



**Univerzita Hradec Králové**  
**Ústav sociální práce**

Uplatnění absolventů v Kraji Vysočina v souvislosti s aktivní  
politikou zaměstnanosti

## **Bakalářská práce**

Vypracovala: Jana Neubauerová

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

**Univerzita Hradec Králové**

Ústav sociální práce

**Zadání bakalářské práce**

**Autor: Jana Neubauerová**

**Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce**

**Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě**

**Název závěrečné práce: Uplatnění absolventů na trhu práce v Kraji Vysočina  
v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti**

**Název závěrečné práce AJ: Employability of graduates on the labour market in the  
region of Vysocina in the context of active employment policy**

**Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Práce se zaměřuje na absolventy, kteří se snaží uplatnit na trhu práce. Popisuje projekt „Záruky pro mladé na Vysočině“, který je realizován na úřadech práce v Kraji Vysočina a je financován z evropských fondů. Snaží se zhodnotit možnosti mladých lidí při výběru povolání v kontextu s tímto projektem. Použitá metodologie: kvalitativní, využití analýzy dat, polostrukturované rozhovory. Základní použitá literatura: Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, Buchtová, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce

**Garantující pracoviště: Oddělení sociální práce a sociální politiky, Ústav sociální práce**

**Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.**

**Konzultant:**

**Oponent: PaedDr. Karel Myška, Ph.D.**

**Datum zadání závěrečné práce: 18. 2. 2017**

**Datum odevzdání závěrečné práce: 20. 3. 2017**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Puklicích dne 4. 3. 2017

Jana Neubauerová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D. za odborné vedení práce, konzultace a za velmi cenné rady a připomínky.

## Abstrakt

NEUBAUEROVÁ, Jana. Uplatnění absolventů v Kraji Vysočina v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti. Hradec Králové, 2017. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na jednu z nejrizikovějších skupin na trhu práce. Jedná se o absolventy, kteří ještě donedávna patřili k nejhůře zaměstnatelným skupinám osob. Teoretická část přibližuje klady a zápory absolventů v souvislosti s tím, co mohou nabídnout svým zaměstnavatelům. Zaměřila jsem se na pomoc, kterou jim poskytuje stát prostřednictvím úřadů práce. Objasnila jsem pojem aktivní politika zaměstnanosti a přiblížila některé nástroje, kterých mohou mladí lidé, před vstupem do pracovního procesu, využít.

Stěžejním prvkem celé bakalářské práce byla evaluace projektu „Záruky pro mladé na Vysočině“. V praktické části bakalářské práce jsem se snažila zjistit, jak se tento projekt osvědčil v praxi. Jestli je vhodné i nadále financovat obdobné projekty, ať už z národních zdrojů, nebo Evropských fondů.

Byla použita kvalitativní metoda, za využití analýzy dat a polostrukturovaných rozhovorů, a to s odbornými pracovníci úřadů práce jednotlivých měst Kraje Vysočina.

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jestli v současné době ekonomického růstu, mají obdobné projekty ještě své opodstatnění. Jak z výzkumu vyplynulo, na trhu práce se stále ještě pohybuje velký počet lidí, kteří nejsou schopni si sami práci najít. I přesto, že již neplatí dosavadní praxe, kdy pro zaměstnavatele nebyli absolventi bez pracovních návyků přínosem, je stále ještě vhodné vstup mladým na pracovní trh co nejvíce ulehčit.

Doufám, že výsledky mé bakalářské práce poslouží pracovníkům na úřadech práce, jakým směrem se má tvorba nových projektů ubírat.

Klíčová slova: projekt, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce, trh práce, absolvent, nezaměstnanost

## Abstract

NEUBAUEROVA, Jana. *Employability of graduates on the labour market in the region of Vysocina in the context of active employment policy*, Hradec Králové, 2017. Bachelor Degree Thesis. University of Hradec Králové. Leader of the Bachelor Degree Thesis: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

This thesis focuses on one of the highest risk groups on the labor market. These are the graduates who until recently were among the worst groups of people employable. The theoretical part explains the pros and cons of graduates in relation to what they can offer to their employers. I focused on the assistance they receive from the state through the labor offices. I explained the concept of active employment policy and brought some tools that young people can use before entering the workforce.

A key element of the whole of the thesis was to evaluate the project "Youth Guarantee in the Highlands." In the practical part, I tried to find how this project has proved itself in practice. Whether it is appropriate to continue to finance similar projects, whether from national sources or European funds.

We were used qualitative method using data analysis and interviews, with expert labor office of each city Vysocina region.

The aim of this work was to determine to find out whether in currently economic growth have similar projects its justification. As the research showed in the labor market is still moving large numbers of people who are unable to find work themselves. Even though it is no longer valid existing practice when for the employer were not graduates without work habits benefit, it is still appropriate for young entry into the labor market as much ease.

I hope that the results of my thesis serve the workers at the labor offices, which direction could go the creation of new projects.

**Keywords:** project, active employment policy, labor office, job market, graduate unemployment

## Obsah

Úvod .....	8
1. Trh práce .....	11
1.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost .....	12
1.1.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	14
1.1.2 Frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanosti .....	14
2. Absolventi .....	15
2.1 Nevýhody absolventů .....	15
2.2 Přednosti absolventů .....	17
2.3 Mladiství uchazeči o zaměstnání .....	17
2.4 Uplatnění absolventů v kraji Vysočina .....	18
3. Úřad práce .....	19
3.1 Obecné informace .....	19
3.2 Zaměření Úřadu práce .....	19
3.3 Aktivní politika zaměstnanosti .....	20
3.3.1 Rekvalifikace .....	20
3.3.2. Veřejně prospěšné práce (VPP) .....	22
3.3.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) .....	22
3.3.4 Situace v kraji Vysočina .....	23
3.3.5 Absolventi při vstupu na trh práce .....	24
4. Specifikace Kraje Vysočina .....	25
5. Projekt „Záruky pro mladé na Vysočině“ .....	26
7. Výzkumná – praktická část .....	36
7.1 Operacionalizace dílčích cílů výzkumu .....	37
7.2 Volba výzkumné strategie .....	39
7.3 Výběr výzkumného souboru .....	39
7.4 Organizace výzkumného šetření .....	40
7.5 Shrnutí metodické části .....	42
8. Interpretace dat .....	43
Závěr .....	52
Seznam použité literatury: .....	53
Další zdroje: .....	54
Seznam tabulek: .....	54
Seznam zkratk: .....	55

## Úvod

Tématem mojí bakalářské práce je „Uplatnění absolventů na trhu práce v Kraji Vysočina v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti“.

Toto téma jsem si zvolila ze dvou hlavních důvodů. První byl ten, že moje dvě mladší děti se v brzké době budou zabývat touto otázkou, neboť dcera bude maturovat a s mladším synem budeme vybírat vhodný druh střední školy. A druhým důvodem byla skutečnost, že již osm let pracuji na Státní sociální podpoře v Jihlavě, která spadá pod Úřad práce. Ovšem s touto problematikou se ve své každodenní praxi vůbec neseťkávám. V budoucnosti bych ráda svoji profesní kariéru směřovala spíše tímto směrem, neboť se mi zdá tato práce smysluplná.

Obdobnými tématy se již v minulosti zabývaly některé studentky Ústavu sociální práce, ovšem z trochu jiného pohledu. V roce 2012 se Individuálním akčním plánem zabývala Marcela Dvořáková, aktivní politikou zaměstnanosti v regionu Svitavsko Jana Jílková a uplatněním absolventů učňovských škol na trhu práce Macková Leona. V roce 2015 obhájovaly svoje bakalářské práce na téma „Možnosti ESF při ovlivnění trhu práce“ Jitka Novotná a Michelfaitová Irena „Hodnocení projektu – Vzdělávejte se! - na trhu práce v regionu Hradec Králové“.

Z jejich bakalářských prací je na první pohled patrné, že se v nich odráží celosvětová krize a její dopad na trh práce.

V současné době je v našem regionu Vysočina spíše opačný problém. Trh práce se potýká se nedostatkem kvalifikované pracovní síly. V této skutečnosti vidím velký potenciál pro mladé absolventy, kteří měli často problém po ukončení školy najít vhodné zaměstnání. Proto se chci ve své práci zaměřit hlavně na tuto kritickou skupinu nezaměstnaných. Protože největším handicapem této cílové skupiny je absence praxe.

Nemohu se ve své bakalářské práci zabývat všemi rizikovými skupinami na trhu práce, ani všemi nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Tato problematika má příliš velký rozsah.



Zjistila jsem, že v Kraji Vysočina bylo realizováno několik projektů cílených přímo na mladé absolventy. Zaujal mne projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Kraji Vysočina“ a na něj navazující projekt „Záruky pro mladé v Kraji Vysočina“ nebo projekt „Odborné praxe pro mladé“ a „Odborné praxe v organizačních složkách státu“. S posledním jmenovaným, jako jediným, mám osobní zkušenost, neboť k nám na pracoviště v pravidelných intervalech přicházejí absolventi získat roční praxi. Myslím, že se tato forma osvědčila.

Po osobních konzultacích s projektovými pracovníky jsem se rozhodla podrobněji věnovat projektu „Záruky pro mladé v Kraji Vysočina“, který startoval 1. 4. 2016.

Mým hlavním cílem je zjistit na základě rozhovorů i analýzy dat, jaký bude mít tento projekt úspěch u absolventů i zaměstnavatelů v Kraji Vysočina.

V první teoretické části se budu podrobněji věnovat otázce zaměstnanosti a nezaměstnanosti v obecné rovině, dále rizikovým skupinám na trhu práce s důrazem na absolventy. V další kapitole popíši činnost Úřadů práce a v několika podkapitolách nastíním různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kde bude klíčový projekt „Záruky pro mladé v Kraji Vysočina“. Závěrečná kapitola teoretické části bude věnována regionu Vysočina.

Ve druhé, praktické, části se budu zabývat výzkumem, který bude prováděn kvalitativní metodou formou rozhovorů, ale i sběrem dat, s projektovými zaměstnanci, kteří provádějí realizaci projektu od začátku do konce. Vytvářejí podmínky pro jeho uvedení do praxe, iniciují jednání se zaměstnavateli a s předem vytipovanými uchazeči o zaměstnání vedou pohovory. Bude mě zajímat, které firmy a organizace mají o tento druh spolupráce a pomoci největší zájem. Jak spolupracují s ÚP a jak jsou spokojeni s nabízenými službami. Dále bych ráda zjistila, opět formou rozhovorů, kteří absolventi se do tohoto projektu zapojili a proč a také kdo z uchazečů splnil podmínky pro tento projekt.

Chtěla bych zjistit, jestli jsou Úřady práce v současné době schopné vyhledat a zajistit pro zaměstnavatele přímo v tomto projektu vhodné adepty. Ráda bych se na toto téma podívala z pohledu zaměstnanců ÚP, jež se podílí na realizaci tohoto projektu a v jaké míře jsou účinné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Věřím, že můj výzkum bude přínosný jak pro klíčové zaměstnavatele v Kraji Vysočina, tak pro vedení základních i středních škol v tomto regionu. Vždyť pro všechny děti je důležité, kam je budou již na základních školách směřovat učitelé. Jestli škola, kterou si vyberou, bude zárukou jejich dalšího uplatnění na trhu práce. Střední školy mohou studenty také připravovat již během studia k možnosti rekvalifikace v případě, že některé obory nejsou v našem regionu zaměstnatelné.

Doufám, že můj výzkum bude sloužit jako zpětná vazba pro tvůrce nových projektů na Úřadu práce, jakou cestou by se měly jejich projekty dále ubírat.

## 1. Trh práce

Petr Mareš (1998, s. 48) ve své knize Nezaměstnanost jako sociální problém říká, že pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována práce. „V klasickém pohledu pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou.“ Ovšem musíme přihlídnout k tomu, že práci konají lidé, kteří jsou nositelé schopnosti pracovat, tedy pracovní síly. (Buchtová, 2002, s. 59).

Ale je na každém z nás, kolik práce se rozhodneme nabízet na trhu práce. Máme možnost volby, buď můžeme pracovat a získávat mzdu, za kterou si můžeme kupovat spotřební statky k uspokojení našich potřeb, nebo nepracovat a získat užitek z volného času. (Brožová, 2003, s. 17)

Práce i druh pracovního uplatnění patří k základním atributům člověka. To, jakou máme práci, jak jsme za ni ohodnoceni, ale samozřejmě, jaký sociální status nám naše povolání přináší, je důležité pro každého jedince. A to je určující pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Ve vyspělých ekonomikách se vzhledem ke specifčnosti trhu práce neprosazuje pracovní uplatnění pouze využitím tržních mechanismů. Nastupují různé aktivity státu na trhu práce, které označujeme jako politika zaměstnanosti. Posláním tohoto nástroje je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je těsně spojena s hospodářskou a regionální politikou i se všemi obory sociální politiky. (Krebs, 2005, s. 283)

Jak jsem již uvedla, předmětem směny na trhu je práce, ta je neoddělitelná od osobnosti člověka. Ti, co práci prodávají – zaměstnanci i ti, co práci kupují – zaměstnavatelé, se řídí různými preferencemi. Není vždy rozhodující cena práce, tedy mzda, ale zúčastnění berou v úvahu další skutečnosti, např. prestiž povolání, rizikovost, organizační schopnosti atd. (Krebs, 2005, s. 284, 285)

Trh práce svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti se všemi jejími negativními ekonomickými a sociálními dopady, je příliš rigidní a regulovaný. (Krebs, 2005, s. 286)

Trh práce můžeme dle Mareše (1998, s. 51) rozdělit na primární a sekundární trh práce.

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší pracovní příležitosti, a to s vyšší prestiží, lepšími pracovními podmínkami, s vyšší mzdou nebo s možnostmi profesního růstu. Je zde poměrně nízká fluktuace, s tím souvisí i možnost zvýšení kvalifikace.

Sekundární trh práce je typický nižší prestiží a nižší mzdovou hladinou. Dá se zde samozřejmě lehčeji získat zaměstnání, neboť se zde vyskytuje poměrně vysoká fluktuace.

Pro většinu pracovníků je velice těžké, někdy i nemožné, přejít ze sekundárního trhu práce do primárního trhu práce. Těmto lidem schází požadovaná kvalifikace, nemají dostatek znalostí a často nejsou ochotni změnit svoje zažité návyky.

V současné době se naše republika potýká s nedostatkem kvalifikované pracovní síly. Po několika letech hospodářské krize, kdy bylo velice těžké najít dobře placené pracovní místo, nastal opačný problém. Hlavně technické obory volají po nových zaměstnancích, kteří ovšem nejsou k dispozici. Zde se otvírají nové možnosti na trhu práce i pro dlouhodobě nezaměstnané. Jak jsou úspěšné některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina, hlavně pro absolventy, bude předmětem druhé výzkumné části této bakalářské práce.

## **1.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost**

Proč je vlastně nezaměstnanost v naší kultuře tak tíživým existenciálním zážitkem? Protože práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka. Freud říká, jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, ocitáme se v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce.

Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, díky níž se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života jsou odvozovány od našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání. (Mareš, 1998, s. 56)

*„Události měnící život jsou součástí normální lidské existence. Říká se, že žít znamená být ve stresu.“* Ovšem negativní životní události mohou negativně ovlivnit naše tělesné i duševní zdraví.

Můžeme konstatovat, že ztráta zaměstnání je životní událost, kdy je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce. Jestliže vzápětí nedojde k nástupu do nového zaměstnání, následuje období nezaměstnanosti. Delší období nezaměstnanosti vede ke ztrátě odborné kvalifikace, kognitivních schopností a motivace. (Buchtová, 2002, s. 131)

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání nebo ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, ženy na rodičovské dovolené nebo na řádné dovolené.

Nezaměstnaný je ten, kdo může pracovat a během krátké doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a zároveň práci aktivně hledá.

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní sílu.

Ti, kteří nepatří ani do jedné skupiny, např. studenti, důchodci, ženy v domácnosti jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Brožová, 2003, s. 77)

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. K těm nejrizikovějším patří hlavně ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny, romská minorita a lidé předdůchodového věku. Mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací, je diferencovaná podle profesí i z hlediska územního. Nesmíme zapomenout i na dobu, po kterou trvá. Samozřejmě platí, že čím je nezaměstnanost delší, tím hůře se lidé vrací zpět do práce. (Krebs, 2005, s. 287)

Ve své bakalářské práci se budu zabývat skupinou absolventů, kterým bude věnována samostatná kapitola.

Někteří autoři tvrdí, že nezaměstnanost je subjektivní pojem, který můžeme jen velice těžko měřit. Neboť ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný, ale také není pravda, že kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Proto můžeme vyloučit domácí práce, vzájemnou výpomoc, práci pro dobročinné účely nebo práci v rámci svých koníčků. Být nezaměstnaný tedy znamená nemít placené zaměstnání. Definice nezaměstnanosti je založena na tom, že osoba, která je schopna práce, je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena. Zároveň se ale tato osoba se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání. (Mareš, 1998, s. 16)

Většinou je na nezaměstnanost pohlíženo jako na negativní jev, ovšem z ekonomického hlediska je „určitá nezaměstnanost“ nutná, neboť je spojena s mobilitou pracovní síly. Je důkazem toho, že se část pracovní síly přizpůsobuje technologickým změnám – rekvalifikuje se nebo se stěhuje za prací, atd. Jestliže tedy nepřekročí „určitou mez“, jde o přirozený průvodní jev, svým způsobem ekonomicky nezbytný. (Krebs, 2005, s. 289)

### **1.1.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Na nezaměstnanost se můžeme dívat z několika hledisek. Jedno z nich nám říká, kdo je mezi nezaměstnanými dobrovolně. Je to ten, kdo není ochoten pracovat za nižší mzdu, než si představuje. Jestliže nenajdou odpovídající místo, často dají přednost životu na sociálních dávkách. Samozřejmě, čím jsou dávky nižší a doba vyplácení kratší, tím rychleji se snaží najít nové pracovní místo. Jiní se třeba rekvalifikují a najdou uplatnění v jiném odvětví.

Naopak nedobrovolně nezaměstnaní jsou ochotni pracovat i za mzdu nižší, nemohou ovšem žádné pracovní místo najít. Jsou to lidé, pro které je rekvalifikace nebo změna profese obtížná. (Brožová, 2003, s. 85, 86)

### **1.1.2 Frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanosti**

Další rozdělení, které můžeme na trhu práce vysledovat, je **frikční nezaměstnanost**. Ta je spojena s neustálým pohybem lidí, kteří se snaží získat výhodnější zaměstnání ve svém oboru. Tento typ je přechodný a poměrně krátkodobý.

Změny technologií výroby, kdy se některé výroby dočasně utlumují nebo zcela ruší a jiné zintenzivňují, způsobují **strukturální nezaměstnanost**. Zde vzniká nesoulad mezi poptávkou potřebných kvalifikací a jejich nabídkou. Délka trvání může být i několik let a způsobuje nutnost rekvalifikace mnoha pracovníků.

**Cyklická nezaměstnanost** je způsobena poklesem produkce, celková poptávka po práci je nízká. Tento typ je většinou spojen s hospodářským poklesem, kdy se v ekonomice snižuje celkový počet pracovních míst. Nezaměstnanost trvá různě dlouhou dobu, končí s hospodářským vzestupem. (Klíma, 2006, s. 75)

## 2. Absolventi

*„S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost.“* (Buchtová, 2002, s. 110)

Absolventi škol a mladiství tvoří nejen v krizových obdobích jednu z vysoce rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se na trhu práce velice špatně uplatňuje. Jejich nezaměstnanost je vždy výrazně ovlivněna dobovou ekonomicko-hospodářskou situací v zemi, obecným vývojem nezaměstnanosti, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách. Současně je ale limitována i jejich vlastní vzdělaností a oborovou strukturou absolvovaného vzdělání a vykonanou praxí.

Dle Hanzlíkové (2001, s. 27) jsou absolventi specifická kategorie z pohledu všech, kteří se zabývají zaměstnaností. V dnešní konkurenční době není každý zaměstnavatel připraven přijmout absolventy a vhodně se postarat o jejich přirozené, nenásilné a rychlé zařazení do pracovního procesu.

### 2.1 Nevýhody absolventů

Absolventi škol jsou znevýhodněni především nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem pracovních zkušeností. Při hledání pracovního místa však mohou konkurovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi a větší profesní flexibilitou. Bohužel tyto znalosti ale i tak často nestačí a oni jsou nuceni nejen „stát ve frontě na práci“, ale i přesunout se na tzv. sekundární trh práce, který je charakteristický nestabilním zaměstnáním, nepříznivými pracovními podmínkami, nízkými výdělky a mizivými kariérními vyhlídkami.

Absolventi škol, jako takoví, mají problémy s uplatněním se na trhu práce zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace postupně změní. Jejich nezaměstnanost je poté rozložena podle obvyklého schématu – nejnižší nezaměstnanost vykazují vysokoškoláci a dále lidé s maturitním vysvědčením, vyšší úroveň nezaměstnanosti je zřetelně patrná u

vyučených a nejvyšší u osob, které mají buď základní, nebo žádné vzdělání. Tato poslední kategorie osob má navíc problémy s uplatněním se na trhu práce po celé své ekonomicky aktivní období.

Klíčové problémy se zaměstnatelností absolventů škol a mladistvých jsou dlouhodobě známé a stále se opakující:

- o mladistvé uchazeče se základním vzděláním není mezi zaměstnavateli zájem
- mladiství uchazeči nemají zájem pracovat v pro ně profesně odpovídajících, ale z jejich hlediska neatraktivních pracovních pozicích
- nepřiměřeně široká nabídka studijních předmětů a zřejmá benevolence při přijímání nových studentů, jejichž prospěch neodpovídá požadavkům studia a následným znalostem po absolvování studia
- z hlediska vrozených vloh nevhodná volba studijního nebo učebního oboru (přání rodičů, touha „pracovat v kanceláři“, ...apod.)
- chybějící pracovní zkušenosti
- poměrně častá neochota těchto uchazečů přizpůsobit se specifickým požadavkům zaměstnavatele
- s tím související nechuť zaměstnavatelů vzít do pracovního poměru člověka bez praxe a pracovních návyků
- v posledních letech se projevuje u řady těchto osob i velmi malý zájem vůbec do zaměstnání nastoupit
- nevhodná nabídka volných pracovních míst neodpovídající jejich vzdělanostní struktuře (tento stav je mimo jiné dán také atraktivitou a stupněm obtížnosti studia); objevují se zde převážně pracovní místa pro jednoduché dělnické a také málo atraktivní administrativní práce nebo i dnes sice stále více zaměstnavateli žádané, ale většinou špatně hodnocené pracovní pozice obchodního zástupce, přičemž charakter těchto pracovních míst jejich dosaženému vzdělání nebo oboru vzdělání většinou neodpovídá
- od poloviny roku 2008 obecně také ekonomická situace, daná celosvětovou hospodářskou krizí a její recidivou, která absolventy škol automaticky vyřazovala z funkčního



trhu práce v podstatě v prvních vlnách propouštění, přičemž při jejím odeznívání dochází ke konsolidaci předkrizových projevů funkčnosti trhu práce v této oblasti zaměstnanosti jen velmi pomalu (ovšem průběh roku 2015, kdy počty nezaměstnaných osob této kategorie vytrvale klesaly pod úroveň krizových let, ukázal, že i v této oblasti při enormním úsilí a vynakládání nemalých finančních prostředků na snižování jejich nezaměstnanosti lze uspět).

## **2.2 Přednosti absolventů**

Absolventi ovšem mají zaměstnavatelům co nabídnout, je to např.:

- aktuální výchozí odborné znalosti a výrazně lepší znalosti cizích jazyků, ovládání PC a nových technologických zařízení
- větší profesní flexibilita a adaptabilita
- nižší mzdové požadavky akceptující možnost náhrady získávání podpory profesního růstu
- nižší požadavky na kvalitu pracovního prostředí
- větší ochota učit se novým znalostem a tyto znalosti dále implementovat do výrobního procesu

## **2.3 Mladiství uchazeči o zaměstnání**

Specifickou skupinou nezaměstnaných uchazečů jsou tzv. mladiství, tedy uchazeči o zaměstnání do 18 let věku bez základního vzdělání a se základním vzděláním (např. mladiství, kteří nedokončili nebo předčasně opustili některý z typů středního školství nebo odborných učilišť). Zde se vyskytují tyto faktory, které negativně ovlivňují zařazení těchto osob na trh práce:

- nízký věk a možné zákonné nebo zdravotní omezení pro výkon požadované práce
- absence jakýchkoliv dovedností získaných vzděláním
- častý nezájem o další vzdělávání, nedostatek motivace a oslabená vůle

- nevhodné pracovní návyky, pramenící z nulového pocitu odpovědnosti
- a naopak nereálné požadavky na pracovní zařazení a nadstandardní ohodnocení vlastní práce a současně i nedostatek pracovních příležitostí pro tuto skupinu nezaměstnaných uchazečů.

## **2.4 Uplatnění absolventů v kraji Vysočina**

V kraji Vysočina se absolventi škol na trhu práce dlouhodobě nejlépe umísťují v profesích strojní inženýr, obsluha CNC strojů, elektrotechnik a elektrikář, administrativní pracovník/pracovnice, asistent/asistentka, prodavač/prodavačka, kuchař, číšník, servírka, obchodní zástupce a další.

Naopak problémy s umísťováním na trhu práce mají v současné době profese v některých službách, např.: kosmetičky, dále absolventi různých zemědělských oborů a profesí, ze středních škol zejména absolventi integrovaných středních škol v oborech management, podnikání apod., dále absolventi uměleckoprůmyslových škol a v neposlední řadě také mladiství se základním vzděláním.

Konec roku 2013 a rok 2014 ve svém průběhu naznačil, že situace absolventů škol na trhu práce se po propadu v letech 2008 až 2013 začíná opět zlepšovat a rok 2015 dal tomuto vývoji za pravdu. Počet absolventů na konci roku 2015 byl srovnatelný s těsně předkrizovým obdobím, tedy prosincem 2007. Zásahu na této situaci nemá bezesporu pouze pozitivní hospodářský a ekonomický vývoj v naší republice, ale kombinace tohoto vývoje spolu se zvýšenou aktivitou Úřadu práce Jihlava v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně v projektové činnosti, cíleně zaměřené na zvyšování zaměstnanosti absolventů škol.

### **3. Úřad práce**

#### **3.1 Obecné informace**

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.

Správní řízení v působnosti Úřadu práce ČR se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Úřad práce ČR rozhoduje ve správním řízení v I. stupni. O odvoláních proti rozhodnutí Úřadu práce ČR rozhoduje ministerstvo.

#### **3.2 Zaměření Úřadu práce**

Úřad práce ČR plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči,
- f) pomoci v hmotné nouzi,
- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a
- h) dávek pěstounské péče,

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o

změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách, zákonem o pomoci v hmotné nouzi a zákonem o sociálně-právní ochraně dětí.

### **3.3 Aktivní politika zaměstnanosti**

Klíčovou roli činnosti Úřadu práce v oblasti zaměstnanosti sehraává aktivní politika zaměstnanosti.

Je to souhrn opatření, které mají za úkol dosáhnout co nejnižší nezaměstnanosti a zároveň pomoci zaměstnat osoby, které byly po delší dobu nezaměstnatelné.

APZ se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, úplného znění vyhlášky č. 518/2004 Sb., instrukce č. 15/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2015.

Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti má úřad práce možnost získat z fondů EU prostřednictvím operačních programů.

APZ představuje soubor nástrojů a opatření, které přispívají k tvorbě nových pracovních míst a napomáhají tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění.

K základním nástrojům patří:

- příspěvek při vytváření společensky účelných pracovních míst,
- příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti,
- příspěvek při zřizování veřejně prospěšných prací,
- opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- rekvalifikace

#### **3.3.1 Rekvalifikace**

Tento nástroj APZ je jedním z nejčastěji využívaných, hlavně pro osoby, které nemohou ve své profesi najít uplatnění na trhu práce.

Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat novou kvalifikaci a zvýšit, rozšířit nebo prohloubit dosavadní kvalifikaci, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za

rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala (viz § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Na úhradu nákladů rekvalifikace a nákladů spojených s rekvalifikací není právní nárok.

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:

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

Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání.

Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci.

Úřad práce hradí náklady rekvalifikace (kurzovné) za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, pokud je na rekvalifikaci doporučí a uzavře s nimi, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu, písemnou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací

(např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení).

Jednou z pojistek, aby nebyly rekvalifikační kurzy zneužívány, je dohoda o rekvalifikaci, kde je, mimo jiné, stanovena povinnost účastníka uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci.

### **3.3.2. Veřejně prospěšné práce (VPP)**

Veřejně prospěšné práce jako časově omezené pracovní příležitosti slouží zejména k aktivaci a získání či zachování pracovních návyků u té skupiny uchazečů o zaměstnání, kde z důvodu příslušnosti k rizikové skupině (nízká kvalifikace, uchazeči starší 55 let, dlouhodobě nezaměstnaní, atd. - kritéria se mohou regionálně mírně odlišovat) je vysoké riziko vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti a ztráty kompetencí rozhodných k získání a udržení zaměstnání. Jedná se o práce spočívající v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí. S účinností od 1. ledna 2015 došlo k novelizaci § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která prodloužila maximální dobu vytvoření VPP z 12 na 24 měsíců.

### **3.3.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Společensky účelnými pracovními místy jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP ČR a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. K SÚPM patří též pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ). Tato pracovní místa mají umožnit trvalé nebo dlouhodobější zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění. Tento nástroj APZ je primárně určen k umístění uchazečů o zaměstnání v podnikatelské sféře, kde je vytváření pracovních míst, byť dotovaných, daleko více závislé na stavu trhu práce, nežli v nepodnikatelské sféře, kam zpravidla směřuje nástroj VPP.

### 3.3.4 Situace v kraji Vysočina

Z propadu hospodářství, způsobeného v roce 2014 v Kraji Vysočina omezením vývozu do Ruska a zároveň s úbytkem pracovních míst, dlouhodobě způsobovaných rozvojem technologií, automatizací a informatizací provozů, kdy postupně docházelo trvale k úbytku pracovních příležitostí pro skupiny uchazečů s nízkým stupněm kvalifikace, bylo mimo jiné nutno, aby se úřad práce stal jejich garantem při znovunalezení jejich uplatnění. Proto se pro rok 2015 zavázal, ať už přímo, pomocí příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, nebo zvyšováním jejich kvalifikace prostřednictvím rekvalifikačních kurzů k jejich znovu umístění se na trhu práce.

V roce 2015 ovlivnilo situaci na trhu práce především masivní ožívování ekonomiky, projevující se postupným zrychlováním jejího růstu jak v USA, tak i v Evropě a viditelně se ukazující i v České republice. Nastal tak dlouho očekávaný restart hospodářského růstu. Ve firmách, které hospodářskou krizi přežily, se opět po několika letech zvýšila důvěra v hospodářství České republiky. Po období vyčkávání a příprav začaly jak velké podniky, tak menší firmy masivně rozšiřovat výrobu a s tím souviselo i na navyšování počtů pracovníků.

Téměř raketově rostla i jejich nabídka nových pracovních pozic. Nezanedbatelný pozitivní vliv na vývoj nezaměstnanosti v loňském roce měla i činnost úřadu práce v oblasti monitoringu volných pracovních míst a široká podpora tvorby nových pracovních míst prostřednictvím nástrojů APZ a stále se rozrůstající portfolio projektů financovaných jak z národních, tak i evropských peněz.

Pro zlepšení situace Krajská pobočka úřadu práce v Kraji Vysočina maximálně využívala všechny dosažitelné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Po sepsání individuálního akčního plánu se snažila skloubit požadavky uchazečů s možnostmi toho kterého kontaktního pracoviště úřadu práce od nabídek vhodných rekvalifikačních kurzů, přes integrovaný systém typových pozic, umístění na společensky účelná pracovní místa nebo veřejně prospěšné práce až po umístění v některém z vhodných projektů Evropského sociálního fondu.

V roce 2015 úřad práce organizoval pro tyto uchazeče nejvíce tzv. zvolené rekvalifikace nejrůznějšího zaměření, kde byl, stejně jako loni, největší zájem o kurzy strážného, ovládání vysokozdvizného vozíku a sanitáře. V regionálních individuálních projektech bylo nabízeno a uchazeči využíváno celkem 6 projektů nejrůznějšího zaměření a pro nejrůznější kategorie.

### 3.3.5 Absolventi při vstupu na trh práce

Absolventi, jak jsem již dříve nastínila, mají různá specifika, proto je jim ze strany ÚP věnována zvláštní pozornost.

Aktivity úřadu práce při vstupu nezaměstnaných absolventů škol na trh práce:

- besedy s budoucími absolventy škol před vstupem na stávající trh práce
- besedy s krátce nezaměstnanými absolventy škol v rámci přípravy vstupu na trh práce, kde jim jsou nabízeny různé rekvalifikační programy, vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, individuální poradenství a další aktivity, které úřad práce organizuje za účelem urychlení vstupu na pracovní trh
- programy IAP - úvodní informační schůzka pro nové uchazeče, příspěvky zaměstnavatelům, kteří přijmou do pracovního poměru nezaměstnaného absolventa, na mzdové náklady
- možnost umístění absolventa školy do probíhajících projektů v rámci ESF („Praxe pro mladé do 30 let“, „Záruky pro mladé“), které jim umožní získání první pracovní příležitosti a první praktické zkušenosti
- současně mohou po splnění požadovaných kritérií využívat další individuální poradenství a absolvovat nabízené rekvalifikační kurzy a dotovaná pracovní místa
- nabídka poradenských služeb v rámci „IPS“ a zdarma využívání veřejně přístupných PC a další



## 4. Specifikace Kraje Vysočina

Celková zaměstnanost v Kraji Vysočina:

Hospodářský vývoj území kraje byl v minulosti výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Vysočina se vždy řadila mezi chudší oblasti země, na druhou stranu ji to uchránilo před znečištěním životního prostředí a vznikem velkých území devastovaných průmyslovým rozvojem.

V současné době o tomto kraji ale stále platí, že přestože se neumísťuje na přední místa pomyslného žebříčku rozvoje, patří trvale mezi dynamicky se rozvíjející regiony. Tradičními průmyslovými odvětvími na Vysočině byly vždy kamenoprůmysl a textilní a dřevozpracující průmysl, dnes k nim můžeme přiřadit ještě i průmysl strojírenský a potravinářský.

Dnes se v Kraji Vysočina na růstu celkové ekonomické aktivity intenzivně podílí zpracovatelský průmysl, a to z velké části díky existenci tradiční strojírenské výroby, která se přetransformovala na výrobu komponentů pro automobilový průmysl. Rozhodujícími zaměstnavateli v Kraji Vysočina jsou tak firmy, které jsou v této oblasti dlouhodobě vysoce aktivní, to znamená Bosch Diesel, s.r.o., Automotive Lighting, s.r.o., Motorpal, a.s. Jihlava, Žďas, a.s., Futaba Czech, s.r.o., Cooper -Standard Automotive ČR, s.r.o., MANN + HUMMEL (CZ), s.r.o., Valeo Compressor Europe, s.r.o. a další, které jsou na tyto firmy svojí činností navázány.

Bohužel tento trend v současné době převládajícího jednostranného výrobního zaměření s sebou trvale přináší nebezpečí rozsáhlého kolapsu zaměstnanosti v celé oblasti výroby v krizových obdobích. Toto se stalo v letech 2008 a 2009 skutečností, přičemž důsledky tohoto kolapsu byly na zaměstnanosti v Kraji Vysočina patrné ještě i v roce 2014.

Pokud je ale ekonomika v růstové fázi, nastává opačný efekt: zaměstnanost v této oblasti výroby roste relativně velmi rychle, to znamená, že stejným tempem klesá i nezaměstnanost a mizí její průvodní jevy. Tedy situace, která nejen v Kraji Vysočina provázela vývoj na trhu práce celý rok 2015.

## 5. Projekt „Záruky pro mladé na Vysočině“

Jak jsem již dříve uvedla, mým stěžejním předmětem zájmu je projekt „Záruky pro mladé na Vysočině“, financovaným z evropských fondů.

### **Cílová skupina dle žádosti o finanční podporu**

Uchazeči o zaměstnání evidovaní na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Kraji Vysočina, a to za současného splnění těchto podmínek:

- délka evidence více jak 3 měsíce
- osoba je do 29 let (včetně)
- osoba je bez praxe nebo s max. 2letou praxí po ukončení přípravy na budoucí povolání (sčítají se i dílčí dosavadní pracovní poměry, ale nezapočítávají se dohody o provedení práce a praxe OSVČ se započítává dle individuálního posouzení)

Realizace projektu: 1. 12. 2015 – 31. 12. 2018

Rozpočet projektu: 55 773 824,- Kč

Monitorovací indikátory: min. 230 podpořených osob

- 230 úspěšných absolventů kurzu trhu práce
- 200 vyhrazených SÚPM – odborná práce
- 50 vyhrazených SÚPM – práce na zkoušku

Při naplánování maximálního počtu 276 osob bylo nutné rovnoměrně rozvrhnout zařazování klientů takto:

v roce 2016 - 120 osob pro celý kraj (3 běhy, každý cca 40 osob)

v roce 2017 - 120 osob pro celý kraj (3 běhy, každý cca 40 osob)

v roce 2018 - až 36 osob pro celý kraj (1 běh)

### **Klíčové aktivity dle žádosti o finanční podporu**

- Přípravná fáze
- Výběry klientů
- Úvodní setkání účastníků projektu
- Nabídka rekvalifikace
- Bilanční diagnostika
- Kurz trhu práce
- Individuální poradenství
- Vyhledávání a umístování UoZ na pracovní místa
- Krátkodobá pracovní zkušenost
- Odborné praxe
- Přímá podpora
- Koordinace a monitoring projektu, publicita a kontroly

Hlavním cílem projektu je pomoci mladým lidem do 29 let věku získat roční praxi.

Absence praxe je největším handicapem této cílové skupiny. Tento cíl má pomoci splnit program projektu, sestavený z několika různých aktivit, kterému předchází zmapování zaměstnavatelů se zájmem poskytnout praxi mladým. V rámci tohoto programu tito mladí získají ucelený balíček služeb, ve kterém je zahrnut Kurz trhu práce, v případě potřeby možnost využití bilanční diagnostiky, individuální poradenství po celou dobu účasti v projektu, po nalezení vhodného zaměstnavatele podpora formou společensky účelného pracovního místa (SÚPM)

- odborná praxe a přímou podporu (cestovné a stravné při účasti na skupinových aktivitách projektu).

Do projektu je plánováno zařadit alespoň 230 osob, lze podpořit 200 vyhrazených SÚPM

- odborná praxe, přičemž asi u čtvrtiny (tj. 50) zaměstnavatelů, lze proplácet i příspěvky na mentora. Projekt zároveň nabízí i inovativní nástroj formou vyhrazení SÚPM - práce na zkoušku, a to v počtu 50, nástroj lze využít zároveň s nástrojem vyhrazeného SÚPM - odborná praxe nebo i samostatně.

V průběhu prosince 2015 byla připravována podoba vlastních stránek projektu (umístění na portále MPSV). Podoba letáků a plakátů, příp. propagačních předmětů, stejně tak inzerce v nadregionálním periodiku o zahájení projektu byla řešena jednotně z pozice GŘ – veřejná zakázka.

Do konce měsíce března 2016 byly obsazeny pracovní pozice všech odborných pracovníků ESF, specialisty lektora a účetní. V průběhu ledna 2016 proběhla inzerce v nadregionálním periodiku o zahájení projektu a základní informace o projektu.

V průběhu března 2016 probíhalo seznamování nových zaměstnanců s projektem, nastavování pravidel a metodiky tak, aby v dubnu 2016 mohly začít výběry klientů. Dále bylo nutno předat informace o projektu a možnosti mzdových dotací pracovníkům monitoringu, kteří budou v rámci monitorovacích návštěv informovat zaměstnavatele o mzdových dotacích v rámci projektu.

Výběry klientů v první fázi probíhají pomocí informačního systému zadáním kritérií dané cílové skupiny. Tento široký seznam osob (long list) je třeba zúžit pouze na osoby, které mají zájem vstoupit do projektu a chtějí pracovat (short list). Zájem o vstup do projektu musel být ověřen telefonicky, e-mailem nebo na naplánovaném kontaktu s klientem. Tyto osoby jsou pozvány na informační schůzku, kde jim je podána obecná informace o projektu a jeho aktivitách, tedy které jsou povinné a které volitelné. Výsledkem informační schůzky jsou podepsané dohody o účasti v projektu. Pokud není dosaženo potřebného počtu osob, které mají vstoupit do projektu, pak je nutné uspořádat další informační schůzku.

Bylo naplánováno, že budou probíhat 3 běhy výběrů v každém roce, kromě posledního, ten je určen pouze pro dovýběry. Výběr klientů probíhal v měsících březnu, červnu a říjnu. V posledním roce bude pravděpodobně pouze v únoru.

Odborný pracovník ESF určuje výběr klientů jak časově, tak z pohledu konkrétních požadavků na výběr. Obecné podmínky cílové skupiny musí být vždy splněny, ale pro jednotlivé výběry lze blíže specifikovat (např. podle věkové skupiny, úrovně vzdělání, podle typu vzdělání, dle požadavků zaměstnavatelů, kteří nabídli vhodné místo pro odbornou praxi atd.).

Na základě obdrženého seznamu odborný pracovník ESF prověřuje zájem osob o vstup do projektu. Skutečné zájemce pozve na informační schůzku. Při stanovování počtu osob, které mají vstoupit do projektu v daném okrese, se může řídit touto jednoduchou pomůckou: dle projektové žádosti má 1 běh mít cca 40 osob, tj. rozdělení na okresy může být - Jihlava cca 10 osob, Třebíč cca 10 osob, Žďár nad Sázavou cca 10 osob, Havlíčkův Brod a Pelhřimov dohromady cca 10 osob. Na informační schůzce odborný pracovník ESF krátce představí projekt a jeho nabízené možnosti, potvrzuje doporučenky a zajišťuje podpisy dohod o účasti v projektu ve třech vyhotoveních a formuláře čestného prohlášení o praxi, dále vyhotovuje prezenční listinu a scan předává elektronicky projektovému manažerovi.

Na základě určených požadavků zprostředkovatelky práce, za pomoci IS, vyhotoví seznam osob, které odpovídají požadavkům, případně seznam doplní o další osoby, které samy projevíly zájem.

### **Úvodní setkání účastníků projektu**

Jde o povinnou aktivitu pro všechny účastníky projektu, kterou absolvují, pokud jsou zařazeni do projektu. Obsahem této aktivity je vzájemné seznámení účastníků kurzu, vytvoření skupinových pravidel pro práci v celém programu a případně ujasnění očekávání účastníků ohledně organizačních záležitostí. Účastníci jsou znovu a podrobněji informováni o tom, co jim program nabízí a o harmonogramu jednotlivých aktivit. Dále jsou účastníci podrobně instruováni o podmínkách přímé podpory a pravidlech jejího vyplácení.

Účastníci jsou též informováni o možnosti rekvalifikace tak, aby byla rozšířena nabídka možností pro klienta. Rekvalifikace ale není hrazena z projektu Záruky pro mladé v Kraji Vysočina. Velmi stručně probíhá i proškolení o základních zásadách BOZP a PO.

V závěru úvodního setkání se účastníci rozřadí do projektu na základě jednoduchého dotazníku, který bude obsahovat otázky týkající se představ o zaměstnání.

## **Bilanční diagnostika**

Dalším nástrojem, který je využíván v rámci projektu pro co nejlepší zařazení uchazečů o zaměstnání, je bilanční diagnostika.

Bilanční diagnostika je poradenský proces. Jedná se o proces, při kterém se specializovaný psycholog snaží zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace pracovníka pro jeho začlenění do pracovních aktivit. Hlavním úkolem je prohloubit sebepoznání účastníků formou psychodiagnostického vyšetření s posouzením pracovní a psychické způsobilosti uchazečů. V rámci bilanční diagnostiky je vypracován poradcem-psychologem osobní profil klienta.

### **Osobní profil je zaměřen na následující oblasti:**

- motivace klienta
- orientace ve vlastních zájmech
- orientace ve vlastních možnostech
- předchozí zkušenosti
- orientace v reálných možnostech
- zdroje (vnitřní, vnější)

Bilanční diagnostika se uskutečňuje ve vazbě na dovednosti, které se více týkají získání a udržení si vhodného zaměstnání. Tyto dovednosti se označují jako klíčové ukazatele a pro lepší orientaci jsou rozděleny do tří kapitol.

#### **Kapitola - zaměstnání :**

porozumění významu práce, zodpovědnost, zájem a iniciativa, představa o vlastním pracovním uplatnění, posouzení vlastních schopností, zdravotní a sociální omezení, orientace na pracovním trhu, hledání práce, provádění pracovních úkonů, sledování kvality odvedené práce, úprava prostředí, pracovní postup, pomůcky pro provádění práce, asistence v pracovních činnostech, spolupráce se zaměstnavatelem

Kapitola – chování:

rozhodování se

Kapitola - sociální dovednosti:

zahájení rozhovoru, péče o zevnějšek, forma komunikace, adekvátní prosazení se, porozumění obsahu sdělení, kontakty

Na základě výsledků diagnostiky se klient a konzultant rozhodují o zařazení klienta do dalších aktivit.

### **Kurz trhu práce**

Tato aktivita je určena pro všechny účastníky a seznámí je se základními informacemi z oblasti trhu práce.

- Obecné informace - to znamená pojmosloví, význam státu, zaměstnavatelů a pracovní síly (zaměstnaní a nezaměstnaní).

Dále je obsahem pracovně-právní minimum (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, příp. další související legislativa), specifika regionálního trhu práce s analýzou potenciálních zaměstnavatelů v daném regionu, zkušenosti a reference účastníků o zaměstnavatelích, atraktivní, potřebné a aktuálně vyžadované profese na regionálním trhu práce, možnosti dosažení některých profesí.

- Techniky vyhledávání pracovních příležitostí
- Finanční gramotnost
- Komunikace a sebeprezentace

Řeč těla, asertivita, životopis, motivační dopis, prezentace a nácvik pracovního pohovoru.

Celková časová dotace je 36 hod./6 dnů. Úspěšně proškolená osoba je taková osoba, jejíž omluvená absence nepřesahuje více než jak 20% časové dotace. Úspěšně proškoleným osobám je vystaveno osvědčení o absolvování kurzu trhu práce. Za omluvenou absenci je považována absence ze závažných důvodů, jako je nemoc, péče o dítě, péče o osobu blízkou, případně závažné rodinné důvody. Tuto skutečnost je klient povinen doložit např. potvrzením

od lékaře do 3 pracovních dnů po skončení absence. Po ukončení kurzu je nutné, aby specialista lektor předal všechny důležité informace odbornému pracovníkovi ESF.

### **Individuální poradenství**

Tento druh poradenství mohou využívat klienti dle své aktuální osobní potřeby. V rámci individuálního poradenství jsou uplatňovány metody koučinku - soubor metod, které napomáhají osobnostnímu rozvoji. Pracovník klientovi pomáhá se lépe zorientovat v jeho současném životě a činit správná rozhodnutí do budoucnosti, pomáhá klientovi jasně si definovat problém a společně přijít na to, jak ho rychleji a jednodušeji vyřešit, než kdyby se o to pokoušel klient sám. Poradenství je založeno na strukturovaném rozhovoru s klientem za účelem dosažení klientových cílů a řadou metod na podporu motivace klienta.

Po ukončení motivačních aktivit daného klienta v projektu bude mít individuální poradenství spíše charakter zprostředkování zaměstnání. Klient bude mít naplánované schůzky s odborným pracovníkem ESF, a to nejméně 1x za 14 dní. Toto pravidelné setkávání slouží hlavně k udržení neustálé samostatné aktivity klienta v hledání zaměstnání.

### **Vyhledávání a umíst'ování UoZ na pracovní místa**

Jedná se o zmapování zájmu a požadavků zaměstnavatelů na pracovní sílu, zejména volné pozice (hlášené i nenahlášené), dále informování zaměstnavatelů o možnosti čerpání dotace na vyhrazené pracovní místo a osobní kontakty u zaměstnavatelů při projednávání konkrétních požadavků. Na základě tohoto průzkumu byl k dispozici popis konkrétních pracovních míst. Jednalo o požadavky na vzdělání, znalosti a dovednosti (např. určitá osvědčení, oprávnění nebo certifikáty, jazykové dovednosti a jiné), případně vhodnost pracovního místa pro osoby se zdravotním omezením a další. Pokud účastník projektu odpovídal některému popisu pracovního místa, byla dohodnuta schůzka se zaměstnavatelem a mohlo dojít ke spárování. Zaměstnavatel si mohl zažádat o příspěvek, a to buď v první fázi žádost o příspěvek na vyhrazení SÚPM - práce na zkoušku a v druhé fázi žádost o příspěvek na vyhrazení SÚPM - odborná praxe. Záleželo na dohodě s účastníkem projektu.



Pokud účastník projektu neodpovídal žádnému popisu pracovního místa, pracovník mu vysvětlil, jak provádět oslovování zaměstnavatelů samostatně se zvýhodněním mzdové dotace pro zaměstnavatele.

Pokud v závěru projektu již budou vyčerpány nebo zazávazkovány všechny finanční prostředky určené pro mzdové příspěvky bude mít možnost zaměstnavatel požádat o klasický příspěvek na vyhrazení SÚPM (APZ).

### **Vyhledávání pracovních míst**

Zmapování zájmu a požadavků zaměstnavatelů bylo v první fázi provedeno oslovením zaměstnavatelů e-mailem, příp. telefonicky s cílem ověřit zájem o odborné praxe. V druhé fázi na základě projeveného zájmu byly dohodnuty termíny osobního kontaktu. Výsledkem vyhledávání pracovních míst byly vyplněné formuláře Nabídka pracovního místa a na základě těchto formulářů vyplněné údaje o pracovních místech v přehledné sdílené tabulce pro celý Kraj Vysočina.

### **Umist'ování UoZ na pracovní místa**

Po spárování pracovního místa a účastníka projektu informuje odborný pracovník ESF zaměstnavatele o podání žádosti o příspěvek na vyhrazení SÚPM – práce na zkoušku nebo odborná praxe. Kompletní žádost odborný pracovník ESF opatří projednávacím listem a projednává na místně příslušné komisi APZ, informuje zaměstnavatele o výsledku a případně připravuje dohodu o příspěvku na vyhrazení SÚPM a zajišťuje její uzavření. Dohodu lze uzavírat pouze od prvního dne v měsíci.

### **Práce na zkoušku (krátkodobá pracovní příležitost)**

Krátkodobé zaměstnávání je definováno v ustanovení § 25 odst. 6 zákona o zaměstnanosti. Tento nástroj byl poskytován v případě, že si účastník projektu chtěl nejdříve vyzkoušet práci u zaměstnavatele, příp. zaměstnavatel si chtěl vyzkoušet svého budoucího zaměstnance.

Jedná se o práci časově omezenou, maximálně na 3 měsíce.

Účastník projektu může být umístěn na práci na zkoušku, pokud již absolvoval povinné aktivity projektu, tj. Úvodní setkání účastníků kurzu a Kurz trhu práce. Tento nástroj by měl být využíván pouze v případě existence nejistoty na straně účastníka nebo na straně

zaměstnavatele. Je naplánován zhruba pro čtvrtinu zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů pro odborné praxe, což znamená, že pouze čtvrtina zaměstnavatelů bude moci využít oba nástroje, tedy jak práci na zkoušku, tak i odbornou praxi.

## **6. Shrnutí teoretické části**

V jednotlivých kapitolách jsem se snažila nastínit problematiku související se zaměstnáváním absolventů, neboť jsou jednou z nejrizikovějších skupin na trhu práce. Zaměřila jsem se na to, jaké možnosti mají mladí lidé po absolvování základních, středních nebo vysokých škol. Jak je jim nápomocen úřad práce s vyhledáváním vhodného zaměstnání. V souvislosti s tím jsem vysvětlila některé pojmy, jako je aktivní politika zaměstnanosti, která využívá k financování různých projektů, národní nebo evropské fondy. Zaměřila jsem se na projekt „Záruky pro mladé na Vysočině“. V kapitole 5 jsem podrobně popsala, jak projekt funguje, kdo se do něj může zapojit a jaký objem finančních prostředků zde bude čerpán.

Pro každého z nás by měla být prioritou jakákoli snaha podpory mladých lidí při vstupu na trh práce. Ať už ze strany státu a následně úřadů práce, tak ze strany zaměstnavatelů.

## 7. Výzkumná – praktická část

V předešlé teoretické části jsem přiblížila některé pojmy, jako je trh práce, nezaměstnanost nebo aktivní politika zaměstnanosti. Veškeré poznatky směřovaly ke specifikaci jedné z nejohroženějších skupin na trhu práce – absolventů v Kraji Vysočina.

Je zřejmé, že této skupině se právem dostává zvláštní pozornosti ze strany úřadů práce. Již delší dobu se v rámci ESF vytváří projekty, zaměřené na tuto cílovou skupinu. Jak je tato pomoc účinná, bude náplní mého výzkumu.

Hlavním cílem praktické části bakalářské práce je podrobit evaluaci proces realizace projektu „Záruky pro mladé v Kraji Vysočina“.

Za pomoci dalších dílčích cílů se budu snažit zjistit, kteří zaměstnavatelé se do projektu zapojili, kteří absolventi využili této nabídky ze strany ÚP a jestli došlo ke spárování poptávaných míst s vhodnými kandidáty. Veškerá data, která jsem použila, se týkají regionu Vysočina. Přesněji řečeno, přímo bývalých okresů Jihlava, Třebíč, Pelhřimov, Havlíčkův Brod a Žďár nad Sázavou.

**Dílčí cíl 1:** Zjistit, kteří zaměstnavatelé se do projektu zapojili a jaké pracovní pozice nabízeli.

**Dílčí cíl 2:** Zjistit strukturu absolventů zapojených do projektu.

**Dílčí cíl 3:** Došlo ke spárování absolventů s nabízenými pracovními místy?

U každého dílčího cíle jsem použila jak analýzu dat, tak formu rozhovorů. Pro mé účely se jako nejvíce vhodný jevil polostrukturovaný rozhovor, který dává dotazovaným prostor reagovat na různé podněty. Dotazovaní mají možnost klást doplňující otázky, jestliže je možnost problém rozpracovat do hloubky. Zároveň u polostrukturovaného rozhovoru je

jistota, že tazatel dostane odpověď na základní otázky, které si přeje probrat. Je zde však riziko, že může být tazatel mírně zaujatý na základě předešlých zkušeností. (Hendl, 2005) Měla jsem to stále na paměti a snažila se toto riziko co nejvíce eliminovat.

## 7.1 Operacionalizace dílčích cílů výzkumu

Tabulka 1: Operacionalizace dílčích cílů výzkumu

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Otázky
Cíl 1	Analýza dat	Tabulky a data od vedoucí projektu	Typy profesí a pracovních pozic, druh a velikost firmy, obor vzdělání
Cíl 1	Strukturovaný rozhovor	Všechny 4 odborné pracovníce i vedoucí projektu	<p>Byl ze strany zaměstnavatelů zájem o tento projekt?</p> <p>Zapojily se do projektu převážně velké firmy, menší nebo také živnostníci?</p> <p>O které profese nebo typy pozic byl největší zájem?</p> <p>O jaké absolventy – s jakým dosaženým vzděláním, mají zaměstnavatelé zájem?</p>
Cíl 2	Analýza dat	Tabulky a data od vedoucí projektu	Stupeň vzdělání, věk absolventů, pohlaví, délka evidence na ÚP

Cíl 2	Strukturovaný rozhovor	<p>Odborná pracovnice</p> <p>1. Jihlava</p> <p>2. Žďár nad Sázavou</p> <p>3. Třebíč</p> <p>4. Havlíčkův Brod + Pelhřimov</p> <p>5. Lektorka</p> <p>6. Vedoucí</p>	<p>Jaká byla míra vzdělání u absolventů?</p> <p>Jaká byla jejich průměrná délka v evidenci ÚP před vstupem do projektu?</p> <p>Jaké bylo věkové rozpětí zúčastněných?</p> <p>Byl větší zájem ze strany žen nebo mužů?</p> <p>Jsou nějaká specifika projektu z Vašeho úhlu pohledu?</p>
Cíl 3	Analýza dat	Tabulky a data od vedoucí projektu	Druh nabízených pracovních pozic, nabídka vhodné pracovní síly
Cíl 3	Strukturovaný rozhovor	Všechny odborné pracovnice, vedoucí projektu	<p>Myslíte si, že jste našly na všechny nabízené pracovní místa vhodné adepty?</p> <p>Je dostatek kvalifikované pracovní síly na českém trhu práce?</p>

## 7.2 Volba výzkumné strategie

Jako nejvíce vhodný pro můj záměr považuji využití kvalitativního výzkumu. Neboť hlavním cílem takového zkoumání je popsat a analyzovat prožitou zkušenost jedince nebo skupiny jedinců. (Hendl, 2005, s. 128)

*„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému.“* (Hendl, 2005, s. 50)

Podle Hendla (2005, s. 49) neexistuje pouze jeden obecně uznávaný způsob, jak dělat kvalitativní výzkum. V každém případě cílem kvalitativního výzkumu je vytváření teorií a hypotéz.

Při výzkumném šetření jsem využila analýzu dokumentů a dat, které mi velice ochotně poskytla paní ing. Prášilová, jež má celý projekt na starosti. Dále jsem použila formu rozhovorů, a to především s odbornými pracovníci, které provádí realizaci projektu v jednotlivých městech. Nejvíce informací jsem získala od paní vedoucí a také od lektorky, která vede ve všech okresech Kurz trhu práce.

Data, jež jsem získala od vedoucí projektu, byly využity pouze pro moji potřebu, neboť obsahují některé citlivé osobní údaje.

Moje původní obavy z toho, že nebudu mít na podzim dostatek dat potřebných pro evaluaci projektu, se naštěstí nenaplnily. Získala jsem údaje, shrnující první rok trvání projektu, tedy ze všech tří běhů.

## 7.3 Výběr výzkumného souboru

Jak jsem již dříve uvedla, rozhodla jsem se provést rozhovor s odbornými referentkami ESF, které mají na starosti realizaci projektu v pěti městech Kraje Vysočina, s vedoucí projektu a lektorkou.

Ve svém výzkumu je budu nazývat odbornými pracovníci 1, 2, 3, 4, 5 a 6.

Tyto pracovnice se projektem zabývají od začátku, tzn. výběrem vhodných kandidátů, přes uzavření dohod se zaměstnavateli až po spárování vhodných uchazečů na určitou nabízenou pracovní pozici. Došla jsem k závěru, že zodpovězení mých otázek těmito pracovnicemi mi podá dostačující informace potřebné k evaluaci projektu „Záruky pro mladé na Vysočině.“

Tabulka č. 2: Seznam dotazovaných

Dotazované pracovnice	Pracoviště
Odborná pracovnice 1	okres Jihlava
Odborná pracovnice 2	okres Žďár nad Sázavou
Odborná pracovnice 3	okres Třebíč
Odborná pracovnice 4	okresy Havlíčkův Brod + Pelhřimov
Lektorka 5	Všechny okresní města
Vedoucí projektu 6	Jihlava

#### 7.4 Organizace výzkumného šetření

Už když jsem si vybírala téma mé bakalářské práce, zaujalo mě, kolik projektů cílí na skupinu absolventů. Po bližším seznámení s touto tematikou jsem pochopila, proč tomu tak je. Většinu důvodů jsem již zmínila v první teoretické části své práce.

Na jaře 2016 jsem se domluvila s projektovou manažerkou na schůzce, kterou jsme naplánovali na listopad 2016. Touto dobou už měli mít za sebou první rok fungování projektu.



Na této schůzce mi paní vedoucí poskytla data a tabulky, z kterých bylo možno vyčíst informace, jež byly důležité k mému výzkumu.

Také mne ochotně pozvala na schůzku se všemi kolegyněmi z Třebíče, Jihlavy, Žďáru nad Sázavou, Havlíčkova Brodu a Pelhřimova i s lektorkou. Měla jsem štěstí, zrovna měly naplánovanou poradou, proto jsem si mohla se všemi odbornými poradkyněmi promluvit osobně.

Zde jsem pochopila, že bude lepší výzkum rozklíčovat i podle měst, neboť v každém bývalém okrese byla situace trochu jiná. Všechny zúčastněné mi velice ochotně zodpověděly moje dotazy. Tímto bych jim chtěla poděkovat. Po této schůzce jsem byla ráda, že jsem si vybrala jako výzkumnou metodu i formu rozhovorů, neboť všechny informace se z tabulek nedají vyčíst. Poté, co jsem promluvila se všemi pracovníci, jsem jasně viděla, že úspěch takovýchto projektů závisí také na lidech, kteří projekt realizují. Na jejich každodenním pozitivním přístupu ke klientům i zástupcům zaměstnavatelů, ale i na jejich kreativitě.

Některé pracovnice byly nadměru aktivní, např. samy hledaly pro vhodného člověka místo a naopak. To znamená, že z grafů a tabulek nelze vyčíst lidský faktor, který můžeme zaznamenat teprve při osobním kontaktu s dotazovanými. Mimo jiné bylo zřejmé, že každý člověk svojí originalitou naplňuje podmínky projektu trochu jinak.

Na této schůzce jsem sice získala hodně důležitých informací od jednotlivých pracovníků, ale při realizaci výzkumného šetření jsem zjistila, že mi chybí konkrétní výklad některých dat. Z tohoto důvodu jsem se s jednotlivými pracovníci později spojila ještě telefonicky.

## 7.5 Shrnutí metodické části

V druhé části, tedy metodické, jsem vysvětlila svůj hlavní cíl, jehož chci dosáhnout pomocí tří dílčích cílů. Vzhledem k povaze výzkumu využiji kvalitativní výzkumnou metodu. Pro naplnění všech dílčích cílů využiji analýzu dat a zároveň formu polostrukturovaného rozhovoru. Rozhovory jsem vedla se čtyřmi odbornými pracovníci ESF, s jejich vedoucí a také s lektorkou, která působí ve všech městech, zapojených do projektu. Jedna pracovnice má na starosti Jihlavu, druhá Žďár nad Sázavou, třetí Třebíč a čtvrtá Pelhřimov a Havlíčkův Brod. Lektorka pořádá pro všechny účastníky projektu semináře Kurz trhu práce, nebo v případě potřeby využívá i formy individuálního poradenství.

Paní vedoucí mi poskytla ucelený pohled na průběh projektu. Jak jsem již uvedla, všechna data, která jsem dostala k dispozici, byla aktuální ke konci listopadu 2016. Tedy, po ukončení 3. běhu roku 2016 realizace projektu. Všechny dotazované osoby byly poučeny o etických zásadách výzkumu a naproste anonymitě, jak absolventů, tak jednotlivých dotazovaných.

## 8. Interpretace dat

V následujících kapitolách a podkapitolách interpretuji zjištěná data. Každý cíl je samostatně komentován a zdrojem je vždy jak analýza dat, tak odpovědi na otázky.

Součástí je vždy i shrnutí jednotlivých dílčích cílů.

### **Dílčí cíl 1: Zjistit, kteří zaměstnavatelé se do projektu zapojili a jaké pracovní pozice nabízeli**

Vzhledem k tomu, že mnoho firem na Vysočině má velice dobré zkušenosti s obdobnými projekty z minulých dob, do projektu se jich přihlásilo velké množství. Ani nebyly vyčerpány všechny plánované promo akce, ani inzerce. K těm bude pravděpodobně přistoupeno v dalších letech.

Všechny dotazované pracovnice se shodly na tom, že největší zájem ze strany zaměstnavatelů je na administrativní pozice a odborné technické. O pomocné práce jen v okrajové míře.

Respondentka č. 2 si tuto skutečnost vysvětluje tím, že skoro každá firma může zřídit nové administrativní místo a pokusit se vychovat pracovníka tzv. „k obrazu svému“, kterého pak umístí třeba i na jinou pozici, jestliže s ním bude spokojena. Na zapracování mají v podstatě rok.

V každém městě pracovnice zaznamenaly zájem ze strany státních organizací. Všechny řemeslné a odborně technické pozice, od těch nejnižších, po ty manažerské, jsou stále poptávány. Zájem projevují i neziskové organizace. Např. pracovnice ze Žďáru nad Sázavou poznamenala, že Svaz neslyšících a nedoslýchavých se dlouhodobě potýká s nízkými dotacemi, ale stále jim přibývá práce. Proto je pro ně tento typ projektu nadmíru zajímavý, neboť si mohou dovolit zaměstnat na rok absolventa, na kterého by jinak neměli peníze. Tato pomoc je pro ně, dalo by se říci, přímo nezbytná. Neustále balancují na hraně přežití, neboť jejich činnost je dlouhodobě finančně podhodnocena.

Respondentka č. 3 na otázku, jaký druh firem se do projektu zapojuje, se podrobně vyjádřila ke svým zkušenostem se živnostníky. Dle jejího názoru živnostníci o tento typ

projektu projevují také zájem, ale pouze v malé míře, neboť je to pro ně údajně velká administrativní zátěž. Jestliže zpracovávají účetnictví sami, nebylo by pro ně časově únosné agendu spojenou s projektem stihnout a najmout si na to další placenou pracovní sílu by se jim finančně nevyplatilo. Malí živnostníci mají evidentně strach z vyřizování agendy, týkající se čerpání evropských dotací. Ale ta skupina živnostníků, která nějaké zkušenosti s obdobným projektem měla, se ochotně zapojila. Věděli, že mohou ze strany odborných pracovníků ÚP očekávat pomoc. Jak mne pracovnice ubezpečila, se zaměstnavateli spolupracují nejen při vyřizování agendy potřebné k uzavření smlouvy, ale jsou s nimi v kontaktu celý rok – tedy po celou dobu trvání kontraktu mezi absolventem a zaměstnavatelem.

Zde spatřuji potřebu osvěty a větší informovanosti zacílené přímo na živnostníky. Aby pochopili, že takovýto projekt může být pro rozvoj jejich podnikání velkým přínosem a nezpůsobuje pouze nepřiměřený nárůst administrativy.

Žádná z respondentek nezaznamenala zájem velkých korporací a nadnárodních firem o tento projekt. Odborná pracovnice č. 4 několikrát sama oslovila tyto firmy, neboť věděla, že by zde mohla najít vhodné zaměstnání pro určité absolventy. Většinou tyto firmy absolventy zaměstnaly, aniž využily možností a výhod plynoucích z projektu. Jejich zisky pravděpodobně stačí na zapracování nových zaměstnanců, vždyť některé dokonce nabízejí náborové příspěvky. Evidentně využívají jiných forem k získávání nových zaměstnanců. Obrací se převážně na pracovní agentury, ale většinou provádí nábor samy.

Shoda byla i v tom, že o projekt projevují v převážné míře zájem středně velké firmy.

Odborná pracovnice č. 3 odpověděla na otázku, které firmy mají největší zájem o tento projekt: *„V nejvyšší míře se setkáváme se zástupci středních firem, kteří nemají dostatek nástrojů k vyhledávání kvalitních zaměstnanců, ani dostatek peněz na jejich zaškolení.“* *„Nebo peníze mají, ale v provozu firmy jim pomoc od ÚP velmi pomůže.“*

Dalo by se shodně konstatovat, že ve všech městech je největší zájem o absolventy s ÚSO vzděláním. Také všichni vysokoškoláci, kteří se do projektu zapojili, byli úspěšně zařazeni na vhodné pozice. Respondentka č. 3 hlásila největší poptávku po vysokoškolácích a naštěstí i z řad vysokoškoláků zaznamenala zájem o vstup do projektu.

V každém případě z dostupných dat je zřejmé, že poptávka po pracovních místech zcela převyšuje nabídku pracovní síly.

### **Shrnutí dílčího cíle 1:**

Analýzou získaných dat i z rozhovorů nám jednoznačně vyplývá, že projekt „Záruky pro mladé na Vysočině“ je pro zaměstnavatele velmi zajímavý a jimi vyhledávaný. Hlavně pro středně velké firmy je výhodné zaměstnat na rok absolventa s mizivými finančními náklady. Po roce, kdy takovýto člověk získá tolik žádanou praxi, většinou už ve firmě zůstává. Ale i v případě, že chce změnit pole působnosti, má na trhu práce již co nabídnout. Dalo by se říci, že tato forma je výhodná, jak pro zaměstnavatele, kteří nemají s absolventem téměř žádné finanční náklady, tak i pro absolventa, který za rok již bude moci zaplnit prázdné místo ve svém životopise.

Jestliže absolvent projde Kurzem trhu práce, získá spoustu informací a dovedností, které může uplatnit i v budoucnosti, jestliže se znovu ocitne bez zaměstnání. Např. se zde naučí, jak správně napsat životopis, jak má vystupovat při styku s potenciálním zaměstnavatelem, že je důležité dbát na vzhled a vyjadřování. Při prvním pohovoru záleží i na tom, jak se klient oblékne, na vyjadřovacích schopnostech, atd. S těmito základními dovednostmi je schopna lektorka absolventům pomoci. Zároveň se snaží vystihnout slabé místo jednotlivých klientů a např. v individuálním poradenství se na tyto handicap může zaměřit. Projekt je nastaven tak, aby byl dostatek prostoru pro každého klienta.

Nejvíce žádanými absolventy jsou ti s úplným středním odborným vzděláním a vysokoškoláci. Velký zájem je o IT a technické profese. Jinak, v současné době ekonomického růstu, začíná být nedostatek pracovní síly snad ve všech oborech a odvětvích.

V okresech Žďár nad Sázavou, Havlíčkově Brodě a Pelhřimově byl nejvyšší zájem o vysokoškoláky a v okrese Třebíč se ve třetím běhu zapojili pouze vysokoškoláci. V Třebíči o projekt neprojevili vůbec zájem lidé se základním vzděláním.

## **Dílčí cíl 2: Zjistit strukturu absolventů zapojených do projektu**

Jak jsem již dříve uvedla, v každém městě je trochu jiná situace.

### **Odborná pracovnice 1 – Jihlava**

V Jihlavě se projektu zúčastnili absolventi s nejdelší dobou v evidenci ÚP a to od 3 měsíců do 5 let i s největším věkovým rozpětím od 18 do 30 let. Velkým překvapením pro mě bylo zjištění, že ve všech městech s výjimkou Pelhřimova, převážily ženy nad muži. V Jihlavě 21 žen, 10 mužů.

V Jihlavě je opravdu málo absolventů, kteří odpovídají kritériím potřebným pro vstup do tohoto projektu, což pracovníci velmi ztěžuje práci.

Pracovnice č. 1 mne zaujala myšlenkou, jestli je vhodné, aby jedno z kritérií pro vstup do projektu byla tři měsíční evidence na ÚP. Na jednu stranu je pravda, že takovýto projekt by měl být zaměřen na ty absolventy, kteří si neumějí nebo nemohou najít práci sami. Na druhou stranu v době, kdy je velká poptávka po pracovní síle, by to asi zrychlilo proces zaměstnávání. Práce s dlouhodobě nezaměstnanými je také mnohem těžší a složitější.

Průměrná doba než se zrealizuje projekt mezi zaměstnavatelem a absolventem je 2 až 3 měsíce. To záleží na mnoha faktorech. Jak dlouho je absolvent v evidenci ÚP, jak rychle je schopen projít všemi povinnými aktivitami, jak spolupracuje zaměstnavatel anebo jak rychle je v komisi schválen konkrétní kontrakt.

Klienti musí doložit samozřejmě i některé doklady, jako je výpis z rejstříku trestů nebo doklad o bezdlužnosti. Jestliže jsou v exekuci nebo mají jiné dluhy, není vše ztraceno. Musí ovšem doložit splátkový kalendář a termíny splácení dodržovat. Poté se mohou do projektu zapojit.

### **Odborná pracovnice 2 – Žďár nad Sázavou**

Pracovnice ze Žďáru na mne zapůsobila jako velice schopná, dalo by se říci přímo akční. Po prozkoumání dat jsem došla k závěru, že se to odráží i na počtu zapojených absolventů v

projektu – 24 žen, 16 mužů. Průměrná doba v evidenci ÚP byl 1 rok, věkové rozpětí 20 až 29 let.

Pracovnice č. 2 se aktivně zapojovala do vyhledávání vhodných míst pro určité klienty. Jak mi sama sdělila, několikrát oslovila firmy, u kterých byla přesvědčena o tom, že zde vytipovaný klient najde vhodnou pracovní pozici. V hojně míře využívala dobré znalosti regionu i svých dřívějších kontaktů na zaměstnavatele.

### **Odborná pracovnice 3 – Třebíč**

V Třebíči byla situace podle slov dotazované jiná v tom, že je zde poptávka hlavně po středním managementu, nevyučení nemají velkou šanci. Do třetího běhu se zapojili pouze absolventi vysokoškoláci. Žen zapojeno 15, muži pouze 3. Průměrná doba v evidenci 2 roky, věkové rozpětí 19 – 28 let.

Zmínila bych drobný postřeh pracovnice č. 3, která si myslí, že absolventi, kteří si nenajdou práci sami, ale jsou „odkázáni“ pouze na projekt, jsou většinou nerozhodní a málo průbojní. Vyhovuje jim, že za ně většinu práce udělá někdo jiný. Bojí se sami oslovovat zaměstnavatele, pravděpodobně se bojí odmítnutí a přímé konfrontace.

Ale po absolvování kurzu se z nich často stávají úplně jiní lidé, mnohem sebevědomější a samostatnější. V čemž můžeme spatřovat také velké pozitivum tohoto projektu.

### **Odborná pracovnice 4 – Havlíčkův Brod a Pelhřimov**

V Havlíčkově Brodě zapojeno 23 žen, mužů 11. Průměrná doba v evidenci 10 měsíců, věkové rozpětí 19 – 29 let.

V Pelhřimově ženy 3, muži 4, průměrná doba v evidenci 4 měsíce, věkové rozpětí 20 – 26 let.

O obě města se stará jedna odborná pracovnice. Jak z výše uvedeného vyplývá, v Pelhřimově je jedna z nejnižších nezaměstnaností v regionu. Proto zde není mnoho vhodných adeptů do projektu.

Pracovnice č. 4 má velmi dobré zkušenosti s individuálními schůzkami. Na začátku mladí klienti vůbec nevědí, co je po zapojení do projektu čeká. Hlavně nesmělí absolventi na hromadných schůzkách nejsou schopni komunikovat, jsou zahlceni informacemi, ze kterých neumí vybrat ty nejdůležitější. Když se jim ovšem věnuje individuálně, rozpovídají se, kladou otázky a mnohem snadněji se následně do projektu zapojí.

Je velmi málo absolventů, kteří do projektu vstoupí z vlastní iniciativy. Většinou jsou to ti, kteří již mají vybraného vhodného zaměstnavatele a přislíbené pracovní místo, ale zaměstnavatel chce využít výhod plynoucích z projektu. Proto se absolventi nahlásí na ÚP a zapojí do projektu. Toto se neděje ve velké míře, ale určitě se pracovnice setkávají i s tímto postupem. Myslím, že v tom nikdo nespátřuje žádný etický problém.

Je evidentní, že i když si absolventi práci sami najdou, tuto práci by pravděpodobně nedostali, kdyby zaměstnavatel nezískal dotace z ÚP. Neměl by to být standardní postup, ale těžko se dá tato praxe eliminovat.

## **Lektorka 5**

Pátá dotázaná se vyjádřila k zájmu uchazečů o projekt. Prošla s nimi semináře Kurzu trhu práce, mohla tedy zhodnotit tuto problematiku. Lektorka konstatovala, že na všech seminářích byl znát zájem o získání práce. Jestliže se již někdo do projektu zapojil, jen výjimečně projekt opustil. A to většinou pouze proto, že si našel sám jiné pracovní místo. Můžeme říci, že každý, kdo projekt absolvoval, vytoužené pracovní místo získal.

Iniciativněji se projevíly ženy. Jednalo se o všechny druhy vzdělání. A všichni na seminářích spolupracovali, neboť pochopili, že zde získané rady mohou využít i v budoucnosti.

Ovšem nedala se specifikovat žádná zásadní skupina absolventů. Lektorka pouze zaznamenala rozdíl mezi absolventy, kteří již měli vybrané nebo slíbené zaměstnání a těmi, kterým ještě žádné místo nabídnuto nebylo. První skupina byla mnohem aktivnější díky hmatatelné vidině pracovního uplatnění.



## Vedoucí projektu 6

Paní vedoucí má sídlo v krajském městě Jihlava. Její práce je velmi náročná, neboť musí koordinovat veškeré dění v jednotlivých okresních městech. Je třeba naplánovat jednotlivé postupy při výběru vhodných kandidátů do projektu. Samozřejmě se musí plynule řešit využití potřebných nástrojů v rámci projektu – Kurz trhu práce, bilanční diagnostika – ta se objednává od dodavatele, individuální poradenství atd.

Jestliže je uzavřen kontrakt mezi zaměstnavatelem a vhodným absolventem je nutno naplánovat komisi, kterou musí projít schválení veškerých smluv.

Pro lepší přehlednost jsem zjištěná data shrnula do tabulky.

Tabulka č. 3: Shrnutí v kraji Vysočina

ÚP	Počet podpořených		Průměrná doba před doba v evidenci zapojením projektu	Věkové rozpětí
	Mužů	Žen		
Jihlava	10	21	3 měsíce – 5 let	18 – 30 let
Žďár nad Sázavou	16	24	1 rok	20 – 29 let
Třebíč	3	15	2 roky	19 – 28 let
Havlíčkův Brod	11	23	10 měsíců	19 – 29 let
Pelhřimov	4	3	4 měsíce	20 – 26 let

## Shrnutí dílčího cíle 2

Na první pohled je zřejmé, že se do projektu zapojilo mnohem více žen. Dále jsem zjistila, že průměrná délka absolventů v evidenci ÚP se liší podle měst – nejnižší 4 měsíce v Pelhřimově a nejdelší 5 let v Jihlavě. To, že věkové rozpětí bylo od 18 do 30 let, svědčí o tom,

že nevyučení nemají zájem o tento druh projektu a možná ani nemají zájem vůbec práci najít. Dále je zřejmé, že i dlouhodobě nezaměstnaní, když jsou dobře namotivováni, jsou na trhu práce umístitelní.

Pro úspěšnost projektu je zásadní osobní nasazení odborných pracovníků, které se realizací projektu zabývají. Jejich empatický přístup k jednotlivým klientům, jejich diplomatické jednání se zástupci zaměstnavatelů, to je základ, na kterém tento projekt závisí. Z rozhovorů bylo patrné, že pracovníce s některými klienty stráví mnohem více času, než mají v popisu práce. I těm problémovým s různými druhy handicapů se snaží najít vhodné zaměstnání.

### **Dílčí cíl 3: Došlo ke spárování absolventů s nabízenými místy?**

Zde jsem se snažila zjistit, jestli byly pracovníce schopny najít pracovní místa pro všechny zapojené absolventy. A dále jestli měly vůbec dostatek absolventů, z kterých by mohly vybírat.

V těchto bodech se respondentky shodly, všude byla situace stejná. Poptávka po pracovních místech několikanásobně převyšuje nabídku pracovní síly. V každém případě je evidentní, např. z dat o nabízených a obsazených místech, že ke spárování pracovních míst s absolventy došlo. Bohužel ne všichni zaměstnavatelé byli uspokojeni. Ale vzhledem k tomu, že projekt pokračuje dál, situace se s neobsazenými místy určitělepší.

Respondentky sdělily, že mnoho zaměstnavatelů čeká na nové absolventy z vysokých, středních i učňovských škol. Jsou připraveni si je vychovat a zapracovat. I v tomto se situace radikálně změnila. V minulých letech jsme byli svědky neochoty zaměstnávat absolventy bez praxe. V tomto můžeme spatřovat pozitivní vývoj, ke kterému bylo mnoho zaměstnavatelů okolnostmi donuceno.

### **Shrnutí 3. dílčího cíle**

Zde jsem došla k závěru, že opravdu každý absolvent, který se do projektu zapojil, práci získal.

I dle shodného vyjádření všech dotázaných má takovýto druh projektu smysl a je vhodné obdobné projekty podporovat. Úspěšnost projektu je dána i tím, jak mi bylo řečeno, že je speciálně na tento projekt zajištěno 100% finanční krytí. To znamená, že všem zaměstnavatelům, kteří do projektu vstoupí a přijmou vhodného absolventa, je garantována finanční podpora. Samozřejmě, jak je uvedeno v kapitole věnované přímo projektu „Záruky pro mladé na Vysočině“, maximum je 276 umístěných osob.

Velkou výhodou pro zaměstnavatele je i příspěvek na mentora. Je to člověk, který se po celou dobu absolventovi věnuje a odborně ho vede. Mohu uvést příklad, např. na místo asistenta veterináře byl tento příspěvek schválen, neboť je evidentní, že takový druh práce nemůže nikdo ze začátku vykonávat sám. Příspěvek je maximálně na čtyři měsíce, první tři měsíce se proplácí 15 hodin týdně a čtvrtý měsíc 5 hodin týdně. A to ve výši průměrného hrubého hodinového výdělku, který je absolventovi vyplácen.

Tyto příspěvky nejsou vypláceny plošně, je jich plánováno pouze 50 a musí být na ně prokazatelný nárok.

## Závěr

Zde bych chtěla celkově zhodnotit projekt „Záruky pro mladé na Vysočině“, který jsem podrobila evaluaci v praktické části své bakalářské práce.

Na první pohled je patrné, že přestávají platit dosavadní zvyklosti, které se týkají absolventů. V teoretické části jsem nastínila několik problémů, s nimiž se většina absolventů v minulosti potýkala. **Nedostatek praxe přestává být nevýhodou**, naopak pro zaměstnavatele se stávají tito uchazeči o zaměstnání perspektivní. Sami si je zaškolí a uvedou do praxe. Určitou výhodou je i to, že nejsou zatíženi špatnými pracovními návyky. Pro valnou většinu zaměstnavatelů je tento projekt velkou šancí, jak si nové zaměstnance, z řad absolventů, prověřit. A samozřejmě i tito absolventi se stávají po roční praxi, jestliže se rozhodnou odejít od stávajícího zaměstnavatele, na trhu práce zajímavými.

V současné době se do trhu práce promítá ekonomický vzestup a oživení ekonomiky. Nemálo zaměstnavatelů je nuceno „sáhnout“ i po takových uchazečích, kteří byli v minulosti prakticky nezaměstnatelní. Stále více lidí přestává být závislých na sociálních dávkách. Tito lidé, kteří byli dlouhou dobu nezaměstnaní, konečně zvyšují svůj sociální status i sebevědomí.

To má v konečném důsledku pozitivní vliv na klima celé společnosti.

Jsem ráda, že jsem použila kvalitativní výzkumnou strategii. Analýza dat mě dovedla ke skutečnostem, které jsem si ověřila během rozhovorů. Polostrukturovaný rozhovor se mi osvědčil, neboť jsem zjistila další zajímavé informace, jež se z tabulek vyčíst nedají.

Během rozhovorů jsem měla stále na paměti předmět zájmu. Protože rozhovory byly vedeny zároveň se všemi respondentkami, musela jsem si dělat poznámky, abych zaznamenala ty nejdůležitější informace. Chvillemi bylo těžké nesklouznout od tématu.

Poté, co jsem se blíže věnovala této problematice, jsem pochopila, **jak je důležité zapojit děti, končíci školu, co nejdříve do pracovního procesu**. Jestliže nezískají pracovní návyky, je velká pravděpodobnost, že se jim do práce nebude chtít vůbec.

Věřím, že moje práce bude zajímavá jak pro rodiče, aby dobře vybrali vhodný druh školy pro své děti, tak pro absolventy, kteří se nechtějí věnovat vystudovanému oboru. Aby věděli, že je pro ně i jiná šance než pouhá rekvalifikace. Vedoucí projektu mě ubezpečila o tom, **že rádi využijí moji práci, mých výsledků a poznatků, aby zefektivnili realizaci projektu v dalších letech**.

## Seznam použité literatury:

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 20029006-8.
- SOJKA, M. a B. KONEČNÝ. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. Praha: Libri, 2004. ISBN 80-7277-258-9.
- SOJKA, M. *Základy ekonomie*. Praha: Vyšehrad, 1994. ISBN 80-7021-118-0.
- MATESOVÁ, J. a P. VENDELOVÁ. *Stát a trh*. 1 vyd. Ostrava: AVÍZO PRINT, 1990. ISBN 80-900336-0-1.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William NORDHAUS. *Ekonomie*: 18. vydání. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-2050-590-3.
- JUREČKA, V. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-2473-258-9.
- KLÍMA, J. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-868-5127-3.
- VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vyd. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.
- HELÍSEK, M. *Makroekonomie. Základní kurs*, 2. přepracované vydání Slaný, Nakladatelství Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-26-X.
- SLANÝ, A. a M. ŽÁK. *Hospodářská politika*. 1. vydání Praha: C.H. Beck, 1999. ISBN 80-7179-237-3.
- SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. MU v Brně 1995, ISBN 80-210-1251-X.  
Časopis ekonom, hospodářské noviny
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997-.
- TOMEŠ, Igor. *Sociální správa*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-560-1.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Přeložil Michal MEJSTRÍK, ilustroval Martina PROCHÁZKOVÁ, ilustroval Blanka DVOŘÁKOVÁ. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.

### **Další zdroje:**

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/aktivni\\_politika\\_zamestnanosti](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/aktivni_politika_zamestnanosti)

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_v\\_kraji\\_vysocina\\_2015\\_na\\_web.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_2015_na_web.pdf)

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty\\_evropskeho\\_socialniho\\_fondu/projekty\\_v\\_realizaci/regionalni\\_individualni\\_projekty/zaruky\\_pro\\_mlade](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlade)

### **Seznam tabulek:**

Tabulka 1: Operacionalizace dílčích cílů výzkumu

Tabulka č. 2: Seznam dotazovaných

Tabulka č. 3: Shrnutí v kraji Vysočina

## **Seznam zkratek:**

ÚP - Úřad práce

VPP – Veřejně prospěšné práce

ESF – Evropský sociální fond

SÚPM – Společensky účelné pracovní místo

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

CHPM – Chráněné pracovní místo

IAP – Individuální akční plán

IPS – Informační poradenský systém

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

SVČ – Samostatně výdělečná činnost

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

PC – Počítač

DC – Dílčí cíl

ČR – Česká republika

PO – Požární ochrana

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ÚSO – Úplné střední odborné vzdělání

## Příloha 1 Přepis polostrukturovaného rozhovoru

### Příloha 1

Rozhovory proběhly najednou se všemi pracovníci na jejich pravidelné poradě v Jihlavě.

#### **Myslíte si, že jste našly na všechna nabízená pracovní místa vhodné adepty?**

Pracovnice č. 3

*„V Třebíči je velký nedostatek absolventů na všechny druhy pracovních míst. Neustále se potýkáme s vysokou poptávkou po pracovní síle. U nás v Třebíči je zájem po vysoce kvalifikovaném managementu.“*

Pracovnice č. 1

*„V Jihlavě už nemůžeme vybrat z nabídky úřadu práce, je opravdu málo absolventů, kteří odpovídají kritériím. S netrpělivostí čekáme na nové absolventy.“*

Pracovnice č. 2

*„Já mám velmi dobrou zkušenost, jak se zaměstnavateli, tak s většinou absolventů. Ráda bych našla pro všechny uplatnění, někdy se vydám i do firem, které se zatím do projektu nezapojily, protože vím, že zde mohu najít vhodné místo pro konkrétního adepta.“*

Pracovnice č. 4

*„Já zase ráda pracuji s těmi klienty, kteří jsou evidentně stydliví a neprůbojní. S nimi mám velmi dobré zkušenosti a po čase, kdy se jim individuálně věnuji, jsou schopni nastoupit na takovou pracovní pozici, na kterou by dříve ani nepomysleli.“*