

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**

**Pedagogická fakulta**

**Ústav speciálněpedagogických studií**



**JOB CLUB**

**skupinová forma poradenství jako součást  
podporovaného zaměstnávání**

**Diplomová práce**

Bc. Jolana Palinková

Studijní obor: Speciální pedagogika - Andragogika

Vedoucí práce: doc. Mgr. et. PaedDr. Jan Michalík, Ph.D.

Olomouc 2013

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen pramenů a informačních zdrojů uvedených v seznamu literatury.

Olomouc, 10. 4. 2013

---

## **Poděkování**

Děkuji především doc. Mgr. et. PaedDr. Janu Michalíkovi, Ph.D. za podporu, odborné vedení a věcné připomínky při zpracování diplomové práce.

Děkuji také kolegům z Úřadu práce ČR a pracovníkům občanského sdružení SPOLU Olomouc za spolupráci při zpracování praktické části závěrečné práce.

## **OBSAH**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>8</b>
<b>1 PROBLEMATIKA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....</b>	<b>8</b>
1.1 Vymezení dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	9
1.1.1 Definice osoby se zdravotním postižením .....	11
1.2 Nástroje a opatření k zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	12
1.3 Podmínky zaměstnavatelů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	13
<b>2 PORADENSKÉ SLUŽBY ÚŘADU PRÁCE ČR.....</b>	<b>16</b>
2.1 Speciální poradenství .....	17
2.1.1 Poradenství pro zprostředkování zaměstnání .....	18
2.1.2 Psychologické služby .....	18
2.1.3 Poradenství pro volbu a změnu povolání .....	19
2.1.4 Skupinové poradenské Job cluby .....	20
2.1.4.1 Job club – interní, externí .....	21
<b>3 JOB CLUB ÚŘADU PRÁCE ČR .....</b>	<b>23</b>
3.1 Vznik Job clubů ve službách zaměstnanosti .....	23
3.2 Typy Job clubů .....	24
3.3 Výběr cílové skupiny klientů .....	25
3.4 Průběh Job klubu .....	26
3.4.1 Materiálně technické vybavení .....	26
3.4.2 Obsah poradenského programu Job club .....	27
<b>4 PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ .....</b>	<b>30</b>
4.1 Vymezení podporovaného zaměstnávání .....	30
4.2 Uživatel služby podporovaného zaměstnávání .....	32
4.3 Poskytovatelé služeb podporovaného zaměstnávání .....	32
4.4 Proces podporovaného zaměstnávání .....	33

4.4.1 Skupinová setkání – Job club.....	34
4.4.2 Individuální konzultace .....	35
4.4.3 Poradenský program.....	35
4.5 Úřad práce ČR v procesu podporovaného zaměstnávání.....	36
4.5.1 Podporované zaměstnávání formou pracovní rehabilitace .....	36
4.5.2 Podporované zaměstnávání formou poradenské činnosti .....	38
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>42</b>
<b>5 TÉMA A OBECNÝ CÍL VÝZKUMU .....</b>	<b>42</b>
5.1 Volba vzorku a místa výzkumu .....	43
5.2 Technika výzkumu.....	43
5.3 Stanovení hypotézy.....	43
<b>6 JOB CLUB o.s. SPOLU OLOMOUC VE SPOLUPRÁCI S KRAJSKOU POBOČKOU ÚP ČR V OLOMOUCI .....</b>	<b>45</b>
6.1 Výběr cílové skupiny klientů a uzavření dohod.....	45
6.2 Témata Job klubu .....	46
6.3 Analýza spokojenosti účastníků Job klubu.....	50
6.4 Analýza spokojenosti absolventů Job klubu.....	63
6.5 Potvrzení hypotézy.....	76
6.6 Návrhy změn v programu Job club.....	77
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>79</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA .....</b>	<b>81</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>84</b>
<b>ANOTACE .....</b>	<b>97</b>

## ÚVOD

Vysoká nezaměstnanost osob se zdravotním postižením dává řadě společností a institucí příležitost, v některých případech i povinnost, vytvářet programy k lepší orientaci a následné uplatnitelnosti těchto osob na trhu práce. Organizace zaměřující se na podporu a integraci lidí se zdravotním hendikepem poskytují různé formy individuálního i skupinového poradenství.

Tato práce se zaměřuje výhradně na skupinovou formu poradenských aktivit – **Job club**. Jejím cílem je poskytnout základní přehled o stavu podpory osob se zdravotním postižením ve službách zaměstnanosti a podrobný popis realizace prostřednictvím sociální služby.

S ohledem na složitou situaci osob se zdravotním postižením vymezuje práce hned v první kapitole problematiku jejich zaměstnávání v legislativním kontextu.

Následuje představení poradenských služeb realizovaných na pracovištích Úřadu práce České republiky, zařazení Job clubu v systému speciálního poradenství a popis dvou různých forem jeho realizace – interní a externí.

Postavení interního Job clubu Úřadu práce České republiky a jeho jednotlivé fáze jsou popsány ve třetí kapitole. Cílem popisu bude sjednotit různorodost témat volených jednotlivými poradci.

Čtvrtá kapitola popisuje externí formu realizace Job clubu pro osoby se zdravotním postižením prostřednictvím služby podporované zaměstnávání, nejčastější formu podpory osobám se zdravotním postižením v oblasti pracovního uplatnění. Stručný přehled základních procesů služby je podkladem pro orientaci v terminologii užívané v praktické části diplomové práce.

Cílem praktické části diplomové práce je popis externí spolupráce Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci a občanského sdružení SPOLU Olomouc při realizaci podporovaného zaměstnávání.

V daných částech práce jsou popsána jednotlivá témata skupinových setkání účastníků podporovaného zaměstnávání. Sledován je účel používaných metod, technik a postupů v práci s osobami se zdravotním postižením.

Zařazen je i průzkum spokojenosti uživatelů služby vztahující se k celkové efektivitě skupinových setkání. Formou dotazníkového šetření jsou zpracovány názory účastníků této formy podpory zaměstnanosti (stávajících i minulých). Sledována je spokojenost účastníků,

jejich názory, postoje a hodnotící soudy, které poskytnou vyhodnocení více či méně vyhledávaných témat a metod práce.

V rámci diskuse je tak přijímána či vyvracena hypotéza o efektivitě homogenních Job clubů složených výhradně z osob se zdravotním postižením.

Na základě zjištěných a zpracovaných údajů tak je možno poskytnout zpětnou vazbu poradcům/konzultantům obou organizací. Věříme, že na základě výsledků uvedených v diplomové práci je možno přistoupit k evaluaci a případným korekcím programu Job club. A tím jistým dílem přispět ke zlepšení podmínek zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

# I TEORETICKÁ ČÁST

## 1 PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Práce zaujímá v životě člověka významnou roli. Práci uspokojují lidé své základní psychické, ekonomické i sociální potřeby. Nejde jen o vytvoření role dospělého člověka, ale především o podporu své osobní identity, uplatnění vlastních schopností a dovedností, které od dětství sledujeme, rozvíjíme a uplatňujeme pro blaho své i lidí v naší blízkosti.

Stejně tak i společnost vnímá práci jako část vrcholu žebříčku hodnot. Zaměstnání souvisí s vnímáním společenského postavení a ekonomické nezávislosti. Naopak nezaměstnanost bývá vymezena jen negativními atributy. Ztráta zaměstnání značí pokles respektu společnosti, hrozbu závislosti na sociálních výhodách a celkovou izolaci od společenského života. Nezaměstnanost je považována ve všech kulturách za tíživou situaci, a to i při rozvinutém sociálním státu umožňující přežití bez příjmů ze zaměstnání.<sup>1</sup>

Přestože je práce základním lidským právem vyplývajícím z Ústavy ČR<sup>2</sup>, ve společnosti nemají všichni lidé rovnocennou šanci v hledání vhodného pracovního uplatnění. Zdravotně postižení lidé představují skupinu osob se zvýšeným rizikem nenalezení vhodného pracovního místa nebo jeho získání a následné ztráty. Jejich zdravotní stav je mnohdy předurčuje pro dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnanost.

Osoby se zdravotním postižením ovlivňuje při hledání práce nejen dosažení zdravé psychické a přiměřené ekonomické soběstačnosti, jako je tomu u většiny populace. Zdravotně postižený člověk očekává zisk nových sociálních kontaktů, rozšíření okruhu známých, zlepšení každodenních dovedností (orientace, komunikace, manipulace s věcmi). Pracovním uplatněním pociťuje ve větší míře pocit sebeúcty a sebevědomí, znovunalezení smyslu života a pocitu lidské důstojnosti.

Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají lidé se zdravotním postižením v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha 1994, str. 56.

<sup>2</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 168/1998 Sb., *Listina základních práv a svobod*

<sup>3</sup> Buchtová, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing a.s., Praha 2002, str. 113.



Dlouhodobá nezaměstnanost se zvyšuje během krizí a v době významných změn, kterými Evropa v posledním desetiletí prochází. Svou úlohu na dalším poklesu pracovních příležitostí pro osoby s postižením nesou i legislativní úpravy v oblasti zaměstnanosti tj. zrušení chráněných pracovních dílen nebo možnost přivýdělků všech uchazečů o zaměstnání v průběhu evidence na úřadu práce.

V českém právním systému upravuje podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce poměrně ucelená řada právních předpisů. Jsou to:

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti,
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- Zákon č. 198/2006 Sb., antidiskriminační zákon.

### **1.1 Vymezení dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti) je ve své podstatě zaměřen na vztah státu a zaměstnavatele. Vzhledem k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením:<sup>4</sup>

- definuje fyzické osoby se zdravotním postižením, jimž se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce,
- upravuje povinnosti zaměstnavatele při vytváření pracovních příležitostí pro tyto osoby,
- formuluje sankce vůči zaměstnavatelům při nedodržení podmínek při zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- vymezuje pravidla alternativních způsobů naplňování podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- vytyčuje kritéria, za kterých je jedinec zařazován do skupiny občanů se zdravotním znevýhodněním,

---

<sup>4</sup> Krejčířová, O., et al. Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, RYTMUS, Praha 2005, str. 7.

- stanovuje závazky státu vůči zaměstnavateli, pokud takové pracovní příležitosti vytváří a pracovní uplatnění osob se změněnou pracovní schopností umožňuje.

Výkon státní správy dle zákona o zaměstnanosti provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky a jeho krajské pobočky a kontaktní pracoviště (dále jen úřad práce). Úřad práce poskytuje širokou škálu služeb, všechny jsou poskytovány bezplatně. Vlivem změn v organizaci bývalých 77 úřadů práce v dubnu roku 2011 a vznikem centrálního úřadu (Úřadu práce České republiky se sídlem v Praze) dochází k převzetí a nabídce dalších služeb, jejichž charakter už nevychází jen z pomoci v nezaměstnanosti, ale nově také z pomoci a podpory v oblasti sociální, především finanční. Přesto většina služeb i nadále vymezuje důležité pojmy z oblasti zaměstnanosti a podporuje osoby v nezaměstnanosti.

Základní služby úřadu práce dle Zákona o zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením.

- Provádí zprostředkování zaměstnání, spolupracuje s agenturami práce
- Poskytuje osobám se zdravotním postižením zvýšenou péči na trhu práce, vede jejich evidenci
- Spolupracuje se zaměstnavateli, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává informace od zaměstnavatelů, o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti, vede evidenci volných pracovních míst
- Zabezpečuje a podporuje projekty usilující o začlenění znevýhodněných osob na trhu práce v rámci ESF
- Poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti
- Vymezuje pojem „rovné zacházení“ a „zákaz diskriminace“ při uplatňování práva na zaměstnání / přímá a nepřímá diskriminace
- Posuzuje a vyplácí dávky pro osoby se zdravotním postižením
- Poskytuje několik forem poradenství (podrobnostmi o poradenských službách úřadu práce se zabývá druhá kapitola)

### 1.1.1. Definice osoby se zdravotním postižením

Zákon o zaměstnanosti zaručuje osobám se zdravotním postižením zvýšenou ochranu na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou<sup>5</sup>:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni neboli osoby s těžším zdravotním postižením (dříve osoby plně invalidní<sup>6</sup>),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni (dříve osoby částečně invalidní),
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Úřad práce sleduje pravidelně (měsíčně a čtvrtletně) počty znevýhodněných uchazečů o zaměstnání. Dle čtvrtletní statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí bylo k 31. 12. 2012 v evidenci úřadu práce 62.038 osob se zdravotním postižením. Podíl těchto uchazečů o zaměstnání z celkového počtu nezaměstnaných činil 11,4%.<sup>7</sup> Podle nově platných i tzv. dobíhajících kategorií invalidity je to konkrétně:<sup>8</sup>

- 35.313 osob invalidních v I.stupni
- 16.988 osob invalidních ve II. stupni
- 444 osob invalidních ve III. stupni
- 6.563 osob zdravotně znevýhodněných
- 2.697 osob částečně invalidních
- 33 plně invalidních

Při poskytování služeb úřadem práce je dle §33 zákona o zaměstnanosti věnována z celkového počtu nezaměstnaných zvýšená péče těmto osobám:

- osoby do 20 let věku (4,4%),
- těhotné, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu (0,45%),
- osoby pečující o dítě do 15 let věku (7,9%),
- osoby starší 50 let (26,5%),
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc - společensky nepřizpůsobivé, žijící v mimořádně obtížných poměrech, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo

<sup>5</sup> Ust. § 67 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>6</sup> Novelizováno Zákonem č. 306/2008 sb., znění účinné od 1. 1. 2010.

<sup>7</sup> Situace na trhu práce. Integrovaný portál MPSV[online]. © 2002-2012 OK systém s.r.o. [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace).

<sup>8</sup> Statistiky nezaměstnanosti, Integrovaný portál MPSV[online]. © 2002-2012 OK systém s.r.o. [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

propuštění z výkonu ochranného opatření a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí (0,55%),

- fyzickým osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců a považují se tímto za dlouhodobě nezaměstnané (57,12).

Poslední skupinu osob a její zastoupení v celkové nezaměstnanosti posuzujeme s ohledem na skutečnost, že do ní spadají výrazné počty osob ze skupin předchozích.

## 1.2 Nástroje a opatření k zaměstnávání osob se zdravotním postižením

K řešení problematiky zaměstnávání jedinců znevýhodněných na trhu práce aplikuje státní politika zaměstnanosti nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Efektivní, hospodárné a účelné využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky a další spolupracující subjekty.

K **nástrojům** aktivní politiky zaměstnanosti týkajících se jedinců znevýhodněných na trhu práce (včetně zdravotně postižených osob) dle zákona o zaměstnanosti patří:

- a) **rekvalifikace** (§108) – na základě žádosti uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání nebo zaměstnavatele pro rekvalifikaci svých zaměstnanců může úřad práce hradit náklady na rekvalifikaci a náklady s ní spojené (kursové, cestovné, stravné, ubytovné); rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření, prohloubení, udržování či obnova kvalifikace stávající,
- b) **investiční pobídky** (§111) – hmotná podpora zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců,
- c) **veřejně prospěšné práce** (§112) – příspěvek na mzdové náklady pro zaměstnance, kteří dočasně pracují ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí,
- d) **společensky účelná pracovní místa** (§113) – příspěvek zaměstnavateli na zřízení nebo vyhrazení a obsazení pracovních míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem; jsou to i taková místa, která zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem samostatné výdělečné činnosti sám pro sebe,
- e) **příspěvek na zapracování** (§116) – příspěvek zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru a zaučuje uchazeče o zaměstnání znevýhodněné na trhu práce,

- f) **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** (§117) – příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

K **opatřením** aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- a) **poradenství** (§ 105) pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu povolání, volbu rekvalifikace, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a poradenství při volbě vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením prostřednictvím:
- **příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením** (§78) pro zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,
  - **pracovní rehabilitace** (§69), kterou zabezpečuje úřad práce ve spolupráci s pracovněrehabilitačním zařízením s cílem získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením,
  - **podpora zřizování chráněných pracovních míst** (§75) a možnost vyplacení příspěvku na zřízení a provoz pracovního místa vytvořeného pro osobu se zdravotním postižením,
- c) **cílené programy k řešení zaměstnanosti** (§120) - program na zvýšení možností a podpora obnovy technického zhodnocení hmotného investičního majetku, která slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením.

Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou financovány z prostředků státního rozpočtu a také regionálních a národních projektů v rámci Evropských strukturálních fondů. Přehled o vynaložené podpoře osob prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti poskytuje tabulka v příloze č. 1.

### **1.3 Podmínky zaměstnavatelů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zákon o zaměstnanosti charakterizuje podmínky spolupráce úřadu práce a zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### **Zaměstnavatelé jsou oprávněni od úřadu práce požadovat (§79):**

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

### **Zaměstnavatelé jsou povinni (§80):**

- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem možnost zaměstnávání osoby se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé s více než 25-ti zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši tzv. **povinného podílu** (§ 81 – 84) z celkového počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4%. Povinnost zaměstnavatele lze plnit několika způsoby:

- a) zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením nebo zadáváním zakázek či odebíráním výrobků nebo služeb od těchto zaměstnavatelů nebo osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými,
- c) odvodem do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy za každého zaměstnance, kterého by měl zaměstnavatel zaměstnat (neplatí pro státní organizace),
- d) vzájemnou kombinací způsobů a) až c).

K zajištění informovanosti veřejnosti o všech výše zmíněných službách a prostředcích státní správy je zapotřebí kvalitní síť poradců, ať už ve službách státních, soukromých,

církevních či jiných. Bez včasné intervence formou dobré rady ztrácí služby zaměstnanosti značně na efektivitě.

## 2 PORADENSKÉ SLUŽBY ÚŘADU PRÁCE ČR

Trh práce je velmi dynamický, reaguje na technologický vývoj a ekonomickou situaci státu. Vznikem nových technologií se postupně začaly zvyšovat nároky na znalosti a dovednosti a jejich průběžné obnovování a udržování. Některá povolání zásadně mění svůj charakter, řada nových vzniká. Spousta lidí si již dávno nevystačí celý život se svým původním vzděláním. Pro osoby se zdravotním postižením je tato situace mnohdy o to náročnější, že potřebují při plánování profesní dráhy vyhledat odbornou pomoc. Jednou z institucí, která poskytuje ucelený systém poradenských služeb pro volbu a změnu povolání a zaměstnání, je úřad práce.

Poradenství v oblasti zaměstnanosti je historicky poměrně mladé, neboť bylo budováno až po roce 1990. Je geograficky dobře zakotvené a centrálně podporované Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřadem práce. Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, že úřad práce má poskytovat pomoc a podporu ve vztahu jedince k trhu práce a plnit funkci prevence nezaměstnanosti. Úřad práce zpracovává koncepce vývoje zaměstnanosti, provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a volby povolání<sup>9</sup> (§ 8 zákona o zaměstnanosti).

Poradenství pro fyzické osoby (dle zákona o zaměstnanosti) se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.<sup>10</sup>

### **K základním druhům poradenství na úřadu práce patří:**

- poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání,
- poradenství pro volbu povolání,
- poradenství pro volbu rekvalifikace,
- poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením,
- poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- poradenství o možnostech zaměstnávání v zemích EU – EURES poradenství.

<sup>9</sup> Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice, NVF, o.p.s., MPSV ČR, Praha 2005, str. 20.

<sup>10</sup> ust. § 15 Zákona č. 435/2004 Sb. „o zaměstnanosti.“



### **Mezi základní formy poradenství řadíme:**

- individuální poradenství
- skupinové poradenství
- posuzování osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou
- poradenské programy zaměřené na techniky vyhledávání zaměstnání.

Každý uchazeč či zájemce o zaměstnání může využít jakéhokoli druhu a formy poradenských služeb úřadu práce. Některé poradenské aktivity pak bývají upraveny dle specifických potřeb osob znevýhodněných na trhu práce (dle §33 zákona o zaměstnanosti). V tomto případě pak mluvíme o speciálním poradenství.

### **2.1 Speciální poradenství**

Za speciální poradenství ve službách zaměstnanosti je považována poradenská činnost, která se svým charakterem a způsobem poskytování liší od poradenství základního. Základním poradenstvím nazýváme především zprostředkování vhodné práce či výběr vhodné rekvalifikace. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání dochází pravidelně na úřad práce, kde navštěvuje svého poradce – zprostředkovatele. Klient více méně samostatně pracuje na plánování a realizaci svých plánů. S poradcem plnění těchto plánů a cílů pouze konzultuje. Pravidelné návštěvy úřadu práce jsou povinné.

Speciální poradenství se doporučuje především klientům, kteří potřebují větší míru podpory, ať už z důvodu věku, zdravotního postižení, sociálního znevýhodnění nebo jiných. Návštěvy u poradců – zprostředkovatelů ve frekvenci 1 x za 3 měsíce mnohdy nestačí (tendence vývoje míry nezaměstnanosti vede k ještě delším prodlevám). Po poměrně intenzivním prvotním kontaktu při řešení podpory v nezaměstnanosti je klient v podstatě ponechán k dalšímu samostatnému řešení své nezaměstnanosti. Speciální poradenství je nabízeno individuálně, ale i při skupinových prezentacích.

### **Nejčastější formou speciálního poradenství pro osoby se zdravotním postižením jsou:**

- speciální poradenství pro zprostředkování zaměstnání,
- psychologické služby,
- poradenství pro volbu a změnu povolání,
- skupinové poradenské Job cluby.

### 2.1.1 Poradenství pro zprostředkování zaměstnání

Na většině pracovišť úřadu práce navštěvují zdravotně postižení občané **speciálního poradce – zprostředkovatele**. Speciálního v tom smyslu, že se věnuje výhradně osobám se zdravotním postižením. Jeho pracoviště se nachází v prostorách přístupných lidem s různými problémy v oblasti mobility či orientace, zpravidla v přízemí, nedaleko vchodu do budovy. Speciálního také z důvodu, že shromažďuje informace o projektech určených osobám se zdravotním postižením (veřejných, státních a soukromých firem, neziskových organizací, občanských sdružení ad.) a úzce spolupracuje se zaměstnavateli zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Především ale proto, že se jedná o pracovníky s dlouholetou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání, kteří jsou k činnosti speciálního poradce vybíráni na základě zhodnocení jejich kladného přístupu k lidem s postižením, míry empatie, případně profesní odbornosti v oblasti speciální pedagogiky, sociální pedagogiky, sociálních prací atp. V ojedinělých případech bývá speciální poradce – zprostředkovatel sám osobou se zdravotním postižením nebo znevýhodněním.

### 2.1.2 Psychologické služby

V České republice existuje prokazatelná společenská poptávka a potřeba **psychologického poradenství** jako samostatné odborné služby pro klienty, kteří se vyrovnávají se ztrátou zaměstnání nebo změnou povolání. Objektivní posouzení osobnostních předpokladů klientů pro navrhovanou rekvalifikaci, podnikatelskou činnost apod. může zvýšit efektivnost a účelnost vynakládání finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Zjišťování psychické způsobilosti klientů k výkonu určitých povolání zkvalitňuje proces zprostředkování práce.<sup>11</sup>

Poradenství psychologické respektive profesně-psychologické je poskytováno odborníkem v oblasti psychologie. Na psychologa úřadu práce se obracejí většinou uchazeči či zájemci o zaměstnání, u kterých nebylo nalezeno optimální řešení problému základní poradensko-informační činností speciálního poradce-zprostředkovatele. Klientela psychologa je náročnější po stránce psychické, sociální i zdravotní.

Psychologické poradenství je využíváno pro řešení specifických osobnostních, sociálních a zdravotních problémů klientů, kteří mají problém s uplatněním na trhu práce.

---

<sup>11</sup> Tomandl, A., Zkušenosti s organizováním klubů práce Úřadem práce v Prostějově a pokus o vyhodnocení jejich efektivity, Prostějov 1995.

Ucelený systém práce s těmito klienty se nazývá bilanční diagnostika. Jedná se o poradenský proces, který za pomoci komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciálu člověka při nalézání jeho vhodné profesní orientace a uplatnění. Cílem je usnadnit klientovi orientaci v jeho silných a slabých stránkách a směrech profesní dráhy a otevřít možnosti k nalezení optimální studijní cesty či pracovní příležitosti. Kromě kvalifikace, schopností a zájmů klienta jsou zohledňovány i jeho potřeby, cíle, osobní zázemí a zdravotní stav.<sup>12</sup>

### **2.1.3 Poradenství pro volbu a změnu povolání**

Poradenství k výběru vhodné profese a vzdělávací cesty k této profesi na úřadu práce poskytují **Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání – IPS**. Nacházejí se na každém pracovišti úřadu práce tzv. okresních měst. Poradce poskytuje klientovi komplexní poradenství s přihlédnutím k možnostem zaměstnání, profesní kariéry a kvalifikačních předpokladů. Velkou výhodou poradenství IPS je, na rozdíl od kariérového poradenství v resortu školství (Pedagogicko-psychologická poradna, Speciálně pedagogické centrum, výchovný poradce ve škole), přímá vazba na trh práce.

Pracoviště IPS navštěvují žáci vycházejících ročníků základní školy a studenti v průběhu studia na střední a vysoké škole.

#### **Poradenství IPS se dělí na dvě základní formy:**

- skupinové,
- individuální.

Ke skupinovému poradenství přivádí žáky většinou výchovný poradce. V případě integrovaného žáka mnohdy i asistent pedagoga. U žáků a studentů základní školy praktické, základní školy speciální, odborného učiliště, praktické školy či jiné speciální školy přicházejí jako doprovod minimálně dva pedagogové na jednu školní třídu či studijní skupinu.

Odborné předpoklady poradců IPS nejsou přímo stanoveny, přesto k výběrovým podmínkám na tuto pracovní pozici patří vysokoškolské vzdělání (cca 80% z nich splňuje), pedagogické nebo sociální vzdělání má necelá polovina.

---

<sup>12</sup> Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice, NVF, o.p.s., MPSV ČR, Praha 2005, str. 27.

Poradenství IPS poskytuje tyto základní služby žákům a studentům se zdravotním postižením:

- komplexní poradenství s přihlédnutím k možnostem zaměstnání, profesní kariéry, kvalifikačních předpokladů a speciálních vzdělávacích potřeb,
- informace o volbě druhu zaměstnání nebo profesní přípravy s přihlédnutím k nabídce volných pracovních míst na trhu práce – monitoring,
- testování předpokladů ke studiu, pracovních předpokladů, zájmové orientace (testy ISTP, GWO, COMDI, AIST),
- možnost použití samoobslužných infoboxů a informačních materiálů k samostatnému nebo doprovodnému využití,
- informace o nabídce sociálních služeb dle Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, které se ve svých činnostech zabývají podporou v oblasti výchovy a vzdělávání,
- informace o jiných možnostech získání kvalifikace – rekvalifikace pro osoby se zdravotním postižením nebo možnost uznání výsledku předchozí kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací.

IPS poskytují své poradenské služby i dospělým klientům, např. v oblasti základního přehledu o nabízených běžných i speciálních rekvalifikačních kurzech, možnostech různých forem studia (dálkové, večerní, distanční, kombinované) nebo jednorázové pomoci při přípravě životopisu.

Poradenství pro změnu povolání poskytují i útvary rekvalifikací. Zde se dostává zájemci o rekvalifikaci podrobných informací o podmínkách žádosti o úhradu rekvalifikace, náplni a délce kurzu, náročnosti kurzu a závěrečné zkoušky.

#### **2.1.4 Skupinové poradenské Job cluby**

Kromě již zmíněných poradenských a diagnostických činností psychologů a speciálních pedagogů, působících ve službách zaměstnanosti, je realizována také činnost pedagogická, organizační a osvětová. Všechny tyto aktivity společně využívají odborní pracovníci úřadu práce při organizování a vedení Job clubů (dříve klubů práce).<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Označení Job club pochází z USA (zakladatelem je Nathan Azrin), v překladu job = práce, club = klub; v současné době je označení Job club používáno v mnoha evropských zemích včetně ČR.

Job club je skupinovým poradenským programem určeným specifickým skupinám klientů úřadu práce. Patří ke skupinovým formám poradenství. Využívá obecných zákonitostí vnitřní dynamiky malých skupin a vede k získání nezbytných sociálně profesních dovedností s cílem orientace a uplatnění se na trhu práce. Prvořadým cílem odborných pracovníků úřadu práce je motivovat a aktivizovat účastníky Job clubu k posílení jejich kompetencí a nalezení vhodného pracovního místa.

#### **2.1.4.1 Job club – interní, externí**

Poradenské aktivity zabezpečuje úřad práce jak formou interní neboli svépomocí (vlastními pracovníky) tak formou externí (spolupráce s odborným zařízením).

**Interní Job club** vede většinou psycholog úřadu práce v tandemu s kolegou – speciálním poradcem. Oba poradci musí znát důsledky nezaměstnanosti a její vliv na uchazeče o zaměstnání neboli osobu se zdravotním postižením. Nutný je přehled o místním trhu práce, organizační schopnosti, vysoká míra empatie, znalosti oboru psychologie (obecné, vývojové, sociální) a profesionální vystupování a komunikace. Doporučovaným vzděláním poradce Job clubu je vysokoškolské jednooborové příp. dvouoborové studium psychologie, andragogiky nebo sociologie. V případě, že úřad práce nemá vlastního odborníka nebo z jiného důvodu neprovádí interní Job cluby, je možná i externí spolupráce.

**Externí Job club** je zabezpečován odborným zařízením oprávněným k provozování poradenských činností v oblasti společenských věd a rozvoje osobnosti. Odborné zařízení se stává tzv. poskytovatelem poradenské služby po úspěšném zvládnutí soutěže o veřejnou zakázku a podpisem rámcové smlouvy dle ust. § 11 a § 89 Zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Rámcová smlouva se uzavírá na dobu určitou, zpravidla 2 roky. Podmínkou účasti ve veřejné zakázce a důležitým kritériem výběru poskytovatele poradenské služby je záruka odborného garanta poradenské činnosti. Jsou-li součástí poradenské činnosti psychologické služby, odborné zařízení musí doložit úřadu práce odbornou způsobilost psychologa (vysokoškolské vzdělání ve studijním oboru psychologie, v případě jednooborového studia 3 roky praxe v oboru, v případě víceoborového studia 5 let praxe v oboru).

Mezi další kritéria výběru externího dodavatele patří:

- rozsah a obsah služby popsany v zadávací dokumentaci,
- cena v místě a čase obvyklá,

- reference uživatelů či odběratelů (státní, nestátní, církevní, soukromé a další organizace),
- v případě Job klubu v rámci služby podporované zaměstnávání také registrace odborného zařízení v České unii pro podporované zaměstnávání (ČUPZ).

Úřad práce může na základě dohody nejen zabezpečovat skupinové poradenské Job cluby prostřednictvím odborných zařízení, ale také hradit náklady s tím spojené. Skupinové poradenské Job cluby pro osoby se zdravotním postižením poskytuje úřad práce formou poradenské činnosti či pracovní rehabilitace metodou podporované zaměstnávání (více v kapitole 4.5).

### 3 JOB CLUB ÚŘADU PRÁCE ČR

Poradenské programy Job club mají dlouholetou tradici. Za 22 let existence služeb zaměstnanosti jimi prošly tisíce nezaměstnaných osob (z toho stovky osob se zdravotním postižením). Na jejich realizaci se podílely desítky poradců jednotlivých úřadů práce (dnes krajských poboček a kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR).

#### 3.1 Vznik Job clubů ve službách zaměstnanosti

Kluby práce vznikly v 70. letech v USA, Kanadě a Švédsku. V Evropě je jako první plošně zavedla Velká Británie a přizpůsobila také jejich náplň dlouhodobě nezaměstnaným občanům. Metodiky používané v ČR i SR vychází z britských zkušeností. Rozšiřují program o oblast poradenských intervencí, více využívají možnosti skupinové dynamiky, hraní rolí a psychodiagnostiku. Ta je prováděna na některých úřadech práce (dnes na pracovištích Úřadu práce ČR) u klientů ještě před jejich nástupem do klubu, jinde je členům klubu pouze nabízena jako jedna ze služeb úřadu mimo tréninkový program.<sup>14</sup>

Návrh koncepce Job clubu **vznikal v roce 1991 – 1992 na Úřadu práce v Olomouci**. Ucelená metodika byla v roce 1995 zpracována v Metodickém materiálu Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky s názvem „Zřízení klubů práce při úřadech práce“. Díky zjevné efektivitě se skupinové poradenské programy brzy rozšířily po celé České republice. V roce 2007 vznikla Normativní instrukce k zajištění jednotného postupu úřadů práce při provádění a zabezpečování poradenství formou poradenského programu Job club.<sup>15</sup> Důležitou součástí instrukce je nutnost pololetního vyhodnocení Job clubu (vždy k 30. 6. a k 31. 12.) dle přesně vymezených ukazatelů.

O dva roky později je původní metodika nahrazena instrukcí novou, která umožňuje účastníkům Job clubu úhradu jízdních výdajů.<sup>16</sup> Za náklady uchazeče o zaměstnání nebo osoby se zdravotním postižením spojené s poradenstvím se považují jízdní výdaje podle zvláštního právního předpisu, prokázané uchazečem o zaměstnání nebo osobou

---

<sup>14</sup> Tomandl, A., Zkušenosti s organizováním klubů práce Úřadem práce v Prostějově a pokus o vyhodnocení jejich efektivity, Prostějov 1995.

<sup>15</sup> Normativní instrukce č. 6/2007, Poradenský program Job club, MPSV, Praha 2007.

<sup>16</sup> Normativní instrukce č. 14/2009, Poradenský program Job club, MPSV, Praha 2009, bod 5. Náklady uchazeče o zaměstnání spojené s poradenstvím, str. 4.

se zdravotním postižením, pokud se účastní pracovní diagnostiky, bilanční diagnostiky nebo poradenských programů.<sup>17</sup>

### 3.2 Typy Job clubů

Metodika Job clubů přesně vymezuje typy poradenských programů podle cílové skupiny na:

- **Job club START** určený osobám do 20 let věku s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení,
- **Job club KLASIK** pro dlouhodobě nezaměstnané klienty (více než 5 měsíců) s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, pro sociálně vyloučené a závislé na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a ztráta pracovních návyků (osoby společensky nepřizpůsobené, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí),
- **Job club HELP** určený fyzickým osobám se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením, které mají změněnou pracovní schopnost nebo omezenou schopnost být nebo zůstat pracovně začlenění, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci; na jejich pracovní uplatnění má vliv zejména omezený počet pracovních příležitostí, přizpůsobení pracovních podmínek, nedostatečná informovanost o situaci a možnostech pracovního uplatnění na trhu práce,
- **Job club NÁVRAT** pro fyzické osoby, které po delší dobu nebyli zaměstnáni a potřebují pomoc při návratu na trh práce (osoby po mateřské dovolené, osoby pečující o dítě do 15 let věku),
- **Job club PLUS** pro klienty úřadu práce nad 50 let věku,
- **Job club MIX**, kde cílovou skupinu tvoří osoby nezařazené do žádné z cílových skupin výše uvedených Job clubů; jedná se o nesourodou skupinu účastníků.

---

<sup>17</sup> Ust. §23 odst. 3. Vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti



V této práci je sledována především prospěšnost Job clubů pro osoby se zdravotním postižením. V přílohách č. 4 až č. 9 práce jsou k dispozici statistiky návštěvnosti a úspěšnosti Job clubů – vyhodnocení programu Job club z pracovišť úřadu práce za poslední rok. Statistické ukazatele se nepokoušejí o porovnání počtu Job clubů pro osoby se zdravotním postižením s ostatními typy Job clubů, ale spíše o zveřejnění míry podpory, které úřad práce poskytuje jednotlivým skupinám svých klientů. Účelnost a efektivita práce ve skupině s osobami se zdravotním postižením v programu **HELP** a nehomogenní skupinou v programu **MIX** je viditelná nejen co do počtu účastníků, ale také absolventů, kteří se do 6-ti měsíců po ukončení programu sami (či prostřednictvím úřadu práce) umístili na trhu práce.

### **3.3 Výběr cílové skupiny klientů**

Osobám se zdravotním postižením je úřadem práce věnována zvýšená péče. Po zaregistrování v evidenci uchazečů o zaměstnání a vyřešení nároku na podporu v nezaměstnanosti je klient se zdravotním postižením svěřen do péče speciálního poradce – zprostředkovatele. Jeho úkolem je podpora klienta při hledání vhodného zaměstnání a také doporučení dalších aktivit, které nabízí úřad práce v rámci jeho lepšího pracovního uplatnění.

Jednou z nabízených aktivit je účast v Job klubu výhradně určeném pro osoby se zdravotním postižením (Job klubu HELP) případně Job klubu pro heterogenní skupinu klientů (Job klubu MIX).

Nabídka účasti v programu je dobrovolná a vychází z podrobného představení nabízených aktivit a svobodného rozhodnutí klienta. V případě jeho zájmu je pozván na skupinovou schůzku, kde je speciálním poradcem případně psychologem informován o délce a aktivitách programu. Z kladných žádostí o účast v programu je vybrána skupina účastníků, rozhodujícím kritériem v pořadí vybraných účastníků je datum podání žádosti / souhlasu s účastí v programu.

### 3.4 Průběh Job klubu

Optimální počet a četnost schůzek stanovuje předpis.<sup>18</sup> Realizátoři Job klubu se stanovenými pravidly řídí nejen z důvodu metodiky MPSV, ale také proto, že jednotlivá pravidla vycházejí z dobré praxe. Optimálními podmínkami Job klubu jsou:

- optimální počet účastníků ve skupině: 8 - 10, maximálně 12,
- optimální počet schůzek: 5 – 6,
- optimální délka trvání jedné schůzky: 3 – 4 hodiny,
- optimální četnost schůzek: 1 – 2krát týdně.

Při stanovení počtu účastníků ve skupině, délky trvání a četnosti schůzek se přihlíží ke složení skupiny a k možnostem účastníků programu.

Zájemci o poradenský program jsou rozděleni do skupin a pozváni ke konkrétnímu datu zahájení. Po celou dobu docházky do Job klubu upouští speciální poradce – zprostředkovatel od plnění povinných schůzek na oddělení zprostředkování a poradenství a další schůzky plánuje až po ukončení programu. Potřebnou aktivitu přebírá psycholog a speciální poradce, který je po celou dobu v úzkém kontaktu s kolegou/kolegyní poradcem – zprostředkovatelem. O průběhu programu a o postupech s jednotlivými klienty pořizuje písemný záznam, který zadává do PC aplikace.

#### 3.4.1 Materiálně technické vybavení

V rámci normativní instrukce k realizaci Job klubů bylo úřadem práce stanoveno základní materiálně technické vybavení pro jeho úspěšné konání.

**K základnímu materiálně technickému vybavení programu patří:**<sup>19</sup>

- a) vybavení učebny
  - samostatná místnost s možností vytvoření klubové atmosféry
  - odpovídající počet konferenčních židlí s podložkou nebo odpovídající počet stolů a židlí
  - 1 flip chart
  - nástěnky

<sup>18</sup> Normativní instrukce č. 14/2009, Poradenský program Job club, MPSV, Praha 2009, bod 1. Poradenský program Job club, str. 1 -2.

<sup>19</sup> Příloha č. 1 k Normativní instrukci č. 14/2009.

- televize, video, DVD přehrávač
  - pevná telefonní linka nebo mobilní linka
  - 4 počítače s napojením na internet včetně tiskárny
- b) další doporučené vhodné vybavení
- kopírka
  - dataprojektor s promítacím plátnem
  - notebook
  - kamera
- c) informačně poradenská média centrálně zabezpečovaná pro IPS<sup>20</sup>
- tištěná
  - audiovizuální
  - elektronická
- d) vybavení pro účastníka (základní pomůcky)
- psací potřeby
  - kancelářské potřeby
- e) pracovní pomůcky
- informační letáky
  - denní tisk
  - aktuální nabídka volných míst
  - Zlaté stránky

S odstupem času však musíme počítat s tím, že některé části vybavení již poradci běžně nepoužívají (např. video, WHS kazety, Zlaté stránky). Některé další pomůcky si však díky modernizaci musejí vytvářet nově (vlastní internetové portály, přehledy o nových profesích na trhu práce ad).

### 3.4.2 Obsah poradenského programu Job club

Skupinové poradenství Job club je prováděno dle určené rámcové osnovy v jednotlivých modulech.

#### 1. modul – „Úvodní schůzka“:

- přivítání a představení účastníků,

---

<sup>20</sup> Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání při pracovištích Úřadu práce ČR

- seznámení s obsahem a cílem skupinového poradenství Job club,
  - prezentace očekávání účastníků,
  - stanovení pravidel pro účastníky skupinového poradenství Job club.
- 2. modul** – „Orientace na trhu práce“:
- disponibilní informační zdroje,
  - formy kontaktu se zaměstnavateli,
  - nabídka služeb zaměstnanosti (nástroje aktivní politiky zaměstnanosti),
- 3. modul** – „Osobní portfolio“:
- strukturovaný životopis,
  - motivační dopis,
  - druhy dokladů o vzdělání a praxi,
  - tvorba portfolia.
- 4. modul** – „Příprava na přijímací pohovor“:
- verbální a neverbální komunikace,
  - umění naslouchat,
  - sebehodnocení,
  - nácvik přijímacího pohovoru.
- 5. modul** – „Závěrečný“:
- pracovněprávní problematika,
  - zhodnocení dosavadních aktivit účastníka (zpětná vazba),
  - vyplnění dotazníku,
  - předání osvědčení.

Program skupiny je možné v jednotlivých modulech změnit (rozšířit či přizpůsobit) podle aktuální situace ve skupině.

Jednotliví poradci úřadu práce upravují náplně Job clubů podle místních podmínek, které vyhovují jak poradcům tak, a to především, uchazečům o zaměstnání. Náplň Job clubů krajské pobočky Úřadu práce ČR v Olomouci jsou například rozdělena do následujících modulů:

- a) zpracování osobní dokumentace – vytvoření motivačního dopisu a životopisu,
- b) důsledky nezaměstnanosti – jak jí čelit, možnosti řešení,
- c) sebezpoznání a sebehodnocení,
- d) orientace na trhu práce, informace o službách úřadu práce, internetové zdroje hledání pracovních míst,

- e) verbální a neverbální komunikace,
- f) kontaktování zaměstnavatele, příprava na přijímací pohovor.

Job club obsahuje tedy celkem 6 setkání, 1 x týdně v dopoledních hodinách. Účastníci programu jsou evidovaní uchazeči o zaměstnání z Olomouce, Šternberka, Litovle, Uničova a okolí.

Osoby se zdravotním postižením bývají zařazovány do interních Job clubů (především MIX) tehdy, pokud úřad práce v dohledné době neplánuje uzavřít s odborným zařízením dohodu o zabezpečení poradenské činnosti Podporované zaměstnávání. Tito uchazeči o zaměstnání mohou navštěvovat Job club, který není sestaven výhradně s účastníky se zdravotním postižením, i v případě, že o to sami požádají.

## 4 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Podporované zaměstnávání vzniklo v 70. letech 20. století v USA. Do České republiky se myšlenka poskytování služby podporovaného zaměstnávání dostává o 20 let později. K postupnému rozšiřování docházelo zásluhou projektů financovaných z prostředků Evropské unie – programu PALMIF a projektu iniciativy EQUAL. V rámci projektů vzniká „Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání“<sup>21</sup> a služba se postupně usazuje v zákoně o zaměstnanosti, konkrétně v ust. §69 (pracovní rehabilitace) a §105 (poradenské činnosti) a zároveň v zákoně o sociálních službách, ust. §70 (sociální rehabilitace).

Podstatou služby je propojení pracovněprávního poradenství, kariérního poradenství, doprovázení, individuálního i skupinového tréninku dovedností a asistence na pracovišti. Podporované zaměstnávání vychází z individuálních potřeb uživatelů a jejich představ o vlastním pracovním uplatnění.

### 4.1 Vymezení podporovaného zaměstnávání

Vymezení služby podporované zaměstnávání mezi jinými typy služeb plnohodnotně definuje Česká unie pro podporované zaměstnávání (zastřešující organizace jednotlivých agentur):

- *„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu před nástupem do práce i po něm.“*

Základním cílem podporovaného zaměstnávání je tedy vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením či jiným znevýhodněním.

Mezi další cíle, především při výběru vhodného pracovního místa, dle standardů podporovaného zaměstnávání patří:<sup>22</sup>

- pracovní místo se nachází na otevřeném trhu práce, tzn., že většina pracovníků u konkrétního zaměstnavatele nevyžaduje zvláštní pomoc,

---

<sup>21</sup> Vitáková, P. a kol. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2005. 98 s. ISBN 80-903598-0-9.

<sup>22</sup> Palinková, J. Podporované zaměstnávání – historie, současnost, Olomouc 2009. Bakalářská práce. Pedagogická fakulta UP v Olomouci. s. 10-11. Vedoucí bakalářské práce Jan Michalík.

- práce má stabilní charakter (především pracovní poměr na dobu neurčitou nebo obvyklou u daného typu pracovního místa),
- druh práce odpovídá potřebám, dovednostem, možnostem, schopnostem i nadání uživatele služby a současně umožňuje jeho profesní rozvoj,
- uživatel podporovaného zaměstnávání pracuje za rovných pracovních podmínek (prostředí, vybavení, mzdu) jako ostatní pracovníci,
- pracovník má na pracovišti příležitost k sociálnímu začlenění, tedy k setkávání s ostatními pracovníky, účasti na společenských akcích apod.,
- dovednosti a znalosti se u pracovníka vlivem poskytování podpory zvyšují.

Při pokusu o shrnutí cílů podporovaného zaměstnání tedy můžeme konstatovat, že jediným viditelným rozdílem při pohledu na uživatele podporovaného zaměstnávání a ostatní pracovníky ve stejné firmě by mohla být existence pracovního konzultanta při jeho pomoci s uzavřením pracovní smlouvy a dalších nepravidelných návštěvách na pracovišti. Avšak po pravdě řečeno, kdo v dnešní době podepíše pracovní smlouvu bez porady s právníkem nebo alespoň s rodinou?

Podporované zaměstnávání má vlastní pravidla, která určují pro všechny zainteresované strany základní práva a povinnosti poskytované podpory.

Podporované zaměstnávání se opírá o filosofii, kterou reprezentují následující principy:<sup>23</sup>

1. **princip uplatnění práva na práci:** každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti,<sup>24</sup>
2. **občanský princip:** člověk znevýhodněný na trhu práce má nejen stejná práva, ale i stejné povinnosti jako člověk bez tohoto znevýhodnění (žádné přehnané protlačování, jedná se o pozitivní diskriminaci, která v důsledku vede ke stigmatizaci),
3. **princip konstruktivního přístupu:** nesnažit se posoudit, zda člověk může či nemůže pracovat, ale hledat cestu, jak propojit jeho možnosti a potřeby s možnostmi a potřebami zaměstnavatele,

<sup>23</sup> Vitáková, P., Filozofie podporovaného zaměstnávání. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Praha, Rytmus 2005, str. 11-12.

<sup>24</sup> Všeobecná deklarace lidských práv vyhlášená Valným shromážděním spojených národů, článek 23.

4. **princip individuálního přístupu:** respekt k jedinečnosti každého člověka, služby jsou poskytovány vždy na základě individuálně sestavovaného plánu pro každého uživatele,
5. **princip aktivního přístupu uživatele služeb:** uživatel služby je zodpovědný za získání a udržení si práce, pracovník podporovaného zaměstnávání poskytuje pouze takovou podporu, která vyrovnává jeho znevýhodnění na trhu práce.

Základním principem podporovaného zaměstnávání je tedy vzájemná oboustranná výhodnost partnerů v tom, že zájem a potřeba uchazeče o práci odpovídá potřebám zaměstnavatele a naopak.

## 4.2 Uživatel služby podporovaného zaměstnávání

Termín podporované zaměstnávání označuje specifickou službu poskytovanou lidem, kteří díky svému zdravotnímu či jinému znevýhodnění spadají do skupiny dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných. Jejich situace ztěžuje nebo zcela znemožňuje získání a udržení pracovního místa na otevřeném trhu práce bez individuální a dlouhodobé podpory druhé osoby. Jde zejména o osoby:<sup>25</sup>

- s mentálním, fyzickým, smyslovým a kombinovaným postižením, kognitivními problémy nebo psychickým onemocněním,
- se sociálním znevýhodněním (osoby závislé na návykových látkách, společensky nepřizpůsobivé aj.).

Uživatelem služby je dále zaměstnavatel, který využívá zejména poradenství v oblasti přizpůsobení pracovních podmínek a praktickou pomoc agentury při zaškolování pracovníka se znevýhodněním.<sup>26</sup>

Podporované zaměstnávání poskytuje zároveň podporu rodině při zvládnání změn souvisejících s nástupem uživatele služby do zaměstnání.

## 4.3 Poskytovatelé služeb podporovaného zaměstnávání

V České republice je služba podporovaného zaměstnávání poskytována převážně nestátními neziskovými organizacemi (občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti).

---

<sup>25</sup> Johnová, M. a kol. Podporované zaměstnávání, Rytmus, Praha 1999.

<sup>26</sup> Havlíková, E. Podporované zaměstnávání – cesta osob se znevýhodněním na otevřený trh práce. Práce a sociální politika, MPSV červenec 2011, roč. 8. č. 7-8, str. 5.



Pokud je však služba zajišťována nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. pracovní rehabilitací nebo poradenskou činností dle zákona o zaměstnanosti, mohou jejími realizátory být i soukromé subjekty (společnost s ručením omezeným aj.).<sup>27</sup>

V současné době poskytuje podporované zaměstnávání celkem 52 registrovaných agentur. Největší zastoupení má hlavní město Praha, žádnou agenturu nenajdeme momentálně pouze v Plzeňském kraji. Z celkového počtu 52 je 23 agentur členem České unie pro podporované zaměstnávání.

Česká unie pro podporované zaměstnávání byla v České republice založena roku 2000 s cílem formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání. O rok později se stala oficiálním členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment – EUSE).

**V souladu se stanovami patří ke konkrétním cílům unie:<sup>28</sup>**

1. sdružovat poskytovatele a obhájce služeb podporovaného zaměstnávání,
2. vytvořit metodiku podporovaného zaměstnávání v souladu s European Union of Supported Employment a tuto metodiku průběžně aktualizovat na základě nových poznatků a zkušeností,
3. podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání,
4. prosazovat a ohajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se otevřená společnost neobjede,
5. být aktivním členem European of Supported Employment,
6. šířit vzdělanost v tomto oboru se zvláštním důrazem na potřeby členů,
7. jednat s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd.

#### **4.4 Proces podporovaného zaměstnávání**

Procesem podporované zaměstnávání se rozumí sled činností vedoucích k získání a udržení vhodného pracovního místa na otevřeném trhu práce. Všechny tyto činnosti jsou

---

<sup>27</sup> Palinková, J. Podporované zaměstnávání – historie, současnost, Olomouc 2009. Bakalářská práce. Pedagogická fakulta UP v Olomouci. s. 17. Vedoucí bakalářské práce Jan Michalík.

<sup>28</sup> Česká unie pro podporované zaměstnávání. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, Praha, Rytmus 2005, str. 15.

zaměřeny především na uživatele služeb, proto se tato práce věnuje výhradně popisu spolupráce s cílovou skupinou uživatelů služby – osobami se zdravotním postižením.

V procesu podporovaného zaměstnávání jsou respektovány metodické zásady vytvořené v rámci projektu „Podporované zaměstnávání - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce EQUAL“.

#### **Základní fáze zmíněné metodiky jsou:**

1. dojednání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služby, uzavření smlouvy o poskytování služby,
2. uzavření individuálního plánu, stanovení cílů a realizace jejich postupných kroků směřujících k získání a udržení zaměstnání,
3. nalezení vhodného pracovního místa, trénink dovedností potřebných k jeho udržení,
4. poskytování podpory po uzavření pracovněprávního vztahu.

Podrobně lze celý proces ve fázi přípravy rozdělit na následující **formy podpory**:

- skupinová setkání – Job cluby,
- individuální konzultace,
- poradenský program.

Součástí všech třech forem podpory je motivace jednotlivých účastníků podporovaného zaměstnávání ke vstupu nebo návratu na trh práce, popř. k rozšíření kvalifikačních předpokladů dalším vzděláváním.

#### **4.4.1 Skupinová setkání - Job club**

Skupinová setkání využívají zákonitosti dynamiky skupiny a tréninku sociální interakce (ztráta obavy z kontaktu s ostatními lidmi, získání sebedůvěry a schopností diferencovat své chování v různých sociálních rolích). Účastníci se inspirojí zkušenostmi ostatních a posilují vlastní motivaci k vyhledávání vhodného pracovního uplatnění. Tato forma je nezastupitelná například při nácviku řešení konkrétních situací na pracovišti. Důležitým prvkem je zpětná vazba od ostatních účastníků Job clubu, která uživateli pomůže v bezpečném prostředí připravit se na situace v běžném zaměstnání.

Účastníci programu dochází na setkání pravidelně ve stanoveném čase. Tím posilují svou připravenost v budoucím zaměstnání k plnění zadaných úkolů, především odpovědnost a dochvilnost.

Job cluby dále slouží k předávání informací například z oblasti legislativy (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, důchodové a nemocenské pojištění, sociální služby aj.) nebo k vyřízení organizačních záležitostí (zahájení a ukončení poradenské činnosti, poučení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci apod.).

Dovednosti a znalosti získané v rámci Job klubu jsou následně posilovány a rozvíjeny podle individuálních potřeb jednotlivých účastníků při schůzkách s odborným pracovníkem a v rámci poradenského programu.

#### **4.4.2 Individuální konzultace**

Součástí individuálních konzultací je vytváření individuálního profilu účastníka tj. sestavení jeho osobního portfolia, zjišťování potřeb a pracovních zkušeností pomocí individuálních rozhovorů a osobní anamnézy. Na základě zjištěných informací je vytvářena reálná představa o vhodném pracovním uplatnění. Následuje odborné poradenství zaměřené na řešení aktuální pracovní i životní situace (pracovně právní poradenství, přehodnocení zdravotního stavu, možnosti získání sociálních dávek).

Četnost individuálních setkání závisí na potřebách uživatele služby.

#### **4.4.3 Poradenský program**

Poradenský program spočívá v individuální práci s účastníky služby podporované zaměstnávání při vyhledávání a ucházení se o vhodné zaměstnání. Podpora je poskytována formou zpřístupnění informačních zdrojů a orientace v pracovních příležitostech s využitím moderních komunikačních technologií (PC, internet, e-mail). Účastník poradenského programu je podporován při vytipování vhodných pracovních příležitostí, dojednání osobní schůzky se zaměstnavatelem, přípravě potřebných podkladů (osobní dokumentace), vyjednávání vhodných pracovních podmínek apod. Míra potřebné podpory je dojednávána mezi účastníkem poradenského programu (osobou se zdravotním postižením) a odborným pracovníkem agentury podporované zaměstnávání (pracovní konzultant, pracovní asistent). Účastník programu se může s odborným pracovníkem domluvit i na osobním doprovodu a účasti na jednání s potenciálním zaměstnavatelem.

Nedílnou součástí poradenského programu je zjišťování pracovního potenciálu účastníka programu s využitím diagnostických metod: rozhovor, dotazování a zejména pozorování účastníka při pracovní činnosti v průběhu praxe u zaměstnavatele. Praxe jsou

zajišťovány u zaměstnavatelů v běžných firmách a organizacích, přičemž je brán zřetel na individuální možnosti a aktuální zdravotní stav jednotlivých účastníků. Praxe slouží především k získání, rozšíření a obnovení potřebných pracovních a sociálních návyků a dovedností. Podpora na pracovišti v průběhu praxe je poskytována pracovním asistentem.

Časový rozsah poskytované podpory v rámci podporovaného zaměstnávání je závislý na individuálních potřebách a možnostech účastníků programu. Zpravidla je však služba poskytována po dobu 6 měsíců, z toho je délka skupinových kontaktů (Job clubů) max. 30 hodin, individuálních konzultací max. 10 hodin, poradenský program trvá nejdéle 50 hodin (z toho 20 hodin je realizováno praxí u zaměstnavatele).

#### **4.5 Úřad práce ČR v procesu podporovaného zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání je nejčastěji realizováno formou sociální rehabilitace, službou sociální prevence, vymezenou v Zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Financování této sociální služby je možné, mimo jiné, z příspěvků a dotací úřadu práce či fondů Evropské unie. Obojího čerpání lze dosáhnout ve spolupráci s jednotlivými pracovišti úřadu práce, především krajskými pobočkami.

Zákon o zaměstnanosti umožňuje proplácet náklady na podporované zaměstnávání prostřednictvím opatření aktivní politiky zaměstnanosti (viz kap. 1.2.). Nejčastější formou spolupráce mezi úřadem práce a odborným zařízením, v rámci poskytování podporovaného zaměstnávání, je aplikace pracovní rehabilitace a poradenské činnosti.

##### **4.5.1 Podporované zaměstnávání formou pracovní rehabilitace**

Zákon o zaměstnanosti poskytuje osobám se zdravotním postižením právo na pracovní rehabilitaci.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečuje úřad práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.<sup>29</sup> Na základě doporučení ošetřujícího lékaře může být do pracovní rehabilitace zařazena i osoba, která není v evidenci úřadu práce, ale je uznána za dočasně neschopnou

---

<sup>29</sup> Ust. § 69, odst. 2) Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

práce anebo na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení také osoba, která přestala být osobou invalidní.

Dohoda o zabezpečení pracovní rehabilitace mezi úřadem práce a pracovně rehabilitačním střediskem, obsahuje:<sup>30</sup> (pracovně rehabilitačním střediskem je zde míněna agentura podporovaného zaměstnávání registrovaná v ČUPZ).

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena,
- c) obsah a délku pracovní rehabilitace,
- d) místo a způsob provedení pracovní rehabilitace,
- e) způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
- i) závazek právnické nebo fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud jí byla jejím zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

**Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost zaměřenou na:**

- volbu povolání,
- volbu a změnu zaměstnání,
- teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání,
- zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání,
- změnu povolání,
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje:<sup>31</sup>

- přípravu na budoucí povolání,

---

<sup>30</sup> Ust. § 70 Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

<sup>31</sup> Ust. § 71 a § 72 Zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti.

- přípravu k práci,
- specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci směřuje k zapracování osob se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Je prováděna na pracovištích zaměstnavatele, na chráněných pracovních místech nebo vzdělávacích zařízeních. Příprava k práci trvá max. 24 měsíců. Osobě, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu, náleží po dobu přípravy k práci či specializovaných rekvalifikačních kurzů podpora při rekvalifikaci, a to i v případě, že není v evidenci úřadu práce.

Dohoda o zabezpečení přípravy k práci je uzavřena se zaměstnavatelem, který na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením provádí. Náležitosti dohody se zaměstnavatelem jsou shodné jako v případě dohody s pracovním rehabilitačním zařízením k zabezpečení pracovní rehabilitace.

Dohoda navíc uvádí:

- označení pracovní činnosti,
- základní kvalifikační a zdravotní předpoklady,
- místo a způsob provedení,
- rozsah teoretické a praktické přípravy,
- náhradu škody vzniklou v souvislosti s přípravou k práci.

Na základě uzavřené dohody může úřad práce hradit náklady na pracovní rehabilitaci zabezpečovatelům pracovní rehabilitace, zaměstnavatelům, kteří provádí přípravu k práci, i osobám se zdravotním postižením. Podmínky úhrady jednotlivých výdajů stanovuje prováděcí předpis Ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>32</sup>

#### **4.5.2 Podporované zaměstnávání formou poradenské činnosti**

Druhou nejčastější formou zabezpečení podporovaného zaměstnávání, v kontextu zákona o zaměstnanosti, je poradenská činnost pro osoby se zdravotním postižením.

Stejně jako u pracovní rehabilitace je realizátor externí poradenské činnosti (poskytovatel podporovaného zaměstnávání) vybírán ke spolupráci na základě veřejné zakázky. Součástí výběru odborného zařízení veřejnou zakázkou je předložení Nabídky

<sup>32</sup> Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

provedení poradenské činnosti (příloha č. 2) a Kalkulace nákladů poradenské činnosti (příloha č. 3). Po vzájemné domluvě konkrétní skupiny účastníků a konkrétního termínu dochází k uzavření tzv. „dílčí smlouvy“ – Dohody o provedení poradenské činnosti.

**Dohoda mezi úřadem práce a odborným zařízením** musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny:

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) obsah a rozsah poradenské činnosti,
- c) místo a způsob provedení poradenské činnosti,
- d) termín provedení poradenské činnosti,
- e) náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,
- f) závazek odborného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta k jejich vrácení,
- g) ujednání o vypovězení dohody.

Součástí dílčí Dohody o provedení poradenské činnosti je také informace o zdroji financování služby. Poradenské činnosti jsou financovány z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti nebo konkrétních projektů Evropského strukturovaného fondu (ESF). Nejčastějším zdrojem financí je projekt „Vzdělávejte se pro růst – poradenství a rekvalifikace“ hrazený z Operačního programu pro lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

**Za náklady odborného zařízení spojené s poradenskou činností se považují:**

- náklady na výbavu účastníků (do výše 2000 Kč na jednoho účastníka),
- náklady na mzdy a odměny zaměstnanců odborného zařízení,
- režijní náklady,
- náklady na části poradenství zabezpečované jiným odborným zařízením,
- zisk odborného zařízení (max. 15% vynaložených nákladů),
- DPH, pokud je odborné zařízení jejím plátcem,
- pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků.

Uhradit náklady spojené s poradenskou činností osobě se zdravotním postižením je možné ve výši prokazatelných jízdních výdajů, pokud se účastní pracovní diagnostiky, bilanční diagnostiky nebo poradenského programu.

Obě varianty pro zabezpečení podporovaného zaměstnání (pracovní rehabilitace i poradenská činnost) jsou úřadem práce dostatečně využívány. Kvantitativně však více pracovišť úřadu práce využívá dosud méně složitější formu poradenské činnosti.

V současné době se Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR snaží rozšířit síť pracovněrehabilitačních středisek a především počty zapojených pracovišť úřadu práce při zabezpečení pracovní rehabilitace. Díky systémovému individuálnímu projektu „Regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci PREGNET“ (CZ.1.04/2.2.00/11.00008) vznikla ucelená metodika k provádění pracovní rehabilitace. Odborní metodici zaučují ostatní pracovníky úřadu práce tak, aby mohla být pracovní rehabilitace nabízena klientům ve větší míře, než tomu bylo dosud.

Nová metodika celý proces velmi zjednodušila a vytvořila přehledný systém forem pracovní rehabilitace uvedený v následující tabulce.



## Přehled forem pracovní rehabilitace<sup>33</sup>

	FORMY PRACOVNÍ REHALIBITACE	AKTIVITY
1.	Poradenská činnost	a) bilanční diagnostika b) pracovní diagnostika c) ergodiagnostika d) poradenství pro volbu povolání e) poradenství pro volbu a změnu zaměstnání f) poradenství pro volbu rekvalifikace g) poradenství pro volbu přípravy k práci h) poradenství při výběru vhodných nástrojů APZ i) aktivizační a motivační programy j) <b>Job klub</b>
2.	Příprava na budoucí povolání	a) nástup na soustavnou přípravu na povolání
3.	Příprava k práci	a) příprava k práci na pracovištích zaměstnavatele b) příprava k práci prováděná u právnické nebo fyz. osoby
4.	Specializované rekvalifikační kurzy	a) profesní rekvalifikace b) profesní rekvalifikace (dle Z.č. 179/2006 Sb. c) příprava k podnikání
5.	Zprostředkování zaměstnání	a) poradenství ke zprostředkování vhodného zaměstnání b) poradenství k jiné výdělečné činnosti c) agenturní zprostředkování zaměstnání
6.	Udržení a změna zaměstnání, změna povolání	a) individuální poradenství b) konzultace s psychologem c) <b>účast v Job klubech</b> d) nezbytná spolupráce jiné fyzické osoby
7.	Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání	a) asistované zaměstnání b) příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracoviště pro osobu se ZP
8.	Vytváření vhodných podmínek pro výkon jiné výdělečné činnosti	a) příspěvek osoby se ZP na zřízení SÚPM za účelem výkonu SVČ

<sup>33</sup> Studijní podklad k semináři Formy a proces pracovní rehabilitace na ÚP ČR v rámci projektu „Regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci PREGNET“, Olomouc, 27.3.2013.

## II PRAKTICKÁ ČÁST

### 1 TÉMA A OBECNÝ CÍL VÝZKUMU

Praktická část diplomové práce navazuje na teoretické vymezení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, především cesty vedoucí k nalezení vhodného pracovního uplatnění. Klíčovou částí této cesty jsou skupinová setkání účastníků služby podporované zaměstnávání v Job klubu. Smyslem Job klubu může být, a často i je, získání orientace v konkrétní oblasti, jejíž zvládnutí vede k osvětě témat. Ta pak může ovlivnit osoby se zdravotním postižením v běžném i pracovním životě. Jednotlivá témata Job klubů v podporovaném zaměstnávání jsou prezentována v kapitole 6.2.

Cílem práce je zjistit, která z témat Job klubů jsou pro jednotlivé účastníky použitelná v naplnění cesty k nalezení zaměstnání. Obecným cílem je tedy zjištění spokojenosti účastníků služby s nabídkou a obsahem Job klubů. Dle jejich preferencí (výsledku šetření) bude možné upravit náplně Job klubů tak, aby jejich obsah a forma vyhovovala většině účastníků, kteří se v budoucnu stanou uživateli služby podporovaného zaměstnávání, stejně jako skupina dotazovaných. Dílčím cílem práce bude poskytnutí zpětné vazby pracovníkům agentur podporovaného zaměstnávání a úřadu práce, možná také potvrzení hypotézy uvedené v následující kapitole. Součástí hypotézy je porovnání homogenní a heterogenní skupiny účastníků Job klubu a z toho plynoucí výhody a nevýhody.

Osobním (osobně profesním) cílem autorky diplomové práce je získání nových poznatků pro vlastní práci s uchazeči o zaměstnání (osobami se zdravotním postižením) při realizaci interních i externích Job klubů a pracovní rehabilitace.

Výsledky práce mohou být i oporou studentům, kteří se danou problematikou zabývají. Stejně tak může pomoci laické veřejnosti získat nové poznatky a zlepšit vlastní orientaci v daném tématu.

Předpokladem pro naplnění cíle je studium odborné literatury a provedení kvantitativního výzkumu na reprezentativním vzorku uživatelů služby podporované zaměstnávání.

## 5.1 Volba vzorku a místa výzkumu

Zkoumaným vzorkem budou uživatelé služby podporované zaměstnávání. Pro zajištění reliability byly měření podrobeny dvě skupiny respondentů:

**1) stávající účastníci**, kteří jsou v současné době klienty služby podporované zaměstnávání a kteří se v posledních 6 měsících účastnili jednotlivých Job clubů u společnosti SPOLU o.s. Olomouc,

**2) absolventi Job clubů** (po ukončení služby) zařazování Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Olomouci v letech 2006 – 2011 do podporovaného zaměstnávání (celková doba spolupráce obou organizací).

Osloveno bylo celkem 50 současných uživatelů služby a 56 absolventů podporovaného zaměstnávání.

## 5.2 Technika výzkumu

Technikou sběru dat výzkumu byla zvolena metoda dotazování formou předem připraveného dotazníku. Při jeho konstrukci byla respektována nejdůležitější pravidla, zásady a požadavky k sestavení jednotlivých položek. Vzhledem k různorodosti zdravotních omezení respondentů (převažuje mentální postižení) bylo dbáno na srozumitelnost a stručnost otázek. Dotazník obsahuje celkem 10 položek, prvních 6 uzavřených, další 4 s možností otevřené odpovědi. Položky uzavřené jsou formulovány do jednoznačných podotázek s možností výběru odpovědi (škála souhlasu v hodnotě 1 až 5). Zbývající (otevřené) položky nabízejí dostatek prostoru k vyjádření vlastního názoru.

Dotazník pro absolventy podporovaného zaměstnávání se liší v jediné položce, ve které je zjišťována skutečná efektivita účasti v programu tj. nalezení zaměstnání po ukončení služby.

## 5.3 Stanovení hypotézy

Zorganizovat poradenství pro skupinu účastníků Job klubu, kteří jsou výhradně osobami se zdravotním postižením (Job club HELP), je pro úřad práce poměrně složité. Jednak musí účastníci splňovat podmínku evidence na úřadu práce (uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání, zájemce o pracovní rehabilitaci) a jednak se služby úřadu práce po

odborné stránce nezaměřují na osoby se zdravotním postižením tak úzce, jako třeba služby agentur podporovaného zaměstnávání. Nejčastějším faktem je, že se úřadu práce nedaří uspořádat tzv. ideální skupinu tj. 8 – 10 účastníků Job clubu HELP.

Poradci úřadu práce se shodují v tvrzení, že účast osoby se zdravotním postižením v Job clubu MIX přináší celkové atmosféře ve skupině i osobě samotné mnohé výhody. Dotazováním klientů bude možné tuto hypotézu potvrdit či vyvrátit.

Obsah Job clubů v podporovaném zaměstnávání není nijak legislativně upraven. Většina agentur podporovaného zaměstnávání postupuje dle jimi ověřených metodik a hlavní témata zařazuje standardně a vždy. Některá témata a náplně zařazená do programu však vyplývají ze zájmu ve skupině či k vyřešení aktuálního problému (např. nevýhodná půjčka jednoho z klientů).

Úkolem této diplomové práce je zjištění, jestli jsou uživatelé služby podporované zaměstnávání spokojeni s tématy a náplní Job clubů, jestli jim vyhovuje kontakt s ostatními klienty podporovaného zaměstnávání a jestli mohou získané informace využít ve svém dalším pracovním, případně osobním životě.

## **6 JOB CLUB O.S. SPOLU OLOMOUC VE SPOLUPRÁCI S KRAJSKOU POBOČKOU ÚP ČR V OLOMOUCI**

Spolupráce Krajské pobočky Úřadu práce České republiky v Olomouci a Občanského sdružení SPOLU Olomouc má dlouholetou tradici. V rámci výběrových řízení (dnes veřejných zakázek) na dodavatele poradenské činnosti formou podporovaného zaměstnávání vždy splňovalo všechna kritéria vhodného dodavatele tj. účelnost a efektivita nabízených služeb a také ekonomicky přijatelná cena v místě a čase obvyklá. V Olomouckém kraji se nacházejí další dvě zařízení nabízející službu podporované zaměstnávání. Je to APZ INTEGRA ze Šumperka a ZAHRADA 2000 o.s. z Jeseníku. APZ INTEGRA se však zaměřuje pouze na klienty se sociálním znevýhodněním (nikoli výhradně na klienty se zdravotním postižením). Cílovou skupinou klientů ZAHRADY 2000 o.s. jsou pouze osoby s duševním onemocněním. SPOLU Olomouc o.s. jako jediné splňuje základní kritérium spolupráce s úřadem práce a to je členství v České unii podporovaného zaměstnávání.

Poradenská činnost ve spolupráci zmíněných partnerů probíhá od roku 2006.<sup>34</sup> Za tuto dobu ji absolvovalo 56 osob se zdravotním postižením či znevýhodněním. Velká část z nich si během programu, či brzy po jeho skončení, našla zaměstnání. Zásahu na tomto faktu mají bezesporu všechny tři aktivity zařazené do poradenství: individuální poradenství, skupinové Job cluby a poradenský program (praxe u zaměstnavatele). Předmětem diplomové práce však bude zjišťování spokojenosti jen jedné z aktivit tj. Job clubů.

### **6.1 Výběr cílové skupiny klientů a uzavření dohod**

Poradenské služby nabízí osobám se zdravotním postižením na pravidelných schůzkách poradce – zprostředkovatel. V případě zájmu společně sepisují žádost o zařazení do poradenské činnosti příp. pracovní rehabilitace.<sup>35</sup> O sepsání žádosti může svobodně projevit zájem i klient bez předchozí nabídky pracovníkem úřadu práce. Poradce – zprostředkovatel k žádosti doplní vlastní vyjádření tj. souhlas či nesouhlas. V obou případech musí své stanovisko zdůvodnit a žádost postoupit vedoucímu referátu

---

<sup>34</sup> Restrukturalizací úřadů práce a vznikem Úřadu práce ČR vznikla krajským pobočkám povinnost vyhlášovat a realizovat veřejné zakázky za celý kraj. Rámcové smlouvě uzavřené za minulých podmínek vypršela platnost 31.3.2012. Od té doby se žádná poradenská činnost neuskutečnila.

<sup>35</sup> Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci pracovní rehabilitaci nerealizuje. Všechny aktivity plně kompenzuje zařazováním osob se zdravotním postižením formou opatření APZ – poradenská činnost.

zprostředkování a poradenství. Vedoucí žádost nejen přebírá, ale s referentem zařazení klienta do speciálního poradenství konzultuje a zvažuje jeho účelnost (např. dle druhu a typu postižení) a také efektivitu (v případě klienta, který opakovaně s úřadem práce nespolupracuje). Na rozdíl od schvalování žádostí u úhradu nákladů na rekvalifikaci (většinou podmíněnou písemným příslibem budoucího zaměstnavatele) jsou žádosti o zařazení do poradenské činnosti schvalovány skoro ve všech případech. Schválené žádosti jsou shromažďovány u speciálního poradce, v tomto případě administrátora externího poradenství.

K doplnění potřebného počtu klientů do skupiny může speciální poradce uspořádat skupinovou schůzku, na které představí službu podporovaného zaměstnávání dalším možným zájemcům, výběr provádí dle zadaných kritérií z PC databáze úřadu práce. Představení služby se vždy účastní zástupce realizátora externího poradenství – SPOLU Olomouc.

Po naplnění „ideální“ skupiny dochází k podpisu smlouvy s dodavatelem služby (dohody o provedení poradenské činnosti) a s účastníky poradenství (nabídky zařazení do poradenské činnosti). Následuje 6-ti měsíční účast v poradenství, jehož náplň popisuje kap. 3.4 této práce.

## **6.2 Témata Job clubu**

Následující kapitola se zaměřuje na jádro diplomové práce a to je podrobný popis témat skupinových schůzek v podporovaném zaměstnávání – Job clubech.

V o.s. SPOLU Olomouc se věnuje přípravě Job clubů hned několik konzultantů. Postupem času jsou témata aktualizována či dokonce přepracována, vždy v návaznosti na úspěšnost v předcházejících skupinách. Taková úprava je dílem úzké spolupráce všech zaměstnanců agentury podporovaného zaměstnávání.

Převážná většina témat jsou však ustálená a využívána v každé skupině. Některá jsou nově vytvořená, některá se postupem času stávají nepotřebnými.

Cílem práce v každé skupině uživatelů služby je seznámení se základními právy a povinnostmi, které vyplývají ze zákona o zaměstnanosti, ze zákoníku práce a dalších souvisejících právních norem. Cílem skupinového poradenství bylo vždy také informovat účastníky o aktuálních společenských jevech, prohloubit jejich znalosti a komunikační dovednosti a pomoc při hledání vlastní hodnoty a vnímání své vlastní osobnosti.

V následující části jsou uvedeny všechny Job cluby, které byly zařazeny do poradenské činnosti za dobu spolupráce úřadu práce a agentury podporovaného zaměstnávání u o.s. SPOLU Olomouc.

#### **Standardní Job cluby:**

##### ***„Úvodní setkání účastníků poradenské činnosti, seznámení s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP), seznámení s ostatními účastníky“:***

náplní Job klubu je přivítat účastníky poradenství, představit agenturu podporovaného zaměstnávání SPOLU Olomouc, její činnost, nabízené služby a odborné pracovníky poradenství. Následuje vzájemné seznámení všech zúčastněných osob - debata mezi účastníky poradenství. Účastníkům je také objasněn předmět a cíle poradenské činnosti, jsou seznámeni s obsahem dohody o provádění poradenství a zdrojem financování poradenství (spoluúčast úřadu práce či projektu EU). Na závěr jsou účastníci poučeni o bezpečnosti pohybu v prostorách služby a zároveň proškoleni v BOZP a požární směrnici organizace.

##### ***„Komunikační dovednosti, sebezprezentace“:***

cílem Job klubu je vzájemné bližší seznámení uživatelů, prezentace svých vlastností a schopností, porovnání denního režimu každého účastníka s režimem pracujícího člověka.

##### ***„Inzerát, hledání a oslovení potenciálního zaměstnavatele“:***

cílem Job klubu je předání praktických informací z oblasti vyhledávání pracovních nabídek, orientace v inzerátech (v nabídce úřadu práce, novinách, na internetu ad.), zjišťování podrobností o pracovním místě, jak reagovat na daný inzerát, kontaktování inzerujícího zaměstnavatele (telefonicky, e-maile, osobně). Účastníci si vzájemně sdělují zkušenosti s telefonováním obecně a snaží se najít rozdíl mezi formálním a neformálním telefonátem. Společně s konzultantem agentury pak tvoří návod úspěšného telefonátu a dalších forem hledání práce. Důležitou součástí programu jsou pravidla dobré přípravy na pracovní pohovor, tvorbu osobní dokumentace, kterou je potřeba mít sebou, příprava na otázky, zásady zdvořilé komunikace (nejčastější otázky a konkrétní obecné fráze odpovědí).

##### ***„První dojem v komunikaci se zaměstnavatelem“:***

cílem tohoto Job klubu je upozornit účastníky na důležitost prvního dojmu, uvědomit si jak působíme na druhé osoby a jakým způsobem lze dosáhnout dobrého prvního dojmu, případně jak první dojem zlepšit. Účastníci pracují s tzv. 3V grafem, ve kterém je

zdůrazněno, že první dojem si vytváříme prostřednictvím zraku, barvy hlasu a celkového způsobu vyjadřování (verbální i neverbální část projevu). Účastníci jsou také upozorněni na chyby, kterých se v komunikaci dopouštíme (haló efekt, předsudky, stereotypy apod.).

#### **„Plánování v procesu hledání zaměstnání“:**

v této části poradenství se klient seznamuje s technikami hledání práce, porozumění souvislosti mezi pracovní nabídkou a pracovní poptávkou, zhodnocení osobních možností při oslovování zaměstnavatelů (vytvoření reálné představy o budoucí práci především s ohledem na zdravotní postižení).

#### **„Nonverbální komunikace“:**

účastníci jsou seznamováni s významem řeči těla v mezilidské interakci, pomocí pracovních listů si ověří, zda dokáží číst gesta a rozumí jim. Do náplně Job clubu jsou zahrnuty prvky etikety (kdo první podává ruku, komu a jak, kdo navrhuje tykání, kdo si první sedá atd.). Vše je doplněno o praktický nácvik např. podání ruky a představení se druhé osobě.

#### **„Pracovní pohovor“:**

cílem poradenství je upozornit účastníky na možná úskalí pracovního pohovoru a výhody dobré přípravy, například návod vhodných odpovědí na často kladené otázky, s nimiž se u pracovního pohovoru mohou setkat. Následuje praktické nacvičování reakcí na kladené otázky např. prezentace silných a slabých stránek osobnosti, prezentace vlastního zdravotního znevýhodnění apod.

#### **„Pracovní smlouvy, DPP, DPČ, ukončení pracovního poměru“:**

cílem těchto setkání je teoretické i praktické seznámení s typy pracovněprávních vztahů, jejichmi náležitostmi (co obsahuje pracovní smlouva a co dohoda), právy a povinnostmi zaměstnance vyplývající z uzavřeného pracovněprávního vztahu. Důležitou součástí poradenství je také informace o formách skončení pracovního poměru. Doplněním tématu je seznámení s problematikou a legislativními změnami zaměstnávání osob se zdravotním postižením či znevýhodněním. Samotné téma je pro svoji náročnost občas odlehčeno kresbou s cílem pobavit se a odreagovat.

#### **„Stres a zvládání stresových situací v zaměstnání“:**

téma bývá sestaveno tak, aby objasnilo aspekty stresu nejen na pracovišti, ale i v běžném životě. Účastníci si pomocí názorné simulace mohou uvědomit rizika a úskalí stresu ve



svém životě, jak na různé lidi působí akutní či dlouhodobý stres a jaké skrývá hrozby. Na otázku „Jak nepodlehnout stresu, lépe mu odolávat a případně umět s ním pracovat“ je konzultantem uděleno tzv. *Devatero rad jak na stres*. Při skupinových setkáních s takto citlivým tématem skvěle funguje tzv. podpůrný systém, kdy se každý účastník dělí o své vlastní zkušenosti a triky, jak zmírnit působení stresu na osobnost.

#### **„Šikana na pracovišti (*mobbing, bossing*)“:**

cílem setkání je seznámení účastníků s aktuálním trendem ve společnosti a v zaměstnání souvisejících s problematikou šikany. Jaké formy může šikana na pracovišti nabývat, jak ji lze rozpoznat, bránit se jí, popř. předcházet. Z hlediska existence určitého znevýhodnění účastníků Job clubu existuje pravděpodobnost, že se mohou řadit do rizikové skupiny osob ohrožených šikanou. Předáváním vlastních zkušeností účastníků vychází najevo, že se každý z nich skutečně s určitou formou šikany již ve svém pracovním životě setkal.

#### **„Formy skončení pracovního poměru“:**

v této části poradenství jsou účastníci seznámeni se všemi druhy výpovědí, náležitostmi písemného skončení pracovního poměru a následky, které jednotlivé typy výpovědí přinášejí. Že je to buď benefit (odstupné) případně sankce (nižší podpora v nezaměstnanosti pokud zaměstnanec podá výpověď sám či vzájemnou dohodou se zaměstnavatelem; žádná podpora v případě, že zaměstnanec porušuje pracovní povinnosti).

Uvedené standardní Job cluby jsou zařazovány v mírné úpravě (aktualizaci a přizpůsobení se složení skupiny) v každém programu podporovaného zaměstnávání. V případě zájmu účastníků či v případě potřeby plynoucí z diagnostiky skupiny a jednotlivých účastníků lze zařadit i témata nestandardní např.:

- *Hledám práci*
- *Životopis a motivační dopis*
- *Asertivita*
- *Finanční gramotnost*
- *Sociální zabezpečení*
- *Relaxace*
- *Základy první pomoci*
- *Řeč těla*
- *Můj diář – režim dne ne/zaměstnaného člověka*

- *Sebevědomí a sebeprosazení*
- *Odměna z práce*
- *Zákon o zaměstnanosti, výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením*

### **6.3 Analýza spokojenosti účastníků Job klubu**

Ke zpracování analýzy spokojenosti účastníků Job klubu bylo osloveno celkem 50 uživatelů podporovaného zaměstnávání. V úvodní části dotazníku byl přesně vymezen důvod dotazování a způsob zpracování. Vzhledem k cílové skupině uživatelů služby nebyla žádným způsobem vyhraněna doba ke zpracování (např. „Vyplnění dotazníku Vám zabere max. 10 minut“). O vyplnění dotazníku byli respondenti požádáni při individuálních i skupinových setkáních přímo v o.s. SPOLU Olomouc. Většina dotázaných vyplnila dotazník samostatně nebo s menší pomocí. Podporu při zpracovávání poskytovali při individuálních schůzkách konzultanti SPOLU Olomouc, při skupinových Job klubech navíc autorka diplomové práce.

Termín skupinových setkání „Job club“ byl v dotazníku změněn a užíván v přijatelnější podobě „Job klub“ (pro lepší srozumitelnost osobám, které vyplňovaly dotazník bez účasti poradce).

Záruku anonymity při zpracování poskytuje tvrzení v úvodní části dotazníku a především povinnost autorky diplomové práce vázanou mlčenlivostí (vyplývá z pracovní smlouvy zaměstnance úřadu práce).

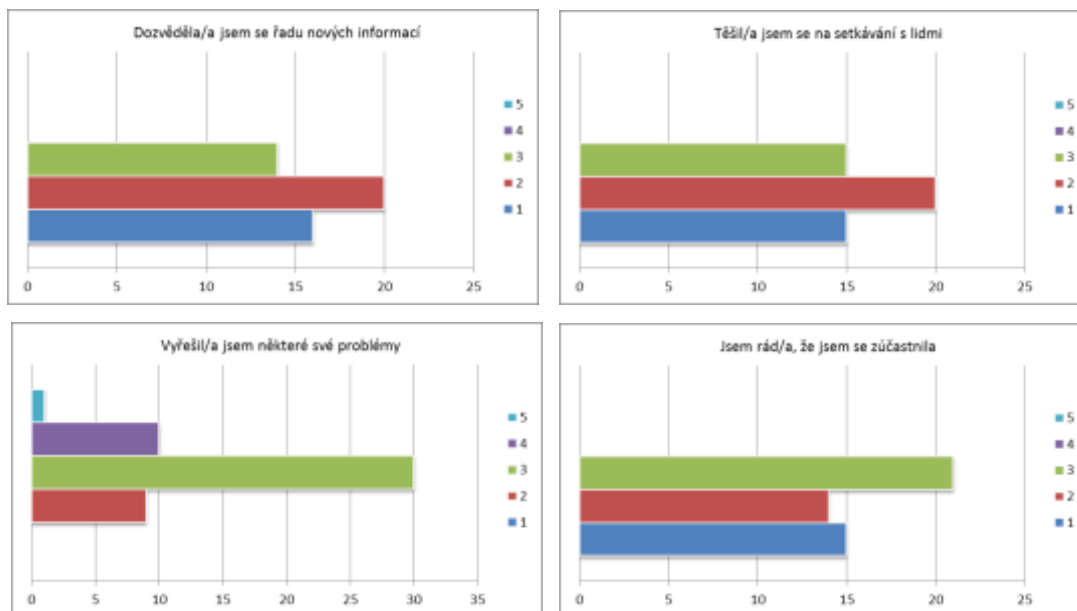
Návratnost dotazníků u současných uživatelů byla díky osobnímu předání 100%. Všechny dotazníky byly vyplněny v plné míře, žádný nebylo potřeba vyloučit z dalšího zpracování pro nekorektnost.

S hodnocením souhlasu či nesouhlasu s danou otázkou neměli účastníci Job klubu žádné potíže, nápodoba školního známkování 1 – 5 jim plně vyhovovala. Méně pozornosti však věnovali otevřeným otázkám, kde se většina omezila na jednoduché a stručné odpovědi.

Dotazník pro účastníky Job klubu (příloha č. 10) vyplnilo celkem 50 respondentů. Ke zhodnocení jednotlivých názorů slouží následující přehled.

## 1. Splnilo skupinové poradenství v Job klubu Vaše očekávání?

Dozvěděl/a jsem se řadu nových informací	1	2	3	4	5
Těšil/a jsem se na setkávání s lidmi	1	2	3	4	5
Vyřešil/a jsem některé své problémy	1	2	3	4	5
Jsem rád/a, že jsem se zúčastnil/a	1	2	3	4	5



Z celkového počtu 50 dotazovaných bylo u převážné většiny očekávání před nástupem na skupinové poradenství Job club splněno.

S tvrzením „Dozvěděl/a jsem se řadu nových informací“ plně souhlasilo 16 dotazovaných (1), 20 souhlasilo spíše (2), 14 souhlasilo docela (3). Nikdo z dotazovaných nepotvrdil, že by se žádnou novou informací nedozvěděl tj. neodpověděl, že spíše nesouhlasí nebo nesouhlasí (4) nebo (5).

Podobný názor měli respondenti na otázku „ Těšil/a jsem se na setkávání s lidmi“. Celkem 15 - ti osobám splnil v tomto směru Job club očekávání zcela (1), 20 - ti spíše (2) a 15 - ti dalším docela (3).

K otázce „Vyřešil/a jsem některé své problémy“ se většina dotazovaných staví neutrálně, 30 z nich docela souhlasí (3), 9 souhlasí spíše (2). Ovšem 10 respondentů uvedlo, že problémy spíše nevyřešilo (4) a 1 dokonce nesouhlasí vůbec (5). Nedokonalost úplného vyřešení osobních či pracovních problémů dokazuje i fakt, že žádný z dotazovaných neuvedl výhradní souhlas (1). Důvodem prozatímního neúspěchu může být fakt, že k řešení

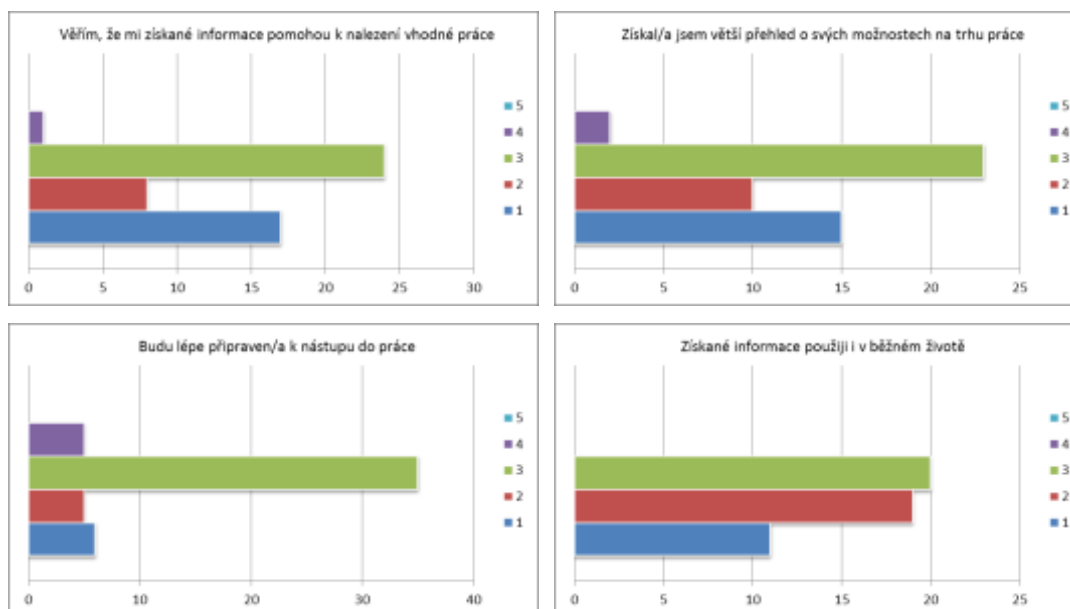
individuálních problémů slouží průběžné schůzky s konzultantem agentury a že jejich řešení ve skupině uživatelé služby ani předem neočekávají.

Rovnoměrné spokojenosti se dočkala otázka „Jsem rád/a, že jsem se zúčastnila/a“, kdy 15 respondentů souhlasí (1), 14 souhlasí spíše (2) a 21 souhlasí docela (3).

V 1. položce můžeme stanovit míru spíše pozitivního výsledku. Účastníci Job clubu přicházejí k poradenství s řadou vlastních kritérií, která jsou dle zjišťovaného více méně uspokojena.

## 2. Jak hodnotíte užitečnost Vaší účasti v Job klubu?

Věřím, že mi získané informace pomohou k nalezení vhodné práce	1	2	3	4	5
Získal/a jsem větší přehled o svých možnostech na trhu práce	1	2	3	4	5
Budu lépe připraven/a k nástupu do práce	1	2	3	4	5
Získané informace použiji i v běžném životě	1	2	3	4	5



Druhá položka ověřuje míru souhlasu účastníků s využitelností získaných informací v procesu hledání práce příp. osobním životě (např. Job club „Finanční gramotnost“).

Na otázku „Věřím, že mi získané informace pomohou k nalezení vhodné práce“ odpovědělo 17 osob zcela pozitivně (1), 8 souhlasí spíše (2), 24 souhlasí docela (3). Jeden/na klient/ka spíše nesouhlasí (4) a dodává „Job kluby nebyly jen na hledání práce. Práce se hledala na schůzkách s konzultantem“.

Ve tvrzení „Získal/a jsem větší přehled o svých možnostech na trhu práce“ se respondenti přiklánějí k podobnému bodovému ohodnocení jako u předchozí otázky. 15 z nich vysloveně souhlasí (1), 10 souhlasí spíše (2), 23 souhlasí docela (3) a 2 spíše nesouhlasí (4).

V odpovědích na otázku „Budu lépe připraven/a k nástupu do práce“ je evidentní střední míra motivace (spíše odvahy) k definitivnímu vstupu na trh práce, kdy pouze 6 respondentů souhlasí (1), 5 souhlasí spíše (2), vysoký počet 35 - ti souhlasí docela (3) a 4 spíše nesouhlasí (4).

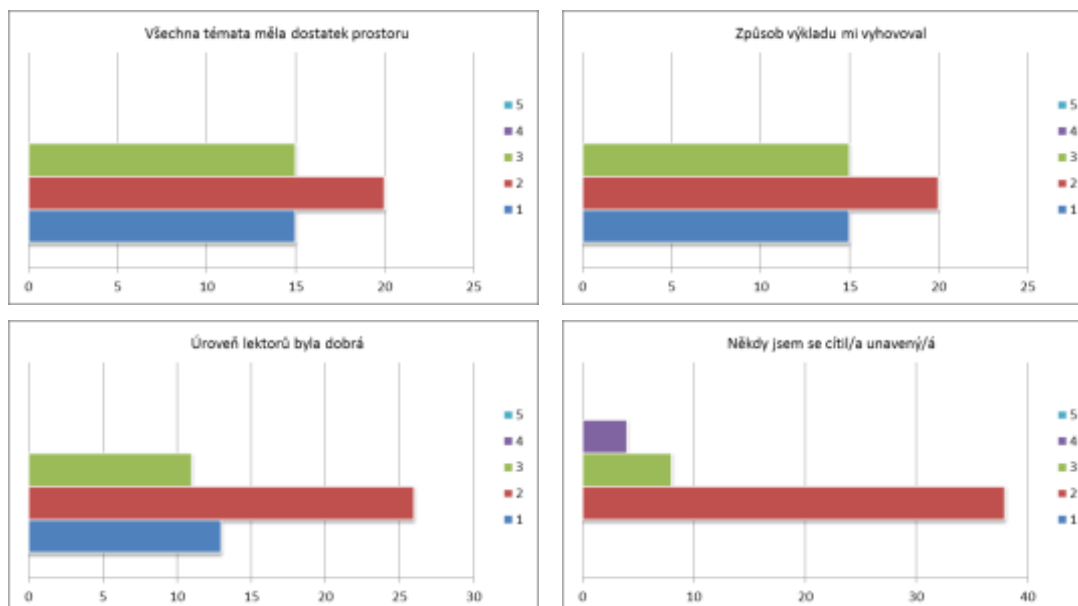
Záliba v tématech komunikačních dovedností či prvního dojmu se projevila v tvrzení „Získané informace použiji i v běžném životě“. 11 dotazovaných tvrdí, že získané

informace určitě použije (1), 19 jich použije spíše (2) a 20 s tvrzením souhlasí docela (3). Nikdo z dotazovaných neuvedl, že by získané informace v životě nijak nepoužil.

U druhé položky bylo ve škále 4 zaznamenáno více odpovědí než u položky předchozí. Účastníci skupinového poradenství v procesu hledání a orientace na trhu práce evidentně spoléhají spíše na individuální pohovor s konzultantem a poradenský program, kde mají možnost přímou praxí u zaměstnavatele získávat ucelené informace a reálně hodnotit svou připravenost ke vstupu na trh práce.

### 3. Jak jste byl/a spokojen/a s průběhem Job klubu?

Všechna témata měla dostatek prostoru (dotazy, diskuse, procvičování)	1	2	3	4	5
Způsob výkladu mi vyhovoval (tempo, úroveň vysvětlování)	1	2	3	4	5
Úroveň lektorů byla dobrá (odbornost, vědomosti, způsob podání)	1	2	3	4	5
Někdy jsem se cítil/a unavený/á	1	2	3	4	5



Další položka je zaměřena na spokojenost účastníků s průběhem Job klubu, úroveň lektorů a témat v širším úhlu pohledu.

Prakticky všem respondentům vyhovoval prostor věnovaný jednotlivým tématům (dotazy, diskuse, procvičování). 15 - ti dotazovaným vyhovoval zcela (1), 20-ti vyhovoval spíše (2) a 15-ti vyhovoval docela (3).

Ke způsobu výkladu (tempo, úroveň vysvětlování) se rovněž všichni vyjádřili kladně, 13 dotazovaných souhlasí (1), 26 souhlasí spíše (2) a 11 souhlasí docela (3).

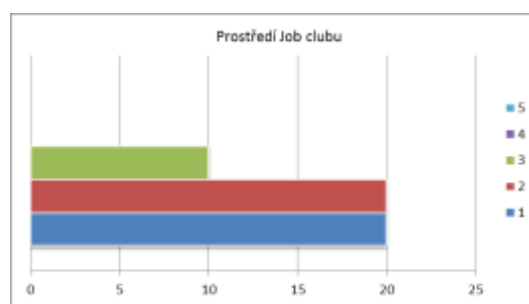
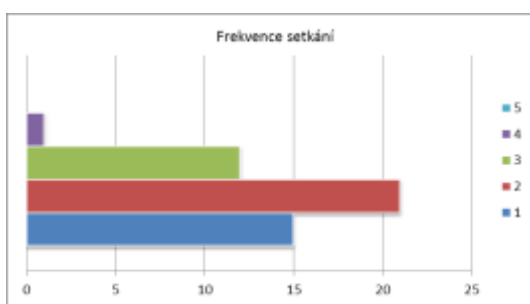
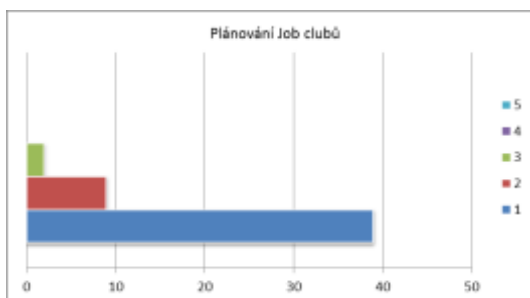
V hodnocení úrovně lektorů (odbornost, vědomosti, způsob podání) se respondenti vyjadřovali shodně s předchozí otázkou, 13 souhlasí (1), 26 spíše souhlasí (2) a 11 docela souhlasí (3).

Překvapení v šetření poskytly odpovědi na otázku „Někdy jsem se cítil/a unavený/á“. Většina dotazovaných s uvedeným tvrzením souhlasila, 38 souhlasilo spíše (2) a 8 souhlasilo docela (3), pouze 4 spíše nesouhlasili (4).

Spokojenost s průběhem Job klubů byla prokázána, s výjimkou časového rozpětí, které se zdá osobám se zdravotním postižením únavné. Ostatní části položky byly ohodnoceny jako spíše dobré.

#### 4. Vyhovovala Vám organizace Job klubu?

Plánování Job klubů (dozvěděl/a jsem se vždy dostatečně dopředu)	1	2	3	4	5
Organizační schopnosti a přístup konzultantů	1	2	3	4	5
Frekvence setkání (2xměsíčně)	1	2	3	4	5
Prostředí Job klubu	1	2	3	4	5



Čtvrtá položka se dotazuje na spokojenost s organizací Job klubu. Naprostá většina dotazovaných se přiklání k odpovědi souhlasím (1) – celkem 39 osob. 9 dotazovaných souhlasilo spíše (2) a 2 souhlasili docela (3).

Organizační schopnosti a přístup konzultantů je také hodnocena velmi dobře. 36 respondentů bylo velmi spokojeno (1), 12 spokojeno spíše (2) a 2 spokojeni docela (3). Stejně jako u předchozího hodnocení nebyl žádný klient spíše ani výhradně nespokojen.

Frekvence setkání (2xměsíčně) se rovněž jeví jako uspokojivá, s výjimkou jednoho respondenta, který není spokojen (4), ostatních 16 s tvrzením spokojenosti souhlasí (1), 21 spíše souhlasí (2) a 12 docela souhlasí (3).

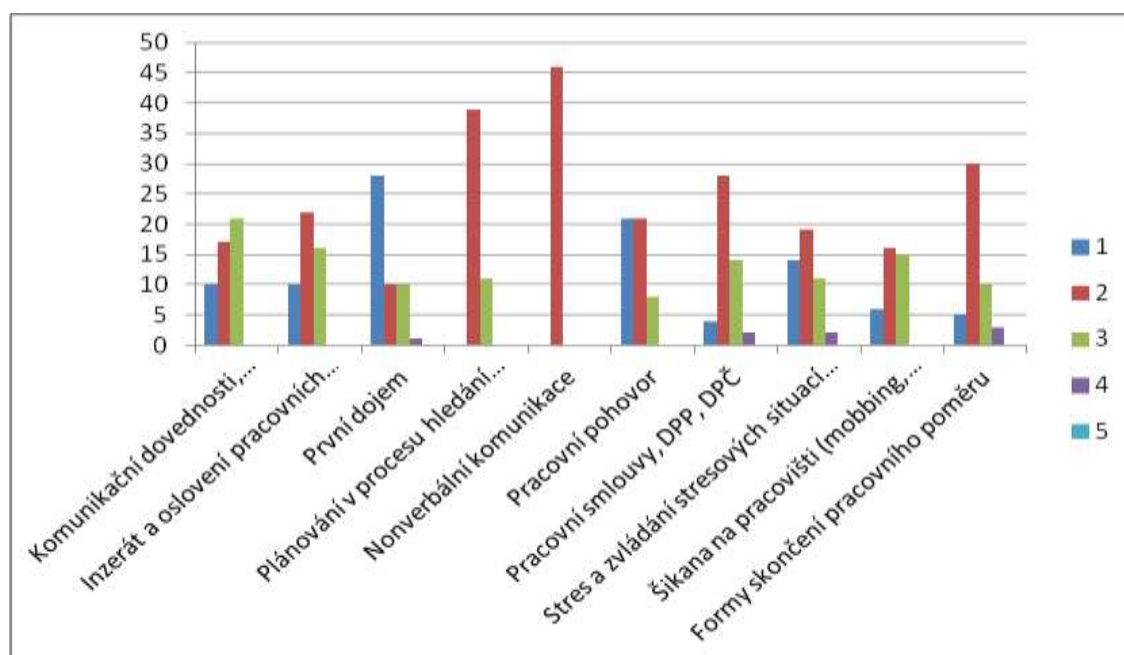
Prostředí Job klubu (o.s. SPOLU Olomouc) vyhovuje s menšími rozdíly ve škále odpovědí všem účastníkům. 20 z nich souhlasilo (1), 20 souhlasili spíše (2) a 10 souhlasilo docela (3).

Organizace Job klubů je hodnocena více než dobře. K názoru velmi dobrých schopností konzultantů v plánování a vhodnosti prostředí se přiklání naprostá většina dotazovaných.



**5. Byla pro Vás probíraná témata zajímavá?** (ohodnotte jednotlivé bloky jako ve škole: 1 – nejvyšší hodnocení x 5 – nejnižší hodnocení)

Komunikační dovednosti, sebezprezentace	1	2	3	4	5
Inzerát a oslovení pracovních nabídek	1	2	3	4	5
První dojem	1	2	3	4	5
Plánování v procesu hledání zaměstnání	1	2	3	4	5
Nonverbální komunikace	1	2	3	4	5
Pracovní pohovor	1	2	3	4	5
Pracovní smlouvy, DPP, DPČ	1	2	3	4	5
Stres a zvládání stresových situací v zaměstnání	1	2	3	4	5
Šikana na pracovišti (mobbing, bossing)	1	2	3	4	5
Formy skončení pracovního poměru	1	2	3	4	5



Položka č. 5 činila dotazovaným nejmenší potíže ze všech položek dotazníku. Dosud uváděli míru spokojenosti s tvrzení, ovšem u této otázky byli vyzváni k hodnocení spokojenosti známkou 1 – 5 (jako ve škole). Tuto část dotazníku hodnotili jako nejsrozumitelnější a s jejím vyplněním byli brzo hotovi (s výjimkou 2 osob, které si pod názvem Job klubu již nedovedli vzpomenout na jeho náplň a nedokázali ho tak ohodnotit bez pomoci, 1 klient požádal o vysvětlení zkratk DPP, DPČ).

K hodnocení Job clubu „Komunikační dovednosti, sebe prezentace“ se vyjádřilo 48 osob, 2 se tohoto Job clubu neúčastnili. Z těchto jej 10 hodnotí nejvyšším hodnocením (1), 17 osob hodnocením (2) a 21 osob hodnocením (3).

2. téma „Inzerát a oslovení pracovních nabídek“ také 2 osoby neabsolvovaly, zbytek jej hodnotí pozitivně tj. 10 osob známkou (1), 22 osob známkou (2) a 26 osob známkou (3).

Job club „První dojem“ nehodnotil z důvodu nemoci 1 dotazovaný, ostatní volili známku (1) - 28 osob, známku (2) – 10 osob, známku (3) – 10 osob a 1 osoba známku (4).

3. téma „Plánování v procesu hledání zaměstnání“ hodnotilo všech 50 dotazovaných, 39 z nich známkou (2) a 11 osob známkou (3).

V oblasti „Nonverbální komunikace“ se všech 46 účastníků shodlo na velmi kladném hodnocení (2), 4 osoby se tohoto Job clubu neúčastnili.

V Job clubu zaměřeném na „Pracovní pohovor“ bylo 21 dotázaných velmi spokojeno (1), 21 osob spokojeno (2) a 8 hodnotilo známkou (3).

7. téma „Pracovní smlouvy, DPP, DPČ“ nehodnotili pro neúčast celkem 2 osoby, 4 hodnotili výsledek výborně (1), 28 osob velmi dobře (2), 14 osob dobře (3) a 2 účastníci příliš spokojeni nebyli a ohodnotili Job club známkou (4).

Job club zaměřený na „Stres a zvládání stresových situací v zaměstnání“ vynechali a tudíž nehodnotili 4 uživatelé podporovaného zaměstnání. Ostatní hodnotili známkou (1) – 14 osob, známkou (2) – 19 osob, známkou (3) 11 osob a známkou (4) – 2 osoby.

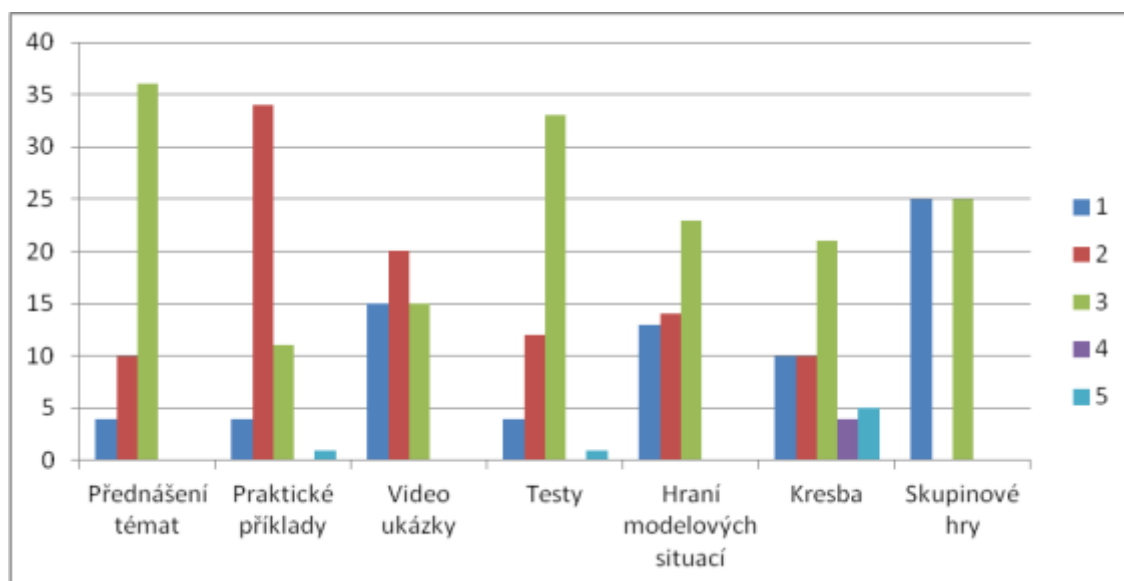
Předposlední Job club „Šikana na pracovišti“ hodnotilo nejméně osob, celkem 12 se jich Job clubu neúčastnilo. Ostatních 6 hodnotilo známkou (1), 16 osob hodnotilo známkou (2), 15 osob známkou (3) a jeden účastník spokojen nebyl a hodnotil známkou (4).

Poslední setkání s tématem „Formy skončení pracovního poměru“ hodnotilo 5 osob známkou (1), největší počet celkem 30- ti osob hodnotilo známkou (2), 10 dotázaných známkou (3) a 3 dotázaní známkou (4). 2 osoby se Job clubu neúčastnili.

Jednotlivá témata byla hodnocena spíše dobře. Negativních hodnocení bylo ve vzorku výzkumu zaznamenáno poměrně malé množství, známku (4) obdržely pouze čtyři Job cluby od 8 dotazovaných, známku (5) pouze jeden Job club od jedné osoby. Z výsledku dotazníkového šetření je už nyní evidentní, která témata jsou hodnocena spíše kladně a bude nadále účelné jejich zařazování do skupinových programů. Ke zvýšení reliability měření bude po vyhodnocení dotazníku pro účastníky Job clubu následovat hodnocení absolventů Job clubu.

**6. Vyhovovaly Vám metody práce, které lektor používal?** (ohodnoťte jednotlivé bloky jako ve škole: 1 – nejvyšší hodnocení x 5 – nejnižší hodnocení)

Přednášení témat	1	2	3	4	5
Praktické příklady	1	2	3	4	5
Video ukázky	1	2	3	4	5
Testy	1	2	3	4	5
Hraní modelových situací	1	2	3	4	5
Kresba	1	2	3	4	5
Skupinové hry	1	2	3	4	5



Jedním z nejdůležitějších kritérií pro udržení a zvýšení motivace účastníků Job clubu je volba vhodných metod práce. Z uvedených zjištění je možné sledovat jednotlivé preference.

Úroveň přednášení témat hodnotila většina dotazovaných známkou (3) – celkem 36 osob. 10 osob hodnotilo známkou (2) a 4 osoby známkou (1).

Využívání praktických příkladů také většina respondentů hodnotí kladně, s výjimkou jednoho, který hodnotí známkou (5). Další 4 hodnotí známkou (1), 34 osob známkou (2) a 11 osob známkou (3).

Názor na používání video ukázek je rovněž příznivý: 15 osob hodnotí (1), 20 osob (2) a 33 osob (3).

V otázce testů je většina dotazovaných zdrženlivá, 33 osob hodnotí střední hodnotou (3), 12 osob známkou (2) a 4 osoby známkou (1), jednomu účastníkovi se nelíbily vůbec (5).

Hraní modelových situací je zjevně oblíbenou technikou práce, jelikož 13 osob jej hodnotí známkou (1), 14 osob známkou (2) a 23 osob známkou (3). Nikdo z dotazovaných nepoužil škálovou hodnotu (4) nebo (5).

Naopak kresba nezaujala celkem 9 osob, 4 tuto metodu hodnotí známkou (4) a 5 osob dokonce známkou (5). Dalších 21 osob reaguje přiměřeně známkou (3), 10 osob hodnotí známkou (2) a dalších 10 osob známkou (1).

Zjevně neoblíbenější metodou jsou u dotazovaných skupinové hry. Svůj názor rozdělili rovnoměrně mezi známkování (1) – 25 osob a známkování (3) – 25 osob.

Výsledky měření, které se vážou na preference používaných metod práce, lze potvrdit přímým pozorováním účastníků při realizaci jednotlivých Job clubů. Položka č. 6 dotazníku jen potvrzuje, co pracovníci v podporovaném zaměstnávání dlouhodobě s klienty zažívají (nejoblíbenější metodou jsou praktické příklady a skupinové hry, nejméně oblíbenou metodou jsou přednášky a kresba). Na druhé straně hodnocení této položky ukazuje, které metody by bylo dobré upravit či změnit (viz kapitola č. 6.6 Návrh změn v programu Job club).

Následují 4 otevřené otázky, ve kterých se mohli respondenti volně vyjadřovat. Vzhledem k lehké či středně těžké mentální retardaci některých uživatelů služby bylo možné se domnívat, že některé odpovědi nebude možno relevantně použít. Opak je však pravdou.

**7. Mělo by se některému z témat věnovat více prostoru? (podívejte se znovu na seznam v otázce č. 5 a uveďte kterému)**

Většina dotazovaných uvedla témata, která si mohla znovu projít v položce č. 5. Respondenti uváděli většinou jednu nebo dvě odpovědi. Celkem 12 osob by uvítalo více prostoru k tématu „Plánování v procesu hledání zaměstnání“. Stejný počet osob by se rádo dále věnovalo tématu „Komunikační dovednosti“ (část tématu „sebereprezentace“ však zmínilo jen 5 z nich). Dalších 25 odpovědí uvádělo, že by bylo vhodné věnovat více prostoru tématu „Pracovní pohovor“ a celkem 11 osob tématu „Šikana na pracovišti“. Pouze 1 dotazovaný by se chtěl více věnovat tématu „Stres a zvládání stresových situací v zaměstnání“. Pouze 2 dotazovaní uvádějí, že by se žádnému tématu nemělo věnovat více prostoru. 1 dotazovaný uvedl, že neví.

Další odpovědi, které souvisí s tématy Job clubů, ale nelze je dle názvu přímo zařadit do některého z nich:

„*Konflikt v práci (jak ho řešit.)*“

„*Povídání si.*“

„*Jít ven.*“

**8. Myslíte si, že by mělo skupinové poradenství obsahovat i jiná témata? (uveďte alespoň 3)**

Instrukce v závorce za položkou se řídili pouze 3 respondenti, ostatní uváděli jedno až dvě témata.

Celkem 6 dotázaných odpovědělo „*Ne*“ případně „*Nic mě nenapadá*“. Z ostatních odpovědí převažoval zájem o téma „*Důchody*“, „*Dluhy*“ či „*Půjčky*“ (shodlo se celkem 22 osob). 8 osob by uvítalo téma „*První pomoc*“ a dalších 6 formulovalo svou odpověď, s mírnými odlišnostmi, jako „*Relaxace*“, „*Nějakou zábavu*“ či „*Povídání si*“. Jeden dotazovaný v odpovědi uvedl „*Praktické příklady, testy*“, což odpovídá spíše metodě práce v Job klubu, ale pokud si vyložíme odpověď jako náplň hodinového Job klubu, i tuto odpověď můžeme považovat za relevantní.

Ostatní odpovědi, které uvedl jen jeden dotazovaný nebo je tato odpověď uváděna v seznamu jednoho uživatele jako jediná:

„*Obsah práce vybraných profesí.*“

„*Přístup zaměstnavatelů k žadatelům o práci.*“

„*Co dělat, když se stanu obětí trestného činu?*“

„*Vypisování formulářů (jak je správně vyplnit).*“

„*Bowling.*“

## **9. Co se Vám na Job klubu líbilo? (uved'te vše, co bylo dobré)**

Naprosto převažující odpověď ve smyslu „*Noví lidé*“, „*Potkávání s novými lidmi*“ nebo „*Kamarádi*“ uvedlo celkem 36 dotazovaných. Velký počet účastníků Job klubu také oceňuje získání nových informací (celkem 29 osob). 24 osob přiznalo, že se jim v Job klubu líbila příjemná atmosféra způsobená dobrou náladou, podáváním kávy a čaje. 4 účastníci byli spokojeni se skupinovými hrami (např. bowling či petang). 9 osob uvedlo, že se jim líbilo vše.

Ostatní ojedinělé odpovědi:

„*Příklady.*“

„*Právník, cizí pracovník vedl.*“

„*Hraní situací.*“

## **10. Co se Vám na Job klubu nelíbilo? (uved'te vše, co bylo špatně)**

Všichni dotázaní se u této otázky omezili na jednu jednoduchou odpověď. Převážná většina dotázaných (34) prostor pro tuto otázku proškrtnla nebo zapsala „*Nic*“, „*Nemám připomínek*“, „*Vše bylo dobré*“. 11 respondentů bylo nespokojeno s komunikací či jenom účastí některých uživatelů služby (př. odpovědi: „*Někteří klienti druhým skáčou do řeči.*“). 4 osoby považují Job cluby za dlouhé a 1 osoba dokonce za nudné.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že převážná většina účastníků Job klubu s celkovou úrovní spokojená je. U položek s možností škálového hodnocení (1 – 5) převažovalo hodnocení (2). Výsledná studie v rámci této diplomové práce je určena ke zhodnocení dobré práce v podporovaném zaměstnávání (nadále efektivní) a práce, kterou je možno vylepšovat (k dosažení efektivity).

## 6.4 Analýza spokojenosti absolventů Job klubu

K zajištění reliability měření spokojenosti účastníků Job klubu byli zároveň se současnými uživateli osloveni i bývalí uživatelé tj. absolventi služby podporovaného zaměstnávání. Jedná se celkem o 56 osob se zdravotním postižením, které byly v průběhu spolupráce Úřadu práce v Olomouci (dnes krajské pobočky ÚP ČR) a občanského sdružení SPOLU Olomouc v letech 2006 – 2011 zařazeny do poradenské činnosti Podporované zaměstnávání. Názor těchto osob může být pro obě organizace důležitý z hlediska zpětné vazby, kdy s odstupem času osoba hodnotí nejen určitou míru spokojenosti s průběhem poradenství, ale také míru dopadu na vyřešení vlastní nezaměstnanosti a tudíž jeho skutečnou užitečnost. Dotazník pro absolventy Job klubu je dotazníku z předchozího měření velmi podobný (probíhá měření stejných dat), v jediné části se však liší. V položce č. 4 dotazníku jsou dvě otázky formulovány tak, aby prokázaly, zda- li bývalým účastníkům Job klubu pomohly v řešení nezaměstnanosti.

Z celkového počtu 56 absolventů bylo několika způsoby osloveno 55 osob (1 účastník zemřel). V rámci svobodného přístupu k informacím byly použity kontaktní údaje uchazečů a zájemců o zaměstnání z databáze úřadu práce.

Osobní předání dotazníku bylo možné u 17 osob, kdy 4 osoby jsou po ukončení služby podporované zaměstnávání stále v evidenci. 13 osob evidenci po ukončení služby průběžně ukončilo, ale v době zpracování praktické části diplomové práce (leden – duben 2013) byli zaregistrovaní na úřadu práce znovu. Osobní vyplnění dotazníku probíhalo na plánovaných návštěvách s poradcem - zprostředkovatelem.

Ostatním absolventům Job klubu byla zaslána písemná žádost o vyplnění údajů v dotazníku poštou (33 osob) a e-mailem (5 osob). Některým osobám byl dotazník odeslán na více než jednu adresu (trvalé bydliště a jednu až tři přechodná bydliště). E-mailovou adresu mělo v databázi uvedeno pouze 5 uchazečů o zaměstnání.

Z důvodu malé návratnosti písemně odeslaných dotazníků byli někteří absolventi Job klubu znovu osloveni, tentokrát telefonicky. Jelikož se ale jednalo o absolventy Job klubu a zároveň uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce před dvěma a více lety, mnozí telefonní čísla změnili. Ve dvou případech byl v databázi úřadu práce uveden kontakt na osobu blízkou, v jednom případě osoba sice byla majitelem mobilního čísla, ale telefon používat neuměla (rozhovor probíhal s rodičem uživatele).

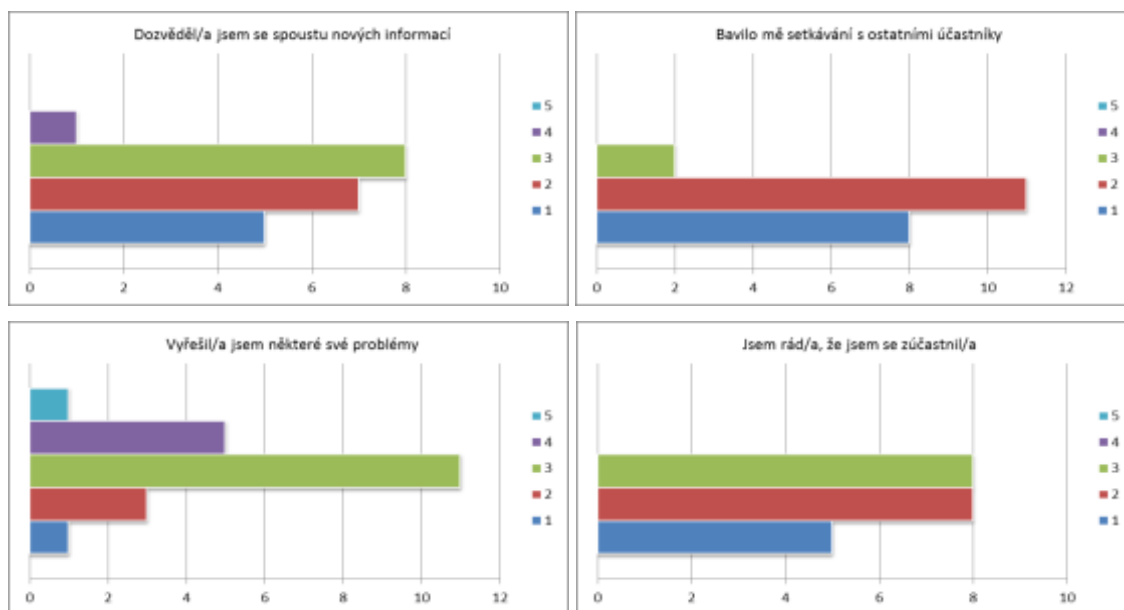
Celková návratnost dotazníků se nakonec podařila v 21 případech (vyplněno bylo 22, ale jedna osoba vyplnila uzavřené otázky ve škále 1 – 5 ve stále se opakujícím hodnocení (1) a uzavřené otázky nevyplnila vůbec, proto byl její dotazník z měření vyloučen pro nekorektnost).

Měření 21 názorů absolventů Job clubů a ukončené služby podporované zaměstnávání dopadlo následovně:



## 1. Splnilo skupinové poradenství v Job klubu Vaše očekávání?

Dozvěděl/a jsem se spoustu nových informací	1	2	3	4	5
Bavilo mě setkávání s ostatními účastníky	1	2	3	4	5
Vyřešil/a jsem některé své problémy	1	2	3	4	5
Jsem rád/a, že jsem se zúčastnil/a	1	2	3	4	5



V 1. položce se k otázce „Dozvěděla/a jsem se spoustu nových informací“ vyjádřilo 5 osob v hodnocení (1), 7 osob hodnotilo známkou (2), 8 osob známkou (3) a 1 osoba známkou (4).

Otázku „Bavilo mě setkávání s ostatními lidmi“ ohodnotilo 8 osob známkou (1), 11 osob známkou (2) a 2 osoby známkou (3).

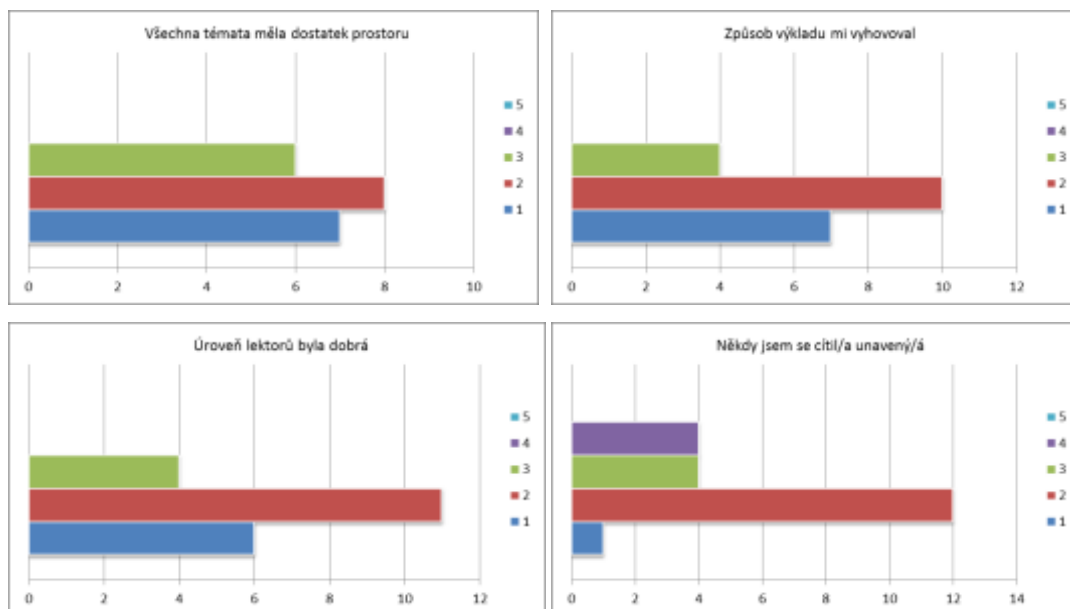
V otázce „Vyřešil/a jsem některé své problémy“ využili respondenti všech bodů škály. 1 osoba hodnotila známkou (1), 3 osoby známkou (3), převažující názor 11 osob hodnotil známkou (3), 5 osob hodnotilo spíše negativně známkou (4) a 1 respondent dokonce známkou (5).

Větší spokojenost projevili absolventi Job klubu v otázce „Jsem ráda/a, že jsem se zúčastnil/a“, kdy 5 osob souhlasilo zcela (1), 8 osob spíše (2) a 8 osob docela (3).

V hodnocení této otázky se absolventi Job klubu poměrně svorně shodují se současnými uživateli. Očekávali přísun nových informací, kontakt s jinými lidmi, řešení problémů, a to se jim ve větší míře splnilo. Malinko horší hodnocení řešení problémů může být způsobeno časovým odstupem a mnohdy opětovnou evidencí na úřadu práce tj. opakovaným nástupem problému.

## 2. Jak hodnotíte průběh Job klubu?

Všechna témata měla dostatek prostoru (dotazy, diskuse, procvičování)	1	2	3	4	5
Způsob výkladu mi vyhovoval (tempo, úroveň vysvětlování)	1	2	3	4	5
Úroveň lektorů byla dobrá (odbornost, vědomosti, způsob podání)	1	2	3	4	5
Někdy jsem se cítil/a unavený/á	1	2	3	4	5



Hodnocení průběhu Job clubů se dočkalo velmi pěkného výsledku. S časovým prostorem na dotazy, diskuse a procvičování bylo 7 osob spokojeno velmi (1), 8 osob spíše (2) a 6 osob docela (3).

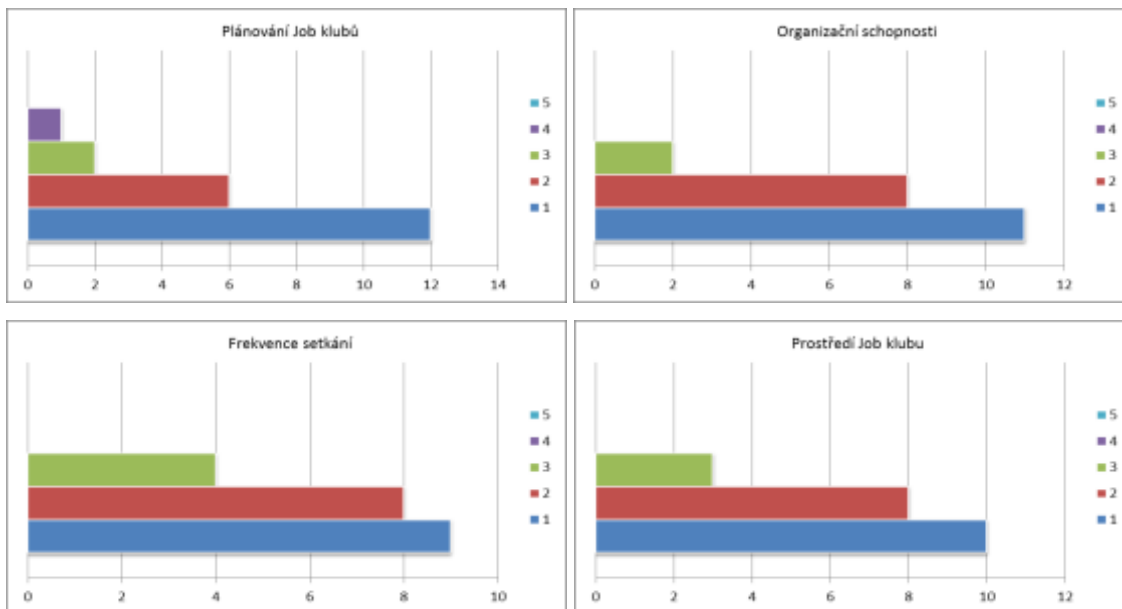
Se způsobem výkladu bylo 7 osob spokojeno velmi (1), 10 osob spíše (2) a 4 osoby docela (3).

Odbornou úroveň lektorů hodnotilo 6 osob známkou (1), 11 osob známkou (2) a 4 osoby známkou (3). Prvního hodnocení známkou (4) v položce se dočkala otázka „Byl/a jsem někdy unavený/á“, kdy pouze 1 osoba tvrdí, že byla a hodnotí známkou výhradního souhlasu (1), 12 osob souhlasí spíše (2), 4 osoby souhlasí docela (3) a celkem 4 osoby uvádí, že unavené spíše nebyly (4).

Poměrně znatelný souhlas uživatelů minulých a současných se projevil i v této položce. Respondenti volili na škále spíš pozitivní hodnoty, včetně poslední otázky, kdy se míra spokojenosti zvyšovala s hodnotou známky.

### 3. Vyhovovala Vám organizace Job klubu?

Plánování Job klubů (dozvěděl/a jsem se vždy dostatečně dopředu)	1	2	3	4	5
Organizační schopnosti a přístup konzultantů	1	2	3	4	5
Frekvence setkání (2xměsíčně)	1	2	3	4	5
Prostředí Job klubu	1	2	3	4	5



K organizaci Job klubů se pouze 1 osoba vyjádřila negativně a na otázku zjišťující spokojenost s plánováním reagovala hodnocením (4). Ostatní respondenti volili spíše pozitivní hodnocení. 2 osoby hodnotili známkou (3), 6 osob známkou (2) a celkem 12 osob známkou (1).

S organizačními schopnostmi a přístupem konzultantů byli spokojeni poměrně všichni. 11 osob hodnotilo (1), 8 osob (2) a 2 osoby (3).

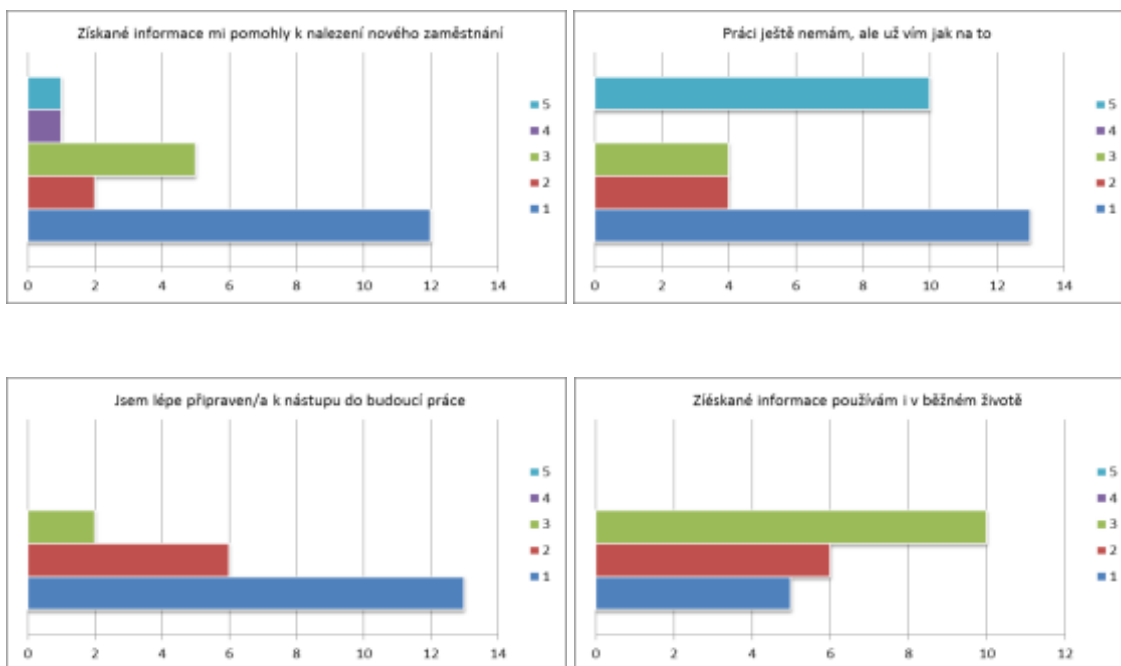
Frekvence setkání rovněž vyhovuje všem, 9-ti osobám zcela (1), 8-mi osobám spíše (2) a 4 osobám docela (3).

Pěkného hodnocení se dočkalo „Prostředí Job klubu“, naprosto spokojených (1) bylo 10 osob, spíše spokojených (2) bylo 8 osob, docela spokojeny (3) byly 3 osoby.

Hodnocení prostředí a činností pracovníků SPOLU o.s. potvrzuje, že jsou klienti ve službě spokojeni a následky časového odstupu se na tomto názoru nijak neodrážejí.

#### 4. Jak hodnotíte užitečnost Vaší účasti v Job klubu?

Získané informace mi pomohly k nalezení nového zaměstnání	1	2	3	4	5
Práci ještě nemám, ale už vím jak na to	1	2	3	4	5
Jsem lépe připraven/a k nástupu do budoucí práce	1	2	3	4	5
Získané informace používám i v běžném životě	1	2	3	4	5



Otázky 4. položky jsou u absolventů podporovaného zaměstnávání položeny s ohledem na již ukončenou službu a mají zkoumat užitečnost účasti v širším smyslu tj. ve smyslu uplatnitelnosti získaných informací.

Tvrzení v otázce „Získané informace mi pomohly k nalezení nového zaměstnání“ podpořilo celkem 12 osob výhradním souhlasem (1), 2 osoby hodnocením (2), 5 osob hodnocením (3), 1 osoba spíše nesouhlasem (4) a 1 osoba nesouhlasila vůbec (5).

K následující otázce „Práci ještě nemám, ale už vím jak na to“ se tudíž úspěšní absolventi (nalezi zaměstnání v průběhu služby či brzo po jejím ukončení) vyjadřovali spíše vyššími hodnotami stupnice. Celkem 10 osob nesouhlasí (5), jelikož odpovídali v předchozí otázce, že práci našli. 4 osoby tvrdí, že s tvrzením docela souhlasí (3). 4 osoby souhlasí spíše (2) a 3 osoby souhlasí (1). Rozdíl

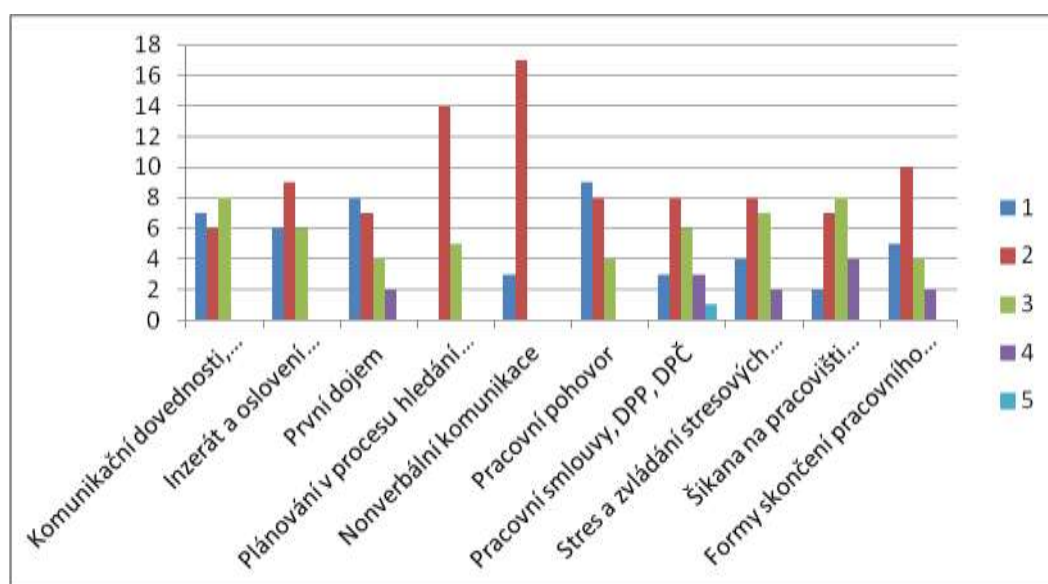
v počtech této a předchozí otázky může souviset s faktem, že některým absolventů služba pomohla, ale v současnosti jsou znovu bez práce.

Všichni respondenti se shodují v otázce „Získané informace používám i v běžném životě“. 5 z nich hodnotí souhlas známkou (1), 6 osob známkou (2) a 10 osob známkou (3).

Skutečná efektivita služby podporované zaměstnávání byla prokázána. Důkazem jsou nejen výsledky dotazníkového šetření, ale i fakt, že 69% osob se zdravotním postižením, které v průběhu let 2006 – 2011 prošly službou, našli uplatnění na trhu práce v průběhu služby či do půl roku po jejím ukončení.

**5. Byla pro Vás probíraná témata zajímavá?** (ohodnoťte jednotlivé bloky jako ve škole: 1 – nejvyšší hodnocení x 5 – nejnižší hodnocení)

Komunikační dovednosti, sebe prezentace	1	2	3	4	5
Inzerát a oslovení pracovních nabídek	1	2	3	4	5
První dojem	1	2	3	4	5
Plánování v procesu hledání zaměstnání	1	2	3	4	5
Nonverbální komunikace	1	2	3	4	5
Pracovní pohovor	1	2	3	4	5
Pracovní smlouvy, DPP, DPČ	1	2	3	4	5
Stres a zvládání stresových situací v zaměstnání	1	2	3	4	5
Šikana na pracovišti (mobbing, bossing)	1	2	3	4	5
Formy skončení pracovního poměru	1	2	3	4	5



K položce č. 5 (hodnocení jednotlivých témat) se s výjimkou jedné osoby vyjádřili všichni dotazovaní. V minulých letech bylo zvykem, že se účastníci podporovaného zaměstnávání účastníci Job clubu v řádném případně náhradním termínu. V ojedinělých případech klienti probírali téma na individuálních schůzkách, což zaznamenávali dodatečným sdělením pod tabulku položky. I tato hodnocení byla započítána.

K 1. tématu „Komunikační dovednosti, sebe prezentace“ se vyjádřili všichni dotazovaní kladně. 7 osob známkou (1), 6 osob, známkou (2) a 8 osob známkou (3).

2. téma „Inzerát a oslovení pracovních nabídek“ zaujalo rovněž všechny účastníky. 6 osob hodnotilo (1), 9 osob (2) a 6 osob (3).

3. téma „První dojem“ známkovalo 8 osob (1), 7 osob (2), 4 osoby (3) a 2 osoby (4).

„Plánování v procesu hledání zaměstnání“ hodnotili absolventi Job clubu velmi podobně jako současní uživatelé, 2 osoby (1), 14 osob (2), 5 osob (3).

Stejný zájem vzbudilo téma „Nonverbální komunikace“, které získalo celkem 3 hodnocení (1) a 17 x hodnocení (2), 1 osoba se neúčastnila.

Téma „Pracovní pohovor“ rovnoměrně zaujalo 9 osob s hodnocením (1), 8 osob s hodnocením (2) a 4 osoby s hodnocením (3).

Náročnější téma „Pracovní smlouvy, DPP, DPČ“ hodnotili dotazovaní v celkové škále 1 – 5. 3 osoby byly spokojeny zcela (1), 8 osob hodnotilo známkou (2), 6 osob známkou (3), 3 osoby nebyly příliš spokojeny a hodnotili známkou (4) a 1 osoba dokonce známkou (5).

„Stres a zvládání stresových situací“ získalo 4 x známku (1), 8 x známku (2), 7 x známku (3) a 2 x hodnocení (4).

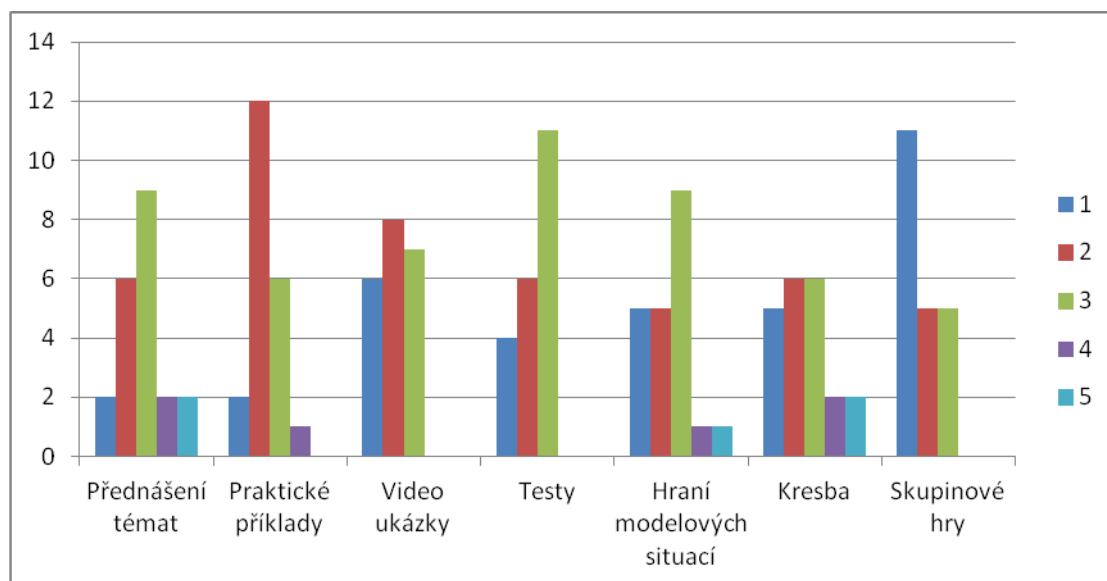
Ani na Job clubu „Šikana na pracovišti (mobbing, bossing)“ nechyběl žádný z dotazovaných a svou spokojenost s náplní Job clubu vyjádřili následovně: 2 osoby hodnotí (1), 7 osob spíše (2), 8 osob volí střední cestu (3), a 4 osoby hodnotí známkou (4).

Poslední Job club s tématem „Formy skončení pracovního poměru“ oslovil 5 osob v hodnocení (1), 10 osob v hodnocení (2), 4 osoby vyznačili hodnocení (3) a 2 osoby hodnotili (4).

Výčet fixních témat Job clubů, která se opakují v průběhu služby podporovaného zaměstnávání, jsou dlouhodobě zařazována odbornými pracovníky pro svůj zjevný účel. Spokojenost ze stran účastníků byla tímto šetřením prokázána.

**6. Vyhovovaly Vám metody práce, které lektor používal?** (ohodnoťte jednotlivé bloky jako ve škole: 1 – nejvyšší hodnocení x 5 – nejnižší hodnocení)

Přednášení témat	1	2	3	4	5
Praktické příklady	1	2	3	4	5
Video ukázky	1	2	3	4	5
Testy	1	2	3	4	5
Hraní modelových situací	1	2	3	4	5
Kresba	1	2	3	4	5
Skupinové hry	1	2	3	4	5



V hodnocení metod používaných v průběhu Job clubu se u absolventů projevila větší míra, řekněme, upřímnosti. Zjevně se zde projevila zkušenost získaná po absolvování celého programu.

Přednášení mělo, má a bude mít své oblíbence i odpůrce. Záleží na schopnosti vnímání a udržení pozornosti jednotlivých posluchačů. V tomto měření hodnotili 2 posluchači svou spokojenost známkou (1), 6 dalších známkou (2), 9 osob známkou (3), 2 osoby byly spíše nespokojeny a volily známkou (4) a 2 osoby známkou (5).

Praktické příklady se líbily 2 osobám v hodnocení (1), 12 - ti osobám v hodnocení (2), 6 osob volilo známkou (3) a 1 osobě se nelíbily a označil (4).

Video ukázky mají pro svou vzdělávací, ale i částečně relaxační formu velký úspěch. Proto zřejmě volilo 6 osob výhradní souhlas s hodnocením (1), 8 osob (2) a 7 osob (3).



Testy neodradily ani současné účastníky a evidentně ani absolventy Job clubů, protože je 4 osoby hodnotili (1), 6 osob (2) a 11 osob známkou (3).

Hraní modelových situací nevyhovovalo všem účastníkům, 1 hodnotil tuto metodu známkou (4), 1 dokonce známkou (5). Ostatní respondenti byli spíše či docela spokojeni, neboť 6 z nich hodnotilo (3), 6 dalších (2) a 5 známkou (1).

Kresba v oblíbenosti dosti „konkuruje“ přednáškám. 5 osob ji hodnotilo známkou (1), 6 osob známkou (2), dalších 6 osob známkou (3), 2 osoby hodnotili svou spokojenost (4) a další 2 osoby (5).

Snad nejoblíbenější metodou práce v Job clubech jsou skupinové hry. 11 osob je hodnotí známkou (1), 5 osob známkou (2) a 5 osob známkou (3).

Měření spokojenosti absolventů Job clubů potvrdilo výsledky měření předchozího. Praktické příklady a skupinové hry jsou jednoznačně nejoblíbenějšími formami ve skupině dotazovaných osob se zdravotním postižením. V hodnocení (1) a (2) si tentokrát mnohem lépe vedly přednášky a video ukázky. Mírné zlepšení lze pozorovat v hodnocení testů a kresby, která ovšem i nyní obdržela 2x nejhorší hodnocení (5). I v případě hraní modelových situací se našel jeden respondent, který hodnotil známkou (5), což u hodnocení spokojenosti současných uživatelů nebylo zaznamenáno.

V otevřených otázkách byli absolventi vstřícnější než současní uživatelé. Skoro všichni dodrželi instrukce a uváděli dvě a více odpovědí. Důvodem bude nejspíš skutečnost, že někteří z nich obdrželi dotazník poštou či e-mailem a měli tak větší časový prostor k zamyšlení, rozpomenutí se a hlavně vyplnění.

**7. Mělo by se některému z témat věnovat více prostoru?** (podívejte se znovu na seznam v otázce č. 5 a uveďte kterému)

Zájem o rozšíření prostoru některých témat je uveden v počtech odpovědí.

„Komunikační dovednosti, sebezprezentace“: 9x

„Inzerát a oslovení pracovních nabídek“: 6x

„První dojem“: 3x

„Plánování v procesu hledání zaměstnání“: 14x

„Nonverbální komunikace“: 10x

„Pracovní pohovor“: 6x

„Pracovní smlouvy, DPP, DPČ“: 2x

„Stres a zvládání stresových situací“: 0

„Šikana na pracovišti (mobbing, bossing)“: 0

„Formy skončení pracovního poměru“: 4x

V dalších odpovědích se zobrazuje spíše požadavek na úpravu metod práce u jednotlivých Job clubů, např.:

„Komunikace, víc v terénu.“

„Testování dovedností, jak komunikujeme.“

„Víc filmů o přijímacím pohovoru.“

„Exkurze na úřad práce nebo inspektorát práce.“

**8. Myslíte si, že by mělo skupinové poradenství obsahovat i jiná témata?**

( uveďte alespoň 3)

K této položce se respondenti vyjadřovali velmi kreativně. Zároveň se zde objevilo několik odpovědí shodných s odpověďmi současných klientů služby podporované zaměstnávání. Počty odpovědí jsou uvedeny za návrhem tématu, případně jejich nápodob.

„Finanční gramotnost“, „Levné půjčky“, „Dluhy, půjčky“: 9x

„Kupování předražených věcí“, „Zájezdy na hrnce“: 2x

„Přednášky pro zaměstnavatele a my dohromady“: 1x

„*Informace o profesích – náročnost*“: 1x  
„*Úřady, formuláře, hodiny, termíny*“: 1x  
„*Ceny plynu, elektřiny*“, „*Zdražování*“: 2x  
„*Právník*“: 1x  
„*Nemělo*“, „*Nemyslím*“, „*Ne*“: 4x  
a další.

## **9. Co se Vám na Job klubu líbilo? (uved'te vše, co bylo dobré)**

Prakticky stejné odpovědi, jako současní uživatelé, volili dotazovaní absolventi i k této otázce. Nejvíce respondentů se vyjadřovalo ve smyslu spokojenosti s příjemným prostředím, s kontaktu s druhými lidmi a s pracovníky SPOLU Olomouc. Spokojenost s poskytnutými informacemi vyjádřilo také poměrně dost dotazovaných, ale ve výčtu předchozích se tato odpověď umístila až na 4. místě.

„*Kontakt s druhými lidmi*“, „*Příjemní lidé*“, „*Potkávání nových lidí*“: 11x  
„*Prostředí*“, „*Káva, čaj*“, „*Atmosféra prostředí*“: 7x  
„*Hodný lidi ve SPOLU*“, „*Paní Lukášová a další*“, „*Přístup pracovníků ve SPOLU*“: 6x  
„*Nové informace*“: 5x  
„*Všechno*“: 3x

a několik dalších odpovědí, které bohužel nesouvisely se zadanou otázkou.

## **10. Co se Vám na Job klubu nelíbilo? (uved'te vše, co bylo špatně)**

V poslední otázce se znovu projevila větší uvolněnost v názorech než u současných uživatelů. Většina ale zdůrazňuje svou spokojenost a dokonce lítost nad ukončením služby.

„*Libilo se vše*“, „*Nic*“, „*V pořádku*“: 15x  
„*Že to skončilo*“: 3x  
„*Pár lidí v Job klubu*“, „*Někteří ostatní klienti*“: 2x

Dotazníkové šetření spokojenosti bývalých uživatelů služby podporované zaměstnávání prokázalo, že i s odstupem času si účastníci Job klubu uchovávají vzpomínky na poradenství v podporovaném zaměstnávání jako dobrou zkušenost. V hodnocení všech škálových položek byly odpovědi spíše pozitivní, výjimky v tomto případě necht' potvrzují pravidlo. Výstupem z hodnocení jednotlivých bloků poradenství je návrh změn ve

skupinových programech Job club. Části některých položek obsahovaly skryté motivy pro potvrzení hypotézy, o čemž je podrobně popsána studie v následující kapitole.

## 6.5 Potvrzení hypotézy

Skupinové poradenství pro osoby se zdravotním postižením v oblasti pracovního uplatnění je velmi specifické a náročnější než u osob bez postižení. Především proto, že klient nehledá vhodné zaměstnání pouze s ohledem na své zájmy, ale také s ohledem na případné omezení schopností a dovedností způsobené zdravotním postižením. Jeho uplatnitelnost na trhu práce je navíc ohrožena sníženým zájmem zaměstnavatelů, který způsobuje mnoho předsudků a obav ze zaměstnávání osob s hendikepem.

Úřad práce poskytuje osobám se zdravotním postižením možnost účasti v několika skupinových programech. Přílohy 4 – 9 této práce dokazují, že jsou osoby se zdravotním postižením zařazovány jak do skupin tzv. heterogenních (složených z klientů s postižením i bez postižení) tak do skupin homogenních (výhradně určené osobám se zdravotním postižením). Homogenních skupin v Job klubu HELP je však realizováno o poznání méně než skupin heterogenních v Job klubu MIX.

Odborní poradci úřadu práce (speciální poradci v Job klubu, psychologové ad.) jsou dokonce přesvědčeni, že zařazení osoby se zdravotním postižením do skupinového poradenství k osobám bez postižení přináší oběma stranám neocenitelné výhody. Osobě se zdravotním postižením poskytuje skupina intaktních osob vyšší míru motivace, sebehodnocení a vnitřního klidu ze zjištění, že i člověk bez postižení může být dlouhodobě nezaměstnaný a že i jeho může trh práce dlouhodobě odmítat. Pokud je v takové skupině jedna nebo dvě osoby se zdravotním postižením, není problém pověřit jednoho z poradců (Job club zpravidla vedou dva poradci), aby jim v případě potřeby věnoval zvýšenou pozornost nebo poradenství doplnil o individuální schůzky. V Job klubu HELP tuto možnost samozřejmě omezuje počet lidí ve skupině a individuální přístup je vzhledem k možnostem dvou poradců omezený.

Organizační důvody ale nejsou jediným důvodem, proč poradci úřadu práce upřednostňují heterogenní skupiny. Uvádějí, že skupina osob složená výhradně z osob se zdravotním postižením podléhá neustálému probírání různých problémů, prohlubuje se zátěž způsobená zdravotním postižením v kombinaci s nezaměstnaností a převládá hromadná skepse (o zdravotním postižení se údajně nedokáží přestat bavit ani o přestávkách na kávu).

Na druhé straně je zde ale i názor klientů. A podle výsledků výzkumného měření je evidentní, že osoby se zdravotním postižením chtějí navštěvovat právě skupiny, ve kterých se setkávají s osobami s postižením. V dotazníkovém šetření byli respondenti dotazováni například na spokojenost s prostředím Job clubu (které je přizpůsobené práci s osobami se zdravotním postižením), s organizací Job clubu (která je také přizpůsobená těmto osobám), s tempem výkladu a přístupem konzultantů (rovněž reaguje na cílovou skupinu klientů). Spokojenost v těchto specifických otázkách byla prokázána. Vysoká míra spokojenosti v otázkách směřujících na setkávání dalších klientů v podporovaném zaměstnávání hovoří sama za sebe.

**Hypotéza** o vhodnosti zařazovat osoby se zdravotním postižením do homogenních skupin **nebyla prokázána**. Uživatelé podporovaného zaměstnávání svými názory nepotvrdili, že by jim dosavadní praxe nevyhovovala.

## 6.6 Návrhy změn v programu Job club

Job cluby v o.s. SPOLU Olomouc mají dlouholetou tradici. Za dobu realizace služby podporované zaměstnávání jimi prošly tisíce uživatelů a byly uspořádány možná stovky Job clubů. Jejich témata a metody práce prošly výraznými změnami. Při stále se zvyšujících nárocích způsobených rychlými změnami ve společnosti bylo potřeba obojí několikrát měnit. A pokud ne přímo měnit, tak určitě alespoň přizpůsobovat. Pracovníci SPOLU přizpůsobují svou práci především potřebám klientů. Že jejich klienti tuto práci oceňují, vyplynulo z dotazníkového šetření poměrně viditelně. Přesto z některých odpovědí vyplývá, že se najdou osoby v určitých oblastech nespokojeni, a to tak, že vůbec nesouhlasili s pozitivně laděnou otázkou (hodnotili známkou 5).

Celkem 17 dotazovaných uvedlo, že účastí v Job clubu nevyřešili některé své problémy. To může být samozřejmě způsobeno spoustou dalších faktorů (neúspěch při poradenském programu na praxi u zaměstnavatele, zhoršení zdravotního stavu aj.). Nicméně by stálo za úvahu zapracovat tuto otázku buď do závěrečného dotazníku při ukončování služby nebo průběžným dotazováním na individuálních schůzkách zjišťovat, zda má klient pocit, že není řešen některý jeho problém.

Mírně negativní výsledky vyplynuly z názorů respondentů o přehledu svých možností na trhu práce. Situaci by mohlo řešit vedení toho Job clubu odborným poradcem z oblasti zaměstnanosti například pracovníkem z úřadu práce.

Výraznou nespokojenost projevili absolventi podporovaného zaměstnávání v otázce vlastní připravenosti k nástupu do práce. Jednoznačně by bylo vhodné zvýšit hodinovou dotaci na Job cluby „Komunikační dovednosti“ a „Pracovní pohovor“. Pokud je klient uchazečem o zaměstnání navíc doporučit individuální schůzku se speciálním poradcem úřadu práce.

Nepatrný výskyt únavy při Job clubech nemá v této práci návrh změny, spíš doporučení zvýšené pozornosti u klientů, kterým by se opakovanou únavou mohl zhoršovat zdravotní stav.

Témata Job clubů, obliba či neobliba některých, již byla zmíněna v průběhu vyhodnocení měření. Prioritou zůstává rozšiřování komunikačních dovedností a vlastní (pozitivní) sebe prezentace při jednání se zaměstnavateli. Přestože se téma „Plánování v procesu hledání práce“ setkala se slušným hodnocením, vysoké počty vyřazených uchazečů o zaměstnání z důvodu nespokojenosti s úřadem práce ( 10 z 56-ti absolventů služby) svědčí o tom, že by zvýšení pozornosti v kontrole svých zákonných povinností prospělo spoustě klientů podporovaného zaměstnávání.

Posledním doporučením je zvýšení snahy o odbourání možných předsudků některých klientů podporovaného zaměstnávání, které zjevně mají z témat „Nonverbální komunikace“, „Stres a zvládání stresových situací“ a „Šikana na pracovišti“. Vyšší počet absencí na těchto Job clubech zbytečně připravuje klienty o cenné informace, které jsou jinak hodnoceny velmi kladně. Stejně doporučení se týká i metody testů, které dnes používá při výběrových řízeních stále větší počet zaměstnavatelů a na které je dobré se připravovat.

V celkovém hodnocení jsou klienti o.s. SPOLU Olomouc velmi spokojeni a nezbyvá než popřát všem obětavým vedoucím, konzultantům, asistentům a dobrovolníkům v podporovaném zaměstnávání hodně zdaru v jejich nelehké práci.

## ZÁVĚR

Osoby se zdravotním postižením jsou stále znevýhodňovány na trhu práce. Postupné zlepšování kvality poskytované péče může eliminovat následky znevýhodnění jen tehdy, pokud budou volené prostředky těmto osobám dostupné a srozumitelné. Jedním z předpokladů cílené pomoci je kvalitní síť poradenských služeb, ať už státních či nestátních organizací.

V úvodní části této diplomové práce se podařilo vymezit problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle platné legislativy České republiky. Podrobný popis jednotlivých služeb z předpisů o zaměstnanosti poskytuje ucelený seznam nástrojů, které mají znevýhodněným osobám pomáhat k udržení důstojnosti a zachování práva na kvalitní život.

Z pozice zaměstnance úřadu práce vyplynula i snaha autorky práce zpřístupnit jednotlivé informace o službách tak, aby co nejlépe popsaly podmínky poskytované podpory nad rámec výkladu zákona o zaměstnanosti.

Osoby se zdravotním postižením mají právo na zvýšenou péči při řešení nezaměstnanosti, kterou jim úřad práce poskytuje zařazením do skupinových poradenských programů Job club. Jejich popis si kladl za cíl teoreticky vymezit jednotlivé fáze od podání žádosti o zařazení až po ukončení služby podporované zaměstnávání.

V praktické části se prostřednictvím dotazníkového šetření podařilo zjistit, která témata skupinových setkání jsou pro osoby se zdravotním postižením prioritní a která naopak nevyhledávaná. Zároveň se podařilo zjistit, které formy práce v podporovaném zaměstnávání cílová skupina osob upřednostňuje a které by bylo dobré naopak upravit pro zvýšení jejich šancí k nalezení vhodného zaměstnání. Výsledky šetření byly použity pro návrh změn v programech Job club.

V průběhu praktické části byla stanovena hypotéza o vhodnosti organizování skupinových poradenských Job clubů výhradně složených z osob se zdravotním postižením. Názory pracovníků úřadu práce se různí, ale většina se přiklání k zařazování těchto osob spíše do heterogenních skupin. Názor autorky diplomové práce však s tímto neztotožňuje. Výsledek měření mezi současnými i minulými uživateli služby podporované zaměstnávání původní hypotézu vyvrátil. Faktem zůstává, že cestou integrace se můžeme vydat jen tehdy, pokud o to osoba se zdravotním postižením sama projeví zájem.

Důležitým efektem této práce je osobně profesní posun v práci s osobami se zdravotním postižením při realizaci poradenských činností a pracovní rehabilitace.

Za velmi přínosné je považována příležitost individuálních konzultací s uživateli podporovaného zaměstnávání v občanském sdružení SPOLU Olomouc.

Závěrem této práce, ale i dlouholeté práce všech ostatních pracovníků v pomáhajících profesích je konstatování faktu, že jakákoli pomoc osobě se zdravotním postižením musí vycházet především z jejích potřeb. Následná poradenská podpora, která zohledňuje realitu světa a hlavně jeho právních norem, budiž považována za přirozeně vyvíjecí se systém poradenství v jednotlivých zemích. U zrodu každého takového systému však bezpodmínečně musí stát názor, potřeby a cíle podporované osoby.

Klíčovým cílem této práce bylo zjištění názorů a potřeb cílové skupiny osob, které je nedílnou součástí další spolupráce v poskytování poradenských služeb osobám se zdravotním postižením.



## POUŽITÁ LITERATURA

1. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. ČERNÝ, V. *Řeč těla*. Dotisk 1. vyd. Brno: Computers Press, 2008. 254 s. ISBN 978-80-251-1658-6.
3. DOLEŽEL, R., VITÁKOVÁ, P. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1 „Aktivizační a vzdělávací centrum“*. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-143-0.
4. HANZLÍKOVÁ, O., PAUKNEROVÁ, D., SOUŠKOVÁ, M. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 140 s. ISBN 80-247-0121-9.
5. HAVLÍKOVÁ, E. Podporované zaměstnávání – cesta osob se znevýhodněním na otevřený trh práce. *Práce a sociální politika*, MPSV, červenec 2011, roč. 8. č. 7-8, 8 str. ISSN 0049-0962.
6. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 48 s. ISBN 80-86552-65-9.
7. HRDÁ, J. a kol. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. 75 s. ISBN 978-80-903676-6.
8. CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
9. JAY, R. *Přijímací pohovor: co chtějí firmy slyšet a jak co říct*. Praha: Grada Publishing, 2007. 138 s. ISBN 978-80-247-1944-3.
10. KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 1.vyd. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
11. KREJČÍŘOVÁ, O. et al. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: RYTMUS, 2005. ISBN 80-903598-1-7.
12. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
13. MATĚJKA, M. *Vše o přijímacím pohovoru: jak poznat druhou stranu*. Praha: Grada Publishing, 2007. 213 s. ISBN 978-80-247-1972-6.
14. *Metodický materiál k publikaci Pracovní listy – Job club*. 1. vyd. Praha: Asistence o.s., 2007. ISBN 978-254-0858-2.
15. MICHALÍK, J. *Společnost a zdravotně postižení*, In. kol. autorů: Osoby se zdravotním postižením – speciálně pedagogické aspekty komunikace, EdA,o.s.: Ústí nad Labem, 2012, ISBN: 978-80-904927-6-9, s. 9 - 39.

16. MÜLLER-THURAU, C., P. 101 nejčastějších otázek a nejlepších odpovědí u přijímacího pohovoru. Praha: Grada Publishing, 2011. 169 s. ISBN 978-80-247-3685-3.
17. NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-174-3.
18. PALINKOVÁ, J. Podporované zaměstnávání – historie, současnost. Obhájená bakalářská práce. Pedagogická fakulta UP v Olomouci, 2009. 69 s. Vedoucí práce Jan Michalík.
19. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. Praha: MPSV, 2003. ISBN 80-86552-65-9.
20. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha: NVF, o.p.s., MPSV ČR., 2006. 65 s. ISBN 80-86728-25-0.
21. *První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2007. ISBN 978-80-903939-0-5.
22. SRNCOVÁ, J. *Jak se ucházet o zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Computers Press ®, 2000. ISBN 80-7226-355-2.
23. VITÁKOVÁ, P. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: RYTMUS, 2005. 98 s. ISBN 80-903598-0-9.
24. *Zřizování klubů práce při úřadech práce – metodický materiál*. Praha: SSZ MPSV ČR, 1995.

### **Zákonné předpisy**

1. Normativní instrukce č. 14/2009, Poradenský program Job club, MPSV
2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
3. Zákon č. 73/2011 sb., o Úřadu práce České republiky
4. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
5. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
6. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
7. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 168/1998 Sb., Listina základních práv a svobod

## Internetové zdroje

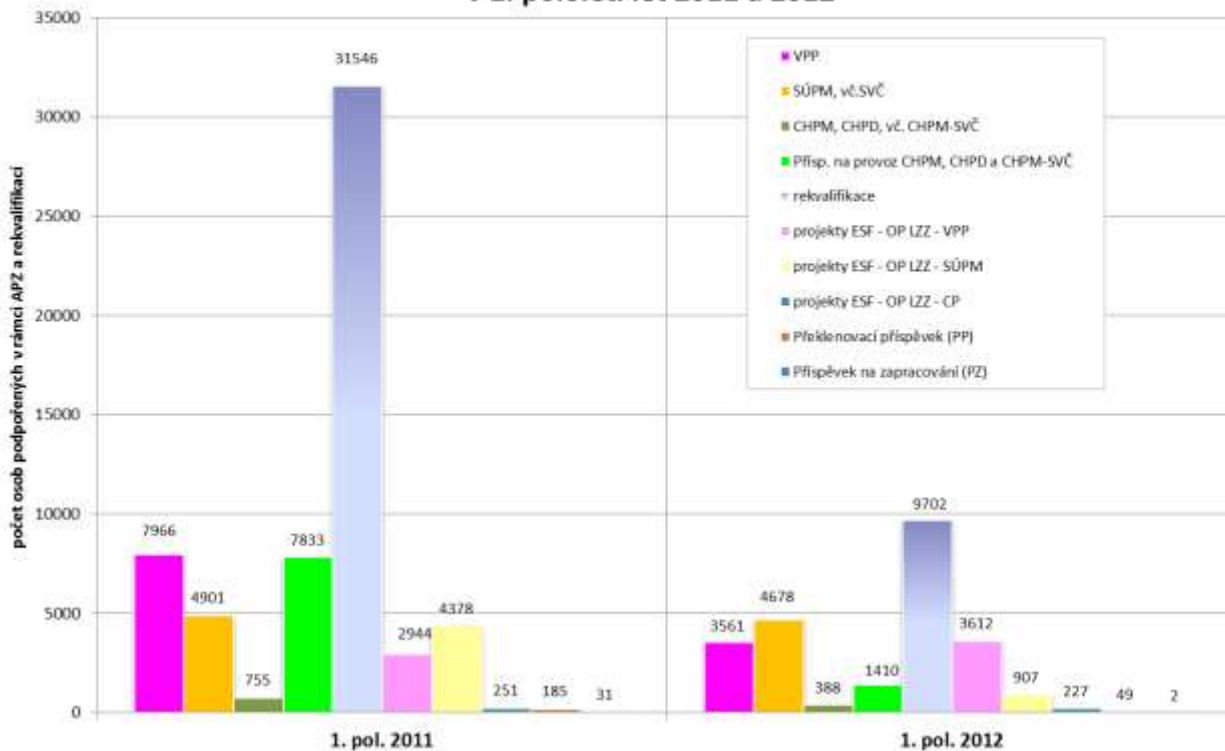
1. Job club. In *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2013-02-04]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>.
2. Poskytovatelé služby podporované zaměstnávání. In *Česká unie pro podporované zaměstnávání* [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <<http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele-sluzby-pz.html>>.
3. Přehled kvalifikací celostátně uznávaných v České republice. In *portál Národní soustavy kvalifikací* [online], NÚV, 2013 [cit. 2012-02-07]. Dostupné z: <<http://www.novyportal.narodnikvalifikace.cz>>.
4. Situace na trhu práce. In *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002-2012 OK systém s.r.o. [cit. 2012-10-10]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)>.
5. Statistiky nezaměstnanosti, In *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002-2012 OK systém s.r.o. [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.
6. Zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky. In *Integrovaný portál MPSV* [online]. MPSV, 2011 [cit. 2013-02-17]. Poslední aktualizace 2012-10-31. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/zakon\\_o\\_uradu\\_prace\\_ceske\\_republiky\\_a\\_o\\_zmene\\_souvisejicich\\_zakonu.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejicich_zakonu.pdf)>.
7. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. In *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002-2012 OK systém s.r.o. [cit. 2012-10-10]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>>.
8. Rekvalifikace a poradenství. In *Integrovaný portál MPSV* [online]. ÚP ČR, Olomoucký kraj, 2012 [cit. 2013-02-26]. Poslední aktualizace 2013-02-19. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/poradenstvi>>.
9. Výroční zpráva SPOLU Olomouc za rok 2011 [online]. SPOLU Olomouc, 2009 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: <[http://www.spoluolomouc.cz/pagedata/vyrocnizpravy/v\\_ro\\_n\\_zpr\\_va\\_spolu\\_olomouc\\_za\\_rok\\_2011.pdf](http://www.spoluolomouc.cz/pagedata/vyrocnizpravy/v_ro_n_zpr_va_spolu_olomouc_za_rok_2011.pdf)>.
10. O podporovaném zaměstnávání. In *Rytmus* [online]. [cit. 2013-02-25]. Dostupné z: <[http://www.rytmus.org/podporovane\\_zamestnavani](http://www.rytmus.org/podporovane_zamestnavani)>.
11. KOLDINSKÁ, K. *Diskriminace v pracovních vztazích* [online]. [cit. 2013-02-15]. Dostupné z: <<http://www.proequality.cz/odborna-sekce-pro-oip.html?rubricID=58&articleID=362>>.

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1	Vývoj počtu osob podpořených v rámci nástrojů APZ v 1. pololetí let 2011 a 2012
Příloha č. 2	Nabídka provedení poradenské činnosti
Příloha č. 3	Kalkulace nákladů poradenské činnosti
Příloha č. 4 - 6	Vyhodnocení programu Job club Úřadu práce ČR, interní a externí Job cluby ve 2. pololetí 2011
Příloha č. 7 – 9	Vyhodnocení programu Job club Úřadu práce ČR, interní a externí Job cluby v 1. pololetí 2012
Příloha č. 10	Dotazník pro účastníky Job klubu
Příloha č. 11	Dotazník pro absolventy Job klubu

# Příloha č. 1

## Vývoj počtu osob podpořených v rámci nástrojů APZ v 1. pololetí let 2011 a 2012



## NABÍDKA PROVEDENÍ PORADENSKÉ ČINNOSTI

## Název odborného zařízení:

Název:		IČ:	
Telefon:	Fax:	E-mail:	www stránky:

## Adresa sídla nebo místa podnikání:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.	Č. orient.	PSČ:

Oprávněný zástupce odborného zařízení<sup>1)</sup>:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Funkce:	Telefon:	Fax: E-mail:

## Kontaktní osoba odpovědná za organizaci poradenské činnosti:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	Fax:	E-mail:

## Bankovní spojení odborného zařízení:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Název banky:	Plátce DPH:	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne

Odborný garant poradenské činnosti<sup>2)</sup>:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	Fax:	E-mail:
Odborné vzdělání:		
Odborná praxe (činnost- počet roků):		

## Nabídka poradenské činnosti:

Formy poradenství <sup>3)</sup> : <input type="checkbox"/> Skupinové poradenství <input type="checkbox"/> Individuální poradenství <input type="checkbox"/> Pracovní diagnostika <input type="checkbox"/> Bilanční diagnostika <input type="checkbox"/> Poradenský program	Popis cílové skupiny:
Popis poradenské činnosti (obsah):	

## Adresa místa (míst) konání poradenské činnosti (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ):

Adresa místa (míst) konání poradenské činnosti (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ):		
Telefon:	Fax:	E-mail:

Délka trvání poradenské činnosti (uvedte počet kalendářních dnů, popř. týdnů, měsíců):	
Rozsah poradenské činnosti (v hodinách):	
Způsob provedení poradenské činnosti <sup>4)</sup> :	
Výstupní dokument, který bude vydán po ukončení poradenské činnosti <sup>5)</sup> :	
<b>Plán poradenské činnosti</b>	
Tematický celek:	Počet hodin:
Minimální počet účastníků:	Maximální počet účastníků:
Náklady na jednoho účastníka (v Kč):	Cena za jednu hodinu:
Další údaje (závislost výše nákladů na celkovém počtu účastníků, způsob snížení výše nákladů při nedokončení poradenské činnosti účastníkem apod.):	
K nabídce je nutné přiložit:	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kopii dokladu o zřízení odborného zařízení (výpis z obchodního rejstříku, živnostenský list, zřizovací listina apod.); kopie dokladu o oprávnění poskytovat poradenské činnosti, pokud není součástí zřizovacího dokladu.</li> <li>2. Kopii dokladu o odborné způsobilosti odborného garanta poradenské činnosti.</li> <li>3. Kalkulaci nákladů poradenské činnosti (samostatně na jednotlivé poradenské činnosti).</li> </ol>	
V	dne  podpis oprávněné osoby

### Poznámky k odkazům:

**<sup>1)</sup> Oprávněný zástupce odborného zařízení:**

Uvedte osoby, které jsou oprávněny podepsat s úřadem práce dohodu o provedení poradenské činnosti.

**<sup>2)</sup> Odborný garant poradenské činnosti:**

Uvedte odborníka, který bude zárukou kvality poradenské činnosti. Budou-li součástí poradenské činnosti psychologické služby, odborné zařízení doloží úřadu práce odbornou způsobilost psychologa (vysokoškolské vzdělání ve studijním oboru psychologie a v případě jednooborového studia 3 roky praxe v oboru a v případě víceoborového studia 5 let praxe v oboru).

**<sup>3)</sup> Formy poradenství:**

**Skupinové poradenství** - poradenská činnost, při které poradce pracuje se skupinami osob vybraných podle určitých kritérií.

**Individuální poradenství** - poradenská činnost, při které poradce pracuje s konkrétním účastníkem poradenské činnosti.

**Pracovní diagnostika** - poradenská činnost ověřující předpoklady účastníků poradenské činnosti k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělání.

**Bilanční diagnostika** - komplexní posouzení schopností a možností účastníka poradenské činnosti v návaznosti na jeho pracovní uplatnění při využití jak individuální, tak i skupinové formy poradenství.

**Poradenský program** - poradenská činnosti zaměřené na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění účastníků poradenské činnosti na trhu práce.

**<sup>4)</sup> Způsob provedení poradenské činnosti:**

Například denní práce s účastníky poradenské činnosti, práce s účastníky poradenské činnosti v určené dny v týdnu, vyhodnocení poskytnutých údajů, jiné.

**<sup>5)</sup> Výstupní dokument:**

Například závěrečná zpráva, individuální plán k pracovnímu uplatnění, doporučení dalšího postupu, jiné.

### Příloha č. 3

<b>KALKULACE NÁKLADŮ PORADENSKÉ ČINNOSTI</b>			
Název a sídlo odborného zařízení:			
Formy poradenství:			
Délka trvání poradenské činnosti :		Od:	Do:
Maximální počet hodin poradenské činnosti na 1 účastníka:			
Č.ř.	Položka	Kč	Poznámka
<b>1.</b>	<i>Přímý materiál celkem (součet řádků 1a až 1c)</i>		
1a	potřebná výbava účastníků poradenské činnosti (max. do 2000 Kč na jednoho účastníka)		
1b	použitý výukový a výcvikový materiál		
<b>2.</b>	<i>Přímé mzdy a odměny zaměstnanců celkem (součet řádků 2a až 2f)</i>		
2a	organizační pracovníci (v pracovním poměru, na dohodu o pracovní činnosti)		
2b	odborní pracovníci - lektoři, instruktoři, psychologové, poradci apod. (v pracovním poměru, na dohodu o pracovní činnosti)		
2c	organizační pracovníci (na dohodu o provedení práce)		
2d	odborní pracovníci - lektoři, instruktoři, psychologové, poradci apod. (na dohodu o provedení práce)		
<b>3.</b>	<i>Ostatní přímé náklady celkem (součet řádků 3a až 3i)</i>		
3a	odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení % ze součtu řádků 2a+2b		
3b	organizační činnost vlastníka odborného zařízení, jde-li o fyzickou osobu		
3c	odborná činnost vlastníka odborného zařízení, jde-li o fyzickou osobu		
3d	odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení vlastníka odborného zařízení, jde-li o fyzickou osobu % ze součtu řádků 3b+3c		
3e	cestovné osob podílejících se na poradenské činnosti		
f	nájmy a půjčovné (např. prostory, vyučovací technika)		
3g	subdodávky odborných činností (např. činnost lektorů, psychologů apod. )		
3h	pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků poradenství		
3i	jiné ostatní přímé náklady		
<b>4.</b>	<i>Režijní náklady vynaložené při provádění poradenských činností</i>		
<b>5.</b>	<i>Náklady na dílčí části poradenství, které pro odborné zařízení zajišťuje jiné odborné zařízení</i>		
<b>6.</b>	<b>Náklady pro výpočet zisku (součet řádků 1 až 4)</b>		
7.	Zisk % z částky v řádku 6 (max. 15 %)		
<b>8.</b>	<b>CENA bez DPH (součet řádků 5 až 7)</b>		
9.	CENA bez DPH po slevě % z částky v řádku 8		
10.	CENA včetně DPH (% DPH)		

#### Jednotková cena poradenské činnosti (na účastníka):

11.	Počet účastníků poradenské činnosti		
12.	Náklady na jednoho účastníka poradenské činnosti nebo		Kč/ na jednoho účastníka

#### Jednotková cena poradenské činnosti (na hodinu):

13.	Počet hodin poradenské činnosti na jednoho účastníka		hodin/ na jednoho účastníka
14.	Náklady na jednu hodinu poradenské činnosti		Kč/ na jednu hodinu

V..... dne.....

podpis oprávněné osoby



## Příloha č. 4

Úřady práce České republiky		INTERNÍ Job cluby						
<b>Vyhodnocení programu Job club za období:</b>		<b>od</b>	1.8.2011	<b>do</b>	31.12.2011			
Podle Normativní instrukce MPSV č. 14/2009								
Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	29	18	34	19	14	92	206
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club	323	178	175	181	141	921	1 919
3	z počet uchazečů o zaměstnání	323	178	175	181	141	921	1 919
4	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
5	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
6	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	259	150	160	153	126	824	1 672
7	z počet uchazečů o zaměstnání	259	150	160	153	126	824	1 672
8	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
9	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
10	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP i vlastní aktivitou do 6 měsíců po ukončení programu	60	26	34	33	28	241	422
11	z počet uchazečů o zaměstnání	60	26	34	33	28	241	422
12	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
13	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0

## Příloha č. 5

Úřady práce České republiky		EXTERNÍ (nakupované) Job cluby						
<b>Vyhodnocení programu Job club za období:</b>		<b>od</b>	1.8.2011	<b>do</b>	31.12.2011			
Podle Normativní instrukce MPSV č. 14/2009								
Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	3	3	0	2	3	38	49
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club	28	32	0	22	38	411	531
3	z počet uchazečů o zaměstnání	28	32	0	22	38	411	531
4	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
5	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
6	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	18	25	0	19	23	375	460
7	z počet uchazečů o zaměstnání	18	25	0	19	23	373	458
8	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
9	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	2	2
10	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP i vlastní aktivitou do 6 měsíců po ukončení programu	12	13	0	8	4	71	108
11	z počet uchazečů o zaměstnání	12	13	0	8	4	71	108
12	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
13	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0

## Příloha č. 6

Úřady práce České republiky		Job cluby CELKEM (INTERNÍ+EXTERNÍ)						
<b>Vyhodnocení programu Job club za období:</b>		<b>od</b>	1.8.2011	<b>do</b>	31.12.2011			
Podle Normativní instrukce MPSV č. 14/2009								
Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	32	21	34	21	17	130	255
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club	351	210	175	203	179	1 332	2 450
3	z počet uchazečů o zaměstnání	351	210	175	203	179	1 332	2 450
4	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
5	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
6	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	277	175	160	172	149	1 199	2 132
7	z počet uchazečů o zaměstnání	277	175	160	172	149	1 197	2 130
8	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
9	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	2	2
10	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP i vlastní aktivitou do 6 měsíců po ukončení programu	72	39	34	41	32	312	530
11	z počet uchazečů o zaměstnání	72	39	34	41	32	312	530
12	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
13	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0

## Příloha č. 7

Úřady práce České republiky		INTERNÍ Job cluby						
<b>Vyhodnocení programu Job club za období:</b>		<b>od</b>	1.1.2012	<b>do</b>	30.6.2012			
Podle Normativní instrukce MPSV č. 14/2009								
Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	31	22	15	20	8	79	175
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club	353	221	122	178	83	816	1 773
3	z počet uchazečů o zaměstnání	353	221	121	178	83	816	1 772
4	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
5	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	1	0	0	0	1
6	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	297	182	103	148	75	693	1 498
7	z počet uchazečů o zaměstnání	297	182	102	148	75	693	1 497
8	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
9	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	1	0	0	0	1
10	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP i vlastní aktivitou do 6 měsíců po ukončení programu	85	31	26	37	16	206	401
11	z počet uchazečů o zaměstnání	85	31	23	37	16	206	398
12	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
13	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	3	0	0	0	3

## Příloha č. 8

Úřady práce České republiky		EXTERNÍ (nakupované) Job cluby						
<b>Vyhodnocení programu Job club za období:</b>		<b>od</b>	1.1.2012	<b>do</b>	30.6.2012			
Podle Normativní instrukce MPSV č. 14/2009								
Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	0	1	0	1	0	33	35
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club	0	12	0	9	0	283	304
3	z počet uchazečů o zaměstnání	0	12	0	9	0	283	304
4	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
5	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
6	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	0	10	0	9	0	235	254
7	z počet uchazečů o zaměstnání	0	10	0	9	0	235	254
8	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
9	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
10	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP i vlastní aktivitou do 6 měsíců po ukončení programu	0	0	0	2	0	45	47
11	z počet uchazečů o zaměstnání	0	0	0	2	0	45	47
12	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
13	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0

## Příloha č. 9

Úřady práce České republiky		<b>Job cluby CELKEM (INTERNÍ+EXTERNÍ)</b>						
<b>Vyhodnocení programu Job club za období:</b>		<b>od</b>	1.1.2012	<b>do</b>	30.6.2012			
Podle Normativní instrukce MPSV č. 14/2009								
Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	31	23	15	21	8	112	210
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club	353	233	122	187	83	1 099	2 077
3	z počet uchazečů o zaměstnání	353	233	121	187	83	1 099	2 076
4	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
5	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	1	0	0	0	1
6	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	297	192	103	157	75	928	1 752
7	z počet uchazečů o zaměstnání	297	192	102	157	75	928	1 751
8	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
9	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	1	0	0	0	1
10	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP i vlastní aktivitou do 6 měsíců po ukončení programu	85	31	26	39	16	251	448
11	z počet uchazečů o zaměstnání	85	31	23	39	16	251	445
12	t počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
13	h počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	3	0	0	0	3

## Příloha č. 10

### Dotazník pro účastníky Job klubu

Vážení přátelé,

ráda bych Vám položila několik otázek, které prověří úroveň Vaší spokojenosti s poradenstvím v Job klubu. Získané údaje budou použity pro zpracování mé diplomové práce - studentky Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Vaše odpovědi pomohou ke zpracování analýzy spokojenosti účastníků skupinového poradenství a budou zváženy při rozhodování o budoucí podobě Job klubů.

Dotazník je zcela anonymní.

U odpovědí zakroužkujte známku, jako ve škole (1=souhlasím, 2=spíše souhlasím, 3=docela souhlasím, 4=spíše nesouhlasím, 5=nesouhlasím).

#### 1. Splnilo skupinové poradenství v Job klubu Vaše očekávání?

Dozvěděl/a jsem se řadu nových informací	1	2	3	4	5
Těšil/a jsem se na setkávání s lidmi	1	2	3	4	5
Vyřešil/a jsem některé své problémy	1	2	3	4	5
Jsem rád/a, že jsem se zúčastnil/a	1	2	3	4	5

#### 2. Jak hodnotíte užitečnost Vaší účasti v Job klubu?

Věřím, že mi získané informace pomohou k nalezení vhodné práce	1	2	3	4	5
Získal/a jsem větší přehled o svých možnostech na trhu práce	1	2	3	4	5
Budu lépe připraven/a k nástupu do práce	1	2	3	4	5
Získané informace použiji i v běžném životě	1	2	3	4	5

#### 3. Jak jste byl/a spokojen/a s průběhem Job klubu?

Všechna témata měla dostatek prostoru (dotazy, diskuse, procvičování)	1	2	3	4	5
Způsob výkladu mi vyhovoval (tempo, úroveň vysvětlování)	1	2	3	4	5
Úroveň lektorů byla dobrá (odbornost, vědomosti, způsob podání)	1	2	3	4	5
Někdy jsem se cítil/a unavený/á	1	2	3	4	5

#### 4. Vyhovovala Vám organizace Job klubu?

Plánování Job klubů (dozvěděl/a jsem se vždy dostatečně dopředu)	1	2	3	4	5
Organizační schopnosti a přístup konzultantů	1	2	3	4	5
Frekvence setkání (2xměsíčně)	1	2	3	4	5
Prostředí Job klubu	1	2	3	4	5

**5. Byla pro Vás probíraná témata zajímavá?** (ohodnoťte jednotlivé bloky jako ve škole: 1 – nejvyšší hodnocení x 5 – nejnižší hodnocení)

Komunikační dovednosti, sebe prezentace	1	2	3	4	5
Inzerát a oslovení pracovních nabídek	1	2	3	4	5
První dojem	1	2	3	4	5
Plánování v procesu hledání zaměstnání	1	2	3	4	5
Nonverbální komunikace	1	2	3	4	5
Pracovní pohovor	1	2	3	4	5
Pracovní smlouvy, DPP, DPČ	1	2	3	4	5
Stres a zvládání stresových situací v zaměstnání	1	2	3	4	5
Šikana na pracovišti (mobbing, bossing)	1	2	3	4	5
Formy skončení pracovního poměru	1	2	3	4	5

**6. Vyhovovaly Vám metody práce, které lektor používal?** (ohodnoťte jednotlivé bloky jako ve škole: 1 – nejvyšší hodnocení x 5 – nejnižší hodnocení)

Přednášení témat	1	2	3	4	5
Praktické příklady	1	2	3	4	5
Video ukázky	1	2	3	4	5
Testy	1	2	3	4	5
Hraní modelových situací	1	2	3	4	5
Kresba	1	2	3	4	5
Skupinové hry	1	2	3	4	5

**7. Mělo by se některému z témat věnovat více prostoru?** (podívejte se znovu na seznam otázce č. 5 a uveďte kterému)

**8. Myslíte si, že by mělo skupinové poradenství obsahovat i jiná témata?** (uveďte alespoň 3)

**9. Co se Vám na Job klubu líbilo?** (uveďte vše, co bylo dobré)

**10. Co se Vám na Job klubu nelíbilo?** (uveďte vše, co bylo špatně)

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku. Vašich názorů si velice cením.

Jolana Palinková

## Příloha č. 11

### Dotazník pro absolventy Job klubu

Vážení přátelé,

ráda bych Vám položila několik otázek, které prověří úroveň Vaší spokojenosti s poradenstvím v Job klubech, kterých jste se účastnili v rámci podporovaného zaměstnávání. Získané údaje budou použity pro zpracování mé diplomové práce - studentky Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Vaše odpovědi pomohou ke zpracování analýzy spokojenosti účastníků skupinového poradenství a budou zvaženy při rozhodování o budoucí podobě Job klubů.

Dotazník je zcela anonymní.

U odpovědí zakroužkujte známku, jako ve škole (1-souhlasím, 2-spíše souhlasím, 3-docela souhlasím, 4-spíše nesouhlasím, 5-nesouhlasím).

#### 1. Splnilo skupinové poradenství v Job klubu Vaše očekávání?

Dozvěděl/a jsem se spoustu nových informací	1	2	3	4	5
Bavilo mě setkávání s ostatními účastníky	1	2	3	4	5
Vyřešil/a jsem některé své problémy	1	2	3	4	5
Jsem rád/a, že jsem se zúčastnil/a	1	2	3	4	5

#### 2. Jak hodnotíte průběh Job klubu?

Všechna témata měla dostatek prostoru (dotazy, diskuse, procvičování)	1	2	3	4	5
Způsob výkladu mi vyhovoval (tempo, úroveň vysvětlování)	1	2	3	4	5
Úroveň lektorů byla dobrá (odbornost, vědomosti, způsob podání)	1	2	3	4	5
Někdy jsem se cítil/a unavený/á	1	2	3	4	5

#### 3. Vyhovovala Vám organizace Job klubu?

Plánování Job klubů (dozvěděl/a jsem se vždy dostatečně dopředu)	1	2	3	4	5
Organizační schopnosti a přístup konzultantů	1	2	3	4	5
Frekvence setkání (2měsíčně)	1	2	3	4	5
Prostředí Job klubu	1	2	3	4	5

#### 4. Jak hodnotíte užitečnost Vaší účasti v Job klubu?

Získané informace mi pomohly k nalezení nového zaměstnání	1	2	3	4	5
Práci ještě nemám, ale už vím jak na to	1	2	3	4	5
Jsem lépe připraven/a k nástupu do budoucí práce	1	2	3	4	5
Získané informace používám i v běžném životě	1	2	3	4	5

**5. Byla pro Vás probíraná témata zajímavá?** (ohodnoťte jednotlivé bloky jako ve škole: 1 – nejvyšší hodnocení x 5 – nejnižší hodnocení)

Komunikační dovednosti, sebeprezentace	1	2	3	4	5
Inzerát a oslovení pracovních nabídek	1	2	3	4	5
První dojem	1	2	3	4	5
Plánování v procesu hledání zaměstnání	1	2	3	4	5
Nonverbální komunikace	1	2	3	4	5
Pracovní pohovor	1	2	3	4	5
Pracovní smlouvy, DPP, DPČ	1	2	3	4	5
Stres a zvládání stresových situací v zaměstnání	1	2	3	4	5
Šikana na pracovišti (mobbing, bossing)	1	2	3	4	5
Formy skončení pracovního poměru	1	2	3	4	5

**6. Vyhovovaly Vám metody práce, které lektor používal?** (ohodnoťte jednotlivé bloky jako ve škole: 1 – nejvyšší hodnocení x 5 – nejnižší hodnocení)

Přednášení témat	1	2	3	4	5
Praktické příklady	1	2	3	4	5
Video ukázky	1	2	3	4	5
Testy	1	2	3	4	5
Hraní modelových situací	1	2	3	4	5
Kresba	1	2	3	4	5
Skupinové hry	1	2	3	4	5

**7. Mělo by se některému z témat věnovat více prostoru?** (podívejte se znovu na seznam v otázce č. 5 a uveďte kterému)

**8. Myslíte si, že by mělo skupinové poradenství obsahovat i jiná témata?** (uveďte pár příkladů)

**9. Co se Vám na Job klubu líbilo?** (uveďte vše, co bylo dobré)

**10. Co se Vám na Job klubu nelíbilo?** (uveďte vše, co bylo špatně)

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku. Vašich názorů si velice cením.

Jolana Palinková



## ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc Jolana Palinková
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	doc. Mgr. et. PaedDr. Jan Michalík, Ph.D.
Rok obhajoby:	2013

Název práce:	JOB CLUB - skupinová forma poradenství jako součást podporovaného zaměstnávání.
Název v angličtině:	JOB CLUB- group form of consultancy as a part of supported employing.
Anotace práce:	Diplomová práce představuje skupinová setkání Job club pro osoby se zdravotním postižením evidované na Úřadu práce ČR. Zobrazuje současnou situaci zařazování klientů do interních Job clubů i externí spolupráci v rámci podporovaného zaměstnávání.
Klíčová slova:	Job club, podporované zaměstnávání, zdravotní postižení, speciální poradenství, uchazeč o zaměstnání, uživatel služby, pracovní rehabilitace, poradenská činnost.
Anotace v angličtině:	The dissertation represents a group meetings job club for people with health handicap, registered on the Employment office of Czech Republic. It portrays current situation of classifying the clients to internal job clubs and also external cooperation within the supported employing.
Klíčová slova v angličtině:	Job club, supported employing, health handicap, special consultancy, job applicant, service user, occupational rehabilitation, advisory work.
Přílohy vázané v práci:	1) Vývoj počtu osob podpořených v rámci nástrojů APZ v 1. pololetí let 2011 a 2012 2) Nabídka provedení poradenské činnosti 3) Kalkulace nákladů poradenské činnosti 4–6) Vyhodnocení programu Job club Úřadu práce ČR, interní a externí Job cluby 2. pololetí 2011 7–9) Vyhodnocení programu Job club Úřadu práce ČR, interní a externí Job cluby v 1. pololetí 2012 10) Dotazník pro účastníky Job klubu 11) Dotazník pro absolventy Job klubu
Rozsah práce:	97
Jazyk práce:	český