



Konečne je tu leto. Slniečko svieti rovnako, ako očká mojich detí, keď sa ponáhľajú s taškou plnou hračiek na pieskovisko. Kým pre nich je to nekonečný zdroj zábavy ja sa nevýslovne „teším“ na „skvelú“ spoločnosť.

Už z diaľky vidím, že aj dnes budem svedkom duchaplných rozhovorov. Dve, asi dvojročné dievčatká, si veselo vyhadzujú piesok z pieskoviska, kým ich mladé mamičky sedia na lavičke otočenej chrbtom k piesku a zjavne sa nezaujímajú o to, čo robia ich deti. Akoby sa ich to netýkalo. Ja zatiaľ s úsmevom na tvári sledujem, ako si môj syn poradí s „malými dámmami“. Je o rok starší, a tak zrejme zaúradovala autorita. Alebo mal iba šťastie? Každopádne podarilo sa mu ich presvedčiť, že takto nebudú mať o chvíľu v pieskovisku žiaden piesok. Potešená úspechom svojho syna, som sa na chvíľu ponorila do svojich myšlienok. Zrazu ma vyrušil plač mojej dcéry. „Malé dámy“ si totiž dlhý čas nezaujmu svojich matiek krátili vyhadzovaním piesku do výšky a vietor ho zavial mojej malej do očí. Tentokrát som už zakročila ja. A čuduj sa svete! Mamičky sa odpútali od svojho rozhovoru a premerali si ma ostrým pohľadom. Zrazu som sa cítila príšerne previnilo. Prečo? Premýšľala som aké majú tieto ženy šťastie, že nie sú schopné pochopiť danú situáciu. Namiesto toho, aby prevzali zodpovednosť za správanie sa svojich detí a poučili ich o slušnom správaní, pokojne pokračovali v debata o vhodnosti, či nevhodnosti používania toho či onoho krému. Potom prešli v debata kaderníctvom, manikúrou, pedikúrou, kozmetikou, saunou a ďalšími, ženám lahodiacimi témami. Lamentovali nad tým, že nič z toho si nemôžu dovoliť z tej almužny, ktorej sa hovorí rodičovský príspevok. Napriek tomu sa mi zdalo, že sú so svojim životom spokojné. Závidenia hodný pocit šťastia. Ale naozaj som im závidela? Nie, nemám im čo závidieť! Možno sú spokojné tam kde sú. Lenže ja považujem za obrovské šťastie to, že mám túto skvelú prácu. Som šťastná, že som ani na minútu nezaváhala a chopila som sa príležitosti, ktorá mi bola ponúknutá. Nie preto, že teraz si už aj ja môžem dovoliť kvalitnú kozmetiku, či masáž a saunu, ale hlavne preto, že robím prácu, ktorá ma uspokojuje, a zároveň sa môžem naplno a bez zjavných obmedzení venovať svojim deťom, rodine. Ako vidíte, šťastiu sa dá pomôcť, ale musíte sami chcieť. Ak budete žiť tak, ako tieto dve ženy a budete čakať, že práca Vám padne do lona, nemusíte mať také šťastie ako ja a ostanete ešte dlho na pieskovisku, ako „trkotajúce“, večne nespokojné mamičky.

*Takže hor sa do toho! Spolu to šťastie „nakopneme“!!!*

**Vaša Neta**



**Európsky sociálny fond**



**Edícia časopisu bola podporená z ESF a MPSVaR SR.  
Partneri: Materské centrum Tereza a CPK Levoča**

## ▷ RUBRIKA : PARAGRAFY

Na našu otázku, **čo robí MPSVR SR preto, aby sa ženy – matky pri hľadaní práce nestretávali s diskrimináciou zo strany zamestnávateľa, sme dostali nasledovnú odpoveď z odboru stratégie zamestnanosti.**

### **Odpoveď:**

Slovenská republika prijala opatrenia na zníženie diskriminácie pri zamestnávaní žien v nasledovných oblastiach:

#### **1. Rovnosť rodov v prístupe k zamestnaniu a v zamestnaní**

-zákonom č.311/2001 Z.z. Zákonník práce a v znení neskorších predpisov; zákonom č. 5/2005 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (účinný od 1.1.2004); zákonom č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ktorý nadobudol účinnosť 1.7.2004, čím bola zabezpečená transpozícia smerníc 200/43/ES(ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod) a 2000/78/ES(ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani).

#### **2. Zosúladenie rodinného a pracovného života**

- novela Zákonníka práce umožnila flexibilnejšiu úpravu pracovných podmienok poskytujúcich obom stranám právo väčšej flexibility pri uzatváraní a ukončovaní pracovného vzťahu a pri deregulácii pracovného času (pružná pracovná doba, delené pracovné miesta, skrátený pracovný úväzok, teleworking (*viď Žena - matka- máj*), práca na doma a pod.).

Toto opatrenie sa realizuje aj zo zdrojov ESF prostredníctvom výziev na predkladanie projektov v rámci SOP LZ (sektorový operačný program Ľudské zdroje) – opatrenie 2.2. Odstránenie prekážok rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce s dôrazom na zosúladenie prac. a rodinného života s celkovými verejnými výdavkami 14 057 819 EUR.

- plnenie opatrenia je zabezpečené aj pomocou súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“, ktorú MPSVR SR každoročne vyhlasuje na podporu motivácie zamestnávateľov k uplatňovaniu opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života.

#### **3. Motivácia zamestnať sa**

- zameranie sa na eliminovanie dlhodobej nezamestnanosti žien a zvýšenie atraktívnosti žien s deťmi ako pracovnej sily.

- s cieľom motivovať rodičov, aby sa zamestnali a zotrvali v zamestnaní, sa povinné poistné na dôchodkové poistenie znížilo na každé nezaopatrené dieťa a rodičovi, ktorý má príjem zo zárobkovej činnosti, sa poskytuje mesačný daňový bonus na dieťa.

- MPSVR SR pripravilo návrh zákona, ktorým sa má upraviť zákon č. 280/2002 o rodičovskom príspevku. Návrh zákona sleduje záujem zosúladenia rodinného a pracovného života a zvýšenie motivácie rodičov s deťmi zamestnať sa, keďže príspevok je rovnaký ako pre rodiča starajúceho sa celodenne o dieťa, tak i pre rodiča, ktorý sa zamestná a využije služby starostlivosti o dieťa. (*viď Žena - matka - máj*).

#### **4. Pomoc pri uplatnení sa na trhu práce**

- na podporu zamestnanosti žien, ktoré majú zvýšené riziko sociálneho vylúčenia prijala Slovenská republika ďalšie opatrenia. Nový zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti definuje špecifické skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, medzi ktorých patria aj osamelí rodičia starajúci sa o dieťa do 10 rokov veku. Pre tieto skupiny sa realizujú aktívne opatrenia na trhu práce (AOTP), ktoré zahŕňajú príspevky na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevky na zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, príspevky na sťahovanie za prácou, príspevky na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, vypracúvanie individuálnych akčných plánov pre nezamestnaných a iné. Počet účastníkov na opatreniach AOTP stále rastie. Opatrenia na podporu zamestnanosti zohľadňujú regionálny aspekt ( vyššia miera nezamestnanosti = vyššia podpora).

**Mgr. Daniela Kalužná**

Riaditeľka odboru stratégie zamestnanosti MPSVR SR

## ▷ RUBRIKA: PROFESIA

### ČOHO SA VYVAROVAŤ PRI PÍSANÍ ŽIVOTOPISU

Životopis je sprostredkovateľom prvého kontaktu medzi firmou, ktorá ponúka pracovnú pozíciu a uchádzačom o ňu. Prvý dojem je veľmi dôležitý, pretože personalistu buď zaujme a zanechá v ňom pozitívny obraz o kandidátovi alebo naopak.

V minulom čísle sme uviedli, čo má životopis obsahovať a ako má vyzerať. Dôležité je však vedieť aj to, čoho sa máme vyvarovať, ak chceme uspieť.

1. Nepíšte do životopisu nič, čo by mohlo vzbudiť pochybnosti alebo čo by mohlo viesť k vášmu vyradeniu (napríklad prečo odchádzate od súčasného zamestnávateľa). Takéto informácie môžete poskytnúť radšej priamo počas pohovoru.
2. Nepoužívajte skratky. Píšte ho profesionálne alebo technickým žargónom iba vtedy, ak ide o relevantnú pozíciu, o ktorú sa uchádzate.
3. Nezahŕňajte informácie, ktoré nemajú priamy vzťah k vášmu profesijnému cieľu, a ktoré ho priamo nepodporujú (napríklad osobné informácie).
4. Nepoužívajte výstredné úpravy dokumentu, napríklad osobné alebo farebné papiere, iný rozmer než A4, výstredný štýl písma a podobne. Rozsah životopisu by mal mať maximálne dve strany.
5. Neprikladajte fotografie, ktoré boli zhotovené na iný účel než na doklady.
6. Príliš nez dôrazňujte vaše vzdelanie. Pokiaľ pracujete dlhšie než 5 rokov po ukončení školy, predávate svoju prácu, nie svoj akademický titul. Zamestnávateľov zaujímajú viac súčasné skúsenosti, než znalosti získané počas vašich prvých rokov práce.
7. Nenechávajte žiadne časové medzery medzi zamestnaniami. Použite skôr časové údaje v rokoch, než údaj mesiac a rok.
8. Neuvádzajte nebezpečné záujmy (to znamená záujmy, ktoré by mohli viesť k pracovnej neschopnosti)
9. Nenadsádzajte svoje schopnosti a znalosti. Ak sa uchádzate o miesto v zahraničnej firme, kde požadujú životopis v cudzom jazyku, nezverte túto úlohu prekladateľovi. Je totiž pravdepodobné, že aj prijímací pohovor bude vedený v tomto jazyku. Ak ho neovládate, dostanete sa do trápnej situácie.

### SPRIEVODNÝ/MOTIVAČNÝ LIST

Jedným zo základných spôsobov, ako zareagovať na pracovnú pozíciu, ktorá vás zaujala, je zaslanie životopisu a sprievodného listu.

Kým v životopise poskytneme zamestnávateľovi základné informácie o sebe – kto sme, čo vieme a čím sme prešli, sprievodný list je niečo ako „prihláška“ o prácu, ktorá nás zaujala. Sprievodný list zohráva významnú rolu pri hľadaní práce. Slúži na rýchlu orientáciu v našom životopise. Môžete v ňom vyzdvihnúť svoje špecifické schopnosti, zručnosti, skúsenosti, či najvýznamnejšie výsledky. Sprievodným listom v konečnom dôsledku zdôrazňujete, že práve vy ste tá osoba, ktorú zamestnávateľ hľadá.

Napísať životopis je viac menej jednoduché - spísanie faktov o významných bodoch vášho života. Na napísanie sprievodného/motivačného listu si však vyčleňte viac času. Ponúkame vám jeho štruktúru.

1. **Hlavička** – v hornej časti listu sú vaše kontaktné údaje : meno, priezvisko, titul, bydlisko, telefonický prípadne e-mailový kontakt.  
Pod vašou adresou je adresa spoločnosti, do ktorej údaje posielate – názov firmy, sídlo, prípadne aj meno personalistu. Je vhodné ak viete meno osoby, ktorá má výber zamestnancov na starosti. Svedčí to o tom, že ste sa o spoločnosť zaujímali a obvyčajne to zvyšuje šance dostať sa na pohovor. Ak meno nepoznáte, zavolajte do firmy a zistite si ho.

2. **Prvý odsek** – tu oznamujete zamestnávateľovi odkiaľ ste sa o voľnom pracovnom mieste dozvedeli. Ak máte informácie z médií, uveďte konkrétny názov, napr. novín a dátum vydania. *Dôležité je, aby ste nezabudli uviesť názov pozície, o ktorú sa uchádzate.*
3. **Druhý odsek** – má obsahovať stručné zhrnutie vašich schopností a vedomostí (vzdelanie, ovládanie PC programov, absolvované školenia), či skúsenosti z predošlých zamestnaní. Môžete uviesť aj príklady najvýznamnejších výsledkov. *Všetky tieto informácie sa však musia vzťahovať k pracovnému miestu, o ktoré javíte záujem.* Vhodné je nájsť spojenie medzi tým, čo ponúkate vy a tým, čo hľadá zamestnávateľ.
4. **Tretí odsek** – mal by vyzdvihnúť vaše osobnostné vlastnosti, ktorými máte možnosť ukázať, aký vlastne ste a na základe ktorých sa odlišíte od ostatných kandidátov. *Tip : nenápadne tam zakomponujte tie skúsenosti a vlastnosti, ktoré zamestnávateľ v ponuke vyžaduje ( použite pritom synonymá).*
5. **Pozitívne formulky na záver** – v tomto odseku vyjadrite túžbu stretnúť sa na osobnom pohovore. Zároveň poďakujte za čas, ktorý venovali vašej žiadosti.
6. **Dátum a podpis** – dátum by mal byť vždy aktuálny. Ak posielate sprievodný list poštou, podpíšte sa vždy rukou.

## ▷ RUBRIKA : ETIKA



**Podanie rúk** – je jednou z prvých činností pri stretnutí a spoločenskom styku. Je preto veľmi dôležité podať ruku správne.

Zvyčajne nemávame dobrý pocit, ak partnerova ruka pripomína zdochnutú rybu. Stisk je slabý, ruka vlhká, celkový dojem nula bodov.

Príjemný nie je ani protipól. Stisk silný, až má partner pocit, že svoju ruku omylom vložil do drviča odpadkov.

Potrásenie ruky sa môže stať efektívnym a jasným vyjadrením toho, kto sme, aké je naše postavenie a čo chceme. Spolu s úsmevom a nadviazaním vizuálneho kontaktu by sa malo stať rutinou, na ktorú sa možno spoľahnúť. V opačnom prípade môže podanie rúk poškodiť celkový dojem i imidž.

**Kedy podávame ruku?** Pri zoznamovaní, stretnutí po dlhšom čase, lúčení na dlhší čas, blahoželaní, privítaní.

Klasická etika podáva ruku mužovi, vyššie postavenému. Za považuje podávať mladý človek pri pohovore uvedie Nevychované je, podáva ruku zrelej žene. V skupine treba podaním ruky pozdraviť všetkých prítomných. K podaniu ruky patrí úsmev. Mal by byť úprimný, nie príliš široký alebo ospravedlňujúci. *Zásada* – pozrieť sa partnerovi do očí. Vizuálny kontakt sa odporúča udržiavať asi 10 sekúnd. Dľaň by mala byť suchá. Samotné podanie ruky by malo trvať najmenej 2 sekundy, ale nie viac ako 8-9 sekúnd. Na podanie stačí jedna ruka. Nevhodné je chytiť partnerovi ruku oboma rukami. Rovnako nevhodné je poklepávanie po pleci. Ak vám partner podáva ruku v rukavici, môžete tak urobiť tiež. V opačnom prípade musí ísť rukavica dolu.

**Etika** – náuka o mravnosti, mravouka;  
*Sústava noriem o mravnom, morálnom a spoločensky vhodnom správaní ľudí*  
**Etiketa** – súbor pravidiel o spoločenskom správaní a styku

hovorí, že starší mladšiemu, žena postavený nižšie nevhodné sa ruku šéfovi, keď sa prijímacom vystretou rukou. ak mladý muž

## ▷ RUBRIKA: ZAMESTNANIE

### KTO MAL ZÁUJEM O POZÍCIU INFORMÁTORA?

Užšieho kola výberového konania na pozíciu informátora sa zúčastnilo 17 uchádzačov. Priamo z Levoče bolo 59% uchádzačov, cezpoľných bolo 41%. Uchádzači boli hlavne zo Spišského Podhradia, z obce Dlhé Stráže a Domaňovce.

Z celkového počtu bolo 82% nezamestnaných, pričom 43% všetkých nezamestnaných uchádzačov je na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny evidovaných po dobu 1 roka, 36% do pol roka a 21% jeden a pol roka.

V členení podľa pohlavia sa do kancelárie Centra prvého kontaktu Levoča dňa 25. 5. 2005 dostavilo 94% žien a 6% mužov.

Až 41% záujemcov o pozíciu informátora malo od 31 do 40 rokov.

V dotazníku až 59% uchádzačov uviedlo, že má 2 deti, pričom najväčšiu skupinu tvorili deti od 11 do 15 rokov (33%).

Podľa kritéria – počet doterajších zamestnaní – sme uchádzačov rozdelili do 7-mich skupín. Najväčšie zastúpenie (28%) mala skupina s doteraz 1 zamestnaním.

Uchádzači o pozíciu informátora už pracovali vo viacerých rozličných sférach. Boli: administratívna pracovníčka, sprievodca, recepčná, technik, vedúci prevádzky, asistentka, colná deklarantka, opatrovatelka, ekonómka, upratovačka, samostatne zárobkovo-činná osoba, zdravotná sestra, účtovníčka, lektorka, samostatný referent, kontrolórka, vychovávateľka, predavačka, šička, vedúca školskej jedálne, metodická inšpektorka, poradca.

Zaujímali nás aj dôvody nezamestnanosti uchádzačov. Z dotazníka vyplynulo, že sú to hlavne: systematizácia v štátnej správe, dochádzanie na väčšie vzdialenosti, vyšší vek, jazyková bariéra, organizačné zmeny, nadbytočnosť po materskej dovolenke, prezamestnanosť, rozpad firmy, nástup na materskú dovolenku, zrušenie pracovného miesta, manželova práca mimo mesta/štátu, nezaopatrené deti a pracovný pomer bol na dobu určitú.

### SPRÁVA Z UŽŠIEHO VÝBEROVÉHO KONANIA NA POZÍCIU INFORMÁTORA ZO DŇA 25.5. 2005

Úlohy pre uchádzačov o pozíciu informátora boli postavené tak, aby sme zistili, ktorý z nich má najlepšie predpoklady pre činnosť v našej organizácii. S každým uchádzačom sme najskôr urobili ústny pohovor, kde sme predložili podklady, o ktoré by sa mali opierať, ak sa chcú zúčastniť výberového konania. Všetci dostali informácie o zameraní našej organizácie, o našom smerovaní, o projekte i o tom, kto ho podporil. V hrubých rysoch sme im načrtli, čo od nich očakávame a na čo kladieme dôraz pri tejto pozícii.

Niektoré uchádzačky, k týmto informáciám pristúpili zodpovedne, a naozaj na sebe zapracovali, iné prišli skúsiť šťastie. Boli aj také, ktoré nemali možnosť dôkladne sa pripraviť, pretože sa o tomto voľnom mieste dozvedeli neskoro. Tu však musím skonštatovať, že tieto sa práve prejavili ako najschopnejšie.

Uchádzačom bolo zadaných 10 úloh, ktoré mali vypracovať v časovom horizonte 60-tich minút. Úlohy bolo potrebné spracovať na počítači. Uchádzači o pozíciu informátora mali jednotlivých úlohám určiť poradie podľa priority a v tomto poradí ich vypracovať. Všetci sa snažili vypracovať všetky úlohy, čo nebolo našim zámerom, pretože čas nedovoľoval, aby boli spracované do hĺbky.

Za vypracovanie úloh bolo možné získať celkom 100 bodov. Nikto však neprekročil hranicu 50 bodov. Priemerná úspešnosť vypracovania úloh sa pohybovala na úrovni **19 %**. Najnižšie bodové hodnotenie, ktoré získala jedna z uchádzačiek, bolo 4 body! (čo je len 4 % úspešnosť). Celková úprava spracovania úloh bola podpriemerná, chaotická,

vypracované úlohy boli neoznačené. Ovládanie klávesnice (čo urýchľuje čas a robí prácu efektívnejšou) bolo podpriemerné (samozrejme nie vo všetkých prípadoch).

Tu chceme poukázať na to, že pri prezentácii svojej osoby je potrebné venovať zvýšenú pozornosť korektnému odhadu svojich schopností. Väčšina uchádzačov totiž pri ústnom pohovore a oboznámení sa s konkrétnymi úlohami a požiadavkami odhadla svoje schopnosti na **80 – 90 %!**

### **NAJČASTEJŠIE CHYBY, KTORÝCH SA UCHÁDZAČI O POZÍCIU INFORMÁTORA DOPUSTILI**

**Úloha č. 1: Vyhľadajte na internete aspoň dve zaujímavé informácie, ktoré pomôžu nezamestnaným zorientovať sa na trhu práce.**

- Nič zaujímavé sme sa nedočítali. Všetci sice našli webovú stránku, avšak čo konkrétne by z nej vyseletovali, nikto nevedel.
- Uchádzači si nevedomili, kto je v tomto prípade cieľová skupina, ani nepochopili pojem informácia.
- Zistili sme, že uchádzači majú slabú schopnosť pracovať s internetom.

**Úloha č. 2: Navrhnite a spracujte formulár tzv. klientského listu potrebného pre tvorbu databázy.**

- Neschopnosť pracovať v programe Excel.
- Neschopnosť spracovať tabuľku (len jeden uchádzač sa pustil správnym smerom).
- Žiadna predstava o tom, aké informácie požadovať od svojich potenciálnych klientov pre tvorbu databázy.

**Úloha č. 3: Poradte mi, ako má vyzerať žiadosť o prijatie do zamestnania. Pomôžte mi ju zoštylizovať.**

V tejto úlohe sme zisťovali estetické cítenie, úpravu a schopnosť štylizovať, ako aj gramatické predpoklady pre prácu v administratíve.

- Touto úlohou začalo najviac uchádzačov o pozíciu informátora.
- Úprava písomnosti nezodpovedala normám správnej tvorby písomnosti v administratíve.
- Preukázala sa neschopnosť uchádzačov pracovať v programe Word a upravovať texty do prijateľnej podoby, neschopnosť štylizovať texty a u niektorých aj neschopnosť predstaviť si situáciu, že žiadosť pripravujem pre klienta a v jeho mene.

**Úloha č. 4: O ktoré zákony sa budete pri svojej práci opierať? Načrtnite zhruba ich obsah.**

Tu sme sledovali schopnosť uchádzačov adaptovať sa na nové pracovné prostredie a podmienky, schopnosť vyhľadať si a aspoň prelistovať niektoré zákony. (táto téma bola pri osobnom pohovore každej uchádzačke zdôraznená ako prioritná).

- Mnohé zákony neboli správne pomenované.
- Mnohí uchádzači nedokázali obsahovo vymedziť tieto zákony.
- Nedokázali využiť vymoženosti internetu a tieto zákony si vyhľadať (ak už o nich nevedeli).
- Uchádzačmi boli menované zákony, ktoré vôbec nesúviseli s orientáciou našej kancelárie a s orientáciou projektového zámeru.

**Úloha č. 5: Čo urobíte ako prvé, keď nastúpите na pozíciu informátora.**

**Úloha č. 6: Navrhnite v bodoch prvý mesiac Vašej činnosti.**

V bode 5. a 6. sme zisťovali schopnosť strategického myslenia, manažovania vlastného času i vlastnej práce (na čo sme pri osobnom pohovore kládli dôraz).

Uchádzači nemali podrobnú predstavu o tom, ako vlastne začať i pokračovať. To je pre manažérsku pozíciu najdôležitejšie. Šlo nám o to, aby prezentovali ako dokážu pomôcť cieľovej skupine, z ktorej oni sami pochádzajú, ak majú k dispozícii potrebnú techniku, priestory, plat a neobmedzený prístup k informáciám. (našli sa tri uchádzačky, ktoré dokázali pomenovať v bodoch aspoň základný postup).

**Úloha č. 7: Napíšte, prečo si mám vybrať práve Vás.**

Inými slovami sme zisťovali ich silnú stránku. Táto otázka je najčastejšie kladenou otázkou na všetkých výberových konaniach. Väčšina uchádzačov vedela verbálne popísať svoje pozitíva, avšak mnohé z vlastností sa v konečnom dôsledku neprejavili v konkrétnej praktickej aplikácii. Samozrejme, niektoré silné stránky nebolo možné z našej strany pri zadaných úlohách overiť.

Tu chceme len upozorniť: pri ďalších konkurzoch je potrebné dávať pozor na to, čo povieť, či napísať. Zamestnávateľ skutočnosť odhalí vo veľmi krátkom čase. (Môže sa stať, že práve v skúšobnej lehote pre tieto mylné informácie môžete byť opätovne prepustení).

**Úloha č. 8: Čo je Vašou slabou stránkou?**

- Ak niekto nepozná vlastné slabé stránky, nie je možné, aby sa ďalej zdokonaľoval, rozvíjal a vzdelával, prípadne ich korigoval svojimi silnými stránkami.
- Väčšinou uchádzači uvádzali ako slabé stránky vlastnosti, ktoré sú pomerne dôležité pre vykonávanie tejto činnosti (komunikatívnosť, práca v strese, negramotnosť pri práci s PC....).

**Úloha č. 9: Čo okrem nami navrhovanej činnosti by ste mohli ponúknuť navyše?**

Tu nás zaujímala kreativita a schopnosť využiť vlastné profesijné (odborné) zameranie a prepojiť to s činnosťou v našej kancelárii.

- Niektorí to zvládli lepšie, iní horšie.
- Odhalili sme neschopnosť, prísť s nejakým návrhom a kombinovať svoje skúsenosti z predchádzajúceho zamestnania s terajšou novou pozíciou.

**Úloha č. 10: Akú formu Vašej činnosti (zamestnanec, živnostník) uprednostňujete, PREČO?**

- Uchádzači väčšinou volili pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy.

Pre nás je to dôkaz toho, že uchádzači si vlastne uvedomujú, že nemajú schopnosti manažéra, pretože napriek výhodnej pozícii a platovým podmienkam na konkrétne obdobie, nedokážu opustiť myslenie „Vy mi povedzte, čo mám robiť! A ja to urobím tak, ako to vy chcete!“ Ak niekto hovorí, že kritéria spĺňa na 80 – 90%, potom sa nemôže obávať toho, že neuspее.

**Na záver konštatujem:** vyberali sme človeka, ktorý dokáže strategicky myslieť, dynamicky pracovať, zapadne do kolektívu svojim postojom k životu, je tvorivý, vynaliezavý. Dokáže byť zodpovedný za fungovanie kancelárie i za svoju ďalšiu budúcnosť aj po skončení projektu.

***Pevne verím, že tieto informácie pomôžu všetkým, ktorí sa chcú popasovať predovšetkým sami so sebou, a že aj vďaka tejto skúsenosti sa dokážu presadiť na prípadných ďalších konkurzoch.***

**Ing. Andrea Hradiská**  
Riaditeľka CPK, koordinátorka projektu



## ▷ RUBRIKA: RADY ODBORNÍKOV - Špeciálny pedagóg

### SOM NEZAMESTNANÁ

Človek, ktorý stratil zamestnanie, reaguje na zmenu svojho sociálneho postavenia, spojeného s ekonomickým znevýhodnením, v niekoľkých fázach, ktoré nasledujú v individuálne rôznom intervale.

1. Prvou, bezprostrednou reakciou na stratu zamestnania býva **šok**, neschopnosť uveriť a nakoniec **hnev**, že to tak v skutočnosti je.

Hneváte sa, ste deprimovaná, smutná, máte pocit zbytočnosti – potrebujete niekomu povedať, ako sa cítite – inak sa nikdy nedostanete ďalej.

Jedným zo spôsobov, ako sa s tým vysporiadať **je hovoriť o tom s niekým**, kto má pre Vás pochopenie, s kým si rozumiete. Pre mnohých nezamestnaných je veľmi ťažké hovoriť o tom s členmi vlastnej rodiny, pretože stratu zamestnania častokrát sprevádza pocit viny voči nim, prameniáci z neschopnosti uspokojiť ich potreby do takej miery na akú boli zvyknutí. Nezáfajte a pokúste sa nájsť niekoho, kto Vás vypočuje bez odsudzovania a nechá Vás jednoducho hovoriť, zbaviť sa tej ťažoby. Môže to byť dobrý priateľ, odborný poradca, ktorý nezamestnaným túto službu bezplatne poskytuje, môže to byť duchovný, dobrovoľník či príbuzný. Hovoriť o probléme Vám pomôže lepšie porozumieť samej sebe, uľaví sa Vám a môže Vás to priviesť k zmyslupnej pozitívnej a praktickej činnosti, k aktívnemu hľadaniu východiska a riešenia vlastnej neutešenej situácie.

Vhodnou pomocou a posilnením pre Vás je aj **skupinová forma komunikácie ľudí s podobným osudom, počúvanie jeden druhého a uvedomenie si, že nie ste sama**, a že Váš problém nie je ojedinelý. Každá z Vás môže takúto skupinu založiť aj svojpomocne.

2. V druhej fáze nezamestnaný **aktívne hľadá nové miesto a je optimistický**. Ak zamestnanie nenájde v krátkom čase, alebo aspoň nemá nádej, že ho nájde, jeho postoj sa zmení.
3. Tretia fáza má charakter medzníka, ktorý je daný mierou pocitu závažnosti situácie. Dotknutý človek sa cíti ohrozený, pomaly ale isto nepotrebný, bezcenný, zbytočný a prežíva svoju situáciu ako **stres**, stráca pocit pohody a vnútornej rovnováhy, cíti napätie, úzkosť, depresiu a postupne sa stáva **pesimistickým**. Nezamestnané ženy pociťujú vo väčšej miere ako muži sklúčenosť, pocit nepohody, úzkosť, sú precitlivejšie, bezradnejšie, častejšie pociťujú depresie a vyčerpanosť. Intenzívnejšie prežívanie týchto pocitov súvisí aj so spoločenskou úlohou ženy – matky, starostlivosťou o deti, domácnosť.
4. V poslednej, štvrtej fáze, nezamestnaný ľahko podlieha nebezpečenstvu, ktoré ide ruka v ruku s neúspešným hľadaním sa, a tým je **strata vlastnej aktivity, uspokojenie sa s nízkym životným štandardom, apatia, pasivita a chudoba**. Ekonomická nečinnosť, najmä dlhodobá, má svoje širšie negatívne dôsledky na jednotlivca, rodinu a spoločnosť. Zvyšuje pravdepodobnosť chudoby jednotlivca aj spoločnosti, oslabuje pocit vlastnej hodnoty, vytláča jednotlivca a jeho blízkych na okraj spoločnosti a odrezáva ich od prirodzených sociálnych väzieb odvíjajúcich sa od práce.

#### **Preto nezabúdajte !!!**

Najdôležitejšou činnosťou pre každého nezamestnaného je hľadanie práce a preto by ste nemali strácať čas inými vecami. Hľadanie práce je totiž práca na plný úväzok, a podľa toho k tomu treba pristupovať.

**Aktivizácia** je tým zaklínadlom, ktoré otvára dvere k práci pre tých ľudí, ktorí pracovať chcú, len zatiaľ nenašli takých, ktorí by ich prácu vedeli oceniť.

**Mgr. Katarína Vozárová**

*Pedagogicko-psychologická poradňa s Centrom výchovnej a psychologickej prevencie Levoča*

*Užitočné rady ako postupovať pri hľadaní práce nájdete vždy v rubrike profesia.*



## ▷ RUBRIKA : MC TEREZA

Všetko sa to začalo 1. 3. 2002. V tento deň totiž uzrelo svetlo sveta levočské Materské centrum po tom, čo bolo zaregistrované v štatistickom registri ako Občianske združenie MC Tereza. Cesta od napísania projektu, cez získanie priestorov a sponzorov pre samotnú činnosť nebola ľahká. Najťažšie asi bolo získať si mamičky na materskej dovolenke, ktoré by boli nápomocné pri rozbiehaní MC. Napriek vynaloženému úsiliu, snaha udržať MC Tereza v spomínanom období zlyhala.

Vďaka projektu Žena – Matka na ceste k úspechu, realizovanom Centrom prvého kontaktu Levoča, dostalo MC Tereza druhú šancu na znovuoobnovenie činnosti. Už v minulom čísle sme vás informovali o najbližších aktivitách materského centra. Obraciame sa na vás milé mamičky, zapojte sa do nášho projektu, ktorý je realizovaný pre vás a vaše deti. Bez vás a vašich nápadov, návrhov a pripomienok to nepôjde. Podporte naše ciele i seba navzájom. Ukážte sebe aj iným, že nie ste „len“ matky na materskej dovolenke, podriadené osudu ženy starajúcej sa o domácnosť. Naberte odvahu a ukážte, že vo vás driemu skryté schopnosti. Ponúkame vám možnosť uplatniť svoju tvorivosť. Navštívte naše materské centrum, inšpirujte seba aj iných a uvidíte, že s nami sa nudiť nebudete. Tešíme sa vašu návštevu.

**Eva Semanová**  
Asistentka redaktorky

Poznámka riaditeľky CPK Levoča

**Vzhľadom na problémy technického a bezpečnostného charakteru sa v súčasnosti opäť riešia priestory, kde bude sídliť Materské centrum Tereza. Preto interiérový nábytok a hračky, ktoré sú z projektu zabezpečené budú k dispozícii až od 1. 8.2005. Informácie o nových priestoroch a otváracích hodinách sa dozviete v kanceláriách CPK, prostredníctvom časopisu a letákov.**

**Ďakujeme za pochopenie**

**Ing. Andrea Hradiská**  
Koordinátorka projektu

## ▷ RUBRIKA : DETSKÉ OKIENKO



### MAČATÁ

Naša mačka strakatá  
mala štyri mačatá.  
Jedno čierne, druhé biele,  
tretie žlté, preveselé.  
A to štvrté strakaté,  
po mamičke okaté.

*Pomôžte nájsť mačičke cestu von, obrázok si vyfarbite a na voľné miesto skúste dokresliť niečo, kvôli čomu mačička hľadala cestu z labyrintu.*

*(možno je hladná a zacítila vôňu jedla, možno ju vonku čaká kamarát či mamička?)*

**Vaša teta Neta**

## PREDSTAVUJEME SA



**Meno:** Libuša Polomská

**Vek:** 52

**Rodinný stav:** vydatá, 2 deti, (32 a 30 rokov) 3 vnúčatá (8, 3, 1)

**Prezývka:** naša mama

**Môj názor na šťastie:** Pri tejto otázke sa mi vždy vynorí v pamäti už chronicky známa veta: „ Co je šťastie? Muška jenom zlatá!!!“ Ale teraz vážne. Pre mňa sú najväčším šťastím moje dve dcéry a tri vnúčatá, ktorá ma vždy vedia potešiť, a ktoré sú dôkazom toho, že mám pre

koho žiť. No a v neposlednom rade je to aj práca na tomto projekte, ktorá mi priniesla novú chuť do života, pretože pracujem v mladom kolektíve ľudí, plných elánu a dobrej nálady.



**Meno:** Mária Hradiská

**Vek:** 20

**Rodinný stav:** slobodná

**Prezývka:** Majka

**Môj názor na šťastie:** Je to obyčajné slovo, pod ktorým si každý z nás predstaví niečo iné. Ja osobne vnímam všetko okolo seba ako veľké šťastie. Mám svoju rodinu o ktorú sa môžem vždy oprieť a ktorá

pomôže vždy, keď to najviac potrebujem. Školu, kde sa dúfam naučím mnoho nového a tak dôležitého pre dnešný život. Nevieť či je to veľa a či málo. Mám obrovskú chuť do života a verím, že som na tej najlepšej a správnej ceste.



**Meno:** Adriana Jurčišinová

**Vek:** 32

**Rodinný stav:** slobodná, 2 deti (10 rokov a 2 mesiace)

**Prezývka:** žiadna

**Môj názor na šťastie:** Hovorí sa, že šťastie je vrtkavé a každý z nás nájde to svoje šťastie v niečom inom. Niekto v rodine, iný zase v práci a pod. To moje šťastie nachádzam v mojich dvoch synoch. A keďže mám

doma zdravé dvojmesačné bábo , tak väčšie šťastie si ani neviem predstaviť.

## ▷ RUBRIKA : ANKETA

### Čo pre vás znamená šťastie?

## ŠTĀSTIE

#### **Mirec, 34, ženatý, 2 deti**

Šťastný som bol, keď som bol dečko. Nemal som žiadne starosti, len som si to nejakou nevedomoval. Dnes je človek šťastný keď má dobrú prácu, že sa môže postarať o rodinu.....žiť taký normálny život. Som rád, že mám takú prácu, a že som doma, môžem vidieť vyrastať detičky od bábätká až kým nebudú veľké.

#### **Igor, 28, slobodný**

Šťastie je, keď všetko ide ako má a ešte ťa niečo v dobrom poteší navyše.

#### **Karolína, 26, vydatá, 1 dieťa**

Pre mňa je najväčším šťastím moja dcérka. A hlavne to, že je zdravá.

#### **Zuzana, 19, slobodná**

Momentálne som šťastná z toho, že som úspešne zmaturovala, aj keď tieto maturity boli nočnou morou všetkých maturantov. Myslíte, že aj pán minister je teraz šťastný? :o))

---

**Kde nás nájdete:** CPK Levoča, Námestie Majstra Pavla 4, [www.cpk.sk/levoča](http://www.cpk.sk/levoča)  
[cpklevoča@levoca.sk](mailto:cpklevoča@levoca.sk), [neta@netkosice.sk](mailto:neta@netkosice.sk)

**tel:** kancelária CPK: 053/469 90 65, 0903 641 645, riaditeľka CPK: 053/469 90 66