

Strategie hledání zaměstnání

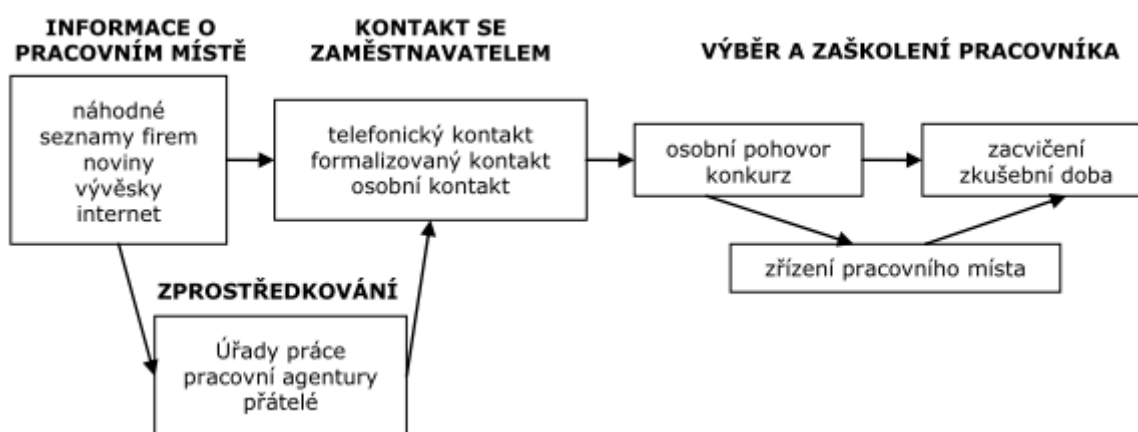
Alternativa 50+ o. p. s.

Přinášíme strategie hledání zaměstnání, které vedou k zvýšení pravděpodobnosti nalezení zaměstnání na trhu práce. Materiál je založen na rozhovorech a zkušenostech klientů a klientek poradny organizace Alternativa 50+.

Zvýšená péče o rizikové skupiny na trhu práce je žádoucí právě z důvodu nedostatečného zájmu ze strany zaměstnavatelů. Příčiny nezájmu zaměstnavatelů jsou u každé rizikové skupiny specifické, i když společný jmenovatel lze hledat v obavě zaměstnavatelů z nedosahování maximálních zisků z důvodů nedostatečného pracovního nasazení, eventuální časté absence, délky zapracování, což jsou aspekty často spojované s vyšším věkem. V této souvislosti může ze strany zaměstnavatelů docházet k diskriminačnímu chování vůči některým marginalizovaným a rizikovým skupinám při přijímání nových zaměstnanců (viz kap. 2.4) a preferování jiných skupin – osoby s několikaletou praxí, osoby bez tělesného postižení, ženy bez závazku v podobě dětí apod.

Pro označení osob starších 50 let věku se ujal označení 50plus nebo 50+. V posledních letech je této věkové skupině věnována zvýšená pozornost v širokém slova smyslu. Statistiky potvrzují stárnutí české i evropské populace a narůstající počet lidí nad 50 let v populaci má své dopady i na trh práce. Díky stále se zvyšující hranici odchodu do důchodu bude zaměstnanců, ale i nezaměstnaných nad 50 let přibývat. Jestliže současná koncepce odchodu do důchodu počítá s tím, že např. lidé narození v roce 2012 budou odcházet do důchodu až v 73 letech, pak rozmezí mezi 50. – 73. rokem tvoří celých 23 let života. Jedná se cca o třetinu života, kterou člověk stráví na trhu práce ve věku nad 50 let. Jak na vzniklou situaci zareaguje trh práce a stát se svojí politikou zaměstnanosti, to ukáže až další vývoj.

Obr. Proces hledání zaměstnání



Zdroj: Hora, 2008, s. 101

Evropský sociální fond
Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Podle hlavních zjištění Výzkumu překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+ a pečujících osob ve skupině 50+ (Šimandlová 2014) se ukazuje, že stárnutí obyvatelstva evropských zemí zůstává výzvou pro sociální systémy i systémy zdravotní péče. V jednotlivých zemích se velmi liší zapojení generace 50 - 64 let udržet na trhu práce do důchodového věku. Při ztrátě zaměstnání ve věkové kategorii 50+ je daleko obtížnější nalézt nové zaměstnání, což dokazuje i to, že polovina respondentů/-tek výzkumu ve věku 50-64 let byla dlouhodobě nezaměstnaná (déle než 1 rok). Dle statistiky MPSV za rok 2012 tvoří počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku celkem 26,5 %. V kategorii 55+ pak za rok 2012 bylo 22,7 % osob dlouhodobě nezaměstnaných. Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost jsou pak často důvodem k dřívějšímu odchodu do důchodu, který volí zejména ti, kteří už by jen velmi obtížně získali práci, a ti, kteří vykonávají spíše namáhavou manuální práci. Zároveň se jako jednou z mála efektivních možností, jak se v předdůchodovém věku zabezpečit při ztrátě zaměstnání, ukazuje pobírání invalidního důchodu. *„Obecně však platí, že předčasné důchody jsou nevýhodné jak kvůli následnému krácení starobního důchodu, tak kvůli omezené možnosti příjímů, a neřeší situaci lidí obtížně uplatnitelných na trhu práce v předdůchodovém věku.“* Velké rozdíly v životním stylu a perspektivě jsou také mezi jednotlivými regiony (např. Praha a střední Čechy versus malé obce a příhraniční oblasti). Pracovní nabídky a příležitosti na trhu práce se mezi regiony výrazně liší. Pokud srovnáme Prahu a Moravskoslezský kraj, pak v Praze je více vysokoškolsky vzdělaných lidí (24 % oproti 10 % v Moravskoslezském kraji), zároveň Pražané zastávají výrazně více administrativních pozic a pozic ve službách, oproti vyššímu procentu manuálně pracujících v Moravskoslezském kraji. Pracující z hlavního města uvádějí, že se jim dostává větší podpory a uznání a jsou více spokojeni s finanční odměnou za vynaložené úsilí, zatímco v Moravskoslezském kraji lidé uvádějí, že se jim dostává méně uznání a podpory, finanční ocenění za jejich práci se jim zdá nepřiměřenější, své pracovní místo mají méně jisté a bojí se, že tuto práci nebudou moci vykonávat ze zdravotních důvodů až do důchodu. Data potvrzují tendenci, která se ukazuje v mezinárodních výzkumech, že lidé, kteří těžko hledají uplatnění ve společnosti a na pracovním trhu, jsou zároveň nemocnější a dožívají se nižšího věku. Z genderového hlediska pak muži obecně dosahují vyšších pozic a jsou déle ekonomicky aktivní, zatímco ženy se cítí být na trhu práce více znevýhodněné. (SHARE, PIAAC).

Z hlediska diskriminace na pracovním trhu je nejvíce negativně vnímán věk „po padesátce“, což spíše vnímají ženy. Z výzkumu vyplývá, že 30 % respondentů se setkalo s projevem znevýhodnění v oblasti pracovního trhu, 24 % bylo znevýhodněno přímo v práci.

Jako jedno z možných řešení se uvádí například možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek – tato možnost však dle výzkumu není pro skupinu 50-64 let příliš vhodným řešením. Jednak jsou zkrácené úvazky v současném nastavení poměrně nedostupné a jednak je jejich finanční ohodnocení nižší než práce na plný úvazek, přičemž objem práce často zůstává u zkrácených úvazků stejný jako u plných úvazků.

Nezaměstnanost sebou přináší pro nezaměstnané negativní následky, postihuje psychiku

Evropský sociální fond
Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti



Alternativa 50+, o.p.s., U Průhonu 1567/7a, Praha 7, 170 00, info@alternativaplus.cz



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



člověka, intelekt, citovost a v neposlední řadě i vůli. V tomto ohledu bylo v rámci projektu Život začíná v padesáti: motivace a vzdělávání lidí 50+ zvyšující uplatnitelnost na trhu práce s klientkami a klienty využíváno kariérní poradenství a bilanční diagnostika, které jsou výborným prvním krokem na cestě k uplatnění na pracovním trhu a možnostmi jak se vyrovnat s negativními důsledky nezaměstnanosti a znovunalezení sebevědomí a vůle pro návrat na pracovní trh. Ke klientům byl využit empatický přístup, který měl za cíl zvýšit sebedůvěru a odblokovat psychologické bariéry.

Před samotným hledáním zaměstnání doporučujeme zejména pro dlouhodobě nezaměstnané využít možnost kariérního poradenství: jedná se o individuální schůzky zaměřené na plánování profesní kariéry, výběr vhodné formy a metody dalšího vzdělání, určení strategie v oblasti hledání vhodného pracovního místa, orientace na trhu práce, pomoc s tvorbou strukturovaného životopisu, motivačního dopisu a přípravou na přijímací pohovor. Ze zkušeností s našimi klienty a klientkami víme, že jim možnost využití této metody v mnoha případech pomohla najít nové uplatnění na trhu práce a nebo přinejmenším nalézt znovu ztracenou sebedůvěru a motivaci pro hledání nového zaměstnání. Tato metoda je také velmi dobrý nástroj, který pomůže v orientaci na současném pracovním trhu a dalších možnostech uplatnění. Situace na českém trhu práce před třiceti a více lety byla diametrálně odlišná a nepodléhala mechanismům tržního hospodářství. Ztráta a hledání zaměstnání, zvláště pak jedná-li se o první ztrátu zaměstnání od nástupu do práce, zavádí starší osoby do vysoce konkurenčního prostředí, kde zaměstnavatelé preferují konkurenty i o několik desítek let mladší. Pro zpřehlednění vlastní situace, pro zdokonalení orientace na trhu práce má sebereflexe poměrně zásadní význam. Odpovědi na otázky: Kdo jsem?, V jaké životní etapě se nacházím?, Co umím?, Co mohu nabídnout? Jakým směrem se ubírat dál?, Co bych rád dělal? směřují strategie nezaměstnaného k vyhledávání pracovních nabídek, k rozšíření nebo doplnění kvalifikace apod. Výsledky sebereflexe nacházejí využití i při pracovních pohovorech. Zde se uchazeči často setkávají s otázkami na jejich přednosti či nedostatky.

Tuto službu můžete vyhledat u různých institucí a jedná se jednak o služby placené, které ale mohou přesahovat finanční možnosti, a proto uvádíme také možnost využití této služby zdarma, např. na úřadech práce ČR. Informační a poradenské středisko pro volbu povolání se nachází na každém úřadu práce. Poradte se proto o možnostech Vašeho úřadu práce se svou kontaktní osobou. Zde uvádíme jeden z kontaktů, které je možné využít zdarma a také se tam dozvědět, kde je možné se objednat na svém úřadu práce: Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání – [www.mpsv.cz / Integrovaný portál / Zaměstnanost / Pro občany / Informační a poradenská centra. http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska)

Strategie hledání zaměstnání ze zkušeností klientů a klientek organizace Alternativa 50+ o. p. s. Nezaměstnaní využívají různé způsoby hledání zaměstnání. Je to velmi individuální, záleží na tom, co komu vyhovuje. Níže uvádíme některé z možností, které lze využít. Každý nezaměstnaný by si měl najít svou vlastní strategii, jejímž prostřednictvím by čelil následkům nezaměstnanosti. Měl by si uvědomit, že nezaměstnanost není nezvratný stav, ale naopak je to stav, který lze změnit.

Evropský sociální fond
Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti



Alternativa 50+, o.p.s., U Průhonu 1567/7a, Praha 7, 170 00, info@alternativaplus.cz



- **Úřady práce České republiky:** První kroky po ztrátě zaměstnání vedou zpravidla na úřad práce. Je-li o zprostředkování zaměstnání na úřadu práce požádáno nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání, zařadí se nezaměstnaný do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení pracovního poměru. Uchazeč o zaměstnání¹ získává finanční příspěvek ve formě podpory v nezaměstnanosti. Podpůrným nástrojem státu u nezaměstnaných 50+ je prodloužená podpůrná doba, která u nezaměstnaných od 50 do 55 let trvá 8 měsíců, u nezaměstnaných nad 55 let 11 měsíců.

Jednou z možností je využití kontaktní osoby z úřadu práce, která má daného klienta, či klientku na starosti, nebo systematické sledování např. inzertních tabulí na úřadech práce. Z rozhovorů vedených s našimi klienty ale bohužel vyznívá, že důvěra v pomoc s nalezením nového zaměstnání ze strany ÚP bohužel velmi klesá. Pohledy na pomoc od úřadu práce se velmi liší někteří uvádějí, že konkrétní úředníci jsou velmi vstřícní a opravdu se snaží, aby jim dopomohli k nalezení vhodného zaměstnání, a nemají k nim výhrady, jiní si zase stěžují na neochotu, nepříjemné chování ze strany úředníků, podrážděnost. Upozorňují na velmi formální chování ze strany úředníků, byrokracii, které převažují nad osobním přístupem, sezení ve většině případů pro nezaměstnaného znamená pět minut jednou za měsíc, což pro ně opravdu nepředstavuje pomoc ze strany úřadů při nalezení nového zaměstnání.

Tipy

Nově zřízená společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatele

- *příspěvek na společensky účelné pracovní místo (dále jen SÚPM), které zaměstnavatel nově zřizuje, a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání po dobu sjednanou v dohodě.*

Společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

- společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen SVČ). Podmínkou poskytnutí příspěvků je udržet nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání nebo pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem SVČ po dobu alespoň 365 kalendářních dnů. Příspěvek na zřízení – výše příspěvku na zřízení nového pracovního místa bude posuzována podle předpokládaných kalkulovaných nákladů, charakteristiky zřizovaného místa, situace na trhu práce v regionu a podle požadavků zaměstnavatele na uchazeče. Náklady musí vzniknout až po uzavření dohody. Poskytnutý příspěvek je účelově vázán – může být použit výhradně za účelem uvedeným v dohodě.

Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání (příspěvek na mzdu)

- příspěvek na vyhrazení SÚPM pro uchazeče o zaměstnání může být zaměstnavateli

Evropský sociální fond
Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti

poskytován na úhradu mzdových nákladů na tohoto zaměstnance, včetně pojistného dle § 113 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a § 26 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Uchazeče o zaměstnání nelze podpořit opakovaně. Předpokladem realizace dohod je dlouhodobé trvání pracovního poměru umístěného uchazeče – uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. V případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou je podmínkou pro sjednání dohody o poskytnutí příspěvku skutečnost, že sjednaná doba pracovního poměru na dobu určitou musí přesáhnout dobu, po kterou je příspěvek na základě dohody poskytován, nejméně o 6 měsíců. V individuálních a odůvodněných případech může být délka trvání pracovního poměru sjednána odlišně.

Rekvalifikace

Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

- být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace)
- být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

Více informací naleznete na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí: portal.mpsv.cz

Evropský sociální fond

Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti

Využití vlastních kontaktů:

- Které znají.

Zaměstnavatelé vždy hledají cestu, jak snížit riziko, že zaměstnanec nebude vyhovovat jejich potřebám. Proto vždy raději přijmou člověka, se kterým už mají nějakou zkušenost, např. z řad externích spolupracovníků a dodavatelů služeb. Spolupracovali jste v minulosti s nějakou organizací? Nebo jste pro nějakou organizaci vykonávali dobrovolnou činnost? Pak zkuste vaše bývalé spolupracovníky oslovit a zeptat se, zda nemají volné místo. Jinou možností, jak získat důvěru zaměstnavatele, je bezplatná stáž. Pokud se osvědčíte a váš nadřízený s vámi bude spokojený, je tu také šance, že vás bude chtít zaměstnat.

- Které může někdo doporučit.

Pokud zaměstnavatel nemá kandidáta, kterého zná osobně, preferuje zaměstnance, které může někdo doporučit. Přitom význam osobních kontaktů se často podceňuje. Hledáte-li zaměstnání, nerozpakujte se tuto informaci rozeslat svým kontaktům, a to nejen dobrým kamarádům, ale i vzdálenějším známým. Každý takový kontakt zvyšuje vaši šanci na úspěch. Nezapomeňte na bývalé kolegy, spolupracovníky nebo třeba sousedy.

Pokud vás nenapadá nikdo, koho byste mohli oslovit, zkuste alespoň získat písemné doporučení od svého bývalého zaměstnavatele nebo požádejte někoho z bývalých kolegů, aby vám poskytl referenci po telefonu.

- Kterí mohou podat důkaz o svých schopnostech.

Na pracovním pohovoru bude každý kandidát tvrdit, že má dovednosti, které zaměstnavatel požaduje. Do velké míry tu hraje roli i výřečnost každého kandidáta a schopnost přesvědčit. Lepší způsob je odlišit se od ostatních kandidátů s pomocí důkazů. Jako důkazy o vašich schopnostech mohou sloužit např. fotografie akcí nebo výrobků, reference spokojených klientů nebo přímo výsledky vaší práce.

- Personální agentury.

Tento způsob v posledních letech funguje méně spolehlivě, než dříve. Nicméně nábor některých pozic (zejména středních a vyšších) je stále relativně často využíván. U některých pozic se však uplatňuje i přímo zaměstnání u agentury, která vás „dodá“ konkrétní firmě (vyžívají to zejména velké korporace působící v oblasti informačních technologií, telekomunikací nebo výrobní společnosti). Velká část klientů si však stěžovala na chování některých agentur. Dejte si proto pozor při výběru personální agentury a věnujte mu svůj čas.

- Inzeráty.

Jde stále o častý způsob, jak volné pracovní místo nabízet. Musíte ale počítat s tím, že nebudete jediní, kdo na inzerát odpoví. V dnešní době je na každé vypsané místo

Evropský sociální fond

Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti

poměrně velká konkurence. Svoji šanci zvýšíte tím, že nebudete odpovídat „naslepo“ na libovolný inzerát, ale budete si vybírat jen ty, u nichž splňujete větší část požadavků. Abyste svého budoucího zaměstnavatele zaujali, dejte si záležet na tom, jak bude vypadat váš životopis. Inzeráty můžete vyhledávat prostřednictvím vyhledávačů (např. jobs.cz) nebo i přímo na stránkách firem. Které si vytipujete dle svého zaměření a svých schopností.

- **Životopis, který zaměstnanec umístil na internet.**

Protože na každý vypsaný inzerát se hlásí velké množství zaměstnanců, je tu jen velmi malá šance, že bude zaměstnavatel trávit čas tím, že bude prohlížet všechny životopisy, které jsou na internetu uloženy. Tento způsob se spíše uplatní o osob se speciální a aktuálně žádanou kvalifikací.

- **Sociální sítě.**

S rozvojem nových technologií stoupá i využití sociálních sítí v náboru zaměstnanců. Především pro profesní prezentaci slouží síť LinkedIn (<https://www.linkedin.com/>), kde máte možnost vytvořit si svůj profesní životopis a také k němu nahrát důkazy o vašich dovednostech a zásadních úspěších. Současně je to také příležitost ukázat vaše znalosti a zkušenosti tím, že budete sami aktivně přispívat do odborných diskusí. Také Google+, Facebook a další sociální sítě lze využít při hledání zaměstnání. Je to další příležitost, jak oznámit svým kontaktům, že hledáte novou práci. Nebo zde můžete vytvořit skupinu kolegů hledajících práci a zjišťovat novinky v této oblasti.

Tipy: LinkedIn, Facebook, Twitter, Skype, Youtube, Google+, Instagram, Flickr, Blogger, Lidé, Spolužáci, Myspace, ... a mnoho dalších

1. 40% zaměstnavatelů hledá kandidáty na sociálních sítích
2. 90% manažerů využívá sociální sítě k oslovení kandidátů
1/2 linkedin
1/3 facebook
3. sociální sítě umožňují zacílit na kandidáty s vhodnou praxí, zkušenostmi a vzděláním
 - a. sociální sítě konsolidují nabídky pracovních agentur, pracovních portálů a zaměstnavatelů
4. nabídka pozic na sociálních sítích bývá obvykle aktuální

- **Iniciativa zaměstnance.**

Někdy se doporučuje nečekat, až firma vyhlásí nové místo. Pokud vás práce v konkrétní organizaci láká, můžete je zkusit oslovit přímo s dotazem, zda by nevyužili vašich zkušeností. Tento způsob funguje zejména u malých organizací, které si cení osobních vztahů a vnitřní motivace zaměstnanců.

• **Vývěsky.**

Některé nabídky práce se objevují přímo na dveřích provozovny. Tento typ výběru zaměstnanců se využívá především u krátkodobých zaměstnání či brigád, nebo u méně kvalifikovaných profesí (např. prodavač/ka, servírka/číšník, holič/kadeřnice apod.).

<p>Tip: Nikdy nespolehejte jen na jeden způsob hledání zaměstnání. Je dobré pravidelně zkoušet alespoň tři různé varianty. Pokud hledáte práci delší dobu, nastavte si pravidelný systém (jak často se budete hledání práce věnovat).</p>
<p>Máte-li nějaké známé, kteří také hledají práci, vytvořte si podpůrnou skupinu. Můžete se vzájemně podpořit a navzájem si předávat další tipy na hledání zaměstnání.</p>
<p>Zaznamenávejte si: datum, kdy a komu jste odpověděl(a) na inzerát, o jakou pracovní pozici jste se ucházel(a), kde jste nabídku našel(a), zda jste posílal(a) také CV a motivační dopis, Vaše opakované telefonáty a získané odpovědi. Nezapomínejte si udělat kopie všech dokladů, které jste odesílal(a), poznámky atd.!</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 1. Zachovejte si režim, který se podobá tomu pracovnímu. Změna totiž může vyvolat únavu, rozladěnost, deprese a různé psychosomatické problémy a Vy byste tak mohli ztratit smysl pro čas.
<ul style="list-style-type: none"> • 2. Vymezte si pravidelný čas na hledání práce, na přípravu životopisu.
<ul style="list-style-type: none"> • 3. Nezapomínejte i na aktivní odpočinek, protože hledání práce může být velmi vyčerpávající. Je dobré věnovat se svým koníčkům a sportu, protože tělesné cvičení zmírňuje pocity deprese a úzkosti. Nové zájmy, vylepšování domácnosti či zahrady pomáhá udržovat optimismus a elán. Aktivní odpočinek by rozhodně neměl být podceňován, nezaměstnaný ho potřebuje víc než sůl. Vyčerpaný a unavený člověk nepřesvědčí výběrovou komisi o tom, že je nejlepší kandidát.
<ul style="list-style-type: none"> • 4. Udržujte přátelské vztahy. Zatímco zaměstnaný člověk chápe tuto skutečnost automaticky, nezaměstnaný má tendenci vyhýbat se přátelům a společnosti v domnění, že ho přátelé odsuzují za ztrátu zaměstnání. Ztráta přátel postupně vede ke ztrátě mezilidských vztahů, k izolaci a neschopnosti komunikace.
<ul style="list-style-type: none"> • 5. Upevněte si rodinné zázemí. Rodina by měla plnit funkci první záchranné sítě při ztrátě zaměstnání.
<ul style="list-style-type: none"> • 6. Pečujte o své fyzické zdraví. Souvislost mezi zhoršením fyzického zdraví a nezaměstnaností byla prokázána už dávno. V současnosti je výskyt onemocnění spojen především se stresem. Proto je potřeba vyhnout se kouření i alkoholu, které v takových situacích nepomáhají, ale naopak v kritických momentech zkresluje analytické a rozhodovací schopnosti.
<ul style="list-style-type: none"> • 7. Pracujte na sobě. Vzdělávejte se, zvyšujte svou kvalifikaci, navštěvujte jazykové kurzy.
<ul style="list-style-type: none"> • 8. Važte si sami sebe!



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Použitá literatura:

- ALTERNATIVA 50+, 2015. *Dokumenty k setkání svépomocné skupiny z projektu Život začíná v padesáti: motivace a vzdělávání lidí 50+ zvyšující uplatnitelnost na trhu práce*. Praha: Alternativa 50+.
- HORA, Ondřej, 2008. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému : (původní, rozšířená verze)*[online]. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 384, 9 s. [cit. 2015-12-18]. ISBN 978-80-7416-004-2.
- Jste nezaměstnaní a nevíte co dál? Poradíme Vám.. *Džob: personální portál* [online]. Brno: Džob [cit. 2015-12-18]. Dostupné z: <http://www.dzob.cz/aktuality/trapi-i-vas-nezamestnanost>
- KAŠPAR, Jiří, 2011. *Strategie hledání práce u nezaměstnaných nad 50 let*. Brno. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Ústav pedagogických věd. Vedoucí práce Lenka Hloušková.
- MACHOVCOVÁ, Kateřina a Helena KOŠŤÁLOVÁ, 2014. *Cesta k novému zaměstnání: školící materiál*. Praha: Alternativa 50+.
- ŠIMANDLOVÁ, Nikola (ed.), 2014. *Výzkum překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+ a pečujících osob ve skupině 50+: zpráva z kvantitativního a kvalitativního výzkumu o postavení lidí 50+ a pečujících na trhu práce a ve společnosti* [online]. 1. vyd. Praha: Alternativa 50+, 384, 9 s. [cit. 2015-12-18]. ISBN 978-80-905711-2-9.
- SHARE, 2013. This paper uses data from SHARE wave 4 release 1.1.1, as of March 28th 2013 or SHARE wave 1 and 2 release 2.5.0, as of May 24th 2011 or SHARELIFE release 1, as of November 24th 2010. The SHARE data collection has been primarily funded by the European Commission through the 5th Framework Programme (project QLK6-CT-2001-00360 in the thematic programme Quality of Life), through the 6th Framework Programme (projects SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, COMPARE, CIT5-CT-2005-028857, and SHARELIFE, CIT4-CT-2006-028812) and through the 7th Framework Programme (SHARE-PREP, N° 211909, SHARE-LEAP, N° 227822 and SHARE M4, N° 261982). Additional funding from the U.S. National Institute on Aging (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, R21 AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG BSR06-11 and OGHA 04-064) and the German Ministry of Education and Research as well as from various national sources is gratefully acknowledged (see www.share-project.org for a full list of funding institutions).
- Pro citaci tohoto dokumentu: *Strategie hledání zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Alternativa 50+, 2015.

Evropský sociální fond
Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti



Alternativa 50+, o.p.s., U Průhonu 1567/7a, Praha 7, 170 00, info@alternativaplus.cz