:** *Umíte ostatním důvěřovat a dodáváte jim tím odvalu vydávat se novými cestami. Všichni vědí, že se na vás mohou spolehnout.*
6. **Ochota převzít zodpovědnost:** *Vždy si stojíte za svým rozhodnutím a necouvnete, když se objeví potíže.*
7. **Schopnost motivovat:** *Umíte lidi nadchnout a přiblížit jim své nápady.*
8. **Schopnost delegovat:** *Není pro vás problém delegovat úkoly a zodpovědnost na druhé. Dáváte jim potřebný prostor k jednání.*
9. **Odolnost:** *Dokážete odolat tlaku a zachovat chladnou hlavu i při velkém množství práce a v obtížných situacích.*
10. **Schopnost komunikovat:** *Umíte jasně vyjádřit, co chcete, a ovládáte široký repertoár různých způsobů chování.*

Work-life balance – důležitá je rovnováha mezi soukromým životem a prací. Při kariérní změně (stejně jako při jakékoliv jiné změně v životě) se může vychýlit. Není od věci na to myslet a komunikovat změnu také se svým nejbližším okolím. Životní role mohou mít také vliv na kariérní rozhodnutí (například nutnost sladit pracovní uplatnění s mateřstvím).



4 klíčové otázky k zodpovězení:

1. Co umím, co chci?
2. Chci pracovat v oboru, nebo mimo obor?
3. Chci se nechat zaměstnat, nebo se pustit do podnikání? A to v komerčním sektoru nebo v neziskové organizaci?
4. Jaké další vzdělání / rekvalifikaci potřebuji, jaké mám formální a neformální možnosti ho získat?

3.



Krok 3: Zjistěte jak postupovat, když hledáte zaměstnání

Pokud se umělec rozhodne, že bude hledat nové pracovní místo, zřejmě se nevyhne minimálně následujícím krokům:

- promyslet, v jakém oboru a pracovní pozici se bude o práci ucházet;
- jaký typ pracovního úvazku, organizace pracovní doby apod. preferuje;
- porovnat své kompetence, praxi, zkušenosti, vzdělání s požadavky na danou pozici ve vybraném oboru;
- rozhodnout, zda je nutné, aby si rozšířil své vzdělání a pokud ano, v čem přesně a jakou cestou;
- ucházet se o konkrétní zaměstnání – hledat pracovní příležitosti, připravit si životopis, motivační dopis a další dokumenty, které zaměstnavatelé požadují;
- připravit se na přijímací pohovory;
- absolvovat přijímací pohovory;
- vstřebat firemní kulturu a požadavky svého nového zaměstnavatele a pracovního místa;
- obstát ve zkušební době, aklimatizovat se v novém prostředí a mezi novými kolegy.

Mnohé informace, které pokrývají výše uvedená témata, jsou dnes běžně dohledatelné na internetu. V orientaci na trhu práce i s hledáním pracovního místa také mohou pomoci personální agentury (zvláště ve chvíli, kdy má již kandidát o své budoucí práci trochu přesnější představu a je na práci připravený – tedy například ve chvíli, kdy mu nechybí pro hledané pracovní místo nějaká zcela zásadní kvalifikace; triviálním příkladem může být například znalost cizích jazyků ve chvíli, kdy chce člověk pracovat v mezinárodním prostředí). Personální agentury mohou pomoci s přípravou životopisu, se sebe prezentací u pohovoru atd.



Jak hledat zaměstnání dle personalistky Ivy Šebkové:

Pracovní portály - www.prace.cz, www.jobs.cz, www.monster.cz, www.volnamista.cz ad.

Personální agentury - www.personalniagentury.cz

Firemní weby konkrétních firem

Oborová diskuzní fóra

Úřad práce

Vlastní webové stránky

Výstavy, veletrhy a burzy práce

Studijní stáže

Brigády, call centra

Rodina, přátelé a známí

Sociální sítě – Facebook, LinkedIn

Další vzdělání a rekvalifikace (o rekvalifikacích více v Krok 5: Zjistěte, co vám může nabídnout Úřad práce):

Vedle otázky, jaké další vzdělání nebo rekvalifikaci potřebujete pro práci ve vybraném oboru a na konkrétním pracovním místě, je relevantní také otázka, kde a jak takové vzdělání získat. Možností je formální školní studium na školách různých typů a úrovní (střední, vysoké...), státních nebo soukromých, dále lze využít širokou škálu komerčních kurzů, a to i rekvalifikačních.



Získání vzdělání, rekvalifikace dle personalistky Ivy Šebkové:

- **Podrobný popis kompetencí a kvalifikací k různým profesím**
 - www.nsp.cz
 - http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php
- **Vysoké školy**
 - <http://www.jobs.cz/vysoke-skoly/>
 - <http://www.vejska.cz/vysoke-skoly>
- **Střední školy**
 - www.stredniskoly.cz/obory/
- **Soukromé instituce**
 - společnosti zaměřující se na poskytování školení a kurzů v určitém oboru
 - www.skoleni-kurzy-educity.cz/
 - www.jobs.cz/kurzy-a-skoleni/

- **Programy ke stažení**
 - vyhledat si na internetu různé programy volně dostupné ke stažení a začít se zdokonalovat v dalších oblastech, např. grafický program Gimp pro přípravu reklamních prospektů pro prezentaci, účetní program Pohoda apod.
- **Knihy, časopisy**
 - odborné publikace a časopisy z knihovny či knihkupectví jsou základní podporou pro samostudium; poradit se o literatuře - doporučená literatura na webech vysoké školy, blogy či odborná fóra, známí, přátelé působící v podobném oboru apod.
- **Podnikatelské subjekty**
 - prostudovat konkurenci, oslovit různé společnosti s žádostí o studijní stáž či zaměstnání dle oboru, o který se zajímáte
- **Výstavy škol a veletrhy, burzy práce**
 - cílem je zorientovat se v možnostech, jak získat vzdělání v novém oboru, kritéria pro přijetí na vysokou či střední školu, získat kontakty či studijní stáž, informace vám pomohou se zorientovat v požadavcích zaměstnavatelů
 - www.jobsexpo.cz
 - www.rozvoj-kariery.cz/kalendar/pracovni-veletrhy
 - www.profesiadays.cz
 - www.stazepromlade.cz
 - www.stazevefirmach.cz
- **Pracovní portály**
 - přehled o kompetencích a kritériích při výběru nového zaměstnance
 - www.prace.cz
 - www.jobs.cz
 - www.monster.cz
 - www.volnamista.cz
 - personální agentury
 - firemní weby konkrétních firem
- **Úřad práce**
- **Známí, přátelé působící v oboru, o který máte zájem**
 - informace získané od odborníka z oboru

Užitečné je rozhodovat se především podle:

- obsahu vzdělání a typu kurzu,
- ceny,
- délky vzdělávání,
- kvality (porovnání referencí, lektorů, kteří výuku zajišťují, zázemí školy / kurzu atd.).

Možností, jak si rozšířit své kompetence, jsou stáže ve firmách, brigády, krátkodobé úvazky apod.



Zásady psaní životopisu a sebe prezentace na pohovoru dle personalistky Ivy Šebkové

Životopis:

- **pozor na podmínky výběrového řízení** – postupujte tak, jak je v inzerátu uvedeno
- **formální stránka životopisu** – vlastní životopis je lepší než životopis vytvořený pracovním portálem. Dejte pozor na pravopis a interpunkci, životopis tiskněte na bílý papír (pokud není požadováno elektronické odeslání), zachovejte doporučené formátování a písmo. Vyhnete se slangovým a hovorovým výrazům. Pokud chcete vložit do životopisu fotografii, musí být seriózní.
- **obsahová struktura životopisu** – Osobní a kontaktní údaje (jméno, příjmení, titul, datum narození, bydliště, telefon, na němž jste skutečně k zastížení, a váš soukromý, seriózně znějící email), **Zaměstnání a praxe** (údaje seřadte chronologicky od nejaktuálnějšího, uveďte název zaměstnavatele, období, ve kterém jste u něj pracovali, název pracovní pozice a stručně popište vaši náplň práce, patří sem i mateřská dovolená či evidence na ÚP), **Vzdělání** (uvádějte vysoké a střední školy, které jste studovali, v jakém období a jaký obor. Klidně zařadte i nedokončené studium. Stejně tak sem můžete uvést rekvalifikace, absolvované kurzy či školení, z nichž máte certifikát či osvědčení. Můžete vypustit údaj o absolvování základní školy, pokud se nejedná o nejvyšší vzdělání.); **Znalosti a dovednosti** (u cizích jazyků nezapomeňte zmínit, na jaké úrovni ho ovládáte, schopnosti při práci s počítačem a další dovednosti, kterými chcete potenciálního zaměstnavatele zaujmout.), **Zájem** (Často podceňovaná kolonka, pokud si na ni nedáte záležet, raději neuvádějte, těmito informace se však můžete odlišit od ostatních a personalistu zaujmout. Vycházejte však vždy opravdu ze svých zájmů a neuvádějte něco, co není pravda), **Vlastnosti** (můžete zde uvést osobnostní charakteristiky, kterých by si zaměstnavatel měl cenit, uveďte tedy jen ty, které jsou pro zaměstnavatele přínosem. Vždy vycházejte z pravdivých a konkrétních pracovních situací, ve kterých se daná vlastnost projevila.)
- **stručnost, srozumitelnost, výstižnost, přehlednost** – max 2 stránky formátu A4 a použijte krátké věty. Při nedostatku relevantních pracovních zkušeností dejte na první místo vzdělání a odbornou praxi, zdůrazněte dobrovolnické aktivity nebo stáže.
- **relevantnost informací** – uveďte jen relevantní vzdělání, úspěchy a zkušenosti, a nezapomínejte je průběžně aktualizovat. Vaše zkušenosti vždy prezentujte tak, aby bylo jasné, že na dané pozici je dokážete využít – popřemýšlejte o konkrétních příkladech. Vždy upravte životopis tak, aby odpovídal konkrétní pozici, o kterou se ucházíte, soustřeďte se zejména na dovednosti, které odpovídají požadavkům dané pozice a nezmiňujte pracovní zkušenosti či praxi, která se nevztahuje k pozici, o kterou se ucházíte.
- **pravdivý životopis** – při psaní životopisu si nevymýšlejte, během pohovoru se na to obvykle přijde.
- **kritická kontrola** - po vyplnění si životopis ještě jednou zkontrolujte, dejte životopis přečíst někomu dalšímu, abyste získali jistotu, že obsah je jasný a srozumitelný.

Sebeprezentace na pohovoru:

- **příprava je vše** - s sebou poznámkový blok a psací potřeby; CV (které jste zaslali společnosti); pozvánku na pohovor, inzerát nabízené pozice (pokud byl k dispozici); titul, jméno a příjmení kontaktní osoby (zapamatujte si); originály dokumentů nebo ověřené kopie o dosaženém vzdělání, připravené vhodné odpovědi na otázky, materiály k nahlédnutí, referenční dopisy či kontakty, zahrnuje ale také výběr oblečení a vhodnou úpravu zevnějšku.
- **znát základní informace o společnosti**
- vystupovat sebevědomě, **asertivně**, při pohovoru půjde o vzájemné poznávání, ne o zkoušku, **výběr probíhá na obou stranách**. Vždy mějte připraveny otázky pro personalistu. Téma výše platu je až posledním bodem rozhovoru. Uvádějte platové rozmezí, necháte si tím prostor pro další jednání. Vycházet můžete z vlastních měsíčních nákladů, případně z průměrného platu na pozici pro určitý kraj.
- **ověřování znalostí a dovedností**
- **připravit si konkrétní odpovědi - argumenty** vycházející z praxe na nejčastější otázky, nutné je vždy odpovídat na otázku a neodpovídat na něco jiného.
- **nepodceňujte žádnou otázku**
- **jak se stát vhodným kandidátem** - důležité je, aby personalista nabyl dojmu, že víte, co se od vás na pozici bude očekávat – znalost náplně práce, a že disponujete patřičnými kompetencemi ke zvládnutí různorodých pracovních situací
- zaměřte se na **zodpovězení otázky: Proč si myslíte, že budete pro společnost přínosem?**
- po ukončení je třeba dát si **časový termín**, kdy můžete čekat vyjádření společnosti. Je slušné poděkovat za čas, který vám byl věnován a za příležitost pracovní pohovor absolvovat. Při odchodu byste se měli sami **zamyslet nad vlastním výkonem**. Zhodnotit vystupování a prezentaci myšlenek, obsah a formu odpovědi a vzít si případné ponaučení pro příště. Pokud je to jen trochu možné požádejte o **zpětnou vazbu**. Tyto informace vám pomůžou zapracovat na vašich nedostatcích.

Při pohovoru je třeba pružně reagovat na otázky a také se na důležité věci vyptat. Užitečné také je mít představu o tom, které otázky by u pohovoru neměly padnout (zvláště proto, že odporují ustanovením antidiskriminačního zákona).



Několik příkladů pravděpodobných otázek personalistů dle personalistky Ivy Šebkové

Pracovní typy otázek

- Kde jste se dozvěděl/a o naší společnosti?
- Setkal/a jste se již s výrobky naší společnosti, s jakými?
- V jaké souvislosti jste se setkal/a s naší společností?
- Proč byste u nás chtěl/a pracovat?
- Čím vás zaujala naše inzerovaná pozice (naš inzerát)?
- Co vás nejvíce zaujalo na naší pracovní nabídce?
- Jak dlouho byste chtěl/a pracovat pro náš podnik?
- Co nabízíte naší společnosti?
- Jakých úspěchů chcete v zaměstnání dosáhnout? Vaše cíle?
- Jaké jsou vaše zkušenosti s vedením lidí? Ohodnoťte vaši schopnost vést tým.
- Jak si představujete svého nadřízeného?
- Dáváte přednost práci v týmu nebo samostatné práci?
- Jaké jsou vaše finanční představy? Zdůvodněte.
- Jaký je termín vašeho možného nástupu?

Osobní typy otázek

- Jaké jsou vaše největší dosažené úspěchy?
- Jaká činnost vás nejvíce uspokojuje?
- Jste spolehlivý/á, zodpovědný/á, pečlivý/á?
- V jaké společnosti lidí se vám nejlépe spolupracuje?
- Udržujete vztahy se svými bývalými spolužáky?
- Jak ochotně přebíráte odpovědnost za druhé?
- Jak vycházíte s lidmi? Čeho si na nich vážíte?

„Zrádné“ typy otázek

- Jak probíhá váš typický den, popište den včetně volného času?
- Co si představujete pod pojmem být úspěšný/á?
- Byli jste kritizováni? Za co? Jaká je vaše reakce na kritiku?
- Jak charakterizujete sám sebe?
- Jaké jsou vaše silné a slabé stránky?
- Proč si myslíte, že právě vy jste pro náš podnik nejvhodnější kandidát?
- Jak se vidíte v horizontu deseti let?
- Myslíte si, že jste ambiciózní člověk?
- Jak vás vidí vaši kolegové/známí?
- Jste odolný/á vůči stresu?
- Jak hodnotíte své komunikační schopnosti?

Znalostní otázky

- Jaké jsou vaše jazykové znalosti? Věnoval jste se při studiu jazykům?
- Ohodnoťte se na stupnici od 1-10.
- Jaký předmět ve škole byl váš oblíbený? Proč?
- Proč jste se rozhodl/a studovat právě tuto školu a tento obor?
- Zvolil/a byste znovu stejnou školu včetně oboru? Proč?
- Splnilo studium vaše očekávání? Čím?
- V jaké oblasti byste se rád/a něčemu přiučil/a?

Na které otázky nemusíte odpovídat, na které by se personalista neměl ptát

- Máte dostatečně zajištěné majetkové poměry?
- Máte zdravotní omezení?
- Plánujete manželství, rodinu? Jste gravidní?
- Jste členem/členkou nějaké strany, sdružení?
- Koho jste volil/a při posledních volbách?

Otázky pro potenciálního zaměstnavatele

- Jaké je ucelené portfolio výrobků společnosti a které další služby společnost nabízí?
- Jaká je fluktuace zaměstnanců vaší firmy?
- Kde je umístěno pracoviště a jak je zajištěna doprava?
- Jaké jsou možnosti dalšího osobního růstu? Školení, kurzy?
- Jak bude mé pracoviště vybaveno?
- Jakým způsobem probíhá zapracování?
- Jaký je způsob hodnocení budoucího nadřízeného?
- Jaký je zájem o diskutovanou pozici?
- Jaká bude má konkrétní náplň práce?
- Jakým způsobem se odlišujete od své konkurence?
- Jaké jsou plány společnosti do budoucna?
- Jaká je struktura oddělení, v němž se nachází má pozice?
- Kolik dní dovolené vaše společnost nabízí?
- Jaké jsou platové podmínky? Možnost navýšení platu?
- Nabízí vaše společnost i jiné možnosti finančního ohodnocení? Benefity?



Krok 4: Zjistěte, jak postupovat, když chcete podnikat

Než začnete podnikat, položte si otázky: Proč? Co? Kdy? Kde? Jak? „*Jakým směrem se vydat? V zásadě existují dvě možnosti, jak začít podnikat. Buď si najdu mezeru v nabídce, kterou zaplním. Předpokladem je existující poptávka. Nebo vstoupím na trh, kde už nabídka existuje. V tomto případě mám dvě možnosti, jak uspět. První z nich je cena a druhá odlišení produktu.*“

( Kurková, G., Francová, P., s. 18).

Dobrý **podnikatelský nápad** – to je alfa a omega podnikání.


Mnoho informací týkajících se začátku podnikání je dnes přístupných na internetu. Pokud se jednotlivec rozhodne podnikat, je užitečné připravit si předem byznys plán. K jeho přípravě lze využít i SWOT analýzu. Existuje řada způsobů, jak byznys plán připravit. Základem pro rozhodnutí, jak na byznys plán, je úvaha, pro koho byznys plán potřebujete – zda jen pro sebe, pro banku, u níž si budete chtít půjčit peníze, nebo ještě pro někoho jiného (společníky, investory...)? Byznys plán přehledně do jednoho dokumentu shrnuje všechny oblasti, které musí podnikatel řešit.

Co je příkladně třeba vyřešit hned úvodem:


- obor podnikání
- právní formu podnikání
- finanční zdroje pro rozjezd podnikání
- tým




Základní podnikatelská rozvaha – odpovězte si na otázky, oblast, u níž neumíte odpovědět, je potenciálním rizikem:

- Chci podnikat?
- Kde vzít nápady?
- V jakém oboru?
- Kolik peněz bude potřeba na rozjezd?
- Mám předpoklady?
- Mám prostory?
- Můžu si půjčit peníze?
- Jaká je konkurence?
- Jaké jsou ceny?
- Čím začít?
- Podnikat jako OSVČ nebo firma?
- Podnikat sám nebo se společníky?
- Podnikat sám nebo se zaměstnanci?
- Pokud založit společnost, tak jakou?
- Co se stane, když to nepůjde? ( Kurková, G., Francová, P., s. 19)

„Co je podnikatelský plán?

- *Je to popis vaší podnikatelské budoucnosti,*
- *forma není stanovena žádným zákonem či jiným opatřením,*
- *není povinný k zahájení podnikání [ale je užitečný],*
- *sesumírujete všechny náležitosti vstupu do podnikání a očekávání od něj,*
- *může mít rozdílný rozsah, podle toho, pro koho je určen – banka, investor, [jen pro vás nebo vaše společníky].“* ( Kurková, G., Francová, P., s. 20)

Možnosti byznys plánu

- **Struktura I.:**
 - shrnutí
 - informace o podniku
 - popis podnikatelské příležitosti
 - poslání a vize
 - analýza trhu
 - marketing
 - harmonogram
 - management a lidské zdroje
 - technické a technologické řešení
 - finanční plán
 - doklady, přílohy ( Kurková, G., Francová, P., s. 21)

- **Struktura II.** (struktura podnikatelského plánu doporučovaná Jihomoravským inovačním centrem):
 - Kdo – tým, další lidé
 - Co – produkt / služba, konkurenční produkty / služby, síla konkurentů, ceny, ochrana duševního vlastnictví, dodavatelé, odběratelé
 - Komu – zákazníci, trh
 - Jak – cíle, distribuce, finance, předpoklad příjmů, náklady, cash – flow, propagace, procesy (organizace výroby nebo poskytování služeb)
- **Struktura III.** – byznys plán s využitím mentální mapy:
 - firemní profil
 - trh
 - produkt / služba
 - management tým
 - strategie a implementace
 - finanční analýza
- **Struktura IV.** – Business Model Canvas



Vstup do podnikání

Personalistka Iva Šebková doporučuje zaměřit se na následující kroky:

- 1. Pojmenovat si podnikatelský záměr** - verbalizovat (sepsat) ho v několika krátkých větách. Naplánovat dílčí cíle, které je třeba postupně realizovat.
- 2. Statistika, respektive konkurence** - poptávka versus nabídka - před tím, než cokoliv začnete realizovat, je nutné ujasnit si, kdo je potenciální klient a jaký je zájem o službu / zboží. Nutné je zjistit poptávku po službě či produktu a i zjistit podrobnosti ohledně konkurence v dané lokalitě. Rady a tipy jak poznat a mapovat konkurenci: <http://www.freshmarketing.cz/clanky/zmapujte-svou-konkurenci-a-neplatte-za-to>
- 3. Finance** - financování podnikatelského záměru (vlastní zdroje, úvěr, dotace...).
- 4. Prostory** - zjistit cenu pronájmu, zvážit sdílený pronájem s obchodním partnerem nebo v coworkingovém centru (sdílené kanceláři). Informovat se na realitním trhu, sociálních sítích, zvážit nutné vybavení kanceláře.
- 5. Povolení a osvědčení** – živnostenské oprávnění a registrace na finančním úřadu, správě sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovně a další osvědčení případně nutná pro konkrétní podnikatelskou činnost.
- 6. Reklama** - zvážit zda a kde inzerovat.

Užitečné internetové odkazy

<http://start.podnikatel.cz/>

<http://www.businessinfo.cz/>

<http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/zivnost-podnikani/#category385>

(průvodce živnostenským podnikáním)

<http://navolnenoze.cz/>

<http://www.czechcrunch.cz/> (informace ze světa startupů)

<http://techcrunch.com/> (informace ze světa startupů – v angličtině)

5.



Krok 5: Zjistěte, co vám může nabídnout Úřad práce

Možnosti Úřadu práce ČR (ÚP; informace čerpané z prezentace pracovníků ÚP poskytnuté při semináři pořádaném na Generálním ředitelství ÚP v rámci projektu Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti performing arts, 20. 10. 2014):

ÚP realizuje řadu projektů zaměřených na různé cílové skupiny, do kterých se mohou uchazeči o zaměstnání zapojit.

ÚP má k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to mimo jiné:

- rekvalifikace
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování

Společensky účelné pracovní místo – může zřídit zaměstnavatel a obsadit místo uchazečem o zaměstnání, nebo ho může zřídit uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (OSVČ). Maximální příspěvek je čtyřnásobek průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku. Příspěvek je sjednán dohodou a lze jej využít na pořízení vybavení potřebného k zahájení samostatné výdělečné činnosti. Dohoda se uzavírá na jeden, maximálně dva roky.

Překlenovací příspěvek – může o něj žádat OSVČ, která získala příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa (tedy bývalý uchazeč o zaměstnání). Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, a to nejdéle na dobu pěti měsíců. Měsíční výše činí nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství v měsíci uzavření dohody. Lze o něj žádat do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody na zřízení společensky účelného pracovního místa.

Společensky účelné pracovní místo vyhrazené – místo, které zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP vyhradí konkrétnímu uchazeči o zaměstnání, příspěvek na mzdu nebo plat zaměstnance, a to včetně všech odvodů až na dobu 12 měsíců. Maximální výše příspěvku činí 15 tisíc korun měsíčně. U uchazečů o zaměstnání do 30 let nebo nad 55 let je příspěvek až 24 tisíc korun měsíčně. ÚP také může zvýhodnit příspěvek v případě zkráceného úvazku.

O příspěvek je nutné žádat před přijetím uchazeče, a to dle místa evidence uchazeče o zaměstnání.

Příspěvek na zapracování – může získat zaměstnavatel, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (kvůli věku, péči o dítě apod.), a který nemá praxi v dané profesi. Příspěvek může zaměstnavatel získat maximálně na tři měsíce, a to v maximální výši poloviny minimální mzdy.

ÚP poskytuje také skupinové a individuální poradenství – napsání životopisu, motivačního dopisu, příprava profesního portfolia, příprava na otázky kladené při výběrovém řízení, orientace na trhu práce, rekvalifikace atd. Dále nabízí bilanční diagnostiku (analýza schopností a potenciálu pro pracovní uplatnění). Provozuje Informační středisko pro volbu a změnu povolání (IPS) – informace o trhu práce a uplatnění, informace o možnostech studia a rekvalifikace.

Rekvalifikace – zabezpečovaná ÚP nebo zvolená

- **zabezpečovaná** – pro uchazeče o zaměstnání, možnost získat úhradu nákladů spojených s rekvalifikací (např. Úhrada jízdného do kurzu), vyplácí se podpora při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku
- **zvolená** – pro uchazeče o zaměstnání i pro zájemce o zaměstnání (to znamená, že zájemce o rekvalifikaci může být ještě v zaměstnaneckém poměru nebo OSVČ), kurz i rekvalifikační zařízení si vybírá sám zájemce (akreditovaná vzdělávací zařízení), ÚP poskytuje na základě individuálního posouzení, maximální výše nákladů na rekvalifikaci je 50 tisíc Kč v průběhu tří let. Cenu kurzu hradí ÚP po úspěšném složení závěrečné zkoušky. Jiné náklady (jízdné apod.) ÚP nehradí.

Užitečné adresy pro získání informací o rekvalifikacích:

www.portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace - obecná informace k rekvalifikaci

www.portal.mpsv.cz/upcr/kp - kontakt na krajské pobočky ÚP, mj. informace k rekvalifikaci

www.portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana - formulář ke zvolené rekvalifikaci

www.dak.msmt.cz – databáze akreditovaných rekvalifikačních kurzů MŠMT, propojení s databází akcí dalšího vzdělávání www.eu-dat.cz

www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/vzdelavani-pedagogu - v rámci rekvalifikace lze dle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů, zajistit kvalifikaci pro činnost vychovatele, pedagoga volného času, asistenta pedagoga (požadavek příslušného vzdělání + program celoživotního vzdělávání).

www.vzdelavaniaprace.cz – informace o kurzech dalších vzdělávání a souvisejících volných místech

Poskytování podpory v nezaměstnanosti (při splnění zákonem stanovených podmínek a podání písemné žádosti) <http://portal.mpsv.cz/forms>

Délka poskytování podpory v nezaměstnanosti:

- do 50 let věku 5 měsíců
- nad 50 let a do 55 let věku 8 měsíců
- nad 55 let věku 11 měsíců

Uchazeč o zaměstnání – je v evidenci ÚP a na podporu v nezaměstnanosti a služby ÚP má nárok dle pravidel po omezenou dobu.

Zájemce o zaměstnání – může se jím stát kdokoli, tedy i zaměstnanec nebo OSVČ, žádost lze podat na jakémkoliv ÚP (není vázáno bydlištěm), může žádat o služby ÚP související se zprostředkováním či změnou zaměstnání (i v budoucnu) i o rekvalifikaci.

Pro informace o vzdělávání, povoláních a rekvalifikacích je možné se obrátit na Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS).

6.



Krok 6: Hledejte další informace

Na internetu lze nalézt opravdu velké množství informací, které se týkají kariéry v performing arts a její změny. Takové informace poskytují také profesní organizace a kulturní servery.

- **Vize tance** – profesní sdružení pro tanečnický a další umělce v performing arts
<http://www.vizetance.cz/>
- **Taneční sdružení ČR** – profesní sdružení pro tanečnický a další umělce v performing arts
<http://www.tanecnisdruzeni-cr.cz/>
- **Unie tanečníků a performerů** – péče o umělce při aktivní kariéře <http://www.unietp.cz/>
- **Culturenet** – kulturní portál zaměřený mj. na kulturní politiku, přináší informace o pracovních příležitostech, stážích a rezidenčních pobytech v oblasti kultury
<http://www.culturenet.cz/>
- **FB Druhá kariéra umělců** - <https://www.facebook.com/druhakariera?fref=ts>



7.

Krok 7: Zjistěte, na koho se obrátit v zahraničí aneb Rozcestník transition center

Pohled do zahraničí:

Řešení podpory umělců v rozvíjení nové kariéry je v každé zemi integrované do sociálního systému a jeho pravidel, případně na ně navazuje a vychází ze sociálního a pracovně-právního statusu umělce během jeho aktivní umělecké kariéry. Je užitečné tento pohled aplikovat i v České republice.

V první řadě je nutné vzít v úvahu zásadní rozdíly mezi pracovním prostředím na nezávislé scéně (převažuje neexistence zaměstnaneckého poměru) a pracovním prostředím v baletních souborech (zaměstnanecký poměr, avšak nárůst termínovaných smluv). Tyto rozdíly se týkají odměňování umělců, charakteru jejich práce i rozvíjení kompetencí, které je možné využít při rozvoji nové kariéry.

Zahraníční transition centra:

Kanada - Dancer Transition Resource Centre

Francie - Centre national de la danse

Německo - Stiftung-Tanz Transition Zentrum Deutschland

Korea - Dancers' Career Development Center Korea

Holandsko - Omscholing Dansers Nederland

Švýcarsko - Association pour la Reconversion des Danseurs Professionnels

Velká Británie - Dancers' Career Development

USA - Career Transition For Dancers

- videa amerického transition centra ke zhlédnutí na

<http://www.careertransition.org/OnlineResources/VideoConversations/>

Mezinárodní platforma sdružující transition centra:

International Organization for the Transition of Professional Dancers

- nabízí také možnost grantů pro tanečníky, kteří končí mezinárodní kariéru.



8.

Krok 8: Přemýšlejte, o co se ještě zajímat při změně kariéry a jaké další otázky si položit

Při změně kariéry rozhodují osobnostní předpoklady umělce, jeho schopnosti, zájmy, představy o budoucnosti. Při přechodu na druhou kariéru mají výhodu ti, kteří již souběžně s aktivní uměleckou kariérou rozvíjejí také nějaký svůj další zájem. Z toho plyne, proč je důležité zabývat se úvahami o změně nejen tehdy, kdy je pro umělce již aktuální, ale také v době studií a aktivní umělecké kariéry. Už studenti, kteří se na svou kariéru teprve připravují, by měli mít povědomí o tom, že je rozhodování o druhé kariéře většinou běžnou součástí jejich pracovního života.

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 často přeorientovávají na duševní práci.



Co vás může ve změně kariéry podpořit:

- informační podpora – informace o trhu práce, o možnostech rekvalifikací a dalšího vzdělávání, o nabídce služeb Úřadů práce, informace o problematice druhé kariéry ve školách i u zaměstnavatelů, tematické workshopy
- koučink a kariérní poradenství – možnost získat představu o své vlastní budoucnosti, zvážit své reálné vyhlídky, poznat hlouběji sám sebe a vypracovat si plán týkající se svého dalšího uplatnění
- psychologická podpora – přijetí změny, analýza osobnostních a profesních předpokladů, mapování osobnostního potenciálu za pomoci osobního rozhovoru a dotazníkových a testových metod (např. Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry, vyd. Testcentrum, Praha 2003, doplněno Rejstříkem profesí)
- mentoring – využití zkušenosti umělců, kteří již změnou kariéry úspěšně prošli, networking a sdílení zkušeností
- dotační a finanční poradenství - zaměřené na možnosti získání finanční podpory pro další vzdělávání, rekvalifikaci nebo zahájení podnikatelské činnosti
- networking – spolupráce

Co je to networking?

Stručně řečeno je to vědomé a cílené navazování, vytváření a udržování sítě kontaktů, síťování. Poznávání lidí, kteří vás mohou posunout dál (v tomto případě) ve vašich kariérních cílech nebo v podnikání.

Co je to koučink?

Moderní metoda rozvoje lidí a jejich potenciálu. Využívá 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, kreativní, reálná, ekologická a pro sebe udržitelná řešení situací. Koučink je metoda pozitivní, zaměřená na budoucnost a na řešení. Kouč se snaží vést klienty k aktivitě, pozitivnímu přístupu, sebedůvěře, převzetí odpovědnosti a ke schopnosti dívat se na svou situaci jako na výzvu, a to nerutinním, novým pohledem a tím objevovat skryté příležitosti. Koučink tak silně podporuje klienta ve změně a je proto nedílnou součástí transition programů v zahraničí i v Česku. Nemalou roli může hrát i v průběhu studia nebo rozvoje aktivní umělecké kariéry. Koučink je založený na respektu k jedinečnému světu každého z nás, k individuálním preferencím, postojům, názorům a hodnotám. Kouč není rádce a nevede proto klienta k tomu, aby implementoval cizí řešení. Koučink se zaměřuje na myšlení jednotlivce ve snaze rozkrýt jeho myšlenkové vzorce, které mohou brzdit jeho rozvoj, a pomoci mu je změnit. Pracuje s přerámováním (reframingem) s cílem změnit pohled jednotlivce na konkrétní situaci, a tím opět napomoci odstranění bariér, které mu mohou bránit v dosahování jeho cílů. Koučování je založeno na partnerském přístupu.

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

Co je to mentoring?


Umělci, kteří již prošli kariérní změnou, často uvádějí, že neformální podpora mentora pro ně byla velice přínosná (viz Příklady dobré praxe). Mentor je člověk, který druhému (mentee) předává své zkušenosti a znalosti.

Hlavní přínosy psychologického poradenství v kontextu druhé kariéry:

- popis osobnostních dispozic;
- motivační struktury rozvojového potenciálu, zájmových preferencí a profesních kompetencí klienta;
- psycholog je tu více partnerem a průvodcem, než expertem.




Kam směřujete? Jak by měl vypadat váš příští pracovní cíl?

- **Činnost:** Jaká by měla být náplň mé práce? Jakou kvalifikaci a schopnosti chci při tom rozhodně využít? Mělo by se jednat spíše o jednoznačný úkol nebo o práci na projektu?
- **Forma práce:** Chci pracovat v týmu, nebo raději čistě individuálně a samostatně? Chci se nechat zaměstnat, nebo budu raději pracovat na volné noze? Hledám plný, nebo částečný pracovní úvazek? Chci pracovat v kanceláři, nebo hodně cestovat?
- **Zodpovědnost:** Chci pracovat jako vedoucí pracovník? Pokud ano, na jaké úrovni? Měla by být má pracovní pozice spojena s finanční zodpovědností? Je pro mne důležité dostat zplnomocnění k jednání, resp. Plnou moc?
- **Obor:** Preferuji určitý obor? Jaký?
- **Velikost firmy:** Cítím se lépe spíše v malé, střední, nebo ve velké firmě?
- **Region:** Kde chci raději pracovat? Dojíždění na jakou vzdálenost připadá nejvýše v úvahu?
- **Příjem:** Jak vysoký příjem řádově požaduji? Je pro mne důležitý fixní plat? Preferuji variabilní složku platu, která by mne motivovala k ještě většímu výkonu? Jakou minimální částku jsem ochoten/ochotna akceptovat, pokud mi všechny ostatní podmínky budou vyhovovat?
- **Zaměstnanecké výhody:** Jaké zaměstnanecké výhody jsou pro mne obzvlášť důležité (firemní vůz, důchodové připojištění, stravenky, mobilní telefon...)?
- **Kritéria pro odmítnutí:** Jaká jsou kritéria, na jejichž základě bych práci rozhodně odmítl(a)? (Převzato a upraveno z  Brenner, D., Brenner, F., s. 120)



Chcete se vydat zcela novou cestou?

1. Pojmenujte své kompetence a schopnosti.
2. Pojmenujte své zájmy a preference.
3. Najděte nové potenciální pracovní oblasti, v nichž můžete skloubit své schopnosti a kompetence, ale také preference a zájmy.
4. Najděte konkrétní východiska, jak do každé z oblastí proniknout. (Převzato a upraveno z  Brenner, D., Brenner, F., s. 122 - 123)



Otázky, které vám pomohou pojmenovat své zájmy a preference

Co nejraději děláte ve volném čase?

Pracujete rádi fyzicky? Tvoříte rádi vlastníma rukama?

Máte rádi kontakt s lidmi?

Pracujete rádi s daty a informacemi?


Pracujete raději sami, nebo vás těší společná činnost s ostatními?

Jsou nějaká témata, při kterých zapomenete na čas, když se jim věnujete?

Máte nějakou pěknou vzpomínku na určité činnosti, které jste už dlouho nedělali? Pokud ano, o jaké činnosti se jednalo?

Napadá vás nějaké téma, kterému se chcete už dlouho věnovat, ale zatím jste k tomu nenašli čas nebo příležitost?

Závidíte někomu jeho povolání, činnost nebo koníčka? O jaké se jedná činnosti?

Máte určité preference ohledně prostor, kde rádi pracujete (v budově, venku, v laboratoři, v kanceláři atp.)? ( Brenner, D., Brenner, F., s. 123)

9.

Krok 9: Zaměřte se na svůj cíl a cestu k němu, vytvořte si plán

Jak si stanovit cíle

Existují různé návody, jak formulovat své cíle tak, aby se zvětšila šance na jejich dosažení a především zaměření člověka, který si cíl klade, na cíl.

Metoda SMARTER

SMARTER je zkratka, která v sobě zahrnuje jednotlivé parametry cíle.

S = Specifický (Specific) – konkrétní, jasný cíl.

M = Měřitelný (Measurable) – cíl by měl být jakýmkoliv způsobem měřitelný, aby bylo možné sledovat pokrok při cestě za cílem.

A = Ambiciózní (Ambitious) – cíl by měl motivovat, provokovat k dosažení, měl by být dostatečně ambiciózní, aby člověka posouval dál, podněcoval ho k učení nových věcí.

R = Realistický (Realistic) – to znamená, že by měl být cíl v souladu s tím, čeho může člověk reálně dosáhnout ve zvoleném časovém úseku, se zdroji, kterými disponuje a pomocí postupných kroků, které si nastaví; znamená to také to, že by měl cíl být v základním souladu s prostředím, ve kterém se má uskutečnit.

T = Časově ohraničený (Time-Bound) – neboli termínovaný (někdy se říká, že cíl je sen s termínem); je užitečné, když má cíl určený nějaký časový horizont splnění, termín, do kterého chceme cíle dosáhnout.

E = Zajímavý (Exciting) / Ekologický (Ecological) – to znamená buď to, že cíl je pro nás natolik zajímavý, že jsme ochotní se mu věnovat a dát mu ve svém pracovním životě určitou prioritu nebo to, že je v souladu s kontextem našeho života (například, že splnění cíle nám zcela nezničí soukromý život, kterému pro sebe také přikládáme nějakou hodnotu); v trochu větším přesahu tu může ekologičnost znamenat i odkaz na soulad se životním prostředím.

R = Zaznamenaný (Recorded) – své cíle je dobré si zapsat nebo nahrát do diktafonu, nemít je jen ve své hlavě.

Když parametry cíle ještě jednou shrneme, cíl by měl být:

konkrétní
měřitelný
odsouhlasený (zvláště v případě, že na něm pracuje více lidí)
realistický (nikoliv však v přízemním slova smyslu)
rozložený v čase
pozitivně formulovaný
dobře pochopený
relevantní
etický
náročný
legální
ekologicky přijatelný
přiměřený
zaznamenaný

Metoda 5W + 1H

Další metoda, jak pracovat s cíli a jak plánovat se jmenuje 5W + 1H. Opět jsou to zkratky: pro Who? What? When? Where? Why? How?, tedy Kdo? Co? Kdy? Kde? Proč? Jak? Je to také to nejjednodušší myšlenkové schéma, které lze využít při úvahách o podnikatelském záměru.

Jeden cíl má často mnoho dílčích podcílů. Představit si to lze jako schody – cíl leží na jejich vrcholu a každý zdolaný schod je dílčím cílem, jehož zdolání nás přibližuje cíli. Je užitečné mít v ruce plán, který toto pomyslné schodiště popíše, a který bude představovat jak **popis nutných kroků**, tak **časový harmonogram** posunu vpřed.

10.

Krok 10: Zajímejte se o to, co o změně říkají ostatní aneb Ptejte se na cizí zkušenosti, ale rozhodujte se za sebe



Pilotní projekt individuálního kariérního poradenství

Pilotní projekt, který simuloval práci českého transition centra, byl jednou z aktivit projektu Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti performing arts, který zastřešovalo Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR spolu s Tanečním sdružením ČR. Pilot převedl teorii do praxe a nabídl umělcům možnost reálně využít služby transition centra, tedy organizace specializované na podporu umělců v období změny kariéry (které skutečně vzniká).

Evaluace pilotu:

Služby využilo 24 umělců – 23 tanečníků (z baletních souborů a nezávislé scény z Prahy i regionů), 1 hudebník (nezávislá scéna)

Tým, který s umělci pracoval: psychologka, koučka, personalistka, lékařka

1 – 3 koučovací setkání, po jednom setkání s psychologkou, personalistkou a lékařkou

Hlavní zjištění:

- nutnost individuálního přístupu ke každému umělci
- pro umělce v období kariérní změny je důležité získat informace – o sobě sama a svých možnostech, fungování trhu práce, možnostech finanční podpory svých dalších pracovních aktivit, praktické informace, jako například jak napsat životopis, jak se připravit na přijímací pohovor, co v Česku obnáší vstup do podnikání
- pro umělce je důležité nahlas s někým nezaujatým mluvit o sobě samém a svých plánech (možnost získat zpětnou vazbu, konzultovat atd.), a to v bezpečném prostředí
- důležitost času, který si umělec vyhradí pouze na promyšlení a přípravu své další profesní budoucnosti
- psychologické poradenství orientované na změnu kariéry – využití dotazníku profesní orientace a základního osobnostního dotazníku – možnost zamyšlení, pro některé umělce nový způsob přemýšlení o sobě a své kariéře, jiný úhel pohledu
- umělci sami o sobě formulovali věci, které si dosud neformulovali (sebepojetí, hodnoty, fungování v týmu, vlastní pracovní styl, strachy, naděje spojené s budoucností atd.)
- důležitost dívat se na změnu v širším kontextu – dotýkali jsme se soukromých témat klientů, například partnerství, rodičovství, jako oblastí, které berou umělci při změně kariéry přirozeně v úvahu
- motivační efekt – rozvíjení motivace, plánů, motivace k reálným krokům

Užitečnost jednotlivých odborností pro klienty – hodnocení na škále 1 až 10

(hodnotilo 16 klientů, kteří vyplnili evaluační dotazník):

6,69 – koučink

6,56 – psychologické poradenství

6,38 – konzultace s personalistkou

4,94 – konzultace s lékařkou

Témata, která se na kariérní změnu vážou (dle zkušeností z pilotního projektu):

- další profesní směřování
- podnikání
- byznys plán
- možnosti zaměstnaneckého poměru
- dosavadní získané zkušenosti a praxe a jejich další využití
- získané kompetence a jejich využití do dalšího oboru / pracovního uplatnění
- konkrétní plán pro realizaci další kariéry, včetně jednotlivých kroků
- stanovení cílů
- uvědomění si priorit
- analýza vlastních silných stránek i slabých stránek jako příležitosti k vlastnímu rozvoji
- plusy a minusy různých řešení dalšího profesního směřování
- možnosti dalšího vzdělávání a rozšíření / získání nové kvalifikace
- dopad změny na životní úroveň / životní styl
- finanční aspekty změny kariéry a ekonomická udržitelnost
- organizace práce
- time management

- work – life balance
- aktivní realizace plánů v praxi
- promítnutí vizí do každodenní reality
- práce s vlastní energií
- osobní situace
- příležitosti pro kariérní rozvoj před změnou profese, v jejím průběhu a po ní
- efektivita v práci
- sebevědomí a sebehodnota
- sebedůvěra
- hodnoty
- identita
- sociální kontakty a jejich rozvíjení
- networking
- (sebe)marketing
- vize vlastní budoucnosti
- zodpovědnost
- bariéry pro další kroky v rozvoji a možnosti jejich překonání
- motivace
- strach, obavy ze změny
- jistota (pracovní, finanční, životní...)
- uspokojení z práce
- mapování a pochopení vlastního potenciálu
- záliby mimo profesní oblast a jejich potenciál pro rozvinutí v novou profesi
- vnitřní zdroje pro změnu
- inspirace
- přínosy kariérní změny a ztráty s ní související
- každodenní povinnosti a změna
- příležitosti a hrozby spojené s dalším pracovním směřováním a práce s nimi
- mapování a uvědomí si vlastních talentů
- získávání potřebných informací pro změnu
- jak vypadá úspěšná změna (individuálně)
- rozhodování
- podrobný charakter hledané práce

Z hodnocení a doporučení účastníků pilotu:

„Koučink vnímám jako jednu z nejdůležitějších složek při utváření druhé kariéry. Tato sezení mají velký sebehodnotící, sebepoznávací i sebeočisťující význam. Dokáží si představit, že když se člověk nachází přímo v momentu hledání nové práce, může mu být právě kouč dobrým partnerem zrcadlícím jeho stav a může mu pomoci ve správném rozhodování. Počet sezení by měl být individuální dle potřeb klienta.“

„Lidi, kteří nechtějí přesedlat na profese zcela mimo umělecký okruh profesí, nedostanou dostatečné informace o jejich možném uplatnění ve stávajícím oboru. Personalistka by měla být schopna jim dát seznam možných dalších pracovních pozic v umělecké sféře. Sezení, kterého jsem se účastnila, bylo spíše užitečné pro lidi, kteří přemýšlejí o úplné změně profese. Chápu, že v jiných oblastech se vyžaduje větší uniformita a konvenčnost, to ale pro lidi z oblasti umění může být demotivující. Proto bych se soustředila nejdříve na využití jejich osobní originality, ve které vynikají. Také bych dala tomuto projektu jako úkol sepsat seznam dalších možných prací, které je možné v kulturních organizacích dělat. Také to vykomunikovat s jednotlivými organizacemi a možná budeme všichni překvapení, kolik pracovních nabídek by se našlo přímo v oboru. Dále si myslím, že komunikace s personalistkou by měla být velmi intenzivní. Dokonce by mohla pracovat v součinnosti s koučem. Tyto dvě osoby vnímám jako důležité aspekty při pomoci výběru dalšího uplatnění.“

„Hodně věcí, o kterých jsme se bavili, se jaksi podivně stalo. Nečekané a překvapivé. Nerozumím tomu, ale jsem tomu rád.“

„Projekt měl pro mne paradoxní efekt. Na jednu stranu jsem se utvrdila v tom, že téma druhé kariéry je více než přítomné a je důležité připravit se na možnosti dalšího uplatnění. Na druhou stranu mne projekt vyděsil v tom, jak může být celý přerod náročný. Myslím, že by nebylo od věci, vymyslet něco jako prevenci. Nabídnout tanečnickům možnost dát si toto kolečko služeb jednou za 10 let. Klidně i hned po ukončení školy, pak každý ve 30 a 40 letech. Plně to podpořilo moji dávnou myšlenku, že každá kulturní organizace (i ta nezávislá) by měla vytvářet minimálně jednu pracovní pozici pro druhou kariéru. A v tom vidím velký potenciál vašeho centra. Mělo by usilovat o to, aby zavedlo osobní komunikaci se všemi subjekty v oblasti tance a divadla (i dalšími) a zkusilo je navést na toto téma. Je snadné stěžovat si, že to máme jako tanečníci těžké, co ale sami děláme pro to, abychom si vzájemně pomohli? Jak moc myslíme na předchozí generace? Bojíme se zranění, nedostatku peněz a sociální péče, holt ale žijeme v kapitalistickém státě a je nutné neočekávat, že se o nás stát postará, ale iniciovat samoregenerační mechanismy uvnitř oboru. Když to dokážeme, pak bude mnohem efektivnější cesta k hledání pomoci na státní úrovni. Je konec času, kdy byli baletní soubory stavěny na piedestal jako státní chloubu. Dnešní doba je dobou živých měnicích se iniciativ a k tomuto faktu je nutno přihlídnout při přemýšlení o hledání pomoci.“

„Sezení s koučem, psychologem a práce s jeho osobním dotazníkem mi přišlo jako přínos a dobře využitý čas.“

„Snažila jsem se hledat způsoby, jak být odváznější a pracovat na tom, aby se mé touhy začaly uskutečňovat. Také bylo a je pro mne důležité přesvědčit sebe, abych si začala více uvědomovat realitu a klást si menší cíle.“

„Možnost myšlenky, osobní postřehy, osobní zkušenosti a jejich souhrn a vize či plány konfrontovat se nahlas se sebou samým, ale i s druhým člověkem. Přišlo mi, že to, co člověk sám běžně se sebou řeší (v hlavě), se v rámci hovorů ještě jinak otevře.“

O koučování: „*Tato forma sezení je velmi přínosná ve smyslu urovnání si priorit a cílů.*“

O personalistice: „*Získal jsem mnoho cenných informací.*“

„*Z počátku jsem byla nejistá z toho, jakým způsobem ta všechna setkání zpracuju. Byla jsem ve stavu, kdy jsem nenacházela v sobě ani kolem sebe nic, pro co bych se nadchla, za čím bych chtěla jít. Díky jednotlivým návštěvám, a to zejména u koučky, jsem nabývala pocitu, že je nejvyšší čas se rozhodnout a řešit svoji situaci ihned. Byl to pro mne hnací motor.*“

„*Myslím, že velký problém tanečníků, kteří končí svou kariéru, je nedostatek finančních prostředků na jakoukoliv rekvalifikaci. Potom také objevit v sobě sebevědomí realizovat se v jiném oboru.*“

„*Nemám stále jasno, co se mnou, nicméně díky poradenství si to uvědomuji a intenzivněji se tomu tématu věnuji dál.*“



„*Pokud to jde, měl by každý dělat práci, ke které má vztah.*“

Miroslav Hajn, taneční pedagog

( Bohutínská, J., Vašek, R., s. 26)

Ze zahraničních zkušeností vyplývá, že v zemích, kde s umělci pracují specializované organizace, které jim poskytují podporu při změně kariéry a umělci tak získají větší objem informací o svých dalších možnostech i o sobě samotných, tím častěji si vybírají své další směřování mimo svůj původní obor. Jejich pohled na jejich další profesní cestu a škála možností se jim s podporou v problematice dobře orientovaných profesionálů rozšiřuje.

Jak změnu své kariéry řešili umělci, kteří jí již prošli nebo aktuálně procházejí? Takovou otázku jsme si položili při přípravě materiálu Analýza a popis dobré praxe, v němž jsme shromáždili případové studie zachycující zkušenosti vybraných umělců. Materiál je ke stažení zde:

http://www.cra-uzs.cz/images/1416733852_priklady-dobre-praxe--web.pdf.

Zjištění - oblasti, ve kterých umělci často hledají své další uplatnění:

Zaměstnání u původního zaměstnavatele na jiné pracovní pozici – škála pracovních pozic, na kterých se umělci uplatňují, je velice široká a pokrývá široké spektrum pozic, které nevyžadují vyšší kvalifikaci a odbornost, až po ty vysoce kvalifikované: například umělecký šéf, choreograf, režisér, asistent choreografa či režiséra, korepetitor, dramaturg, lektor dramaturgie, produkční, PR pracovník, inspicient, osvětlovač, jevištní mistr atd.

Výhodou pro jakoukoliv pozici v divadle je znalost divadelního prostředí, proto by se umělec, pokud o této cestě uvažuje, měl už během své aktivní kariéry zajímat o to, co se v divadle děje i mimo prostor, kam dosahuje jeho odpovědnost (jak funguje divadlo jako celek nejen na jevišti, ale i v zákulisí či v managementu).



Zajímejte se o fungování divadla už během taneční kariéry – o jeho provoz, technické fungování, jednotlivé umělecké složky, zkoušejte vnímat představení i z jiného pohledu.

SWOT analýza řešení

<p>Silné stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - využití znalostí divadelního prostředí; - využití kontaktů; - využití detailní znalosti charakteru umělecké práce v daném oboru 	<p>Příležitosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - další využití lidského potenciálu a kompetencí v původním prostředí a v kulturní oblasti; - znalostní kontinuita a využití know-how
<p>Slabé stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odtrženost od vnějšího (neuměleckého) prostředí; - u nemanážerských pozic pravděpodobný ekonomický propad, případně zachování nevyhovující ekonomické situace 	<p>Hrozby:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nejistota zachování pracovního místa v souvislosti s ekonomickou situací v kultuře a v konkrétní organizaci i v souvislosti s personálními změnami ve vedení organizací (ukončení pracovního poměru nebo zrušení dané pozice při reorganizaci)

Uplatnění v oblasti umělecké pedagogiky – častý příklad povolání, kam zamíří někteří tanečníci, hudebníci nebo operní pěvci, pedagogice se často věnují už v době, kdy jsou ještě sami umělecky aktivní

Kde? Na konzervatořích, v soukromých školách, na vysokých školách uměleckého zaměření, na základních uměleckých školách, v divadelních souborech, v soukromých studiích, sportovních klubech...

Výhoda: umělci maximálně zúročí své zkušenosti z praxe a oborové kontakty; k pedagogické profesi opravňuje absolvované konzervatorní vzdělání a pedagogické vzdělání si lze doplnit i vysokoškolským studiem.

Oblast podnikání – česká legislativa je v této oblasti poměrně benevolentní (živnost volná); na druhou stranu většinou nutná ochota investovat.

Pedagogika by neměla být uplatněním z nouze a přijatelná jen jako nejjednodušší cesta k dalšímu profesnímu uplatnění – důležitý je zápal pro učení, chuť a vůle se v pedagogické oblasti dále vzdělat a zlepšovat.



Pro taneční pedagogiku není důležité být jen dobrým tanečníkem, ale mít i na pedagogickou práci talent a umět si vybudovat k žákům osobní vztah.

SWOT analýza řešení

Silné stránky:

- využití již získaného vzdělání pro pedagogickou praxi;
- zúročení dosavadní praxe výkonného umělce;
- zachování nebo zlepšení ekonomické situace;
- využití znalostí divadelního prostředí;
- využití kontaktů;
- využití detailní znalosti charakteru umělecké práce v daném oboru

Příležitosti:

- zvyšování kvalifikace vysokoškolským studiem;
- kariérní růst;
- pokračující boom tance jako volnočasové aktivity;
- rozvoj vlastního podnikání

Slabé stránky:

- velká konkurence a související nedostatek pracovních míst (zvláště ve městech, která jsou uměleckými centry regionů)


Hrozby:

- nedostatek pracovních míst – nemožnost uplatnit se;
- legislativní změny vztahující se na požadované vzdělání pro vykonávání profese uměleckého pedagoga (např. Požadavek na vysokoškolské vzdělání, který může diskvalifikovat absolventy konzervatoří, tj. Vyšších odborných škol)


Uplatnění v jiném umění nebo v oboru, který má souvislost s uměleckou kariérou (zaměstnanec/podnikatel) – řešení předpokládá, že umělec disponuje silným zájmem ještě o jinou oblast, než v jaké rozvíjí svou hlavní uměleckou kariéru, a že tento zájem během své aktivní kariéry rozvíjí a kultivuje; důležitá schopnost komunikovat, navazovat a rozvíjet kontakty; v případě podnikání většinou nutná ochota investovat.



„Kdo končí kariéru, měl by si sednout, zamyslet se sám nad sebou, vzít si papír a v bodech si sepsat, co by mohl dělat. Co vidí kolem sebe, co ho baví, co třeba v minulosti někdy dělal nebo viděl, že dělá někdo jiný a zaujalo ho to. Pak je třeba si spočítat, jestli ho to uživí a začít k tomu dělat potřebné kroky.“ Roman Šolc, kostýmní výtvarník

( Bohutínská, J., Vašek, R., s. 45)

„Jsou lidé, kteří znají jen svůj obor. Žít zpěvem je krásné, ale nevyklučuje se to s tím vnímat svět kolem sebe, jaký je. Protože nikdy člověk neví, co bude a ne každý si za několik let své umělecké kariéry vydělá na celý svůj další život.“ Libor Kasík, kulturní manažer

( Bohutínská, J., Vašek, R., s. 56)

SWOT analýza řešení

<p>Silné stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - využití znalostí uměleckého prostředí; - využití kontaktů; - realizace talentu; - zlepšení ekonomické situace. 	<p>Příležitosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kariérní růst; - další rozvoj kreativity; - další studijní příležitosti; - využití umělecké praxe i v manažerských pozicích a související vliv na rozvoj kulturních organizací a celého oboru; - zlepšení ekonomické situace.
<p>Slabé stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - špatný odhad vlastního talentu pro jiné umělecké uplatnění; - zhoršení ekonomické situace (především zpočátku, než se člověk v novém oboru etabluje). 	<p>Hrozby:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ztráta pracovních příležitostí v důsledku silné konkurence; - redukce financování a omezování pracovních příležitostí a pozic v souvislosti se situací v české kultuře.

Uplatnění v oboru, který nemá souvislost s uměleckou kariérou (zaměstnání / podnikání) – výhodou může být výrazné finanční polepšení oproti umělecké kariéře; rozhodují osobní dispozice, zájmy, kontakty mimo umělecký svět, z nichž mohou vzejít i budoucí společníci pro podnikání; zpočátku vysoké nároky na orientaci v novém oboru, ale také v právním a podnikatelském prostředí; často nutná ochota začít téměř od nuly a investovat finance.



„Práce v baletu nás naučila zodpovědnosti a kázni, což je pro podnikání velmi dobré.“

Jaroslav Roubal, podnikatel ( Bohutínská, J., Vašek, R., s. 61)

„V baletu pracuje člověk tělem a v podnikání musím více přemýšlet, předvídat, řešit spoustu věcí, komunikovat se zaměstnanci.“

Jaroslav Roubal, podnikatel ( Bohutínská, J., Vašek, R., s. 61)



Myslete na druhou kariéru včas.


Při podnikání je důležité dobře odhadnout sektor, v němž chce člověk podnikat, a nebát se jisté míry rizika.

Přemýšlejte o zahájení vlastního podnikání včas a mějte alespoň základní znalosti práce s počítačem a orientaci v ekonomice. V začátku podnikání je potřeba zisk rozumně investovat zpátky do firmy a promyslet si využití úvěrů, případně dotací.



„Když se někdo rozhodne studovat, měl by asi co nejdříve. Sama mám tu zkušenost, že i tříletá pauza mezi konzervatoří a právy, kterou jsem měla, byla znát. Vypadnete ze studijního myšlení. Viděla jsem, o co lépe na tom byli spolužáci, kteří přišli na práva hned po střední škole.“

Karolína Polášková Kováčsová, advokátní koncipientka ( Bohutínská, J., Vašek, R., s. 72-73)

„Podnikání přináší svobodu volby i nutnost volby a myslím, že pro většinu lidí je to ta nejhůře překonatelná překážka. Mnozí jsou ve chvíli, kdy dostanou svobodu, na kterou nejsou zvyklí, ztraceni.“ Petr Tyc, podnikatel ( Bohutínská, J., Vašek, R., s. 78)



Rozmyslete si, zda chcete pracovat na sebe nebo se nechat zaměstnat.

Rozmyslete si, zda chcete své podnikání postavit na vlastní práci (výrobě produktů nebo poskytování služeb) nebo na obchodu.

SWOT analýza řešení

<p>Silné stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zlepšení ekonomické situace; - nový začátek; - v případě podnikání svoboda rozhodování. 	<p>Příležitosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kariérní růst; - další vzdělávání; - zlepšení ekonomické situace; - tvorba nových pracovních míst (také možnost zaměstnání bývalých umělců).
<p>Slabé stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - omezené využití předchozích zkušeností a praxe; - zhoršení ekonomické situace v případě nové kariéry v nekvalifikované nebo špatně placené profesi; - malá motivace pro nastartování kariéry ve zcela novém oboru. 	<p>Hrozby:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nezaměstnanost; - dopad nedostatečné kvalifikace v novém oboru; - psychické problémy související s odchodem z uměleckého oboru.

S čím se umělci obecně při změně kariéry především potýkají:

- zhoršená ekonomická situace, dočasný propad v příjmech
- jiný pracovní a ekonomický režim při přechodu z angažmá do podnikání
- nutnost zvýšení kvalifikace prostřednictvím dalšího studia či navazujících kurzů, rozvoj kompetencí, učení se nového, ochota učit se praxí, ochota k samostudiu
- vyrovnání se s koncem umělecké kariéry
- potřeba podpory okolí – v práci i soukromí
- fyzické problémy, změna životního stylu, v němž většinou výrazně ubyde fyzické aktivity (výrazně u tanečníků)
- nutnost rychlé adaptace na novou situaci a novou profesi
- strach ze změny, strach riskovat
- přechod z práce fyzické na odlišnou práci duševní

Přenositelné kompetence

Je třeba si uvědomit, že si každý ze své dosavadní pracovní činnosti odnáší některé kompetence, které může dále rozvíjet a uplatnit je i v jiném, než ve svém stávajícím oboru. Lze je také uplatnit v životopisu a uvažovat o nich jako o možném základu pro další profesní uplatnění, ať už v zaměstnaneckém poměru nebo ve vlastním podnikání. Kompetence je věcí velice individuální, vycházející jak z praxe, tak z osobnostních předpokladů, těžko se tedy o nich hovoří univerzálně. Nicméně umělci většinou hovoří o tom, že disponují:

- rozsáhlou sítí kontaktů, kterou mohou dále využít;
- dobrou znalostí divadelního prostředí;
- schopností podstoupit dril, výraznou osobní disciplínou, houževnatostí – což jsou univerzální výhody pro nové uplatnění;
- zodpovědností a kázní, což je výhoda i pro jiné obory, včetně podnikání;
- kreativitou;
- schopností sebezprezentace doplněnou (u někoho) o komunikativnost; často se jedná o extrovertní osobnosti;

- základním pedagogickým vzděláním, jsou-li absolventy konzervatoří;
- schopností dobře se orientovat v sociálních vazbách a mezilidských vztazích;
- schopností pracovat v kolektivu;
- výraznou schopností empatie;
- ochotou riskovat;
- psychickou i fyzickou odolností.



Co z uvedených oblastí odpovídá vašemu profilu? Při jakých konkrétních pracovních příležitostech jste tuto schopnost/dovednost/kompetenci uplatnil/a? Jak ji můžete dále rozvinout? Co dalšího (co není na uvedeném seznamu) vás také charakterizuje?

Z jakého důvodu umělci ukončují kariéru?

- Zdravotní důvody,
- ekonomické důvody,
- ztráta perspektivy v oboru,
- ztráta uspokojení z umělecké profese,
- věk.

V některých případech může důvod ukončení umělecké kariéry ovlivnit další profesní směřování. Například zdravotní potíže mohou umělce limitovat v některých povoláních (příklad: závažnější a opakovaná zranění nohou mohou být problémem při práci, která vyžaduje dlouhodobé stání apod.).

Změna – co je důležité:

- vyrovnat se s ukončením taneční profese;
- přemýšlet o sobě – o své budoucnosti, přáních, plánech;
- získat informace;
- vzdělávat se;
- inspirovat se těmi, kteří již mají změnu za sebou, lidmi ve svém okolí, kteří se věnují profesi, která vás zajímá;
- hledat možnosti finanční podpory;
- mít cíle a znát cestu – plánovat;
- ZAČÍT!

Literatura

ALLEN, David. *Mít vše hotovo: jak zvládnout práci i život a cítit se při tom dobře*. Vyd. 1. V Brně: Jan Melvil, 2008, 255 s. Žádná velká věda. ISBN 978-80-903912-8-4.

BOHUTÍNSKÁ, Jana a kol. *Oborový akční plán návazné uplatnitelnosti v oblasti Performing arts: (problematika tzv. druhé kariéry umělců, zvláště tanečníků)*. 1. vyd. Praha: Unie zaměstnavatelských svazů ČR - centrum rozvojových aktivit, 2014, 69 s. ISBN 978-80-905248-6-6.

BOHUTÍNSKÁ, Jana a Roman VAŠEK. *Analýza a popis dobré praxe v ČR: druhá kariéra umělců z oblasti performing arts*. 1. vyd. Praha: Unie zaměstnavatelských svazů ČR - centrum rozvojových aktivit, 2014, 83 s. ISBN 978-80-905248-5-9.

BRENNER, Doris a Frank BRENNER. *Poznejte své silné a slabé stránky: základ úspěšného stanovení cílů a plánů v kariéře*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 171 s. Praxe & kariéra. ISBN 978-80-247-2691-5.

FREEDMAN, Jill a Gene COMBS. *Narativní psychoterapie*. Vyd. 1. Překlad Ivo Müller. Praha: Portál, 2009, 319 s. Spektrum (Portál). ISBN 9788073675493.

GAGE, Randy. *Riziko je nová jistota*. Vyd. 1. Madunice: The Vision, 2012, 129 s. ISBN 978-80-970765-6-6.

GALLWEY, W. *Inner Game pro manažery: tajemství vysoké pracovní výkonnosti*. 2. dopl. vyd. Překlad Aleš Lisa. Praha: Management Press, 2014, 258 s. ISBN 978-80-7261-213-0.

KAPUTA, Catherine. *Staňte se značkou!: osobní branding, aneb, jak si čtyři lidé budují značku, která jim zajistí úspěch*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2011, 239 s. ISBN 978-80-7261-234-5.

KURKOVÁ, Gabriela a Petra FRANCOVÁ. *Manuál: jak založit sociální podnik*. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2012, 41 s. ISBN 9788026040422. Online ke stažení: http://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Manual_Jak_zalozit_socialni_podnik_P3_u.pdf

NÁVRATOVÁ, Jana a Roman VAŠEK. *Tanec v České republice: definice, historie, financování, legislativa, sociální problematika, školství, reflexe oboru*. Praha: Institut umění, Divadelní ústav, c2010, 239 p. ISBN 9788070082416.

SIMMONS, Annette. *Přesvědčujte a ovlivňujte pomocí příběhů: storytelling*. Vyd. 1. Překlad Vilém Jungmann. Brno: Computer Press, 2008, 218 s. ISBN 9788025121122.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Tereza. *Metodika k sestavení individuálních plánů osobního rozvoje*. Vyd. 1. Praha: Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, 2014, 20 s. Bez ISBN.

VAŠEK, Roman a Václav RIEDLBAUCH. *Studie návazné uplatnitelnosti uměleckého personálu: (zaměřeno na vybrané umělce z oblasti performing arts)*. 1. vyd. Praha: Unie zaměstnavatelských svazů ČR - CRA, 2012, 160 s. ISBN 978-80-905248-1-1.

Webové odkazy (seznam)

<http://www.iotpd.org/upl/advocacy-report-beyond-performance-pdf.pdf>
http://www.fnv-kiem.nl/files/contents/Item-14-FIA_simple_EN%20dans.pdf
http://www.cra-uzs.cz/images/1416733852_priklady-dobre-praxe--web.pdf
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani>
<http://www.forbes.com/sites/kathycaprino/2012/04/14/the-5-biggest-mistakes-career-changers-make/>
<http://careers2030.cst.org/jobs/>
<http://www.testcentrum.com/testy/dvp>
<http://www.prace.cz/>
<http://www.jobs.cz/>
<http://www.monster.cz/>
<http://www.volnamista.cz/>
<http://www.personalniagentury.cz/>
<http://portal.mpsv.cz/sz/local>
<http://www.nsp.cz/>
http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php
<http://www.jobs.cz/vysoke-skoly/>
<http://www.vejska.cz/vysoke-skoly>
<http://www.stredniskoly.cz/obory/>
<http://www.skoleni-kurzy-educity.cz/>
<http://www.jobs.cz/kurzy-a-skoleni/>
<http://www.slunecnice.cz/>
<http://www.jobsexpo.cz/>
<http://www.rozvoj-kariery.cz/kalendar/pracovni-veletrhy>
<http://www.profesiadays.cz/>
<http://www.stazepromlade.cz/>
<http://www.stazevefirmach.cz/>
http://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Manual_Jak_zalozit_socialni_podnik_P3_u.pdf
<http://www.jic.cz/>
<http://www.usingmindmaps.com/mind-map-business-plans.html>
<http://www.businessmodelgeneration.com/canvas/bmc>
http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?vo=null&cislotab=DEM0050PU_MC&kapitola_id=5&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=3&cas_1_29=20131231%20-%20statistika%20obyvatelstva
<http://start.podnikatel.cz/>
<http://www.businessinfo.cz/>

<http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/zivnost-podnikani/#category385>
<http://navolnenoze.cz/>
<http://www.czechcrunch.cz/>
<http://techcrunch.com/>
<http://www.portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
<http://www.portal.mpsv.cz/upcr/kp>
<http://www.portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>
<http://dak.msmt.cz/dak/home.php>
<http://www.eu-dat.cz/>
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/vzdelavani-pedagoqu>
<http://www.vzdelavaniaprace.cz/>
<http://portal.mpsv.cz/forms>
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>
<http://www.vizetance.cz/>
<http://www.tanecnisdruzeni-cr.cz/>
<http://www.unietp.cz/>
<http://www.culturenet.cz/>
<https://www.facebook.com/druhakariera?fref=ts>
<http://dtrc.ca/>
<http://www.cnd.fr/prehome.html>
<http://stiftung-tanz.com/?lang=en>
<http://www.dcdcenter.or.kr/>
http://www.omscholingdansers.nl/homepage_en.htm
<http://www.dance-transition.ch/en/>
<http://www.thedcd.org.uk/>
<http://www.careertransition.org/>
<http://www.careertransition.org/OnlineResources/VideoConversations/>
<http://www.iotpd.org/>
<https://www.ibm.com/developerworks/community/wikis/home?lang=en#!/wiki/Networking>
<http://cs.wikipedia.org/wiki/Mentoring>
http://www.cra-uzs.cz/images/1416733828_oap-performing-arts--web.pdf
http://www.cra-uzs.cz/images/1416733909_transition-metodologie-web.pdf

10 kroků jak začít novou kariéru

Autor: Mgr. Jana Bohutínská

