

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

magisterské kombinované studium  
2010 – 2012

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Bc. Libuše Pektorová

Poradenské programy realizované na Úřadu práce ČR-kontaktní  
pracoviště Frýdek-Místek směřující k uplatnění nezaměstnaných  
na trhu práce

**Praha 2012**

**Vedoucí diplomové práce: Mgr. Soňa Kociánová**

# **JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE**

Master/Combined (Part time) Studies  
2010 - 2012

## **DIPLOMA THESIS**

Bc. Libuše Pektorová

Advisory programmes launched by the Employment Office,  
contact centre Frýdek-Místek, focused on asserting unemployed  
persons on employment market.

**Prague 2012**

**The Diploma Thesis Work Supervisor:**

Mgr. Soňa Kociánová

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

Ve Frýdku-Místku dne 15. března 2012 Bc. Libuše Pektorová

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat vedoucí práce Mgr. Soni Kociánové za odborné vedení, užitečné rady a připomínky při vytváření mé diplomové práce.

## **Anotace**

Tato diplomová práce se zabývá poradenskými programy Úřadu práce ČR- kontaktní pracoviště Frýdek-Místek, kterých mohou uchazeči o zaměstnání využít v době evidence na Úřadu práce ČR. Teoretická část se zaměřuje popisem poradenských programů realizovaných na Úřadu práce ČR, cíle evropského sociálního fondu, popisem regionálních individuálních projektů, aktivní politiky zaměstnanosti a její náplně. Praktická část je tvořena výsledky statistické analýzy a dotazníkového šetření.

## **Klíčové pojmy**

aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, evropský sociální fond, metody vzdělávání, nezaměstnanost, poradce, poradenství, poradenské programy, profesní poradce, regionální individuální projekt, rekvalifikace, uchazeč o zaměstnání.

## **Annotation**

This dissertation deals with advisory programmes launched by the Employment Office, contact centre Frýdek-Místek, for job-seekers when registered at the Employment Office. The theoretical part of the dissertation describes advisory schemes launched by the Employment Office, objectives of the European Social Fund, regional individual projects, active employment policy and its contents. The practical part consists of results of statistical analysis and questionnaire surveys.

## **Key words**

active and passive employment policy, advisory programs, consultancy, consultant, employment advisor, enemployment, European Social Fund, job-seeker, methods of education, regional individual project, requalification.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	8
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b>	
1. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI.....	10
1.1 Státní politika zaměstnanosti .....	10
1.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti .....	11
2. PORADENSTVÍ NA ÚŘADU PRÁCE.....	15
2.1 Etika a profil profesního poradce.....	17
2.2 Etapy poradenského procesu .....	18
2.3 Poradenské programy .....	21
2.3.1. Pracovní diagnostika (počítačová diagnostika) .....	22
2.3.2. Bilanční diagnostika .....	23
2.3.3. Začínáme znovu .....	24
2.3.4. Posílení PC kompetencí pro trh práce.....	25
2.3.5. Job club .....	26
2.3.6. Zaměstnání v nových podnikatelských podmínkách .....	31
2.3.7. Rozvoj kompetencí pro trh práce .....	32
2.4 Poradenství o práci a vzdělávání v zahraničí.....	33
2.4.1. Internetový portál PLOTEUS .....	34
2.4.2. Internetový portál EURES .....	35
3. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	37
3.1 Operační programy .....	39
3.1.1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost .....	40
4. REGIONÁLNÍ A INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY .....	42
4.1. Projekt Návrat+ .....	45
4.1.1. Etapy projektu .....	46
4.2. Projekt Start .....	48
4.2.1. Etapy projektu .....	50
4.3. Projekt Příprava+ .....	52
4.3.1. Etapy projektu .....	53
4.4. Projekt Změna včas.....	58
4.4.1. Etapy projektu .....	59
5. PRAKTICKÁ ČÁST – CÍL VÝZKUMU .....	64
5.1. Cíle výzkumu .....	64
5.2. Metoda výzkumu .....	65
5.3. Organizace a průběh výzkumu .....	65
5.4. Objekt zkoumání.....	66
5.5. Interpretace výsledků dotazníkového šetření a analýzy .....	69
5.6. Shrnutí zjištěných výsledků .....	80
<b>ZÁVĚR</b> .....	81
<b>SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ</b> .....	83
<b>SEZNAM POUŽITÉ ZAHRA NIČNÍ LITERATURY A PRAMENŮ</b> .....	86
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ</b> .....	87
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	88

## ÚVOD

S proměnou pracovního trhu se setkáváme především z hlediska výrazné změny kladených požadavků na (potencionální) zaměstnance. Změny v oblasti života a to především pracovního, bude stále obtížnější předvídat. V důsledku vyvíjejících se změn porostou požadavky na znalosti, dovednosti, flexibilitu a to především pokud jde o organizaci práce. Na trhu práce budou vítězit hlavně lidé, kteří investují a budou investovat do svého vzdělání a odborné přípravy, lidé s motivací otevření změnám a se sociálními dovednostmi. Lidé se znalostmi a schopnostmi získávají určitou míru svobody, a mají větší možnost vyzkoušet si během profesního života různá povolání a zaměstnání.

V současné době patří vzdělávání k jednomu z nejdůležitějších faktorů rozvoje společnosti i člověka jako jedince, který – pokud chce obstát a být úspěšným, musí využít vlastní potenciál k permanentnímu vzdělávání a rozvoji. Je důležité si položit základní otázku: do jaké míry vnímá jedinec svou osobní zodpovědnost za vlastní vzdělávání a rozvoj. Zvyšování, prohlubování kvalifikace je pro každého jedince zásadní při snaze o dosažení rovného zacházení (nediskriminace) na trhu práce, protože málo kvalifikovaní pracovníci jsou zranitelnější.

Tématem mé diplomové práce je zjištění přínosu vybraných poradenských programů, poskytovaných uchazečům o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR – kontaktním pracovišti Frýdek-Místek.

V teoretické části bude popsána aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, popis jednotlivých poradenských programů, etapy poradenského procesu, etika profesního poradce, popis jednotlivých regionálních individuálních projektů, které jsou realizovány v okrese Frýdek-Místek.



Praktická část popisuje provedený průzkum mezi uchazeči o zaměstnání zařazených do vybraných poradenských programů a regionálních individuálních projektů.

Cílem práce bude zjistit úspěšnost poradenských aktivit realizovaných v poradenských programech a v regionálních individuálních projektech v okrese Frýdek-Místek. Pro výzkumnou část bude použit jak dotazník, tak statistická analýza. Na otázky respondenti budou odpovídat zakroužkováním jedné z možností odpovědi. Dotazník bude vyhodnocen na základě cílů, které jsem si stanovila a jejich vyhodnocení bude pomocí tabulek a grafů.

# 1. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

## 1. 1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ni další subjekty činné na trhu práce, jsou jimi zejména územní samosprávné celky, profesní organizace, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají: Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce ČR (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Dle Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v § 2 je definována státní politika zaměstnanosti takto: „Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- a) Zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- f) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- g) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,

- h) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- i) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- j) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.“

## **1. 2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu ČR. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru. Z výše uvedených prostředků lze podporovat i projekty zahraničních subjektů, které přispívají ke zvýšení zaměstnanosti, na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jak jsem uvedla ve své bakalářské práci, podle § 104 odst. 1 Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti: „Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Důraz většiny forem aktivní politiky zaměstnanosti je zaměřen proti dlouhodobé nezaměstnanosti. Pravděpodobnost najít práci pro dlouhodobě nezaměstnané je menší, než pro nezaměstnané krátkodobě. Dlouhodobě trvající nezaměstnanost způsobuje, že nezaměstnaný nemá možnost a ani nechce zlepšovat a udržovat své znalosti a zkušenosti. Čím delší je období nezaměstnanosti, tím je pravděpodobnost nalézt zaměstnání menší. Efektivní strategií politiky zaměstnanosti na trhu práce není napomáhat zaměstnanosti expanzivní cestou vytváření „umělých“ pracovních míst, ani

jí není omezování efektivní nabídky práce například předčasnými důchody apod. Vhodnější strategií je důraz na „přizpůsobení“, „zaměstnatelnost“, „flexibilitu“. Vedle ekonomických cílů sleduje aktivní politika zaměstnanosti současně i cíle sociální: jde o udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení v obdobích, kdy nezaměstnanost roste, aby později při obnovení ekonomického růstu byla pracovní síla plně zaměstnatelná a schopná na oživení ekonomiky rychle reagovat“.

Součástí opatření aktivní politiky jsou rovněž:

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují Úřady práce ČR za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- c) cílené programy – motivační, poradenské k řešení nezaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Mareš (2002, s. 114) říká: „Součástí této politiky je i ovlivňování velikosti nabídky práce a její struktury pomocí rozšiřování a zlepšování vzdělání a rekvalifikace. Patří sem i opatření, která jsou zaměřena na posilování flexibility pracovní síly a na posilování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce.“ Prioritní je zlepšení kvality informovanosti zainteresovaných osob o trhu práce. Klíčovou rolí politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným lidem je financování opatření zaměřené na trh práce a projektů zacílených na pomoc rizikovým sociálním skupinám (Martincová, 2005).

„Mezi nové priority v oblasti regulace trhu práce patří zejména podpora rozvoje a strukturálního přizpůsobování se regionů s opožděným vývojem celku, posilování regionů postižených recesí, boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti, pomoc mladým lidem na trhu práce a podpora venkovským oblastem“ (Mareš, 2002, str. 117).

U dlouhodobě nezaměstnaných osob se začínají uplatňovat inovativní způsoby při vyhledávání nových pracovních míst, na základě vhodných rekvalifikačních kurzů, profesního poradenství a vedení těchto osob na trhu práce. „Cílem je dosáhnout toho, aby nezaměstnaní získali schopnost pozitivně změnit svou situaci na trhu práce zvýšením své kvalifikace na úroveň přiměřenou potřebám pracovního trhu. Důležité je, že většina aktivit v rámci programů regulace pohybu pracovních sil je ve vzrůstající míře individualizována a přizpůsobována konkrétním potřebám jednotlivých osob, pro něž jsou tyto programy určeny.“ (Mareš, 2002, str. 117).

Jedním z nejvýznamnějších nástrojů směřujících ke snižování nezaměstnanosti jsou cílené projekty, které jsou realizovány v jednotlivých regionech. Projekty jsou spolufinancovány z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF). Mezi základní programy ESF využívané v rámci aktivní politiky zaměstnanosti patří Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) na období 2007-2013. Velká část podpory politiky trhu práce OP LZZ je mimo jiné uskutečňována prostřednictvím Národních a regionálních individuálních projektů, ze kterých se například financují rekvalifikační kurzy anebo společensko-účelná pracovní místa. Cílené regionální programy doplňují stávající systém nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Výše uvedenými nástroji jsou podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky (zdravotní omezení, věk, péče o dítě do 15 let věku, sociálně vyloučení a další), nemohou bez použití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nalézt vhodné zaměstnání. Podporované cílové skupiny jsou proměnlivé, v závislosti na situaci na trhu práce. Pro každý rok jsou stanoveny Ministerstvem práce a sociálních věcí formou normativních instrukcí pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. V současné době jsou cílovou skupinou především uchazeči o zaměstnání, kteří jsou Úřadem práce ČR evidováni déle než 5 měsíců. Tuto skupinu uchazečů o zaměstnání doplňují další uchazeči o zaměstnání, u kterých je pravděpodobné, že bez použití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti by se velmi těžko uplatnili na trhu práce ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

Pro rok 2010 a 2011 došlo k rozšíření osob podporovaných nástroji APZ o osoby, kterým byla po 31. 12. 2009 v důsledku změn kritérií pro posuzování invalidity odejmuta nebo snížena dávka podmíněna dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem (invalidní důchod) a dále o absolventy do 25 let věku a absolventy škol po dobu 2 let po

úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, vykonávající odbornou praxi v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích.

Významnou oblastí, realizovanou v rámci státní politiky zaměstnanosti, je pasivní politika zaměstnanosti, jejímž obsahem je v zásadě vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Dle Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Skutečnosti, které jsou rozhodné pro přiznání dávky - podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného čistého výdělku za rozhodné období. Osoby samostatně výdělečně činné jsou povinny doložit potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti vystavené příslušnou Okresní správou sociálního zabezpečení. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po celou podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání podle dosaženého věku:

- a) do 50 let věku 5 měsíců,
- b) nad 50 let do 55 let věku 8 měsíců,
- c) nad 55 let věku 11 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

## 2. PORADENSTVÍ NA ÚŘADU PRÁCE

„Poradenství nás provází prakticky po celý život. Již krátce po narození můžeme využít služeb poradenské péče – např. rodičovské či manželské poradny, služeb výchovného poradenství na školách.“ (Palán, 2008, str. 170). Důležité je taktéž poradenství psychologické, právní nebo lékařské, která se zaměřují na jednotlivé problémové okruhy v rámci své specializace. Velmi potřebnou a širokou oblast zaujímá kariérové poradenství, se kterým se můžeme setkat na školách, kde se částečně překrývá s výchovným poradenstvím, na úřadech práce jako tzv. profesní poradenství a ve firmách jako personální poradenství (Palán, 2008).

„Co označovaný termín poradenství znamená? Co si uchazeči o zaměstnání pod tímto pojmem vlastně vybavují? Má slovo poradenství něco společného se službou, kterou očekávají? Odpověď zní nikoliv. V resortu správy trhu práce se v souvislosti s poradenstvím používají termíny profesní poradenství a pracovní podpora. V 80 letech byly tyto termíny spojeny a vznikl pojem poradenství pro volbu povolání“ (Nilsson, 2003, str. 19). Z tohoto označení vyplývá riziko, že nezaměstnaní lidé budou očekávat, že poradci na úřadech práce převzou za jejich životy odpovědnost a vše potřebné za ně zařídí. Nilsson (2003, str. 19) říká: „Důležité ovšem je, aby se uchazeči o zaměstnání naučili nést odpovědnost sami za sebe, za svůj rozvoj a naučili se řídit svou vlastní budoucnost. Jestliže vnější situace přestává poskytovat jistotu, je potřeba posílit jistotu vnitřní. Možná i nastal čas, kdy je potřeba změnit pojem poradenství pro volbu povolání. Je třeba najít slovo, které bude definovat službu, kterou mohou nezaměstnaní očekávat od úřadu práce“.

„Poradenskou činnost charakterizujeme jako specifickou, historicky se vyvíjející interaktivní komunikaci v lidském společenství. Plní určité funkce v životě lidí, ve vývoji vztahů mezi nimi, v procesu lidského učení, v interpersonální komunikaci a v uspokojování specifických potřeb. Profesní poradenství pro uchazeče o zaměstnání je součástí koncepce sociálního poradenství jako součást sociální pomoci různých společenských institucí a organizací člověku.“ (Schavel, 2008, str. 92).

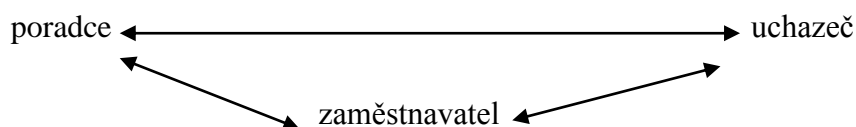
Na Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště ve Frýdku-Místku poskytují služby uchazečům o zaměstnání čtyři pracovně profesní poradci, z nichž jeden se výhradně věnuje osobám se zdravotním postižením. „Pracovně profesní poradenství je charakterizováno jako výměna informací mezi poradcem a klientem, která směřuje k řešení problémů souvisejících s prací, zaměstnáním a povoláním. Jde o sladění konkrétních vlastností, dovedností, znalostí a výkonových možností jedinců s požadavky a nároky konkrétního zaměstnání, s cílem nalezení vhodného pracovního uplatnění. Důraz je kladen na identifikaci problémů klientů, rozvoj jejich orientace na trhu práce a svobodu volby profesní kariéry.“ (Hodáňová, 2002, str. 5).

Profesní poradci na Úřadech práce ČR ve své práci s uchazeči o zaměstnání vychází hlavně ze sociálně psychologických znalostí. Dále vychází z analýzy předpokládaného vývoje na trhu práce v daném regionu, z informací o volných pracovních místech vhodných pro daného uchazeče o zaměstnání a z úzkého kontaktu se zaměstnavateli. Při své poradenské práci využívají znalostí požadavků zaměstnavatelů na profesní a kvalifikační strukturu pracovní síly a znalosti pracovního prostředí.

Hodáňová (2001, str. 5) říká: „Profesní poradce by měl ovládat pravidla poradenské činnosti a jejich aplikaci v praxi. Ve své práci tak využívá informace z oblasti sociálně psychologické a zdravotnické, ale i informace o trhu práce, z legislativy a z oblasti pracovně právní.“

V poradenském procesu jde o interakci mezi třemi subjekty:

**Obrázek 1: Interakce mezi subjekty**



Zdroj: Hodáňová, 2002



## 2.1 Etika a profil profesního poradce

Hodáňová (2002, str. 7) říká: “Každá poradenská práce se řídí určitými morálními zásadami, které jsou převážně obsažené v etických kodexech. Proto je nezbytné, aby profesní poradce respektoval a dodržoval etiku poradenské profese, která zahrnuje:

- dodržování příslušných zákonů a předpisů,
- respektování svobodného rozhodování klientů,
- informování o negativních důsledcích, které mohou klienta postihnout v důsledku jeho konkrétního svobodného rozhodnutí,
- respektování lidské důstojnosti, nepřebírání zodpovědnosti za klienty,
- respektování důvěrností sdělených informací,
- zachování profesionální objektivity, respekt vůči rozdílům mezi lidmi, nediskriminovat klienta z rasových, náboženských či jiných důvodů,
- zachování individuálního přístupu ke klientům,
- pracovat jen v souladu s vlastními profesionálními kompetencemi a skutečnými možnostmi.“

Poradcem označujeme osobu, která vykonává poradenskou činnost a měla by se vyznačovat následujícími specifiky:

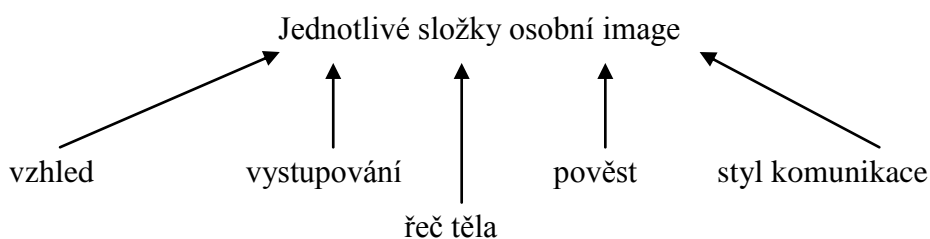
- odpovídající kvalifikace, kterou získá například formou vysokoškolského studia, zejména studiem v oboru psychologie, sociologie, andragogika, sociální práce apod., ukončená vysokoškolským diplomem,
- doplňujícím dalším vzděláním např. profesní kurzy – jedná se o doplnění, rozšíření kvalifikace, rozvíjející odborné znalosti a dovednosti poradce, které jsou ukončeny certifikátem,
- rozsáhlá praxe v oblasti poradenství,

- účast na projektech v oboru poradenství, prezentování výsledků projektů formou vystoupení na poradenských seminářích a konferencích,
- dodržování etického kodexu poradce.

Profese poradce je velmi náročná. Kromě odborných kompetencí vyžaduje také nadstandardní osobnostní předpoklady, mezi které patří: empatie, porozumění, citlivost, ochota, trpělivost, důslednost, umění naslouchat a aktivita. Takto vybavený poradce je schopen svou práci odvést kvalitně, zodpovědně, profesně a s odpovídajícím efektem (Palán, 2008).

„Profesní poradce je profesionál, který disponuje osobnostními předpoklady, vlastnostmi a schopnostmi. Přispívá ke zlepšení situace a nabádá jednotlivce či skupinu ke správným postojům. Vede klienta k vlastní zodpovědnosti k rozvoji kritického myšlení z hlediska budoucích potřeb a účelnému využití vlastních zdrojů. V první řadě člověka vnímá jako bio-psycho-sociální bytost.“ (Oláh, 2008, str. 91).

**Obrázek 2: Složky osobní image**



Zdroj: Hodáňová, 2002

## 2.2 Etapy poradenského procesu

Efektivita každého poradenského procesu je často přímo úměrná průběhu prvního kontaktu s uchazečem o zaměstnání. Již při prvním kontaktu mezi profesním poradcem a uchazečem o zaměstnání často záleží, jak se bude dále odvíjet následná spolupráce s cílem, jaké mohou být její výsledky. První dojmy jsou velmi důležité. Předurčují totiž

budoucí role obou zúčastněných stran pracovního vztahu. Začíná se vymezovat možnost jejich vzájemné spolupráce.

Zpravidla první kontakt uchazeče o zaměstnání s Úřadem práce ČR neprobíhá s příslušným poradcem, ale prvotní informace a zaevidování zajišťuje pracovník „Prvního vstupu“. Po zaevidování uchazeče o zaměstnání dále s uchazečem pracuje zprostředkovatel, který rovněž zabezpečuje příslušnou dokumentaci.

Rozlišujeme 4 etapy poradenského procesu:

1. Etapa – sběr informací o uchazeči o zaměstnání (do 4. týdne evidence)

Zprostředkovatel práce doplní údaje v PC systému „AIS“, který od 01. 01. 2012 nahradil systém „OK práce“ – jedná se o profesní a osobní anamnézu, vzdělání, kvalifikace, průběh zaměstnání, způsob ukončení pracovního poměru, délku praxe, další vzdělávání, rekvalifikace a kurzy, zdravotní stav, zvážení přímého umístění s důrazem na vlastní aktivitu uchazeče o zaměstnání – samoobslužné zprostředkování zaměstnání. Důležité je zmapování potřeb uchazeče o zaměstnání, zjištění jeho požadavků a profesních přání. Zprostředkovatel práce dále zhodnotí možnost nabídnutí případného rekvalifikačního kurzu, popřípadě poradenského programu.

2. Etapa – upřesňování a doplňování dalších potřebných informací (cca od 8. týdne)

V tomto období může uchazeč o zaměstnání využít dalších služeb poskytovaných Úřadem práce ČR – včetně psychologické a bilanční diagnostiky k doplnění všech dostupných informací k další profesní orientaci. Je prováděna analýza získaných informací, formulace cílů a návrh možných cest vedoucí k cíli. Jednou z cest je zařazení uchazeče o zaměstnání do regionálního individuálního projektu.

3. Etapa – ujasnění řešení, sestavení IAP (od 5 měsíce evidence)

V tomto období využívá zprostředkovatel – poradce všech dostupných informací zaznamenaných o uchazeči o zaměstnání. Důležitým bodem pro řešení stávající situace je sestavení individuálního akčního plánu, ve kterém jsou společně stanoveny konkrétní

výstupy a postupy směřující k realizaci cílů. Cíle se snaží zprostředkovatel-poradce stanovovat s využitím SMART filosofie. V individuálním akčním plánu společně s uchazečem o zaměstnání se zaměřujeme na další spolupráci s ostatními útvary Úřadu práce ČR i externími službami, s uvedením termínů. Mezi aktivity lze zařadit účast uchazeče o zaměstnání v JOB clubech, poradenských programech, rekvalifikacích a jiné.

#### 4. Etapa – vyhodnocení poradenské práce a IAP (od 12. měsíce)

V této etapě dochází k vyhodnocení individuálního akčního plánu a jeho další aktualizaci v horizontu na dalších 6 měsících evidence.

Výše uvedené etapy práce zprostředkovatele – poradce a uchazeče o zaměstnání představují základní schéma poradenské práce. Stanovené etapy nejsou pro obě zúčastněné strany závazné, jedná se o možný a doporučený postup. Stanovení vhodného postupu záleží na individuální situaci uchazeče o zaměstnání (Hořánková, 2003).

Uchazeči o zaměstnání mohou v průběhu své evidence využít i služeb poradců-specialistů, ke kterým se mohou objednat prostřednictvím svého zprostředkovatele - poradce. Poradci - specialisté své „poradenské dny“ navádějí do PC systému AIS (společný systém pro práci s UoZ). Zpravidla v jednom úředním dni mohou poskytnout své poradenské služby 6 klientům. Poradce – specialista se na každý objednaný poradenský pohovor dostatečně připraví – využívá anamnézy a dalších poznámek zprostředkovatelů - poradců uvedených v PC systému. Důvody k řešení své současné situace uchazeče o zaměstnání k objednání se k poradci - specialistovi jsou různé: změna kvalifikace, zvolení vhodné rekvalifikace, zařazení do některých nabízených poradenských programů, zařazení do regionálních individuálních projektů, zahájení samostatné výdělečné činnosti aj.

Služeb poradců – specialistů využívají především uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci na Úřadu práce ČR delší dobu, zpravidla s evidencí nad 5 měsících. Poradce – specialista společně s uchazečem o zaměstnání důkladně analyzuje aktuální možnosti uchazeče na trhu práce, jeho klíčové kompetence a nabízí možnosti dalšího rozvoje, prostřednictvím zařazení do některých poradenských programů či rekvalifikací.

Od roku 2012 se nabídka Úřadu práce ČR rozšířila o tzv. „Zvolenou rekvalifikaci“. Jedná se o nástroj, kterého mohou využít uchazeči o zaměstnání k získání či rozšíření kvalifikace. Pomocí tohoto nástroje si mohou vybrat jakoukoliv rekvalifikaci, kterou po schválení komisí a po jejím absolvování, Úřad práce ČR uhradí.

Uchazečům o zaměstnání, kterým schází potřebné klíčové kompetence, zařazují poradci – specialisté do poradenských programů. Například pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají jen základní vzdělání je vhodný poradenský program „Začínáme znovu“, který popisují v následující kapitole. Ke každému poradenskému programu je určen tzv. garant programu. Zpravidla to bývá poradce – specialista, který za realizaci programu zodpovídá.

Další činností, kterou se poradci – specialisté zabývají, jsou skupinové aktivity s uchazeči o zaměstnání, semináře k přípravě životopisu, jak se připravit na výběrové řízení anebo jak vypracovat motivační dopis. Mezi úspěšné poradenské aktivity poradců - specialistů patří seminář „Byznys club“. Tento seminář je dvoudenní a je zaměřen na poskytnutí potřebných informací začínajícím podnikatelům. O tento seminář je velký zájem nejen mezi uchazeči o zaměstnání, ale i z řad dalších občanů, kteří nejsou v evidenci na Úřadu práce ČR.

## **2.3 Poradenské programy**

Hlavním cílem, jak zabránit dlouhodobé nezaměstnanosti uchazeče o zaměstnání je jeho zařazení do vhodného poradenského programu. V rámci poradenských aktivit je úkolem dovybavit uchazeče o zaměstnání nástroji, s jejichž pomocí bude samostatně a zodpovědně přistupovat k řešení vlastního problému – zařazení sebe sama na trhu práce. Poradenské programy napomáhají uchazečům o zaměstnání k profesní orientaci s případnou následnou rekvalifikací pro konkrétní pracovní uplatnění. Tyto programy jsou zaměřeny na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vybíráni z následujících specifických skupin:

- absolventi škol,

- uchazeči o zaměstnání, jejichž profesní zaměření nemá další uplatnění na trhu práce,
- uchazeči o zaměstnání, kteří se z různých důvodů opakovaně vrací do odlišných podmínek trhu práce (např. po mateřské a rodičovské dovolené, po odejmutí plného invalidního důchodu, po výkonu trestu odnětí svobody, po dlouhodobé léčbě apod.),
- uchazeči o zaměstnání, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce,
- uchazeči o zaměstnání s kumulací handicapů a to především dlouhodobě nezaměstnaní, s žádnou nebo nízkou kvalifikací, se zdravotními problémy, z odlišného sociokulturního prostředí apod. (Hořánková, 2003).

Zařazení uchazeče o zaměstnání do poradenského programu může předcházet pohovor u poradce - specialisty na Úřadu práce ČR. Obsahy všech poradenských programů je určen k aktivizaci uchazeče o zaměstnání. Každý z nich je zaměřen na určitou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání. Úřad práce ČR ve Frýdku-Místku zabezpečuje níže uvedené poradenské programy (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

### **2.3.1. Pracovní diagnostika (počítačová diagnostika)**

Cílem programu je vlastní sebehodnocení klienta, zmapování celé jeho osobnosti se zaměřením na jeho možnou budoucí profesní orientaci za použití standardizovaných diagnostických nástrojů, které umožňují testování prostřednictvím počítače.

Obsahem programu je:

- profesní šetření
- psychologické šetření
- pedagogické šetření
- somatické šetření

Uvedená šetření jsou vždy prováděna pomocí počítačové diagnostiky.

V prvním dni dochází k testování uchazeče o zaměstnání v rozsahu 3 hodin.

Výstupem programu je provedení vyhodnocení testů včetně interpretace a pohovor s účastníkem diagnostiky. Maximální kapacita uchazečů o zaměstnání je v počtu 15 osob. Délka trvání této pracovní diagnostiky jsou 2 dny (1 den testování a 1 den interpretace). Vyhodnocené testy včetně interpretace v písemné podobě je předáváno oddělení zprostředkování zaměstnání k další práci s uchazečem o zaměstnání (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

### **2.3.2. Bilanční diagnostika**

Bilanční diagnostika je poradenský proces, který s využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciality člověka při jeho uplatnění. Jedná se o využití souborů testů, díky kterým se speciální poradce (psycholog) snaží zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace klienta pro jeho optimální začlenění do pracovních aktivit. V závěru psycholog doporučí další směry a kroky práce s klientem.

Cílem programu je posouzení pracovní způsobilosti uchazeče o zaměstnání na základě vymezených psychodiagnostických postupů a metod (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

Obsahem programu je:

- posouzení uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením pro využití dosavadních schopností a získaných zkušeností pro vykonávání příbuzných povolání,
- definování nezbytných dovedností a vědomostí, které je schopen uchazeč o zaměstnání získat dalším profesním vzděláváním proto, aby mohl následně vykonávat jiné povolání nebo si udržet povolání stávající a případně zjistil své reálné předpoklady pro kariérový růst,
- motivování uchazečů o zaměstnání k zájmu o řešení vlastní situace nezaměstnanosti, aktivní spolupráce s odborníkem při stanovení profesních cílů, doporučení možností nového uplatnění s optimální variantou odborníka k hledání vhodného zaměstnání.

Maximální kapacita programu je 12 uchazečů o zaměstnání a maximální délka programu jsou 3 týdny.

Výstupem programu je zpracování závěrečné zprávy pro jednotlivé uchazeče o zaměstnání zařazených do programu a předání oddělení zprostředkování práce a profesním poradcům na oddělení poradenství (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

### **2.3.3. Začínáme znovu**

Cílem tohoto programu je zlepšení sociálně psychologických dovedností uchazečů o zaměstnání, zvýšení jejich motivace k vyhledávání nových pracovních příležitostí a praktická příprava pro jednání se zaměstnavatelem. Tento poradenský je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v dlouhodobé, či opakované evidenci na Úřadu práce ČR anebo potřebují zvláštní pomoc. Doba trvání tohoto poradenského programu je 1 týden a maximální kapacita je 10 uchazečů o zaměstnání.

Obsahem programu je:

- aktivizace uchazečů o zaměstnání, posílení jejich sebedůvěry a sebevědomí,
- vedení k vlastní odpovědnosti za řešení své životní situace
- prevence předlužení občanů, sociální dopady předlužení na nezaměstnané a důsledky případné neschopnosti plnit finanční závazky,
- komunikace – verbální a neverbální,
- výcvik ke zvládnutí technik asertivního jednání,
- praktická příprava na jednání se zaměstnavatelem, na výběrové řízení, osobní portfolio,
- Integrovaný portál MPSV, vyhledávání volných míst,



- závěrečné pohovory a sebezprezentace jednotlivých účastníků programu.

Výstupem programu je zpracování závěrečné písemné zprávy s hodnocením jednotlivých účastníků programu s doporučením pro jejich další uplatnění na trhu práce. Zpráva je předávána jak účastníkům programu, oddělení zprostředkování práce a oddělení poradenství (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

#### **2.3.4. Posílení PC kompetencí pro trh práce**

Cílem programu je aktivizace uchazečů o zaměstnání a posílení kompetencí směrem k vyšší šanci získat nové pracovní uplatnění. Poradenský program je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří neumí pracovat s PC. Doba trvání programu je 5 týdnů a maximální počet zařazených účastníků je 12.

Obsahem programu je:

- aktivizace uchazečů o zaměstnání a zlepšení jejich sociálně psychologických dovedností, a to rozborem jejich individuálních potřeb, stávajících znalostí a schopností,
- zvýšení sebehodnocení a sebevědomí účastníků,
- posílení sociálních kompetencí, komunikativnost, spolupráce, zvládnání konfliktů. Nácvik technik asertivního chování a pozitivního přístupu k řešení vlastní situace v nezaměstnanosti,
- prevence předlužení občanů, sociální dopady předlužení na nezaměstnané, důsledky případné neschopnosti plnit finanční závazky,
- praktická příprava na jednání se zaměstnavatelem, účast ve výběrovém řízení, příprava životopisu, motivačního dopisu, prezentace osobního profilu,
- individuální zpětná vazba účastníkům z dosavadních výsledků z účasti ve výběrových řízeních a z jednání se zaměstnavatelskými subjekty,

- posílení počítačové gramotnosti účastníků praktickým výcvikem k vyhledávání informací na portálu MPSV a internetových stránek, k následnému kontaktování zaměstnavatelů za průběžného vyhodnocování úspěchů či neúspěchů lektory odborného zařízení, se zdůrazněním významu práce v životě člověka,
- zařazení otázek z pracovního práva.

Výstupem programu je zpracování závěrečné písemné zprávy s hodnocením jednotlivých účastníků poradenského programu a s doporučením pro další uplatnění na trhu práce, případně navržení změny profesní orientace. Zpráva je předávána jak účastníkům poradenského programu, tak oddělení zprostředkování práce a oddělení poradenství (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

### **2.3.5. Job club**

Hlavním cílem poradenského programu Job club je motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání volných míst. Původně byl Job club určen zejména uchazečům o zaměstnání, kterým Úřad práce ČR věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 33 Zákona o zaměstnanosti:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,

- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí a účastníkům pracovní rehabilitace.

V současné době je Job club určen všem uchazečům o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností.

### **Job club pomáhá:**

- orientovat se na trhu práce,
- pojmenovat cíle své profesní kariéry a najít uspokojující zaměstnání,
- naučit se prezentovat sebe sama,
- vytvořit osobní portfolio (strukturovaný životopis, motivační dopis, doklady o vzdělání a praxi.),
- připravit se na přijímací pohovor, výběrové řízení (návčik přijímacího pohovoru, modelové situace),
- využívat různé způsoby hledání zaměstnání a různé zdroje informací o volných místech,
- získat dovednosti v mezilidské komunikaci a umění naslouchat,
- orientovat se v pracovněprávní problematice,
- naučit se zvládat stres,
- zvýšit si sebevědomí,

- osvojit si další komunikativní dovednosti,
- osvojit si asertivní techniky,
- připravit se na účast v assesment centru (speciální diagnosticko-výcvikový program, jehož podstata tkví v tom, že reálné činnosti z pracovního života jsou simulovány a aplikovány na podmínky výběrového řízení v konkrétní firmě na konkrétní podmínky),
- osvojit si metody osobního růstu a sebepoznání,
- osvojit si různé podpůrné a relaxační metody.

#### **Job club zprostředkuje:**

- aktuální kontakty na seznamy volných pracovních míst evidovaných Úřadem práce ČR,
- inzertní nabídky denního tisku,
- webové stránky nabízející zaměstnání,
- kontakty na agentury zprostředkující zaměstnání doma i v zahraničí,
- databáze profesiogramů (popisy povolání),
- nabídku rekvalifikačních kurzů a projektů ESF,
- finanční poradenství (oddlužování, splátkový kalendář).

#### **Přínos pro účastníky Job klubu:**

- uchazeč má možnost dostat se mimo své bydliště a do nového pro něj neznámého prostředí,

- překonání nejistoty, obav a strachu z neznámého,
- navázání nových kontaktů, seznámení s novými lidmi, souznění s nimi, zpětná vazba od ostatních účastníků a lektorů,
- poznání sama sebe a svých omezení, ale zejména svých možností,
- nácvik nových dovedností způsobu chování, jednání, sebe prezentace, sebepoznání,
- vypovídání se a otevření se druhým (překonání zábran v sobě),
- odreagování se mimo domov.

**Obsahem všech programů je:**

- vstupní diagnostika účastníků, rozbor stávajících schopností a dovedností pro potřebu orientace v možnostech a cílech v souvislosti s reálným uplatněním na trhu práce,
- motivace frekventantů k zájmu o obnovení sociálních kontaktů a k řešení vlastní situace v nezaměstnanosti, posílení kompetencí ve vztahu k vlastní osobě – přebírání odpovědnosti za svůj život, schopnost sebereflexe, vědomé rozvíjení vlastních hodnot a zvýšení sebedůvěry, schopnost sebehodnocení a vědomé rozvíjení osobnosti,
- posílení sociálních kompetencí - verbální a neverbální komunikace, výcvik ke zvládnutí neúspěchů a konfliktů, k samostatnosti a schopnosti týmové práce, práce ve skupině, hraní týmových rolí, instruktáž k aktivnímu vyhledávání vhodných volných míst v průběhu programu za kontroly odborného zařízení.

Výstupem programu je zpracování písemného doporučení jednotlivým účastníkům pro další profesní dráhu s případnými návrhy na řešení změny profesní orientace. Poskytnutí poradenství při zpracování osobních plánů a závěrečné

individuální konzultace. Zpráva je předávána účastníkům programu, oddělení zprostředkování práce a poradenství.

Kapacita jednotlivých Job clubů je 10 účastníků a maximální doba trvání je 6 týdnů (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

Program Job club se člení podle cílové skupiny účastníků v daném programu:

- **Job club START**

Cílová skupina: fyzické osoby do 20 let věku

Charakteristika cílové skupiny: osoby s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků, s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

- **Job club KLASIK**

Cílová skupina: fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, dále fyzické osoby ohrožené sociálním vyloučením, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.

Charakteristika cílové skupiny: jde o osoby s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, sociálně vyloučené a závislé na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a ztráta pracovních návyků (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

- **Job club HELP**

Cílová skupina: fyzické osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením v možnostech jejich pracovního uplatnění.

Charakteristika cílové skupiny: jde o účastníky, kteří mají změněnou pracovní schopnost nebo omezenou schopnost být nebo zůstat pracovně začlenění, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

- **Job club NÁVRAT**

Cílová skupina: fyzické osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.

Charakteristika cílové skupiny: jde o účastníky, kteří po delší dobu nebyli zaměstnáni nebo jsou při výběru zaměstnání omezeni péčí o dítě, a potřebují z těchto důvodů pomoc při návratu na trh práce (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

- **Job club PLUS**

Cílová skupina: fyzické osoby nad 50 let věku.

Charakteristika cílové skupiny: osoby obtížně umístitelné, s nedostatečnou mírou znalostí a praktických zkušeností v obsluze PC, chybí jim znalosti cizího jazyka apod. (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

- **Job club MIX**

Cílová skupina: fyzické osoby, které nepatří do uvedených cílových skupin a nebyly zařazeny do předchozích typů poradenského programu Job club.

Charakteristika cílové skupiny: jde o různorodou skupinu účastníků (interní dokumenty ÚP ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

### **2.3.6. Zaměstnání v nových podnikatelských podmínkách**

Cílem programu je aktivizace účastníků programu a posílení kompetencí pro uplatnění na trhu práce. Maximální délka trvání je 6 týdnů, v rozsahu 90 hodin. Obsah programu je rozdělen do jednotlivých modulů a součástí programu je vstupní a výstupní diagnostika ke stanovení úrovně daných kompetencí.

#### **Modul 1 (30 hodin)**

- aktivizace uchazečů o zaměstnání, posílení sociálních dovedností,
- techniky asertivního jednání, řešení konfliktů, verbální a neverbální komunikace,
- příprava na osobní styk se zaměstnavatelem, představování, sebeprezentace,

- příprava osobního portfolia - strukturovaný životopis, motivační dopis, doklady o odborné způsobilosti,
- techniky vyhledávání volných míst - odpověď na inzerát, telefonování, příprava na výběrové řízení a přijímací pohovor, výběrové řízení, využití internetu, při hledání práce,
- informace o situaci na trhu práce v regionu.

### **Modul 2 (60 hodin)**

- praktický výcvik kompetencí pro trh práce: samostatnost, aktivní přístup, řešení problémů, flexibilita, komunikace, zvládnutí stresu, spolupráce, plánování a organizace práce, orientace na zákazníka a jiných dle definice potřeb zadavatele,
- závěrečný pohovor.

Výstupem programu je zpracování závěrečné zprávy s doporučením další profesní dráhy jednotlivých absolventů programu. Zpráva bude předána účastníkům programu a oddělení zprostředkování práce a poradenství úřadu práce (interní dokumenty ÚP ČR- kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

#### **2.3.7. Rozvoj kompetencí pro trh práce**

Cílem programu je výcvik základních dovedností potřebných při hledání zaměstnání. Maximální délka trvání je 1 týden, v rozsahu 8 hodin (2 dny, vždy po 4 vyučovací hodiny).

#### **Obsahem programu je:**

- vyhledávání volných míst a informací o zaměstnavatelích na Integrovaném portálu MPSV i na internetových adresách,
- vytvoření vlastního profesního životopisu a vzorového motivačního dopisu,



- příprava na pohovor se zaměstnavatelem a na výběrové řízení.

Výstupem programu je doklad o absolvování poradenského programu, který obdrží každý účastník. Závěrečná zpráva o průběhu programu je vždy předána oddělení zprostředkování práce a poradenství Úřadu práce ČR (interní dokumenty ÚP ČR- kontaktní pracoviště Frýdek-Místek).

## **2.4 Poradenství o práci a vzdělávání v zahraničí**

Na poradce a informační pracovníky v oblasti zahraniční mobility se s dotazy obrací nemalá část klientů. Po vstupu České republiky do Evropské unie se tato mobilita usnadnila a tím se zvětšila poptávka z řad uchazečů o zaměstnání po jejich možnostech. Se zahraniční mobilitou jsou spojeny určité prvky, které nelze opomenout. Jedním z prvků je dostatečná informovanost o cílové zemi, se kterou je daná mobilita spojena. Cílem Evropské komise je podpora prostřednictvím různých opatření, programů a iniciativ. Důležitým sjednocujícím nástrojem, který je srozumitelný zaměstnavatelům a vzdělávacím institucím ve všech státech Evropské unie je Europass (Popelková, 2006).

„Europass představuje soubor dokladů o vzdělání držitele, jeho kompetencích, pracovních zkušenostech a jeho kvalifikaci. Má usnadnit komunikaci mezi zaměstnavateli a uchazeči o práci, studenty a vzdělávacími institucemi v celé Evropské unii.“ (Popelková, 2006, str. 96). Nejedná se o cestovní doklad, ale o portfolio dokumentů. Cílem je pomoci lidem v překonání případných obtíží při podávání vysvětlení, dokladování nabyté kvalifikace a získaných kompetencí. Součástí Europassu je životopis, který je jeho nedílnou součástí. Životopis si vypracovává každý zájemce sám dle stanoveného evropského formátu.

Dalším důležitým dokladem je jazykový pas, do kterého si držitelé zaznamenávají výsledky svých studií jazyků, kulturní zkušenosti a schopnosti. Jazykový pas poskytuje veškerý přehled o úrovni znalostí, kterých držitel dosáhl v jednom, popřípadě v několika cizích jazycích. V jazykovém pase držitel uvádí všechny své znalosti. Není důležité, zda znalosti byly získány v rámci formálního vzdělávání nebo mimo ně. Součástí Europassu je taktéž dodatek k osvědčení a dodatek k diplomu – v ČR se jedná o vysvědčení o

závěrečné zkoušky, výuční list, maturitní vysvědčení a diplom. Tento dodatek k osvědčení usnadňuje řádné posouzení původního osvědčení a může tak pomoci získat jeho uznání příslušnými orgány (Popelková, 2006).

Mezi konkrétní opatření Evropské komise ke zvýšení participace občanů Evropské unie v oblasti mobility a zabezpečení informační podpory patří mimo jiné také internetový portál PLOTEUS a služby EURES a EURODESK (Popelková, 2006).

#### **2.4.1. Internetový portál PLOTEUS**

„Internetový portál PLOTEUS (Portal on Learning Opportunities Throughout the European Space) je informační systém o vzdělávacích příležitostech v Evropě, jehož cílem je podpora studijní mobility prostřednictvím zpřístupnění a usnadnění vyhledávání informací. Portál soustřeďuje více než 7000 odkazů na vzdělávací příležitosti a další oblasti podporující studijní mobilitu. Pro klasifikaci vzdělávacích úrovní, studijních a vzdělávacích programů byla zvolena klasifikace ISCED 97, která byla vytvořena ve spolupráci UNESCO, OECD a EUROSTAT.“ (Popelková, 2006, str. 24).

V současné době portál usnadňuje účastníkům navigaci v pěti následujících sekcích:

- sekce „Vzdělávací příležitosti“: v této sekci je uživatelům usnadněn přístup k informacím o vzdělávacích příležitostech. Zde uživatel nalezne odkazy na webové stránky vysokoškolských institucí, seznam škol poskytující odborné vzdělávání a celoživotní vzdělávání, databáze základních popřípadě středních škol v jednotlivých zemích. Vyhledávání lze uskutečnit dle úrovně vzdělávání, studijního oboru, vyučovacího jazyka, země a regionu, kde má zájemce zájem studovat,
- sekce „Vzdělávací systémy“: tato sekce poskytuje podobné informace o národních vzdělávacích soustavách pro všechny úrovně vzdělávání – od předškolního až po postgraduální, stejně jako celoživotní vzdělávání. V této sekci je také možno vyhledat informační zdroje o uznávání diplomů a kvalifikací a o poplatcích za studium,

- sekce „Výměny a granty“: v této sekci uživatel nalezne nezbytné informace pro účast v evropských výměnných programech. V rámci výměnných programů mají studenti možnost strávit určitou dobu jejich studia v zahraničí.
- sekce „Kontakty“: zde lze najít kontaktní detaily různých poradenských a informačních středisek v Evropě,
- sekce „Pobyt v zahraničí“: v této sekci se lze před odjezdem na studijní pobyt v zahraničí seznámit s obecnými informacemi o zemi, do které hodlá student vycestovat, s právním či pracovním rámcem studia, s životními náklady, se sociálním a daňovým systémem a jak nalézt ubytování (Popelková, 2006).

#### **2.4.2. Internetový portál EURES**

„EURES je zkratka pro síť Evropských služeb zaměstnanosti (**EU**Ropean **E**mployment **S**ervices) a také název portálu, který umožňuje této síti výměnu a šíření informací o pracovních příležitostech a podmínkách.“ (Popelková, 2006, str. 25). Síť je prostřednictvím Evropského koordinačního úřadu koordinována Evropskou komisí. Evropský koordinační úřad zajišťuje a organizuje společné výcvikové a poradenské programy, informační a propagační aktivity. Svým partnerům také poskytuje finanční pomoc. Síť propojuje veřejné služby zaměstnanosti 27 zemí členských států EU. V členských státech je více než 500 EURES poradců, kteří působí na úřadech práce (Popelková, 2006). Systém EURES tedy představuje poradenskou činnost na Úřadech práce ČR a Evropský portál pracovní mobility. Každá zapojená země provozuje také svůj národní portál EURES. Na Úřadu práce ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek působí jeden poradce.

EURES nabízí:

- zprostředkovává informace a poradenství zájemcům, kteří mají zájem pracovat v členských zemích sítě,

- pomoc zaměstnavatelům, kteří mají zájem přijmout do zaměstnání pracovníky z jiných evropských zemí, zveřejnění nabídek s volnými pracovními místy, případně nábor pracovníků z těchto zemí,
- informace o volných pracovních místech pro zaměstnání příslušníků členského státu v jiném členském státu,
- informace a poradenství o situaci na evropských trzích práce (Popelková, 2006).

### 3. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Evropský sociální fond je nedílnou součástí politiky Evropské unie v oblasti ekonomické a sociální soudržnosti včetně evropské sociální politiky. Jako jeden ze tří strukturálních fondů přispívá k překlenutí rozdílů v životní úrovni, které existují mezi lidmi a regiony v rámci Evropské unie. Ze zdrojů Evropské unie financuje Evropský sociální fond pomoc členským státům při plnění společně odsouhlasených cílů a podporuje jejich aktivity, které směřují ke zlepšení perspektiv lidí při hledání zaměstnání a získávání požadovaných kvalifikací ([www.msmt.cz](http://www.msmt.cz)).

Hlavním posláním Evropského sociálního fondu je rozvoj zaměstnatelnosti, snižování nezaměstnanosti a podpora sociálního začleňování. Hlavní důraz je kladen na podporu rozvoje lidských zdrojů, zejména podpora vzdělávání, spolupráce mezi vzdělávacími a výzkumnými institucemi, podporu adaptability, podporu podnikání a podpory modernizace služeb zaměstnanosti. Zvláštní pozornost je věnována podpoře rovných příležitostí při vstupu na trh práce. Snahou Evropského sociálního fondu je nalezení zaměstnání pro všechny. Evropský sociální fond taktéž poskytuje podporu těm lidem, kteří se přejí vrátit do práce – například rodičům, kteří čerpali rodičovskou dovolenou, aby se dále mohli věnovat svým dětem anebo lidem, u nichž se vyskytuje riziko, které jim neumožňuje se zařadit na trh práce ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

Jedná se zejména o níže uvedené skupiny obyvatel:

- tělesné postižení lidé,
- migranti,
- menšiny,
- další znevýhodněné skupiny: např. absolventi škol, ženy, lidé nad 50 let.

Evropský sociální fond se především zaměřuje, na:

- pomoc nezaměstnaným osobám při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti žen a mužů při přístupu na trh práce,

- pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, pomoc při sociálním začleňování
- formální, neformální a informální vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- moderní a nové způsoby organizace práce a podnikání,
- zkvalitnění přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími se vstupem na trh práce ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

Z Evropského sociálního fondu jsou taktéž podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím podnikatelům (dotace při zahájení SVČ),
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti (podpora profesního poradenství),
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,

- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

### 3.1 Operační programy

Operační programy jsou oficiálními dokumenty schválené Evropskou komisí, definující problémy, které chce Česká republika řešit a to prostřednictvím získaných prostředků z evropského rozpočtu. Cílem je, čeho chce v programovém období dosáhnout. Nyní se nacházíme v programovém období 2007 – 2013. Operační program se dělí na prioritní osy, které konkrétně vymezují, na jaké aktivity mohou být finance, přidělené danému operačnímu programu, vynaloženy ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

Jak uvádí internetový zdroj „V období 2007-2013 Česká republika využívá prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím tří operačních programů:

1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
2. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
3. Operační program Praha adaptabilita

Výše popsané neinvestiční programy spolufinancované z Evropského sociálního fondu umožňují českým žadatelům získat z Evropské unie až 3,8 mld. EUR. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. EUR, což činí cca 124,2 mld. Kč“ ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

Ve své diplomové práci se budu zabývat Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost, z něhož lze čerpat finanční prostředky na realizaci regionálních individuálních projektů. Regionální individuální projekty jsou zaměřeny na realizaci regionálních priorit, nebo na řešení regionálních problémů v oblasti lidských zdrojů. Realizace projektů pokrývá území kraje případně jeho část, a to v závislosti na potřebách jednotlivých lokalit.

### **3.1.1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

Jak uvádí internetový zdroj, „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.“ ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

Tento operační program spadá mezi víceúčelové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce taktéž z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Řídícím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí – Odbor řízení pomoci ESF. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 6 prioritních os, které rozdělují tento operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Prioritní osa 2 je zaměřena na aktivní politiku trhu práce a lze z ní například financovat: rekvalifikace, dotace na nově zřízená pracovní místa, zprostředkování zaměstnání, bilanční a pracovní diagnostiku, podporu veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí. Dále lze financovat zajištění odborné praxe, podporu nových forem zaměstnání pro uplatnění žen, mladých lidí a osob nad 50 let věku na trhu práce, podporu začínajícím OSVČ, rozvoj speciálních doškolovacích programů pro pracovníky sítě bilančně diagnostických pracovišť pro potřeby služeb zaměstnanosti. Také do prioritní osy 2 spadá tvorba, realizace a rozšíření specifických integrovaných školicích programů pro společenskou (pracovní) integraci uchazečů o zaměstnání ohrožených sociální exkluzí ([www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)).

Každý subjekt, který chce požádat o finanční podporu z fondu EU, musí předložit zpracovaný projekt řídicímu orgánu operačního programu. Projekt je dokumentem, jak aktivity žadatele přispějí k cílům stanovených v operačním programu a tím i uskutečňování evropské politiky hospodářské a sociální soudružnosti. Řídící orgán operačního programu, v tomto případě Ministerstvo práce a sociálních věcí,



pravidelně vyhlašuje časově vymezené výzvy k předkládání projektů. Sledování vyhlášení jednotlivých výzev je nejnázší na internetových stránkách operačních programů, nebo na stránkách [www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz) v sekci „Aktuální výzvy“ ([www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)).

Projektová žádost představuje klíčový dokument. Pomocníkem při tvorbě tohoto dokumentu je pro žadatele příručka pro žadatele, respektive „Desatero příruček OP LZZ“ a další metodické pokyny připravené operačním programem, které lze najít na internetových stránkách [www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)

Desatero příruček tvoří:

- Příručka pro žadatele,
- Příručka pro příjemce,
- Horizontální témata,
- Manuál pro publicitu,
- Metodika způsobilých výdajů OP LZZ,
- Průvodce vyplněním projektové žádosti,
- Veřejná podpora a podpora de minimis,
- Metodika monitorovacích indikátorů,
- Metodický pokyn pro zadávání zakázek,
- Pokyny pro vyplnění monitorovacích zpráv o realizaci projektu a jejich příloh ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

## 4. REGIONÁLNÍ A INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY

Regionální individuální projekty realizují pověřené Úřady práce ČR na základě výzvy, kterou vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, Odbor implementace programů ESF. Výzva k předkládání regionálních individuálních projektů je směřována do některých oblastí podpory, např. podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Takovéto regionální individuální projekty jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny osob v regionu, tzn. na využití více nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Projekty realizované na Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště ve Frýdku-Místku mají jasně stanovený regionální rámec a jsou zaměřeny na cílové skupiny uchazečů o zaměstnání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Odbor implementace programů ESF vyhlašuje výzvy k předkládání individuálních projektů např. v rámci oblasti podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti, nebo v rámci oblasti podpory 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce. Hlavním cílem výzvy je například zvýšení zaměstnanosti nezaměstnaných osob nebo naopak osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jeden z dílčích cílů je i posílení pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením či sociálně vyloučených, odstraňování bariér znesnadňujících jejich rovnocenný vstup a udržení se na trhu práce ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

Úřad práce ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek je zapojen do šesti regionálních individuálních projektů:

1. Návrat +
2. Změna včas
3. Příprava +
4. Start
5. Absolventi a praxe

## 6. Šance pro samostatnost

Regionální individuální projekty „Absolventi a praxe“ a „Šance pro samostatnost“ jsou v současné době ve fázi příprav. Projekt „Absolventi a praxe“ je určen pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání – absolventi škol, kteří mají ukončeno minimálně středoškolské vzdělání a nevykonávali pracovní praxi delší než 12 měsíců a jejich věk nepřesáhl 25 let anebo, kteří mají ukončeno vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání a jejich věk nepřesáhl 30 let. Projekt „Šance pro samostatnost“ je určen pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří mají zdravotní omezení, nebo jsou osobami zdravotně znevýhodněnými, či jsou zařazeni do invalidity I. a II. stupně.

Zbývající čtyři regionální projekty se plně realizují. Realizátoři projektů jsou vybíráni výběrovým řízením. Realizátorem projektu Návrat + je firma RPIC, s.r.o. a realizátorem zbývajících tří projektů Start, Příprava+ a Změna včas je firma Cofet a.s.

Mezi základní povinnosti realizátora projektu je zajištění publicity projektu. Jedná se o průřezovou etapu, která bude probíhat od zahájení projektových aktivit až do ukončení projektu. Cílem této aktivity je informovat širokou veřejnost o realizaci projektu, jeho etapách, cílech a cílových skupinách a propagovat Evropský sociální fond v ČR. Další etapou, která je povinnou pro všechny realizátory projektů je monitoring trhu práce.

V případě individuálních projektů Úřad práce ČR-kontaktní pracoviště Frýdek-Místek v letech 2010 – 2012 spolupracuje s 15 externími institucemi. Projekty jsou vždy zaměřeny na určitou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání jako např.: ženy po mateřské a rodičovské dovolené, ženy v evidenci na úřadu práce déle než 5 měsíců, uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci na Úřadu práce ČR nad 12 měsíců, uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením, uchazeči o zaměstnání, kteří potřebují zvláštní pomoc, či jsou sociálně vyloučení a další. Takovéto spolupráci mezi externí institucí a Úřadem práce ČR vždy předchází žádost externí instituce adresována řediteli kontaktního Úřadu práce ČR. Každá žádost je individuálně posuzována. Na základě kladného stanoviska Úřadu práce ČR je dohodnuta s externí institucí spolupráce – poskytnutí prostor Úřadu práce ČR pro prezentaci projektu, oslovení cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, zařazení vytipovaných uchazečů o zaměstnání do projektu,

zařazení uchazečů o zaměstnání do vhodné rekvalifikace, předání cílové skupině uchazečů o zaměstnání propagační materiály týkající se projektu a další.

Prostřednictvím jak regionálních tak extérních individuálních projektů mohou vybraní uchazeči o zaměstnání získat potřebné znalosti a dovednosti k lepšímu uplatnění na trhu práce. Tyto znalosti mohou získat z pracovně profesního poradenství anebo z široké nabídky nabízených rekvalifikačních kurzů.

Některé realizované individuální projekty:

- Šance pro vás,
- Eso v rukávu,
- Kariéra pro ženy,
- Delta 6 aktivit usnadňujících vstup na trh práce,
- Klíč, který otevírá dveře k uplatnění na trhu práce,
- Zkusme to společně znovu,
- Bravo
- Srdce na dlani – ruku v ruce na trh práce
- Mládež v akci
- Zpět na trh práce prostřednictvím rekvalifikačního kurz strážný
- Zpět na trh práce prostřednictvím rekvalifikačního kurzu pracovník v sociálních službách
- Zpět na trh práce prostřednictvím rekvalifikačního kurzu na operátora call centra
- Nadějně vyhlídky (Interní dokumenty ÚP ČR – kontaktní pracoviště F-M).

## 4.1. Projekt Návrat+

Hlavním cílem je podpora začlenění uchazečů o zaměstnání zpět na trh práce. Principem tohoto projektu je snaha o zvyšování teoretických i praktických dovedností jednotlivce. V rámci projektu jsou všem účastníkům – uchazečům o zaměstnání poskytovány komplexní služby, zejména motivační, poradenské, vzdělávací a informační. Výše uvedené aktivity by měly vést ke zprostředkování pracovního uplatnění a podpoře pracovních míst.

Doba realizace projektu je od 1. 4. 2010 - 31. 12. 2011.

Plánovaná finanční částka k čerpání v rámci projektu: 54 721 900,- Kč

### **Cíle projektu:**

- pro účastníky projektu zabezpečení 250 míst ve vybraných rekvalifikačních kurzech,
- zajištění podporovaného zaměstnání pro min. 40 účastníků projektu,
- pro 200 účastníků projektu zprostředkování pracovního uplatnění,
- poskytnutí mzdových příspěvků pro 50 nově vytvořených pracovních míst.

### **Cílová skupina:**

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby starší 50 let věku,
- uchazeči o zaměstnání, které jsou vedeny v evidenci na Úřadu práce ČR déle než 6 měsíců,
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc,
- osoby se základním vzděláním,
- osoby opakovaně vedené v evidenci Úřadu práce ČR ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

#### **4.1.1. Etapy projektu**

V první etapě dochází k realizaci výběrových řízení. Na prezentaci projektu se vybírají vhodní uchazeči o zaměstnání. S každým vybraným uchazečem o zaměstnání je uzavřena „Dohoda se zařazením do projektu“. Následně jsou s uchazeči sjednány první konzultační schůzky s realizátorem projektu. Na této první schůzce se provádí důkladné seznámení účastníka s projektem a jeho fázemi. Stručné úvodní seznámení účastníka s metodou plánu osobního rozvoje. Všichni účastníci projektu jsou standardně proškoleni v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – BOZP, připomenuty jsou kázeňské a všeobecné pravidla chování.

Po úvodní schůzce jsou uchazeči o zaměstnání rozděleni do menších pracovních skupin, přibližně 8-10 osob, se kterými pracují přidělení profesní odborní poradci.

#### **Individuální poradenství**

V individuálním poradenství profesní odborný poradce získává profesní a osobní anamnézu účastníka, zjišťuje jeho potřeby, požadavky o profesních očekáváních. Zde dochází ke zhodnocení profesních předpokladů účastníka z hlediska jeho umístitelnosti. V případě potřeby je zabezpečována profesní diagnostika, ve které se formulují cíle a sestavuje se plán osobního rozvoje (dále také POR). V podstatě se jedná o plán aktivit v rámci projektu, který je složen z individuálního poradenství či poradenství k rekvalifikaci. Profesní diagnostika se zaměřuje na zhodnocení schopností a možností člověka vzhledem k jeho budoucímu pracovnímu uplatnění, definují se nezbytné dovednosti a vědomosti, které je schopen účastník v projektu získat např. dalším profesním vzděláváním, popřípadě nějakou vhodnou poradenskou aktivitou.

Poradenský program je v rozsahu 60 hodin a je zaměřen:

- analýza individuálního potenciálu, sebe prezentační dovednosti
- weby o volných pracovních místech,
- inzerce, tvorba vlastního inzerátu, odpověď na inzerát, motivační dopis,
- strukturovaný profesní životopis,
- verbální a neverbální komunikace a rozvoj komunikačních dovedností, telefonování, kontaktování zaměstnavatelů,
- příprava na výběrové řízení,

- koučing při vyhledávání nabídek práce z internetových zdrojů.

Zpravidla po absolvování poradenského programu a s ohledem na výsledky profesní diagnostiky a plánu osobního rozvoje je účastníkům nabídnuta vhodná rekvalifikace. Nabídka rekvalifikačních kurzů je přizpůsobována aktuální situaci na trhu práce.

Rekvalifikační kurzy spadají do některých z následujících kategorií:

- záuční kurzy,
- speciální kurzy,
- odborné průkazy.

Pro vybrané účastníky projektu, zejména z řad osob se základním vzděláním a dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání je zabezpečena strukturovaná pracovní praxe. Jedná se o vyhledávání vhodných zaměstnavatelů, kteří mají v rámci projektu zájem o spolupráci při zajištění pracovní praxe. Dále je pro vybrané účastníky projektu zajištěno poskytování doprovodu do zaměstnání, poskytování poradenství a pomoci při řešení problémů vzniklých na pracovišti a pomoc při zapracování na novém pracovním místě.

### **Zprostředkování pracovního uplatnění**

Všem účastníkům projektu je určena etapa „Zprostředkování pracovního uplatnění“. Tato etapa zahrnuje následující činnosti: analýzu poptávky a nabídky v rámci projektu, zjišťování potřeb potencionálních zaměstnavatelů; zprostředkovatelské schůzky s účastníky projektu; vysílání vhodných účastníků na vhodná pracovní místa; organizaci výběrových řízení a "trhů" pracovních příležitostí; zpětnou vazbu z pohovorů u zaměstnavatelů, opakované zprostředkovatelské schůzky; vyhodnocení příčin neúspěchů; vyřizování mzdových příspěvků pro nově vzniklá pracovní místa.

### **Přímá podpora**

V této etapě „Přímá podpora“ jsou účastníkům v průběhu projektu hrazeny:

- nákup ochranných pracovních prostředků do rekvalifikačních kurzů,

- náklady spojené s doložením zdravotních předpokladů pro výkon rekvalifikace (potvrzení lékaře o zdravotní způsobilosti k nástupu do rekvalifikace, zdravotní průkaz), včetně úhrady nákladů spojených se zabezpečením lékařské prohlídky při vstupu do vhodného zaměstnání,
- úhrady jízdného tam i zpět k účasti na aktivitách,
- úhrady nákladů spojených s pořízením výpisu z rejstříku trestů potřebného při vstupu do zaměstnání,
- stravné v průběhu školení,
- péče o osobu blízkou.

Zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou přijmout do zaměstnání na plný pracovní úvazek účastníka projektu, budou poskytovány mzdové příspěvky ve výši max. 11.000,- Kč za měsíc po dobu 1 roku ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

## **4.2. Projekt Start**

Projekt Start je zaměřen na podporu začlenění uchazečů o zaměstnání zpět na trh práce. Základním principem projektu je snaha o zvyšování teoretických i praktických dovedností jednotlivce. Cílem projektu je rozvoj měkkých dovedností dle nejčastějších požadavků zaměstnavatelů. V rámci projektu budou všem účastníkům poskytovány komplexní služby od motivačních, poradenských a informačních aktivit vedoucí ke zprostředkování pracovního uplatnění účastníka projektu a podpoře pracovních míst.

Doba realizace projektu je od 1. 6. 2009 do 31. 5. 2012.

Plánovaná finanční částka k čerpání v rámci projektu: 78 822 400,- Kč.

### **Cíle projektu:**

- zabezpečení školení měkkých dovedností dle nejčastějších požadavků zaměstnavatelů v regionu,
- techniky hledání vhodného zaměstnání,



- zajištění tréninku PC dovedností pro vybrané účastníky projektu, jak pro začátečníky tak pro pokročilé
- zabezpečení podporovaného zaměstnání pro vybrané účastníky projektu,
- zprostředkování zaměstnání,
- poskytnutí mzdových příspěvků na nově vytvořená pracovní místa vybraným uchazečům o zaměstnání.

**Cílová skupina:**

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby starší 50 let věku,
- osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc (např. sociálně nepřizpůsobiví),
- osoby se základním vzděláním,
- osoby s opakovanou evidencí na Úřadu práce ČR.

#### **4.2.1. Etapy projektu**

V první etapě tak, jak u předešlého projektu, dochází k realizaci výběrových řízení. Na prezentaci projektu, která se zpravidla uskutečňuje v prostorách Úřadu práce ČR, se vybírají vhodní uchazeči o zaměstnání. S každým vybraným uchazečem o zaměstnání je uzavřena „Dohoda se zařazením do projektu“. Následně jsou s uchazeči sjednány první konzultační schůzky s realizátorem projektu. Na této první schůzce se provádí důkladné seznámení účastníka s projektem a jeho jednotlivými fázemi. Dále Každý účastník má přiděleného osobního poradce, který provede stručné úvodní seznámení účastníka s metodou plánu osobního rozvoje. Všichni účastníci projektu jsou standardně proškoleni v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – BOZP, připomenuty jsou kázeňské a všeobecné pravidla chování ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)). Po úvodní schůzce jsou uchazeči o zaměstnání rozděleni do menších pracovních skupin, přibližně 10-15 osob, se kterými již pracují profesní odborní poradci.

#### **Individuální podpora a poradenství**

Individuální podpora účastníků se uskutečňuje prostřednictvím odborných poradců. Odborný poradce zjišťuje od účastníka profesní a osobní anamnézu, zdravotní způsobilost a jeho požadavek na profesní očekávání. Na základě zhodnocení profesních předpokladů účastníka je sestaven plán osobního rozvoje, tzn. plán aktivit, který je postupně realizován. Každému účastníku projektu je věnována individuální péče a poradenství.

#### **Školení měkkých dovedností**

Klíčovou etapou celého projektu, je školení měkkých dovedností, jejímž cílem je nejen teoretické představení jednotlivých měkkých dovedností, ale především praktická příprava. Hlavním cílem je rozvoj měkkých dovedností účastníků zařazených do projektu, které jsou nejčastěji poptávány zaměstnavateli v regionu a jejichž osvojením dojde ke zvýšení šancí účastníků uplatnit se na trhu práce. Školení je zabezpečováno interaktivní formou, jednotlivé dovednosti jsou rozvíjeny metodou zážitkového učení. Metoda zážitkového učení je realizována včetně subjektivní a objektivní diagnostiky vztahující se ke klíčovým měkkým dovednostem. Prováděna bude na počátku a na

konci tréninků. Tuto etapu absolvují všichni účastníci – uchazeči o zaměstnání, kteří jsou do projektu zařazeni ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

### **Školení zaměřené na techniky hledání zaměstnání**

Cílem této etapy je osvojení základních dovedností, které jsou potřebné pro hledání vhodného zaměstnání a orientaci na trhu práce. Účastníci po jeho absolvování získávají lepší orientaci ve své kariéře, jsou schopni uvědomit si své reálné možnosti uplatnění na trhu práce. Kurz dále přispívá ke zvýšení zájmu aktivně a samostatně vyhledávat volná pracovní místa. Touto etapou taktéž projdou všichni účastníci projektu.

### **Trénink počítačových dovedností**

Trénink počítačových dovedností je realizován skupinovou formou pro vybrané účastníky v prostorách realizátora projektu. Zaměřen je zejména na následující oblasti:

- textový editor (MS Word),
- tabulkový procesor (MS Excel),
- internet a elektronická pošta.

Jedná se o inovativní nástroj, který nemá charakter rekvalifikačního kurzu (s pevně stanovenou obsahovou náplní). Cílem je prohlubování počítačových dovedností – např. schopnost účastníka naučit se vypracovat CV, motivační dopis. Výuka je přizpůsobena potřebám účastníků (jejich znalostem a dovednostem v této oblasti).

### **Podporované zaměstnání**

Vybraným účastníkům projektu je poskytnut doprovod do zaměstnání, poskytování poradenství a pomoci při řešení problémů vzniklých na pracovišti, pomoc při zapracování na novém pracovním místě ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).

### **Přímá podpora**

V této etapě je v průběhu projektu účastníkům hrazeno:

- proplacení nákladů spojených s doložením zdravotních předpokladů pro výkon získané profese (potvrzení lékaře o zdravotní způsobilosti k nástupu do zaměstnání, zdravotní průkaz),

- úhrady jízdného tam i zpět k účasti na aktivitách,
- úhrady nákladů spojených s pořízením výpisu z rejstříku trestů při vstupu do zaměstnání,
- stravné v průběhu poradenských aktivit,
- péče o osobu blízkou
- 

Zaměstnavatelům, kteří do hlavního pracovního poměru přijmou účastníka – uchazeče o zaměstnání, je poskytnut mzdový příspěvek ve výši max. 11.000,- Kč za měsíc po dobu maximálně 1 roku ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

#### **Zprostředkování zaměstnání**

Tato etapa je určena všem účastníkům projektu a zahrnuje činnosti: analýzu poptávky a nabídky v rámci projektu, zjišťování potřeb potenciálních zaměstnavatelů, zprostředkování zaměstnání s účastníky projektu, vysílání vhodných účastníků k zaměstnavatelům a organizaci výběrových řízení ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).

### **4.3. Projekt Příprava+**

Projekt Příprava + má za úkol rozpoznat pracovní potenciál uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci na Úřadu práce ČR déle než 5 měsíců evidence. Hlavním cílem projektu je podpora a začlenění této cílové skupiny zpět na trh práce. Dílčím cílem je snaha o zvyšování teoretických i praktických dovedností jednotlivce. V rámci projektu jsou všem zařazeným účastníkům poskytovány komplexní služby od motivačních, poradenských, vzdělávacích a informačních aktivit až ke zprostředkování pracovního uplatnění. Vybraným účastníkům projektu je poskytnut mzdový příspěvek na nově vytvořené pracovní místo u zaměstnavatele.

Doba realizace projektu je od 1. 4. 2010 do 31. 3. 2012.

Plánovaná finanční částka k čerpání v rámci projektu: 80 917 400,- Kč.

**Cíle projektu:**

- zprostředkování zaměstnání a individuální poradenství u všech účastníků zařazených do projektu,
- pracovně-profesní diagnostika,
- sociálně-pracovní terapie,
- rekvalifikační kurzy – pro vybrané účastníky projektu,
- pracovní praxe pro vybrané účastníky,
- podporované zaměstnání – mzdový příspěvek pro nově zřízené pracovní místo pro vybrané účastníky ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

**Cílová skupina:**

Projekt je zaměřen na osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, u kterých poradenská práce a zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR nevedla k aktivizaci uchazeče a k jeho úspěšnému uplatnění na trhu práce. Tito uchazeči o zaměstnání z důvodu dlouhodobé evidence na Úřadu práce ČR ztrácí pracovní návyky a jsou na trhu práce obtížněji umístitelní.

**4.3.1. Etapy projektu**

V rámci této etapy Úřad práce ČR osloví a zařadí do výše uvedeného projektu vhodné uchazeče o zaměstnání. Oslovování uchazečů probíhá v rámci plánovaných zprostředkovatelských a poradenských schůzek na Úřadu práce ČR a dále prostřednictvím letáčků a plakátů, které pro tyto účely zajistil realizátor projektu. Tyto letáčky jsou umístěny jak u zprostředkovatelek práce, tak v prostorách Úřadu práce ČR a v informačním poradenském středisku Úřadu práce ČR.

Před vysláním na skupinovou schůzku – prezentaci projektu uchazeč o zaměstnání podepisuje na Úřadu práce ČR „Souhlas se zařazením do projektu“, včetně formuláře „Základní poučení účastníka v projektu ESF“. Tyto doklady připravuje zprostředkovatelka práce.

Teprve podepsáním výše uvedených formulářů se stává uchazeč o zaměstnání účastníkem projektu. Realizátor projektu na skupinové schůzce potvrdí každému uchazeči o zaměstnání „doporučenku“, kterou uchazeč o zaměstnání odevzdá na Úřadu práce ČR své zprostředkovatelce. Doporučenka je uložena v kartě uchazeče o zaměstnání.

Realizátor projektu s každým uchazečem uzavírá „Dohodu o účasti v projektu“, jehož jedno vyhotovení je předáváno na Úřad práce ČR. V průběhu první informační schůzky, která se koná na Úřadu práce ČR, je se všemi účastníky projektu provedeno školení BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci).

Následující pracovní den po první skupinové schůzce je postupně s jednotlivými skupinami zařazených uchazečů provedena pracovní-profesní diagnostika (písemné psychologické testy), která se provádí již na kontaktním místě realizátora projektu ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

### **Pracovní - profesní diagnostika**

Diagnostickou etapu zajišťuje společnost Privátní psychologické centrum Ostrava spol. s r.o. Do etapy jsou zařazeni všichni účastníci projektu. Při pracovní – profesní diagnostice je využíváno standardizovaných psychologických testů a závěrečného pohovoru mezi diagnostikovaným účastníkem a psychologem o výsledcích diagnostiky. Jedno vyhotovení „Zprávy z pracovní – profesní diagnostiky“ je odesláno na Úřad práce ČR a založeno v kartě uchazeče o zaměstnání.

### **Sociálně - pracovní terapie**

Sociálně pracovní etapu zajišťuje také společnost Privátní psychologické centrum Ostrava spol. s r.o. Sociálně – pracovní terapii absolvují téměř všichni účastníci projektu. Tato etapa bezprostředně navazuje na předchozí etapu – pracovní profesní diagnostiku. Vzhledem k dlouhodobé nezaměstnanosti účastníků projektu je znovuoživení pravidelných návyků budováno postupnými a na sebe návaznými kroky. Nejprve se realizují krátká setkání, až po ucelené výukové bloky. Z počátku se výuka realizuje v rozsahu 3 hodin 2x týdně (po dobu 2 týdnů), a poté dojde k přechodu na delší výukové bloky v rozsahu 6 hodin 2x týdně (po dobu 6 týdnů). Výuka probíhá v menších

skupinkách maximálně po 8 účastnících. V průběhu výuky mohou účastníci využívat internetový kabinet.

Touto etapou se rozumí:

- nácvik soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění a zařazení se na trh práce (sociální, komunikační a pracovní dovednosti, pracovní návyky, samostatnost, budování mezilidských vztahů, motivace, obnovení sebedůvěry, zvládání zátěže, schopnost sebe prezentace),
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, ujasnění postavení v kolektivu v návaznosti na osobnostní předpoklady (vlastnosti, charakter, postoje, hodnoty),
- poradenství,
- ověření výsledků diagnostiky prostřednictvím psychologických her,
- představení jednotlivých min. 5 oborů činností odborníky z praxe v každém výukovém bloku (prezentace významných zaměstnavatelů v regionu).

### **Rekvalifikace**

Realizátor projektu zabezpečí pro vybrané účastníky projektu rekvalifikační kurzy, prostřednictvím kterých, si účastníci zvýší své dovednosti. Mezi nejvíce realizované rekvalifikační kurzy patří:

- řidičské oprávnění sk. B, C, D, E,
- profesní průkaz způsobilosti řidiče,
- základy obsluhy PC,
- personalista,
- pracovník v sociálních službách,

- pracovník v sociálních službách se zaměřením na seniory a handicapované,
- daňové účetnictví,
- skladník,
- obsluha motovezíku a elektrovozíku,
- administrativní pracovník ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

### **Pracovní praxe**

V této etapě realizátor projektu pro úspěšné absolventy rekvalifikací zajistí pracovní praxi a současně vyhledá vhodné zaměstnavatele, kteří by o spolupráci při zajištění pracovní praxe měli zájem. Účastníci tak mohou nastoupit na max. 1 měsíční praktické školení.

Praxe může být zabezpečena jako:

- součást rekvalifikace, při níž má účastník nárok na podporu při rekvalifikaci,
- nekolidující zaměstnání dle § 25 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti, zpravidla se jedná o Dohodu o provedení práce,
- samostatný rekvalifikační kurz, při němž má účastník nárok na podporu při rekvalifikaci.

### **Zprostředkování pracovního uplatnění**

Tuto etapu mohou využít všichni účastníci zařazení do projektu a to po celou dobu trvání projektu. Etapu zajišťují osobní poradci na zřízených kontaktních místech.

Osobní poradce má v rámci této etapy za úkol individuální péči o klienta. Péče je zaměřena na pomoc při hledání vhodného zaměstnání, nabídku volných pracovních míst, oslovování zaměstnavatelů, pomoc při výběrových řízeních a vyhodnocení neúspěchů. Jednání probíhají formou pravidelných předem stanovených schůzek podle individuálních potřeb účastníků, minimálně však jednou za 14 dní ve zřízeném kontaktním místě.



Účastníci projektu v rámci této etapy navštěvují internetový kabinet, prostřednictvím kterého hledají vhodné zaměstnání na internetových stránkách, mohou si zpracovat žádost o zaměstnání, životopis a vyhledávat i jiné informace spojené s hledáním práce. Nad správným používáním vybavení a pomoci účastníkům dohlíží osobní poradce. V rámci internetového kabinetu je účastníkům k dispozici denní tisk s nabídkou volných pracovních míst v regionu.

Realizátor projektu v rámci této etapy informuje potenciální zaměstnavatele o možnostech poskytnutí mzdových příspěvků na nově zřízená pracovní místa. Dále je nápomocen při vyřizování žádosti o poskytnutí mzdového příspěvku.

### **Podporované zaměstnání**

Etapa „Podporované zaměstnání“ je určena vybraným účastníkům projektu.

Osobní poradce vytipuje účastníky projektu, kteří mají největší problémy se zapojením se na trh práce a mají bariéry při hledání zaměstnání. Převážně se jedná o dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání. Těmto účastníkům osobní poradce věnuje zvýšenou péči, která spočívá v podpoře při hledání zaměstnání a doprovodu do zaměstnání. Osobní poradce je účasten při osobních pohovorech u potenciálních zaměstnavatelů, pomáhá při zapracování účastníka na pracovní pozici a v neposlední řadě motivuje účastníka k vytrvání v zaměstnání.

### **Přímá podpora**

Účastníkům jsou v průběhu projektu hrazeny:

- ochranné pracovní prostředky do rekvalifikačních kurzů,
- náklady spojené s doložením zdravotních předpokladů pro výkon rekvalifikace (jedná se o potvrzení lékaře o zdravotní způsobilosti k nástupu do rekvalifikace, zdravotní průkaz), včetně úhrady nákladů spojených se zabezpečením lékařské prohlídky při vstupu do zaměstnání,
- úhrada nákladů spojených s doložením zdravotních předpokladů pro účely ověření zdravotní způsobilosti účastníka projektu k řízení motorového vozidla před nástupem do rekvalifikace (psychologické vyšetření),

- úhrada nákladů na povinné očkování účastníků projektu podle Vyhlášky č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, před nástupem do rekvalifikace (jedná se rekvalifikační kurzy ošetřovatel, pracovník v sociálních službách),
- náklady na jízdné tam i zpět k účasti na aktivitách,
- úhrady nákladů spojených s pořízením výpisu z rejstříku trestů při vstupu do zaměstnání a před nástupem do specifické rekvalifikace (např. ošetřovatel),
- stravné v průběhu poradenství,
- péče o osobu blízkou ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

Zaměstnavatelům, kteří do hlavního pracovního poměru přijmou účastníka – uchazeče o zaměstnání, je poskytnut mzdový příspěvek ve výši max. 11.000,- Kč za měsíc po dobu maximálně 1 roku ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).

#### **4.4. Projekt Změna včas**

Základním principem tohoto projektu je individuální přístup k jednotlivci. Cílem projektu je podpora jednotlivce – účastníka projektu formou zvyšování jeho teoretických a praktických dovedností potřebných pro vstup na trh práce. Každému účastníkovi jsou nastaveny vzdělávací aktivity tak, aby vedly k získání potřebných dovedností a vědomostí a zejména k nalezení vhodného pracovního uplatnění.

V rámci projektu jsou všem účastníkům poskytovány komplexní služby od poradenských, vzdělávacích a informačních aktivit až ke zprostředkování vhodného pracovního uplatnění a podpoře pracovních míst.

Doba realizace projektu je od 1. 5. 2010 do 30. 4. 2012.

Plánovaná finanční částka k čerpání v rámci projektu: 110 527 500,- Kč.

**Cílová skupina:**

Projekt „Změna včas“ je zaměřen na pomoc uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci na Úřadech práce ČR do 12 měsíců, prioritně do 5 měsíců. Jedná se o osoby, které jsou většinou motivovány k hledání zaměstnání, neztratily schopnost se přizpůsobit novým pracovním podmínkám. Tyto osoby mají relativně velkou šanci uplatnit se na trhu práce. V podstatě se jedná o aktivní uchazeče o zaměstnání, kteří z nějakých příčin nemohou najít vhodné zaměstnání ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

**Cíle projektu:**

- zprostředkování zaměstnání,
- poradenský program „Školení měkkých dovedností a technik hledání zaměstnání“,
- zařazení vybraných účastníků projektu do rekvalifikačních kurzů,
- umístění vybraných účastníků na vhodná pracovní místa, z toho část pracovních míst může být podpořeno mzdovým příspěvkem ke mzdám.

**4.4.1. Etapy projektu**

V rámci této etapy zprostředkovatelky práce na Úřadu práce ČR osloví vhodné uchazeče o zaměstnání. Prioritně budou k realizátorovi projektu vysílání uchazeči o zaměstnání z cílové skupiny do 5 měsíců evidence. V případě nedostatečného počtu uchazečů s evidencí do 5 měsíců a se zájmem vstoupit do projektu, jsou oslovováni a do projektu následně zařazeni i uchazeči o zaměstnání s delší evidencí, max. do 12 měsíců. Oslovování uchazečů o zaměstnání probíhá v rámci plánovaných zprostředkovatelských a poradenských schůzek na Úřadu práce ČR, prostřednictvím letáčků a plakátů, které jsou umístěny nejen v prostorách Úřadu práce ČR, ale i u zprostředkovatelek práce, v informační poradenské kanceláři a na prezentaci projektu realizované v prostorách Úřadu práce ČR.

## **Pohovory a výběr**

V rámci této etapy realizátor projektu provádí jak na prezentaci projektu, tak i výběrová řízení s uchazeči o zaměstnání.

Zprostředkovatelky práce vystaví uchazeči o zaměstnání „Doporučenku“ a vysílají je buď na prezentaci projektu anebo k realizátorovi projektu na předem stanovený termín skupinové schůzky.

Na skupinové schůzce, prezentaci uchazeč o zaměstnání předkládá k potvrzení „Doporučenku“. Na základě této „Doporučenky“ je realizátor projektu povinen vyplnit tzv. „Vyjádření realizátora k doporučení do projektu“, které uchazeč osobně doručí zpět na vysílající Úřad práce ČR. Na této schůzce je rozhodnuto o zařazení uchazeče o zaměstnání do projektu. Vybraný uchazeč o zaměstnání před vstupem do projektu podepisuje na Úřadu práce ČR „Souhlas se zařazením do projektu“, jehož nedílnou součástí je „Základní poučení účastníka v projektu ESF“. Souhlas se zařazením do projektu je založen do osobního spisu uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce ČR.

Zájemci o zařazení do projektu poté uzavírají „Dohodu o účasti v projektu“ s realizátorem projektu. Jedno vyhotovení „Dohody o účasti v projektu“ je odesláno na Úřad práce ČR.

## **Vstupní modul**

Tato etapa je určena pro všechny účastníky projektu. Vstupní modul probíhá formou skupinových schůzek po max. 25 účastnících. Jedná se o úvodní školení, které obsahuje informaci o projektu, činnostech, aktivitách, právech a povinnostech, jež vyplývají z účasti na jednotlivých aktivitách. Nedílnou součástí tohoto modulu jsou informace o tom, co mohou účastníci v průběhu programu získat, jaké jsou možnosti projektu. Účastníci obdrží přesné informace o průběhu projektu (jednotlivé etapy projektu s popisem činností, časovým harmonogramem a předpokládanými výsledky) a jsou seznámeni s metodou plánu osobního rozvoje. V rámci této etapy taktéž dochází k seznámení se základními bezpečnostními pravidly a ochranou zdraví při práci (BOZP).

## **Školení měkkých dovedností a technik hledání zaměstnání**

Tato etapa je taktéž označována jako poradenský program, do kterého je zařazena téměř většina účastníků.

Etapu zajišťuje společnost Institut rozvoje podnikání, s.r.o., Ostrava.

První část poradenského programu je realizována v rozsahu 6 hodin denně, celkově 90 hodin. Účastníci jsou rozděleni do skupin po max. 12 osob. Obsah poradenského programu zahrnuje:

- komunikační a sociální dovednosti, schopnost týmové spolupráce,
- verbální a neverbální komunikace a rozvoj komunikačních dovedností,
- sebereflexe, prezentační dovednosti,
- informační zdroje o volných pracovních místech, internetové stránky,
- inzerát, tvorba vlastního inzerátu, odpověď na inzerát, motivační dopis,
- struktura životopisu, vyhotovení vlastního strukturovaného životopisu účastníkem,
- kontaktování zaměstnavatelů, telefonování, apod.,
- příprava na výběrové řízení, jak uspět u přijímacích pohovorů,
- využití internetu při hledání práce ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

V době, kdy se klienti neúčastní poradenského programu, jsou osobními poradci motivováni k aktivnímu hledání zaměstnání formou návštěv u zaměstnavatelů s vystavenou ruční doporučenkou o volném místě. Na kontaktním místě využívají internetový kabinet. Klienti pracují s „Listem zaměstnavatelů“, který předkládají k nahlédnutí osobnímu poradci při svých pravidelných návštěvách.

V rámci druhé části programu se účastníci seznamují s následující problematikou:

- zahájení SVČ jako možná cesta z nezaměstnanosti,
- pracovně-právní vztahy,
- jak z předlužení do práce, finanční gramotnost.

Každá část je realizována v rozsahu 6 hodin denně, celkově 18 hodin ve skupinkách po max. 12 osob. Po tuto dobu mají klienti nárok na stravné.

### **Rekvalifikace**

Jako v předešlých projektech realizátor projektu zajišťuje pro vybrané účastníky vhodné rekvalifikační kurzy.

Mezi nejčastěji realizované rekvalifikační kurzy patří:

- daňová evidence
- mzdové účetnictví
- personalistka
- pracovník v sociálních službách

### **Zprostředkování pracovního uplatnění**

Tato etapa je k dispozici všem účastníkům po celou dobu realizace projektu. Etapu zajišťují osobní poradci.

Při úvodní schůzce osobní poradce s každým účastníkem projektu stanovuje profesní a osobní anamnézu. Výstupem této schůzky je sestavení „Plánu osobního rozvoje“, jedná se o cíle, postupy v oblasti zařazení na trh práce.

Osobní poradce zajišťuje individuální péči o klienta, poskytuje potřebné poradenství při hledání zaměstnání, zprostředkovává vhodná pracovní místa. Pro klienta vyhledává a oslovuje potencionální zaměstnavatele za účelem umístění do pracovního poměru. Účastníkům projektu je nápomocen při výběrových řízeních, poskytuje zpětnou vazbu a vyhodnocuje případné neúspěchy. Jednání probíhají formou pravidelných předem

stanovených individuálních schůzek dle potřeb účastníků, min. však 1× za měsíc na kontaktním pracovišti.

Účastník informuje potenciální zaměstnavatele o možnostech poskytnutí mzdových příspěvků na pracovní místa ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

### **Přímá podpora**

Účastníkům jsou v průběhu projektu hrazeny:

- ochranné pracovní prostředky do rekvalifikačních kurzů,
- náklady spojené s doložením zdravotních předpokladů pro výkon rekvalifikace a následně získané profese (potvrzení lékaře o zdravotní způsobilosti k nástupu do rekvalifikace, zdravotní průkaz),
- úhrada nákladů spojených se zabezpečením lékařské prohlídky při vstupu do zaměstnání,
- náklady na povinné očkování účastníků projektu podle Vyhlášky č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, v platném znění (tj. očkování proti hepatitidě typu B) před nástupem do rekvalifikace „Pracovník v sociálních službách, „Ošetřovatel“,
- náklady na jízdné k účasti na aktivitách,
- náklady spojené s pořízením výpisu z rejstříku trestů, výpisy z karty řidiče,
- stravné v průběhu poradenských aktivit,
- péče o osobu blízkou.

Zaměstnavatelům, kteří do hlavního pracovního poměru přijmou účastníka – uchazeče o zaměstnání, je poskytnut mzdový příspěvek ve výši max. 11.000,- Kč za měsíc po dobu maximálně 1 roku ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)).

## 5. PRAKTICKÁ ČÁST – CÍL VÝZKUMU

Cílem praktické části diplomové práce je vyhodnotit a porovnat úspěšnost uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce u dvou nejčastěji realizovaných poradenských programů a dvou regionálních individuálních projektů v regionu Frýdek-Místek.

### 5.1. Cíle výzkumu

Hlavní cíl:

- ▶ Porovnat úspěšnost nejčastěji realizovaných poradenských programů ÚP ČR s poradenstvím v rámci regionálních individuálních projektů.

Dílčí cíle:

- ▶ Zjistit a porovnat počty uchazečů o zaměstnání u kterých poradenská aktivita vedla k uplatnění na trhu práce.
- ▶ Zjistit, kolika uchazečům o zaměstnání byl poskytnut příspěvek ke mzdovým nákladům na vyhrazené pracovní místo.
- ▶ Zjistit, spokojenost uchazečů o zaměstnání s poradenskými aktivitami, jak v absolvovaných poradenských programech, tak v regionálních individuálních projektech, spokojenost s přednášejícími lektory a spokojenost s náplní poradenských programů.



## 5.2. Metoda výzkumu

Nástrojem pro výzkum bude statistická analýza dat a metoda dotazníkového šetření, která bude provedena pomocí anonymního dotazníku. V dotazníku budou použity otázky uzavřené a polootevřené.

Statistická analýza dat představuje organizaci dat a jejich popis užitím grafů a numerických souhrnů, včetně dalších matematicky propracovaných prostředků (Hendl, 2004).

Dotazník je soustava předem pečlivě připravených, formulovaných a seřazených otázek, na které respondent odpovídá písemně. Výsledky dotazníkového šetření jsou analyzovány a zpracovány s využitím matematických a statistických metod (Chráska, 2007).

## 5.3. Organizace a průběh výzkumu

Pro výzkum byly vybrány dva nejčastěji realizované poradenské programy „Poradenský program s posílením PC kompetencí pro trh práce“, „Poradenský program zaměřený na výcvik základních dovedností potřebných při hledání práce“, a dva regionální individuální projekty „Změna včas“ a „Příprava+“ na Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek.

Zkoumané období bylo stanoveno od 1. 4. 2010 – zahájení realizace regionálních individuálních projektů a nábor prvních uchazečů o zaměstnání k zařazení do projektů. Ukončení zkoumání je stanoveno na 30. 6. 2011 – jedná se o datum, ke kterému došlo k ukončení realizace poradenských programů na Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek. Pro druhé pololetí roku 2011 byly všechny poradenské programy vyhlášovány Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Ostravě – nadřízeným orgánem, již s jinými obsahy a pod jinými názvy.

Pro získání potřebných dat byl použit operační systém OK práce, se kterým pracují pracovníci všech Úřadů práce ČR a dotazník jak vlastní konstrukce tak Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek. Uchazečům o zaměstnání zařazených do „Poradenského programu s posílením PC kompetencí pro trh práce“ 113 dotazníků, do „Poradenského programu zaměřeném na výcvik dovedností potřebných při hledání

zaměstnání“ 123 dotazníků, do regionálního individuálního projektu „Změna včas“ 122 dotazníků a do regionálního individuálního projektu „Příprava+“ 136 dotazníků. Návratnost dotazníků byla 100%. Do statistického zpracování byly použity všechny vyplněné dotazníky.

## 5.4. Objekt zkoumání

Objektem zkoumání byli uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek.

Tabulka č. 1 Celkový počet evidovaných UoZ k 30. 06. 2011

Věková škála	Počet UoZ evidovaných k 30.06.2011	Z toho ženy		Z toho muži	
	Abs. počet	počet	%	počet	%
do 20 let	173	81	46,8	92	53,2
21-25 let	726	452	62,3	274	37,7
26-35 let	1201	623	51,9	578	48,1
36-45 let	1280	895	69,9	385	30,1
46-56 let	1508	763	50,6	745	49,4
57 a více	1238	593	47,9	645	52,1
Σ	<b>6126</b>	3407	55,6	2719	44,4

Do poradenských programů jsou zpravidla zařazováni UoZ s evidencí nad 5 měsíců a do regionálních individuálních projektů UoZ, dle cílových skupin, které jsou uvedeny u jednotlivých projektů.

Tabulka č. 2 Celkový počet evidovaných UoZ k 30. 06. 2011 nad 5 měsíců evidence

Věková škála	Počet UoZ evidovaných k 30.06.2011 nad 5 měsíců evidence	Z toho ženy		Z toho muži	
	Abs. počet	počet	%	počet	%
do 20 let	86	46	53,5	40	46,5
21-25 let	409	234	57,2	175	42,8
26-35 let	622	403	64,8	219	35,2
36-45 let	902	489	54,2	413	45,8
46-56 let	1163	563	48,4	600	51,6
57 a více	2699	1279	47,4	1420	52,6
Σ	<b>5881</b>	3014	51,2	2867	48,8

V „Poradenském programu zaměřeném na výcvik dovedností potřebných při hledání zaměstnání“ bylo osloveno 123 respondentů, z nichž 60 bylo žen, 63 mužů. Z toho do 20 let jich bylo 2, mezi 21-25 lety jich bylo 14, mezi 26-35 lety jich bylo 22, mezi 36-45 lety jich bylo 31, mezi 46-56 lety jich bylo 43 a starších 57 let jich bylo 11.

V „Poradenském programu s posílením PC kompetencí pro trh práce“ bylo osloveno 113 respondentů, z nichž 83 je žen, 30 mužů. Z toho do 20 let byl 1, mezi 21-25 lety jich bylo taktéž 1, mezi 26-35 lety jich bylo 9, mezi 36-45 lety jich bylo 22, mezi 46-56 lety jich bylo 62 a starších 57 let jich bylo 18.

V regionálním individuálním projektu „Změna včas“ bylo osloveno 122 respondentů, z nichž 78 je žen, 44 mužů. Z toho do 20 let jich bylo 8, mezi 21-25 lety jich bylo 24, mezi 26-35 lety jich bylo 39, mezi 36-45 lety jich bylo 30, mezi 46-56 lety jich bylo 20 a starších 57 let byl 1.

V regionálním individuálním projektu „Příprava+“ bylo osloveno 136 respondentů, z nichž 98 je žen a 38 mužů. Z toho do 20 let jich bylo 0, mezi 21-25 lety jich bylo 10, mezi 26-35 lety jich bylo 31, mezi 36-45 lety jich bylo 41, mezi 46-56 lety jich bylo 49 a starších 57 let jich bylo 5.

**Tabulka č. 3 Věkové složení uchazečů o zaměstnání ve vybraných poradenských programech**

Věková škála	Poradenské programy (PP)	
	Abs. počet	%
do 20 let	3	1,3
21-25 let	15	6,4
26-35 let	31	13
36-45 let	53	22
46-56 let	105	44
57 a více	29	12
Σ	236	100

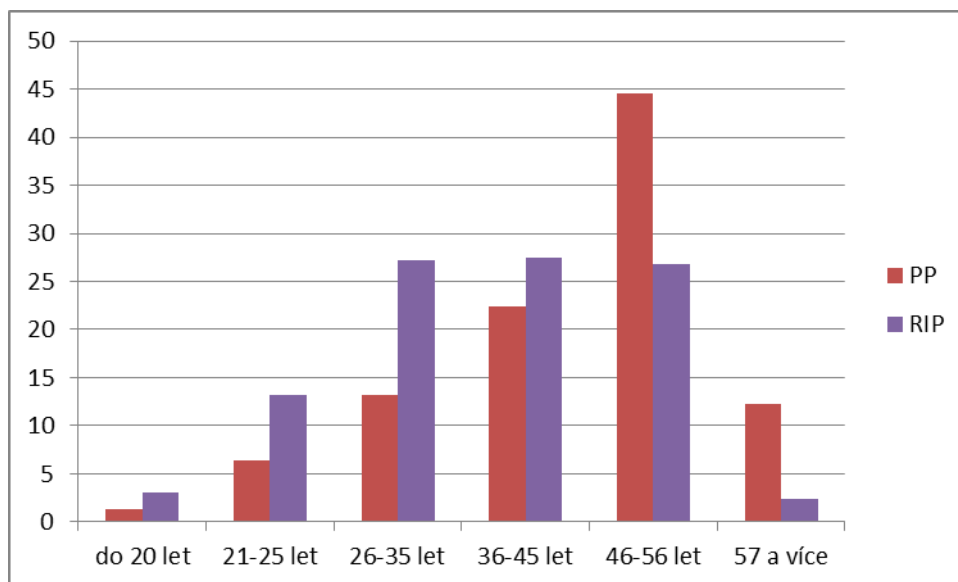
Ve vybraných poradenských programech byla nejvíce zastoupena skupina osob mezi 46-56 lety v celkovém počtu 105. Nejméně byla zastoupena skupina osob do 20 let v celkovém počtu 3.

**Tabulka č. 4 Věkové složení uchazečů o zaměstnání ve vybraných regionálních individuálních projektech (RIP)**

Věková škála	Regionální individuální projekty (RIP)	
	Abs. počet	%
do 20 let	8	3,1
21-25 let	34	13
26-35 let	70	27
36-45 let	71	28
46-56 let	69	27
57 a více	6	2,3
Σ	258	100

Ve vybraných regionálních individuálních projektech byla nejvíce zastoupena skupina osob mezi 36-45 lety v celkovém počtu 71. Nejméně byla zastoupena skupina osob 57 let a více v celkovém počtu 6.

**Graf 1: Porovnání věkového složení uchazečů o zaměstnání v poradenských programech (PP) a regionálních individuálních projektech (RIP)**



## 5.5. Interpretace výsledků dotazníkového šetření a analýzy

**Dílčí cíl 1: Zjistit a porovnat počty uchazečů o zaměstnání, u kterých poradenská aktivita vedla k uplatnění na trhu práce.**

Náplní poradenských programů a poradenských aktivit v rámci RIP jsou zejména: komunikační a sociální dovednosti, verbální a neverbální komunikace, vyhledávání volných míst a informací o zaměstnavatelích na Integrovaném portálu MPSV a na internetových adresách, vytvoření vlastního životopisu, kontaktování zaměstnavatelů, příprava na pohovor se zaměstnavatelem a příprava na výběrové řízení.

Účelem všech těchto aktivit je aktivizace uchazečů o zaměstnání při hledání nového zaměstnání.

**Tabulka č. 5 Počet uplatněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce po absolvování poradenských programů**

<b>Poradenské programy (PP)</b>						
<b>Věková škála</b>	<b>Abs. počet</b>	<b>Počet zaměstnaných</b>	<b>%</b>	<b>Počet nezaměstnaných</b>	<b>%</b>	<b>Σ%</b>
do 20 let	3	0	0	3	100	100
21-25 let	15	7	47	8	53	100
26-35 let	31	15	48	16	52	100
36-45 let	53	22	42	31	58	100
46-56 let	105	32	30	73	70	100
57 a více	29	10	34	19	66	100
Σ	236	86	36	150	64	100

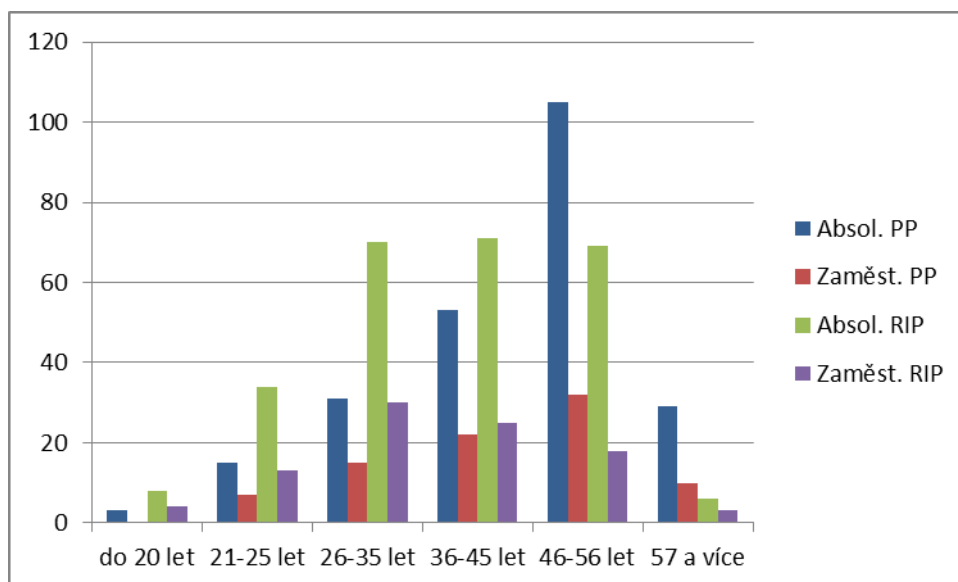
V tabulce č. 5 Počet uplatněných UoZ na trhu práce po absolvování poradenských programů bylo zjištěno, že z celkového počtu 236 UoZ se na základě absolvování poradenského programu 86 UoZ, což je 36% umístilo do zaměstnání. Nejvíce UoZ – 32 se umístilo do zaměstnání ve věkovém složení od 46-56 let. Žádný UoZ se do zaměstnání neumístil ve věku do 20 let.

**Tabulka č. 6 Počet uplatněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce po absolvování poradenských aktivit v rámci regionálního individuálního projektu**

<b>Regionální individuální projekty (RIP)</b>						
<b>Věková škála</b>	<b>Abs. počet</b>	<b>Počet zaměstnaných</b>	<b>%</b>	<b>Počet nezaměstnaných</b>	<b>%</b>	<b>Σ%</b>
do 20 let	8	4	50	4	50	100
21-25 let	34	13	38	21	62	100
26-35 let	70	30	43	40	57	100
36-45 let	71	25	35	46	65	100
46-56 let	69	18	26	51	74	100
57 a více	6	3	50	3	50	100
Σ	258	93	36	165	64	100

V tabulce č. 6 Počet uplatněných UoZ na trhu práce po absolvování poradenských aktivit v rámci RIP bylo zjištěno, že z celkového počtu 258 UoZ se na základě absolvování poradenských aktivit umístilo do zaměstnání 93 UoZ, což je taktéž 36%. Nejvíce UoZ – 30 se umístilo do zaměstnání ve věkovém složení od 26-35 let. Nejméně UoZ – 3 se umístilo do zaměstnání ve věkovém složení 57 let a více.

**Graf 2: Porovnání počtu uplatněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce s počty zařazených účastníků v poradenských programech (PP) a regionálních individuálních projektech (RIP)**



## **Zhodnocení dílčího cíle č. 1**

Z výzkumu je zřejmé, že získané vědomosti v rámci absolvování poradenských aktivit jak v poradenských programech realizovaných prostřednictvím ÚP ČR, tak přes RIP vedou k uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. U obou poradenských aktivit bylo zjištěno shodné procento (36%) úspěšnosti uchazečů o zaměstnání, kteří je absolvovali. Přes shodné výsledky procentuální úspěšnosti obou poradenských programů, lze, vzhledem k obtížnější uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání absolvující poradenské programy realizované ÚP ČR (viz. Porovnání věkových škál v grafu č. 1), konstatovat, že právě poradenský program realizovaný prostřednictvím ÚP ČR byl poněkud úspěšnější.

Při osobním jednání s uchazeči o zaměstnání se mi potvrdilo, že největším přínosem pro ně, byla vzájemná komunikace ve skupině, příprava na výběrové řízení, sepsání strukturovaného životopisu a umět dobře reagovat na otázky, které se mohou objevit při pohovoru s potenciálním zaměstnavatelem.

## **Dílčí cíl 2: Zjistit kolika uchazečům o zaměstnání byl poskytnut příspěvek ke mzdovým nákladům na vyhrazené pracovní místo.**

V rámci APZ je na vybrané uchazeče o zaměstnání (dále UoZ) poskytnut příspěvek ke mzdovým nákladům na vyhrazené pracovní místo. Kritéria pro poskytnutí dotací jsou odvislá od aktuálních finančních prostředků poskytnutých MPSV.

Příspěvek ke mzdovým nákladům na vyhrazené pracovní místo se poskytuje zejména UoZ, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání dle § 33 Zákona o zaměstnanosti. Jedná se například o osoby: fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci UoZ nepřetržitě déle než 5 měsíců.

Příspěvek ke mzdovým nákladům na vyhrazená pracovní místa se aktualizuje dle potřeby cca 1x za čtvrtletí. Za 2 Q 2011 se výše příspěvku pohyboval ve výši 6 000,- Kč/5 měsíců.

V rámci RIP příspěvek ke mzdovým nákladům na vyhrazené pracovní místo činí 11 000,- Kč/12 měsíců po celou dobu trvání projektu.

**Tabulka č. 7 Počet umístěných uchazečů o zaměstnání na nově zřízená dotovaná pracovní místa po absolvování poradenských programů**

<b>Poradenské programy (PP)</b>						
<b>Věková škála</b>	<b>Abs. počet</b>	<b>Počet dotovaných míst</b>	<b>%</b>	<b>Nadále v evidenci ÚP</b>	<b>%</b>	<b>Σ%</b>
do 20 let	3	0	0	3	100	100
21-25 let	15	1	6,7	14	93	100
26-35 let	31	2	6,5	29	94	100
36-45 let	53	3	5,7	50	94	100
46-56 let	105	3	2,9	102	97	100
57 a více	29	0	0	29	100	100
Σ	236	9	3,8	227	96	100

Dle tabulky č. 7 bylo jen 9 UoZ ( 3,8%), po absolvování poradenských programů poskytnut příspěvek ke mzdovým nákladům na vyhrazené pracovní místo.

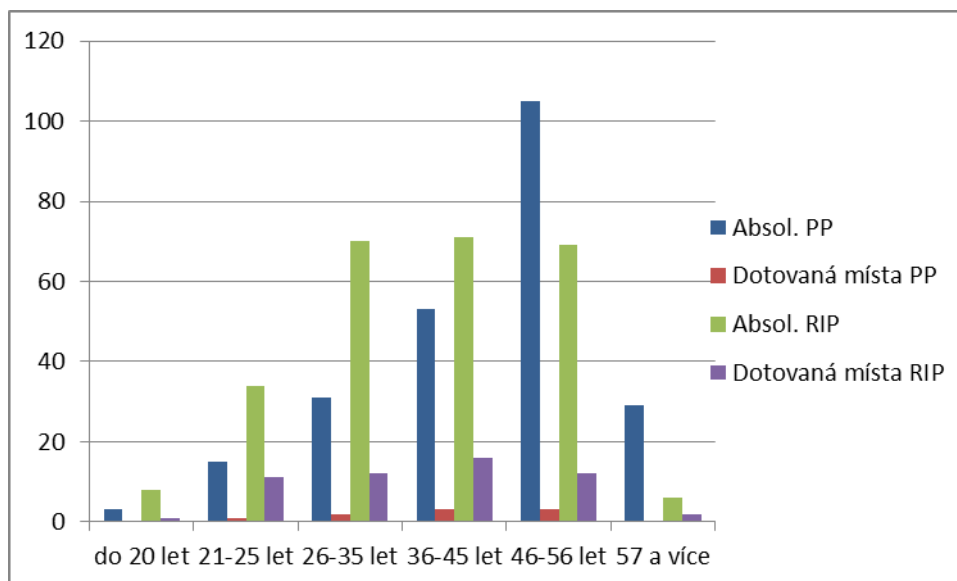
**Tabulka č. 8 Počet umístěných uchazečů o zaměstnání na nově zřízená dotovaná pracovní místa po absolvování poradenských aktivit v rámci regionálního individuálního projektu**

<b>Regionální individuální projekty (RIP)</b>						
<b>Věková škála</b>	<b>Abs. počet</b>	<b>Počet dotovaných míst</b>	<b>%</b>	<b>Nadále v evidenci na ÚP</b>	<b>%</b>	<b>Σ%</b>
do 20 let	8	1	13	7	88	100
21-25 let	34	11	32	23	68	100
26-35 let	70	12	17	58	83	100
36-45 let	71	16	23	55	77	100
46-56 let	69	12	17	57	83	100
57 a více	6	2	33	4	67	100
Σ	258	54	21	204	79	100

Dle tabulky č. 8 bylo 54 UoZ (21%) po absolvování poradenských aktivit v rámci RIP poskytnut příspěvek ke mzdovým nákladům na vyhrazené pracovní místo.



**Graf 3: Porovnání počtu uplatněných uchazečů o zaměstnání na nově zřízených dotovaných pracovních místech po absolvování poradenských programů (PP) a poradenství v rámci regionálních individuálních projektů (RIP)**



## Zhodnocení dílčího cíle č. 2

Poskytnutí příspěvku ke mzdovým nákladům na vyhrazené pracovní místo je vnímáno potenciálními zaměstnavateli jako jeden z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Ve sledovaném období u uchazečů o zaměstnání, kteří absolvovali poradenský program prostřednictvím ÚP ČR byl jen 9 UoZ (3,8%) poskytnut výše uvedený příspěvek. Můžeme se domnívat, že buď tito UoZ nedostatečně informovali potenciální zaměstnavatele o možnosti tohoto příspěvku, anebo tento příspěvek a jeho délka, nebyl dostatečně „motivující“ pro potenciální zaměstnavatele. V rámci RIP byl tento příspěvek poskytnut 54 UoZ (21%). Jedná se o několikanásobně vyšší počet UoZ. Zde se domnívám, že výše a právě délka (12 měsíců) poskytovaného příspěvku je pro potenciální zaměstnavatele výhodnější. Z tohoto důvodu mají i větší motivaci k přijetí uchazeče o zaměstnání přes nutnost vyřídit potřebné formality pro získání finančního příspěvku.

**Dílčí cíl 3: Zjistit, spokojenost uchazečů o zaměstnání s poradenskými aktivitami, jak v absolvovaných poradenských programech, tak v regionálních individuálních projektech, spokojenost s přednášejícími lektory a spokojenost s náplní poradenských programů.**

Dílčí cíl č. 3 jsem si zvolila, abych zjistila spokojenost UoZ s poradenskými aktivitami jak v rámci poradenských programů realizovaných ÚP ČR, tak v rámci RIP. Zejména jak jsou UoZ spokojeni s obsahovou náplní poradenských aktivit, způsobem výkladu látky, odbornou úrovní lektorů, a zdali se domnívají, že jim nově získané informace pomohou k nalezení práce.

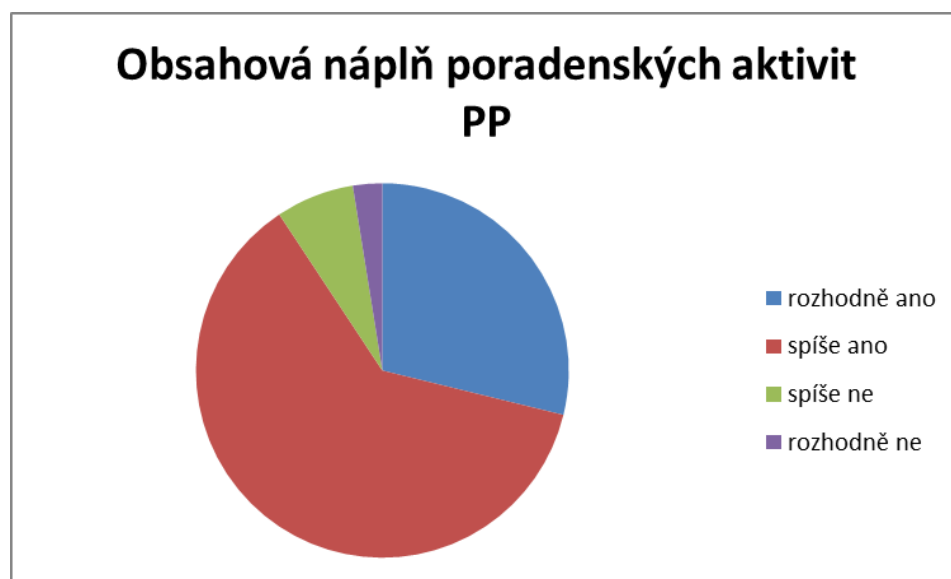
Vycházela jsem z předpokladu, že kvalita poradenských aktivit má přímou souvislost s uplatnitelností uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

Informace jsem zjišťovala dotazníkovou metodou. Dotazník byl sestaven jak pro UoZ absolvující PP, tak pro UoZ absolvující poradenské aktivity v rámci RIP.

**Tabulka č. 9 Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (obsahová náplň a způsob výkladu - PP).**

Hodnocený parametr (PP)	absol. počet	rozhodně ano	%	spíše ano	%	spíše ne	%	rozhodně ne	%	Σ%
Obsahová náplň poradenských aktivit	236	68	29	146	62	16	6,8	6	2,5	100
Způsob výkladu látky	236	157	67	60	25	11	4,7	8	3,4	100

**Graf 4: Obsahová náplň poradenských aktivit v PP**



**Tabulka č. 10 Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (obsahová náplň a způsob výkladu - RIP).**

Hodnocený parametr (RIP)	absol. počet	rozhodně ano	%	spíše ano	%	spíše ne	%	rozhodně ne	%	Σ%
Obsahová náplň poradenských aktivit	258	116	45	108	42	11	4,3	23	8,9	100
Způsob výkladu látky	258	159	62	80	31	13	5	6	2,3	100

Na otázku jak jsou UoZ v rámci PP spokojeni s obsahovou náplní poradenských aktivit se vyjádřili „rozhodně ano“ 68 UoZ (29%), „spíše ano“ 146 UoZ (62%), „spíše ne“ 16 (6,8%) a „rozhodně ne“ 6 UoZ (2,5%).

V rámci RIP se UoZ vyjádřili následovně: „rozhodně ano“ 116 UoZ (45%), „spíše ano“ 108 UoZ (42%), „spíše ne“ 11 UoZ (4,3%) a „rozhodně ne“ 23 UoZ (8,9%).

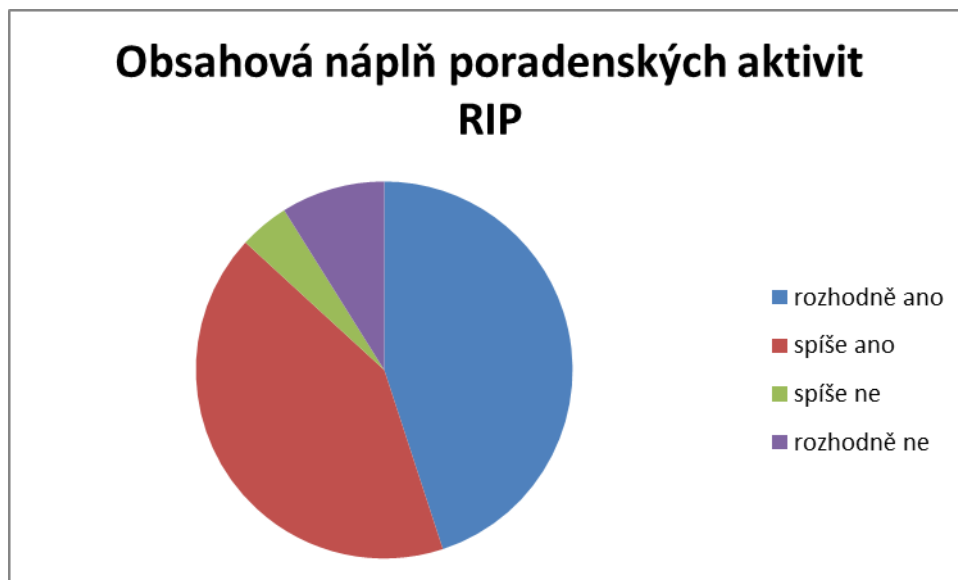
Další otázka byla zaměřena na způsob výkladu látky v rámci poradenských aktivit.

V rámci PP se UoZ vyjádřili takto: „rozhodně ano“ 157 UoZ (67%), „spíše ano“ 60 UoZ (25%), „spíše ne“ 11 UoZ (4,7%) a „rozhodně ne“ 8 UoZ (3,4%).

V RIP se UoZ odpovídali následovně: „rozhodně ano“ 159 UoZ (62%), „spíše ano“ 80 UoZ (31%), „spíše ne“ 13 UoZ (5%) a „rozhodně ne“ 6 UoZ (2,3%).

Zjištěné výsledky jsou u obou oslovených skupin UoZ téměř shodné.

**Graf 5: Obsahová náplň poradenských aktivit v RIP**



**Tabulka č. 11 Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (odborná úroveň lektorů - PP).**

Hodnocený parametr (PP)	absl. počet	velmi dobrá	%	uspokojivá	%	mohla být vyšší	%	nedostatečná	%	Σ%
Odborná úroveň lektorů	236	136	58	71	30	24	10	5	2,1	100

**Tabulka č. 12 Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (odborná úroveň lektorů - RIP).**

Hodnocený parametr (RIP)	absl. počet	velmi dobrá	%	uspokojivá	%	mohla být vyšší	%	nedostatečná	%	Σ%
Odborná úroveň lektorů	258	109	42	110	43	35	14	4	1,6	100

Třetí otázkou tohoto dílčího cíle byla zaměřena na odbornou úroveň lektorů.

V rámci PP se UoZ vyjádřili takto: „velmi dobrá“ 136 UoZ (58%), „uspokojivá“ 71 UoZ (30%), „Mohla být vyšší“ 24 UoZ (10%) a „nedostatečná“ 5 UoZ (2,1%).

V RIP bylo vyjádření UoZ následující: „velmi dobrá“ 109 UoZ (42%), „uspokojivá“ 110 UoZ (43%), „mohla být vyšší“ 35 UoZ (14%) a „nedostatečná“ 4 UoZ (4%).

**Tabulka č. 13 Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (pomohou uchazečům o zaměstnání nově získané informace k nalezení práce- PP).**

Hodnocený parametr (PP)	absl. počet	ano	%	ne	%	nevím	%	Σ%
Pomohou nově získané informace k nalezení práce	258	126	49	30	12	102	40	100

**Tabulka č. 14 Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (pomohou uchazečům o zaměstnání nově získané informace k nalezení práce- RIP).**

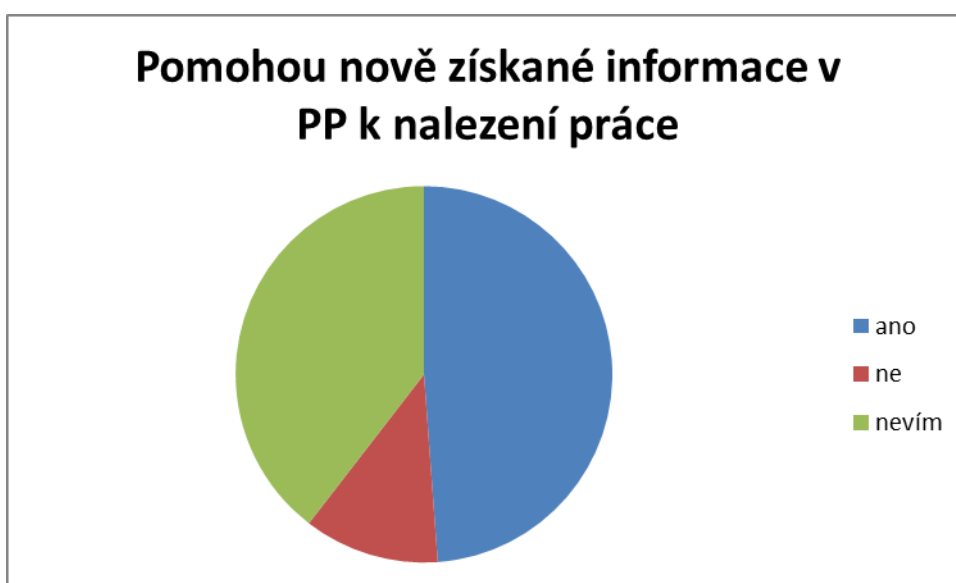
Hodnocený parametr (RIP)	absl. počet	ano	%	ne	%	nevím	%	Σ%
Pomohou nově získané informace k nalezení práce	258	186	72	24	9,3	48	19	100

Poslední otázka dílčího cíle č. 3 se týkala, zdali nově nabyté informace pomohou UoZ k nalezení práce. V rámci PP UoZ odpovídali takto: „ano“ 126 UoZ (49%), „ne“ 30 UoZ (12%) a „nevím“ 102 UoZ (40%).

V rámci RIP odpovídali takto: „ano“ 186 (72%), „ne“ 24 UoZ (9,3%) a „nevím“ 48 (19%).

Ze zjištěných výsledků vyplynulo, že UoZ zařazení v rámci RIP se domnívají, že informace, které se dozvěděli v rámci poradenských aktivit 186 UoZ (72%) jim pomohou při nalezení nového zaměstnání.

**Graf 6: Pomohou získané informace z PP uchazečům o zaměstnání k nalezení práce**



**Graf 7: Pomohou získané informace z RIP uchazečům o zaměstnání k nalezení práce**



### **Zhodnocení dílčího cíle č. 3**

Ze zjištěných údajů lze konstatovat, že s obsahovou náplní poradenských aktivit jsou „rozhodně ano“ 116 (45%) více spokojeni UoZ, kteří jsou zařazeni v RIP. Nelze ale opomenout, že 23 UoZ (8,9%) v rámci RIP se domnívá, že obsahová náplň poradenských aktivit rozhodně neodpovídá jejich představám.

Někteří UoZ, se kterými jsem osobně hovořila, poukazovali na nevhodný způsob výkladu látky. Jedna z UoZ se mi svěřila, že psychologka se skupinou nepracovala, ale jen promítala filmy s psychologickou tematikou, což se většině UoZ nezamlouvalo. Z tohoto důvodu byl pro mne výsledný údaj překvapivý, kde bylo zjištěno, že obě oslovené skupiny UoZ (cca 60%) označilo „rozhodně ano“, a „rozhodně ne“ označili UoZ (2,3%) v rámci RIP a v rámci PP (3,4%) UoZ. Rozhodla jsem se proto, pro porovnání obsahových náplní poradenských aktivit sloučit výsledky (rozhodně ano + spíše ano = ano a spíše ne + rozhodně ne = ne). Spokojenost s obsahovou náplní poradenských aktivit poté vychází 91% ve prospěch poradenských aktivit realizovaných prostřednictvím ÚP ČR oproti 87% poradenských aktivit realizovaných prostřednictvím RIP – viz Tabulka č. 7 a č. 8.

Dalším hodnoceným údajem byl způsob výkladu látky, který byl v obou poradenských aktivitách se liší v oblasti nejvyššího hodnocení o 5% ve prospěch poradenských aktivit realizovaných prostřednictvím ÚP ČR – viz Tabulka č. 7 a č. 8. Následným hodnoceným údajem byla odborná úroveň lektorů.

Ze zjištěných výsledků vyplynulo, že UoZ absolvující PP v rámci ÚP ČR ohodnotili odbornou úroveň lektorů „velmi dobrá“ v počtu 136 UoZ (58%), což může svědčit o odbornějších znalostech. V rámci RIP jen 109 UoZ (42%).

Odborná úroveň lektorů v rámci poradenských programů prostřednictvím ÚP ČR se dle zjištěných výsledků jeví na vyšší úrovni.

Poslední otázkou tohoto dílčího cíle bylo zjistit, zdali nově získané informace pomohou UoZ k nalezení práce. UoZ, kteří absolvovali poradenské aktivity v rámci RIP označili „ano“ v počtu 186 (72%) a uchazeči o zaměstnání, kteří absolvovali poradenské aktivity prostřednictvím ÚP ČR v počtu 126 (49%).

Zjištěné výsledky vyznívají jednoznačně ve prospěch poradenských aktivit prostřednictvím RIP.

**Hlavní cíl: Porovnat úspěšnost nejčastěji realizovaných poradenských programů ÚP ČR s poradenstvím v rámci regionálních individuálních projektů.**

Pro vyhodnocení hlavního cíle jsem z jednotlivých dílčích cílů vybrala následující parametry, viz Tabulka č. 15.

**Tabulka č. 15 Vybrané parametry k vyhodnocení hlavního cíle**

Dílčí cíl č.	Hodnocený parametr	PP	RIP
-	věkové složení UoZ	starší	mladší
1	uplatnění účastníků na trhu práce	36%	36%
2	využívání dotací	3,80%	21%
3	obsahová náplň	91%	87%
3	způsob výkladu	67%	62%
3	odborná úroveň lektorů	58%	42%
3	využitelnost získaných informací	49%	72%

Z vyhodnocených dotazníků, které se týkaly vnímání kvality poradenských programů jednotlivými účastníky (Tabulka č. 15, dílčí cíl č. 3), je patrné, že získané informace pro hledání vhodného zaměstnání více využijí UoZ zařazení do poradenských aktivit přes RIP. Ostatní kvalitativní ukazatele vycházejí ve prospěch poradenských programů realizovaných ÚP ČR.

Dále je zřejmé, že pro dosažení shodného výsledku uplatnitelnosti (Tabulka č. 15, dílčí cíl č. 1) UoZ na trhu práce čerpali UoZ zařazení do poradenských aktivit v rámci RIP více finančních prostředků (viz. Tabulka č. 15, dílčí cíl č. 2).

V neposlední řadě přes skutečnost, že věkové složení UoZ v poradenských programech realizovaných prostřednictvím ÚP ČR bylo starší než v regionálních individuálních projektech je umístitelnost UoZ na trhu práce shodná.

## 5.6. Shrnutí zjištěných výsledků

V rámci své diplomové práce jsem si vymezila 3 dílčí cíle a 1 hlavní cíl, jejichž naplněním jsem chtěla porovnat úspěšnost nejčastěji realizovaných poradenských programů s poradenstvím v rámci regionálních individuálních projektů. Důležité pro mne bylo také získání informací, jak byli UoZ spokojeni s obsahovou náplní poradenských aktivit, způsobem výkladu látky, odbornou úrovní lektorů a zdali nově získané informace jim pomohou k nalezení práce.

Dotazníkové šetření a analýzu dat jsem prováděla v průběhu měsíců července – října 2011. Důvodem ukončení dotazníkového šetření v tomto termínu bylo, kromě nově vyhlášených poradenských programů pro druhé pololetí roku 2011, i zahájení působení rozsáhlých organizačních změn v poskytování služeb Úřadů práce ČR.

Celkem jsem oslovila 236 UoZ, kteří absolvovali 2 nejčastěji realizované poradenské programy prostřednictvím ÚP ČR a 258 UoZ, kteří absolvovali poradenské aktivity ve dvou regionálních individuálních projektech „Příprava +“ a „Změna včas“. Návratnost dotazníků byla 100% a všechny byly použity pro statistické zpracování. Mezi dotazovanými respondenty převládali uchazeči o zaměstnání ve věku od 26 do 56 let.



## ZÁVĚR

V teoretické části byly zpracovány vybrané informace z odborné literatury týkající se státní politiky zaměstnanosti, poradenství realizovaném na ÚP ČR, evropského sociálního fondu a realizovaných regionálních individuálních projektů v rámci Moravskoslezského kraje, zejména na Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek.

Jedná se o uceleně zpracovaný materiál, který může posloužit k seznámení se zkoumanou problematikou, zejména s možnostmi a uplatněním dvou nabízených typů poradenských činností určených uchazečům o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek.

Na první pohled se jevilo, že obě nabízené aktivity byly stejně úspěšné (viz. Tabulka č. 15, dílčí cíl č. 1), ale při bližším zkoumání bylo zjištěno, že pro dosažení stejného výsledku umístitelnosti uchazečů o zaměstnání na trh práce byly v případě regionálních individuálních projektů spotřebovány mnohem větší finanční prostředky (viz. Tabulka č. 15, dílčí cíl č. 2). Poradenské programy realizované prostřednictvím ÚP ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek lze tedy prohlásit za úspěšnější vzhledem ke dvěma faktům:

- k dosažení stejného výsledku čerpaly menší objem finančních prostředků,
- pracovali s věkově starším zastoupením uchazečů o zaměstnání.

Ve prospěch regionálních individuálních projektů z dotazníkového šetření poměrně výrazně vyplývá porovnání využitelnosti získaných informací (viz Tabulka č. 15, dílčí cíl č. 3 – využitelnost získaných informací). Tento výsledek je však spojen s dalšími náklady na organizaci a realizaci poradenských aktivit nad rámec nákladů na práci zaměstnanců Úřadu práce ČR. Ostatní vybrané kvalitativní parametry (viz Tabulka č. 15, dílčí cíl č. 3 - ostatní) vycházejí s menšími rozdíly ve prospěch poradenských programů realizovaných prostřednictvím ÚP ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek.

Je ale důležité poukázat na skutečnost, že vyšší objem čerpaných prostředků pro regionální individuální projekty je z Evropského sociálního fondu, tedy z jiného zdroje, který takto umožní dalším (nad aktivity realizované ÚP ČR) nezaměstnaným občanům návrat na trh práce.

Ze zjištěných výsledků po analýze vyplynulo, že poradenské programy realizované prostřednictvím Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek dosahují srovnatelných výsledků s menší spotřebou finančních a personálních zdrojů. Dle mého názoru by nejefektivnější cestou, jak pomoci nezaměstnaným v návratu na trh práce, bylo navýšení finančních prostředků, poskytovaných jako dotace ke mzdovým nákladům na zřízení nového pracovního místa, a prodloužení doby jejich čerpání. Tedy zajištění stejných podmínek jak pro uchazeče o zaměstnání zařazené do poradenských programů realizovaných prostřednictvím Úřadu práce ČR tak pro uchazeče o zaměstnání zařazené v rámci regionálních individuálních projektů.

Pro objektivnější posouzení úspěšnosti jednotlivých nabízených poradenských aktivit by bylo vhodné provést analýzu většího vzorku uchazečů o zaměstnání nejlépe na více kontaktních místech ÚP ČR v rámci MSK. Dále by jistě bylo zajímavé sledovat dobu setrvání uplatněných uchazečů o zaměstnání v pracovních poměrech po ukončení poskytování mzdových nákladů na zřízení nového pracovního místa.

## SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat*. 1. vyd. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-820-1.

HODÁŇOVÁ, J., MĚCHUROVÁ *Metodická příručka poradce ke zprostředkování*, 1. vyd. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002 – ISBN neuvedeno.

HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*, 1. vyd. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-65-9.

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*, 1. vyd. Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

CHVOJKOVÁ, A., KVĚTOŇ, V. *Finanční prostředky fondů EU v programovém období 2007-2013*, 1. vyd. IREAS Praha, Institut pro strukturální politiku, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86684-43-7.

FREIBERGEROVÁ, Z., *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*, 1. vyd. Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2005. ISBN 80-86728-25-0.

LAUNIKARI, M., PUUKARI *Multikulturní poradenství*, 1. vyd. Dům zahraničních služeb MŠMT, 2009. ISBN 978-80-87335-07-9.

KLUGEROVÁ, J., ŠIFFEROVÁ, VACÍNOVÁ, *Jak vypracovat bakalářskou, diplomovou, rigorózní a disertační práci*, 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-61-7.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC *Lidské zdroje na trhu práce*, 1. vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KUCHARŮ, P. *Trh práce-sociologická analýza*, 1. vyd. Univerzita Karlova v Praze, 2007. ISBN 978-80-1383-3.

- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. rozšířené vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-901424-9-4.
- NILSSON, P., AKERBLOM *Kariérové poradenství*, 2. vyd. P.F.art, 2003. ISBN 80-238-8363-1.
- PALÁN, Z., LANGER *Základy andragogiky*, 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PAVLÁK, M. *Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti lidských zdrojů*, 1. vyd. Praha : ASPI, 2005. ISBN 8073571390.
- PASCAL, A., *Boj proti sociálnímu vyloučení*, 1. vyd. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999. ISBN 80-85529-62-9.
- PEKTOROVÁ, L. *Nezaměstnanost v regionu Frýdek-Místek a postoje uchazečů o zaměstnání*, Praha : UJAK. 2010. Bakalářská práce.
- POPELKOVÁ, J., *Výchovný poradce*, 1. vyd. Národní vzdělávací fond, 2006. ISBN 80-86728-31-5.
- POTŮČEK, M., *Sociální politika*, 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X.
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- VENDEL, Š., *Kariévní poradenství*, 1. vyd. Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.
- VERGEINEROVÁ, E., BEBÁROVÁ, LINHART, HAVLÍK *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*, 1. vyd. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001. ISBN 80-85529-95-5.
- VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*, 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VYHNÁNKOVÁ, K., *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*, 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.

*Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*

*O portálu* [online]. [cit. 2011-02-13]. Dostupné na WWW:  
<<http://ec.europa.eu/ploteus/about.jsp?language=cs>>.

*Služba EURES v České republice* [online]. 2009, [cit. 2011-02-13]. Dostupné na WWW.<[http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)>.

*Základní informace o esf* [online]. 2008, [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW.  
<<http://www.msmt.cz/strukturarni-fondy/zakladni-informace-o-esf>>.

*Operační programy 2007 – 2013* [online]. 2008, [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW.  
< <http://www.esfcr.cz/07-13>>.

*Operační program lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2008, [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW. <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.

*Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2011-02-19]. Dostupné na <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>>.

*Desatero příruček OP LZZ* [online]. 2008, [cit. 2011-02-19]. Dostupné na  
<<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/desatero-op-lzz>>.

*MPSV* [online]. 2010, [cit. 2011-02-19]. Dostupné na WWW.  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot\\_info/esf/programove\\_obdobi\\_2007 -  
\\_2013/realizovane\\_projekty](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/realizovane_projekty)>.

## SEZNAM POUŽITÉ ZAHRANIČNÍ LITERATURY A PRAMENŮ

OLÁH, M., SCHAVEL *Úvod do štúdia a dejín sociálnej práce*, 1. vyd. Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2008. ISBN 80-969449-6-7.

SCHAVEL, M., OLÁH *Sociálne poradenstvo a komunikácia*, 1. vyd. Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2008. ISBN 80-8068-487-1.

MARTINCOVÁ, M., *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*, 2. přepracované a doplněné vydání Bratislava: IURA Edition, 2005. ISBN 80-8078-038-2.

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

OBRÁZEK č. 1: Interakce mezi subjekty

OBRÁZEK č. 2: Složky osobní image

## Seznam tabulek

- TABULKA 1: Celkový počet evidovaných UoZ k 30. 06. 2011
- TABULKA 2: Celkový počet evidovaných UoZ k 30. 06. 2011 nad 5 měsíců evidence
- TABULKA 3: Věkové složení uchazečů o zaměstnání ve vybraných poradenských programech
- TABULKA 4: Věkové složení uchazečů o zaměstnání ve vybraných regionálních individuálních projektech (RIP)
- TABULKA 5: Počet uplatněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce po absolvování poradenských programů
- TABULKA 6: Počet uplatněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce po absolvování poradenských aktivit v rámci regionálního individuálního projektu
- TABULKA 7: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání na nově zřízená dotovaná pracovní místa po absolvování poradenských programů
- TABULKA 8: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání na nově zřízená dotovaná pracovní místa po absolvování poradenských aktivit v rámci regionálního individuálního projektu
- TABULKA 9: Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (obsahová náplň a způsob výkladu-PP)
- TABULKA 10: Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (obsahová náplň a způsob výkladu-RIP)
- TABULKA 11: Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (odborná úroveň lektorů-PP)
- TABULKA 12: Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (odborná úroveň lektorů-RIP)
- TABULKA 13: Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (pomohou uchazečům o zaměstnání nově získané informace k nalezení práce-PP)
- TABULKA 14: Vyhodnocení spokojenosti uchazečů o zaměstnání s jednotlivými zkoumanými parametry (pomohou uchazečům o zaměstnání nově získané informace k nalezení práce-RIP)
- TABULKA 15: Vybrané parametry k vyhodnocení hlavního cíle

## Seznam grafů

- GRAF 1: Porovnání věkového složení uchazečů o zaměstnání v poradenských programech (PP) a regionálních individuálních projektech (RIP)
- GRAF 2: Porovnání počtu uplatněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce s počty zařazených účastníků v poradenských programech (PP) a regionálních individuálních projektech (RIP)
- GRAF 3: Porovnání počtu uplatněných uchazečů o zaměstnání na nově zřízených dotovaných pracovních místech po absolvování poradenských programů (PP) a poradenství v rámci regionálních individuálních projektů (RIP)
- GRAF 4: Obsahová náplň poradenských aktivit v PP
- GRAF 5: Obsahová náplň poradenských aktivit v RIP
- GRAF 6: Pomohou získané informace z PP uchazečům o zaměstnání k nalezení práce
- GRAF 7: Pomohou získané informace z RIP uchazečům o zaměstnání k nalezení práce

## SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK.....	I
PŘÍLOHA B – DOTAZNÍK.....	IV



# PŘÍLOHY

## Příloha A – Dotazník pro uchazeče o zaměstnání zařazených v poradenských programech ÚP

**Název poradenského programu:**

**Termín konání:**

**Datum vyplnění:**

### Dotazník pro uchazeče o zaměstnání zařazených v poradenských programech ÚP

1. Obsahová náplň poradenského programu splnila má očekávání:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte, co jste v náplni kurzu postrádal (a) nebo naopak, co si myslíte, že bylo v programu zbytečné:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. Způsob výkladu látky (tzn. tempo výkladu, úroveň vysvětlování problémů, možnost dotazů, konzultace, diskuse, apod.) považuji za vhodný:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte z jakého důvodu:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Poměr teoretické výuky a praktických cvičení považuji za vhodný:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte váš názor:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. Odborná úroveň lektorů podle mého názoru v průměru:

- a) byla velmi dobrá
- b) byla uspokojivá
- c) mohla být vyšší
- d) byla nedostatečná

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte proč:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Byl/a jste spokojena s dodržováním rozvrhu hodin včetně dostatečné doby na přestávky:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte proč:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. Vaše další připomínky a náměty:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Děkujeme za zpracování.

**Příloha B – Dotazník pro uchazeče o zaměstnání zařazených v regionálních  
individuálních projektech**

**Název projektu:** .....

**Dotazník pro uchazeče o zaměstnání zařazených  
v regionálních individuálních projektech**

1. Věk účastníka (*prosím zakroužkujte*)

- a) do 20 let
- b) 21-25 let
- c) 26- 35 let
- d) 36-45 let
- e) 46- 56 let
- f) 57 a více

2. Pohlaví

- a) žena
- b) muž

3. Doba evidence na úřadu práce

- a) do 5 měsíců
- c) 6-12 měsíců
- d) 13-24 měsíců
- e) nad 24 měsíců

4. Obsahová náplň poradenských aktivit v projektu splnila Vaše očekávání:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte, co jste v náplni poradenských aktivit  
postrádal (a) nebo naopak, co si myslíte, že bylo v poradenských aktivitách zbytečné:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Způsob výkladu látky (tzn. tempo výkladu, úroveň vysvětlování problémů, možnost dotazů, konzultace, diskuse, apod.) považujete za vhodný:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte z jakého důvodu:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. Odborná úroveň lektorů podle Vašeho názoru v průměru:

- a) byla velmi dobrá
- b) byla uspokojivá
- c) mohla být vyšší
- d) byla nedostatečná

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte proč:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. Byl (a) jste spokojena s délkou poradenských aktivit:

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

V případě odpovědi c) nebo d) uveďte proč:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

8. Poskytuje projekt jiné služby, aktivity, než úřad práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nemohu posoudit

9. Po jaké dlouhé době zařazení v projektu Vám byla nabídnuta rekvalifikace?

- a) po 2 měsících zařazení v projektu
- b) po 3 měsících zařazení v projektu
- c) po 4 měsících zařazení v projektu
- d) po 5 a více měsících zařazení v projektu
- e) nebyla mi nabídnuta žádná rekvalifikace

10. Pomohou Vám nově získané informace, znalosti, dovednosti předaných lektory v rámci poradenských aktivit v projektu k nalezení práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

11. Pomůže Vám absolvovaná rekvalifikace k nalezení práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

d) potřeboval (a) bych ještě další rekvalifikace, abych se mohl(a) uplatnit na trhu práce

Děkujeme za zpracování.

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Bc. Libuše Pektorová

**Obor:** Andragogika

**Forma studia:** kombinovaná

**Název práce:** Poradenské programy realizované na Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Frýdek-Místek směřující k uplatnění nezaměstnaných na trhu práce.

**Rok:** 2012

**Počet stran textu bez příloh:** 74

**Celkový počet stran příloh:** 6

**Počet titulů české literatury a pramenů:** 25

**Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:** 3

**Počet internetových zdrojů:** 8

**Vedoucí práce:** Mgr. Soňa Kociánová