

Univerzita Palackého v Olomouci

Pedagogická fakulta

Ústav pedagogiky a sociálních studií



Renáta Bělohlávková

Poradenský proces při práci s nezaměstnanými

se zaměřením na projekt č. CZ.1.04/2.1.00/13.00051

„Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání

v Pardubickém kraji“

bakalářská práce

Vedoucí práce: **PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.**

2010 Olomouc

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a že jsem použila jen uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 1. 4. 2010

Poděkování

Děkuji PhDr. Heleně Skarupské, Ph.D. za její podněty a rady, které mi jako vedoucí mé bakalářské práce poskytovala při jejím zpracování.

Obsah

Úvod	5
1 Ekonomická krize	7
1.1 Dopady celosvětové krize na hospodářství České republiky	8
1.2 Medializace ekonomické krize	9
1.3 Dopady celosvětové krize na zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice	11
1.3.1 Zaměstnanost	11
1.3.2 Nezaměstnanost	12
1.3.3 Aspekty nezaměstnanosti	13
2 Poradenství	17
2.1 Poradenské služby v ČR v souvislosti s nezaměstnaností	18
3 Projekt č. CZ.1.04/2.1.00/13.00052 „Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“	19
3.1 Charakteristika projektu a jeho cílů	20
3.2 Cílová skupina projektu	21
3.3 Požadavky zadavatele na realizační středisko dodavatele	21
3.4 Požadavky zadavatele na realizační tým dodavatele	22
3.5 Aktivity projektu	22
3.5.1 Poradenské a motivační činnosti	22
3.5.2 Profesní bilanční diagnostika	23
3.5.3 Monitoring pracovních činností	23
3.5.4 Rekvalifikační kurzy	24
3.5.5 Asistenční a mediační služba	25
3.5.6 Doprovodné aktivity	25
3.5.7 Publicita projektu	26

3.5.8	Monitoring a hodnocení projektu	26
3.6	Horizontální témata.....	26
3.7	Podmínky účasti účastníka v projektu	27
3.8	Poskytování občerstvení	27
4	Příprava skupinového poradenského programu	28
4.1	Zásady poradenské činnosti	28
4.2	Příprava modulu skupinových aktivit	30
4.2.1	1. den 8.00 – 12. 00 hod. Téma: 5 hod. orientace na trhu práce..	30
4.2.2	2. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 1 hod. orientace na trhu práce, 4 hod. sebehodnocení, analýza profesní a osobní kariéry	32
4.2.3	3. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 2 hod. sebehodnocení, analýza profesní a osobní kariéry, 3 hod. osobní dokumentace, CV, motivační dopis 33	
4.2.4	4. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 5 hod. osobní dokumentace, CV, motivační dopis	34
4.2.5	5. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 5 hod. příprava na přijímací pohovor, sebezprezentace, komunikace se zaměstnavatelem.....	34
4.2.6	6. den 8.00 – 12.00 hod. Téma: 3 hod. příprava na přijímací pohovor, sebezprezentace, komunikace se zaměstnavatelem, 2 hod. nácvik pohovoru, zvládání stresu.....	35
4.2.7	7. den 8.00 – 12.00 hod. Téma: 4 hod. nácvik pohovoru, zvládání stresu, 1 hod. aktivizace a motivace k nalezení práce	35
4.2.8	8. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 5 hod. aktivizace a motivace k nalezení práce	36
5	Kvalitativní výzkum zaměřený na pocity účastníků po ukončeném skupinovém poradenském programu.....	37
5.1	Stanovení výzkumného problému	37
5.2	Příprava na výzkum	38

5.3	Výzkumný vzorek.....	38
5.4	Výzkumné metody a techniky	39
5.5	Shromažďování dat.....	39
5.6	Kódování a zpracování výsledků.....	39
5.7	Kazuistika	45
5.8	Výzkumná zpráva	46
	Závěr.....	47
	Seznam literatury a pramenů	48

Úvod

„Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání.“¹

Problematika nezaměstnanosti je v současné době velice aktuální téma. Vzhledem k celosvětové ekonomické krizi, která dle Mezinárodního měnového fondu zapříčinila nejnižší růst světové ekonomiky za posledních 60 let a tím způsobila hromadné propouštění zaměstnanců a zvýšení nezaměstnanosti se potýkáme a v nejbližší době potýkat budeme právě s jejími důsledky.²

Ráda bych se proto ve své práci zaměřila na aspekty ekonomické krize a její důsledky ve vztahu k uchazeči o zaměstnání. Poradenský proces při práci s nezaměstnanými by měl být právě jednou z prvních nabízených pomoci lidem, kteří vlivem krize byli propuštěni z nadbytečnosti nebo v dnešní době mají ztížené podmínky na trhu práce jako osoby, dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů, vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.³

Ve své práci bych ráda poukázala na potřebnost a důležitost poradenského procesu, jeho cíle a výsledky.

V teoretické části se proto zaměřím na sociální dopad ekonomické krize na poli zaměstnanosti, porovnáám počty zaměstnaných a nezaměstnaných za uplynulá období. Nastíním informovanost médií o světové krizi a tím možné celonárodní ovlivnění psychiky lidí. Prostuduji stupnici působnosti stresorů, kde se ve velké míře odráží na zdravotním stavu člověka právě změny v souvislosti se zaměstnáním. Definuji poradenský proces.

V praktické části se pak budu zabývat realizací veřejné zakázky, projektu č. CZ.1.04/2.1.00/13.00051 „Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, kde zadavatelem je Česká republika a realizaci zajišťuje

¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 63

² AKRMAN, L. *Světovou ekonomiku letos čeká nejhorší krize od války*. [online] [cit. 2010-02-17; 20:00]

³ Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů. [online] [cit. 2010-02-17; 20:15]

Centrum celoživotního vzdělávání MARLIN, s.r.o. v rámci Pardubického kraje. V rámci této zakázky působím jako odborný poradce. Zaměřím se na konkrétní pocity účastníků poradenského procesu, možnostmi jejich uplatnění a pokusím se zjistit, zda jim účast v projektu zvýšila uplatnitelnost na trhu práce. Mým záměrem bude provedení kvalitativního výzkumu, týkajícího se pocitů z poradenského programu, u vzorku uchazečů o zaměstnání, kteří byli z důvodu ekonomické krize propuštěni z nadbytečnosti a na základě individuálního akčního plánu zařazeni úřadem práce do výše uvedeného projektu. Práci také doplním o kazuistiku.

Cílem mé bakalářské práce bude tedy popsání projektu vycházejícího z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost z Prioritní osy 2 Aktivní politika trhu práce z Oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti, jehož významnou součástí je poradenský program. Zaměřím se na konkrétní náplň činností skupinového poradenství a ověřím si jeho potřebnost pro uchazeče o zaměstnání.

1 Ekonomická krize

V prvním oddíle teoretické části se budeme zabývat vlivem celosvětové ekonomické krize na hospodářství České republiky. Uvedeme si dopady krize na různá odvětví ve spojitosti s trhem práce. Budeme sledovat medializaci tohoto tématu, četnost příspěvků v určitých denících za určité období a nejčastěji zmiňovaná témata. Porovnáme si stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti v současné době a ve stejném období loňského roku. Zaměříme se na aspekty nezaměstnanosti a její souvislost na psychiku a zdraví. Příklady si uvedeme na Holmes-Raheově stupnici působnosti různých stresorů.

Jak uvádí Wikipedie, důsledkem neopatrného půjčování hypoték tzv. rizikovým zákazníkům došlo v USA ke kolapsu největších amerických obchodníků s půjčkami a hypotékami, a tím k propadu burzovních trhů, což bylo prvotní příčinou celosvětové ekonomické krize. Svoji roli také sehrála v roce 2008 vysoká cena ropy, slabý dolar a rostoucí poptávka Číny před chystanou olympiádou.⁴ Rovněž Tůma ve svém článku uvádí, že někteří ekonomové příchod krize předvíдали. Např. profesor newyorské univerzity Nouriel Roubini již v roce 2006 varoval před recesí a problémy světového finančního systému.⁵ Ryska dále komentuje současnou situaci následovně: „*V médiích se neustále dozvídáme o zatíženosti aktiv špatnými hypotékami, nejrůzněji spojovanými s jinými instrumenty a přeprodanými dále a dále mezi finančními institucemi. To je rozhodně to, co vidíme jako první – to, co je na povrchu. Tyto komentáře se však omezují pouze na příznaky, nikoli příčiny toho, co se děje. Ty musíme hledat jinde.*“⁶

Server iHNed.cz upozorňuje, že propouštění v roce 2008 bylo celosvětově nejhorší od roku 1945. Nadnárodní firmy propustily přes 70 tisíc zaměstnanců.⁷

"Vše se točí kolem spotřeby, která dostala nejtvrdší zásah. Je to začarovaný kruh. Pokles spotřeby vede k propouštění, ztráta pracovního místa pak vede

⁴WIKIPEDIA. *Ekonomická krize 2008-2009*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:15]

⁵TŮMA, A. *Finanční krize nepadla z nebes*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:20]

⁶RYSKA, P. *EKONOMIE: Greenspanova prosperita, poslední díl*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:30]

⁷IHNED.CZ. *Propouštění v roce 2008 bylo nejhorší od roku 1945*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:20]

*k menší spotřebě,*⁸ řekl CNN Robert Brusca, hlavní ekonom Fact and Opinion Economics.

1.1 Dopady celosvětové krize na hospodářství České republiky

Půl roku po vypuknutí světové krize shrnula její dopady ČTK, která uvádí odvětví, kterých se krize dotkla nejvíce a to následovně:

- nízkou poptávkou v automobilovém průmyslu a hromadným propouštěním zaměstnanců většiny automobilek (Tatra, Škoda Auto, Hyundai),
- snížením počtu hypoték prodaných občanům,
- poklesem akcií na burze (nejnižší hodnoty akcií za posledních 5 let),
- oslabením české koruny,
- poklesem zakázek ve sklářském průmyslu a konkurzním řízením ve společnostech Bohemia Crystalex Trading (BCT) a Porcela Plus,
- úbytkem zakázek ze soukromého sektoru ve stavebnictví,
- uzavíráním provozoven v textilním průmyslu,
- omezením výroby v severomoravských hutích a železárnách - Evraz Vítkovice Steel, ArcelorMittal Ostrava či Třinecké železářny.⁹

„Krise se nějakým způsobem dotkla většiny sektorů hospodářství. Například z nedávného průzkumu Hospodářské komory ČR (HK) pro Hospodářské noviny (HN) vyplynulo, že každá druhá malá nebo střední firma v Česku už musela kvůli špatné ekonomické situaci propouštět nebo se k takovému kroku v brzké době chystá. Více než třetina podniků omezila nebo plánuje omezit kvůli poklesu zakázek výrobu.“¹⁰

Podle průzkumu společnosti Profesia krize snížila mzdu čtvrtině profesí.¹¹ Na základě zjištění Hospodářské komory ČR se také s druhotnou platební

⁸ IHNED.CZ. *Propouštění v roce 2008 bylo nejhorší od roku 1945.* [online] [cit. 2010-02-28; 08:25]

⁹ ČTK. *Dopady celosvětové ekonomické krize na hospodářství ČR.* [online] [cit. 2010-02-28; 09:00]

¹⁰ ČTK. *Dopady celosvětové ekonomické krize na hospodářství ČR.* [online] [cit. 2010-02-28; 09:10]

¹¹ LUŇÁKOVÁ, Z. *Krise snížila mzdu čtvrtině profesí. Nejvíce šéfům bankovních poboček.* [online] [cit. 2010-02-28; 09:30]

neschopností v důsledku pozdních plateb od zákazníků potýká 75 % tuzemským podniků, což vede ke snižování nákladů na mzdy a samotnému propouštění. 47,6 % firem uvádí, že v důsledku dopadů ekonomické krize žádá o odklad splatností faktur z důvodů nedostatků financí.¹²

1.2 Medializace ekonomické krize

Obraz ekonomické krize byl na dlouhou dobu jedním z nejčastějších témat médií. Na základě analýzy projevů krize v ČR a reakcí různých aktérů zjistila agentura Newton Media v období od 20. 3. 2009 do 20. 4. 2009 v médiích Mladé frontě DNES a Hospodářských novinách, že se tohoto tématu týkalo celkem 162 článků.

Nejčastěji byly zmiňovány konkrétní důsledky a dopady převážně na jednotlivce, firmy a celá odvětví v rámci hospodářství. Jak je patrné z grafu, nejvíce příspěvků (22) se týkalo propouštění zaměstnanců firem, na druhém místě hned (21) úbytku zakázek firem. Zmínka o důsledcích krize se objevila celkem v různých článcích 149krát, opatřeními na řešení krize a zmírnění důsledků se zabývali autoři v 253 případech. Největší díl publicity získaly na politické scéně návrhy ČSSD a to např. dočasným prodloužením podpory v nezaměstnanosti.¹³

Graf 1. Medializace tématu ekonomické krize a to v médiích Mladá fronta DNES a Hospodářské noviny v období od 20. 3. 2009 do 20. 4. 2009



Zdroj: Newton Media, a.s.

¹² HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. *Druhotná platební neschopnost dusí firmy a zvyšuje nezaměstnanost.* [online] [cit. 2010-02-28; 10:00]

¹³ NEWTON MEDIA, a.s. od. Mediálních analýz. *Obraz hospodářské krize v České republice.* [online] [cit. 2010-02-28; 10:30]

Dodejme, že se autoři článků snažili povzbudit propuštěné zaměstnance a nabádali rodinné příslušníky k pomoci a pochopení. Jako příklad můžeme uvést článek Lucie Frydecké, která s pomocí psychologa sestavila několik rad na možné reakce propuštěných partnerů. V článku se nám nabízí řešení v případě, že partner přestane komunikovat, je apatický, rezignuje na řešení situace, bojí se vycházet ven, cítí se méněcenný, hádá se, protože má pocit křivdy, začne pít, hrát automaty a brát uklidňující léky.¹⁴ „*Prožívání situace ztráty zaměstnání je zpravidla velmi intenzivní a to i za situace, kdy je pracovník o této skutečnosti dávno předem informován.*“¹⁵

Z výše uvedených údajů je patrné, že se ekonomická krize stala „strašákem společnosti“ a ovlivnila nejenom nabídku a poptávku na trhu práce („*Trhy práce jsou, stejně jako jiné trhy, řízeny silami nabídky a poptávky*“¹⁶), ale především atmosféru ve společnosti a nejistotu tisíce zaměstnanců, zaměstnavatelů a jejich rodin.

„*Problém propouštění je nejen otázkou psychologickou, ale i právní, administrativní a etickou, je otázkou aktivity, kulturnosti a strategie odborů, otázkou dotčených pracovníků a jejich sociálního prostředí atd. Zkrátka jde o problém výrazně systémové povahy, jehož každá redukce ohrožuje pochopení všech souvislostí a tedy i jeho řešení. Emocionální zátěž zde může být extrémní, stres a šok mohou vést k neobjektivnímu vidění světa, frustraci a tedy k iracionálnímu chování.*“¹⁷

¹⁴ FRYDECKÁ, L. *Ztratili práci. Jak jim pomoci.* [online] [cit. 2010-03-01; 21:00]

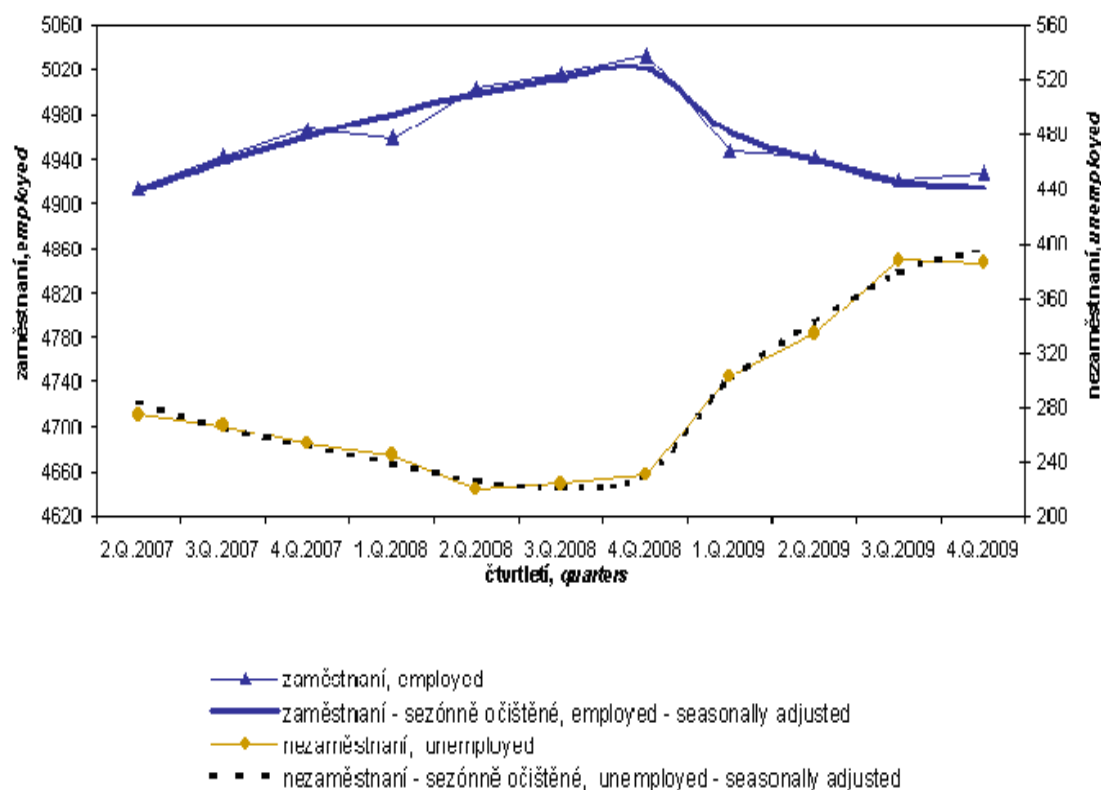
¹⁵ RIEGEL, K. a kol. *Psychologie ve světě práce.* s. 170

¹⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce.* s. 171

¹⁷ RIEGEL, K. a kol. *Psychologie ve světě práce.* s. 171

1.3 Dopady celosvětové krize na zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice

Graf 2 Počet zaměstnaných a nezaměstnaných v České republice v tis. osob (absolutně)



Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/gzam02051010.xls>

1.3.1 Zaměstnanost

Z výsledků Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ), Výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS) a údajů uvedených v grafu je patrné, že zaměstnanost má klesající tendenci. Uvedme, že celková zaměstnanost (očištěná od sezónních vlivů) se ve 4. čtvrtletí roku 2009 snížila proti stejnému období roku 2008 o 106,2 tis. osob. Míra zaměstnanosti osob (15-64letých) s jediným nebo hlavním zaměstnáním dosáhla 65,3 % a meziročně klesla o 1,6 procentního bodu což je nejvyšší meziroční pokles zaměstnanosti od roku 1999. Míra zaměstnanosti mužů klesla o 2,1 procentního bodu a míra zaměstnanosti žen o 1,0 procentního bodu.¹⁸

¹⁸ ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS (čtvrtletní)*. [online] [cit. 2010-02-28; 15:30]

1.3.2 Nezaměstnanost

Sledujeme-li problematiku nezaměstnanosti, podle jednotné metodiky členských států EU, pak Mezinárodní organizace práce ILO (dále jen ILO) považuje za nezaměstnané „osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.“¹⁹

Z grafu je patrné, že se počet nezaměstnaných osob (ve věkové skupině 15 až 64letých) ve 4. čtvrtletí roku 2009 podle metodiky ILO, očištěný od sezónních vlivů, v porovnání se 4. čtvrtletím roku 2008 prudce zvýšil, a to o 154,2 tis. Dosáhl tedy 385,0 tis. osob, z toho 189,0 tis. žen. Míra nezaměstnanosti se tím zvýšila proti 4. čtvrtletí 2008 o 2,9 procentního bodu, tj. na 7,3 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti přetrvává u osob se základním vzděláním.²⁰

Podívejme se na odlišnou metodiku registrované nezaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV).

K 31. 12. 2008 úřady práce evidovaly 335 025 dosažitelných uchazečů o zaměstnání tj. takových, kteří byli v evidenci ÚP a neměli žádnou objektivní překážku v nastoupení do zaměstnání. Míra registrované nezaměstnanosti tak činila 6,0 %.²¹

K 31. 12. 2009 bylo v evidenci úřadů práce 527 728 dosažitelných uchazečů, což je v porovnání se stejným obdobím roku 2008 nárůst o 192 703 osob. Míra registrované nezaměstnanosti tak činila 9,2 %.²²

Tendence vývoje obou měr byly podobné, jak u ILO, tak u MPSV. Míra registrované nezaměstnanosti MPSV dosáhla ve 4. čtvrtletí hodnoty 8,7 %, tj. o 3,3 procentního bodu více než před rokem.²³

¹⁹ ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS (čtvrtletní). [online] [cit. 2010-02-28; 15:40]

²⁰ ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS (čtvrtletní). [online] [cit. 2010-02-28; 16:00]

²¹ MPSV. Statistiky nezaměstnanosti: Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2008. [online] [cit. 2010-02-28; 16:30]

²² MPSV. Statistiky nezaměstnanosti: Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2009. [online] [cit. 2010-02-28; 16:40]

²³ MPSV. Statistiky nezaměstnanosti. [online] [cit. 2010-02-28; 18:30]

Všimněme si rovněž vysokého nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání v prvních dvou měsících tohoto roku.

„K 31. 1. 2010 evidovaly úřady práce celkem 574 226 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet je o 35 090 vyšší než ke konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 vzrostl o 176 165. Z tohoto počtu je 562 409 dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Je to o 34 681 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 je jejich počet vyšší o 178 567 osob.“²⁴

„K 28. 2. 2010 evidovaly úřady práce celkem 583 135 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet je o 8 909 vyšší než ke konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 vzrostl o 154 287. Z tohoto počtu je 568 486 dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Je to o 6 077 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 je jejich počet vyšší o 151 865 osob.“²⁵

1.3.3 Aspekty nezaměstnanosti

Od doby, kdy se zabýváme nezaměstnaností, tedy od cca třicátých let 20. století, jsou sledovány také její aspekty. Jak uvádí Farková, již v té době to byli nejčastěji: úzkosti, pocity smutku, sociální izolace, stavy nervozity, beznadějí, apatie a nedostatku odpočinku.²⁶ Zaměstnání hraje v naší kultuře významnou úlohu, díky níž si člověk stanovuje cíle, utváří sociální kontakty a získává daný status, který je tvořen, jak uvádí Wikipedie, prestiží a charakteristikou povolání, podílem na moci, výší mzdy a životním stylem.²⁷

„Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítka s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je

²⁴ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti za rok 2010: Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31.1. 2010.* [online] [cit. 2010-03-12; 20:30]

²⁵ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti za rok 2010: Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 28. 2. 2010.* [online] [cit. 2010-03-12; 20:40]

²⁶ FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie.* s. 242

²⁷ WIKIPEDIA. *Sociální status.* [online] [cit. 2010-02-28; 08:15]

*zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení selhání jedince.*²⁸

Podle Štikara a kol. nezaměstnanost nezasahuje pouze člověka samotného, ale rovněž i jeho rodinu.²⁹ „Práce je cílevědomá činnost člověka vytvářející užitné hodnoty k uspokojování vlastních potřeb pracujícího, případně potřeb jemu blízkých lidí.“³⁰

Prostudujeme-li si Holmes-Raheovu stupnici působnosti různých stresorů, zjistíme, že již změny v zaměstnání jsou bodově ohodnoceny 39 body rizika (celkem ze 100 bodů, kde nejvyšší pozici v míře zátěže je úmrtí partnera) vyjadřující míru zátěže a nároků na přizpůsobení. Připočteme-li další situace, nabalující se na prvotní změny jako např. změna pracovní doby nebo podmínek (20 bodů), změna pracovní náplně (29 bodů), propuštění z práce (47 bodů), změny ve finanční situaci (38 bodů), změna životních podmínek (25 bodů), změna způsobů trávení volného času (19 bodů) a změna ve společenských aktivitách (18 bodů), přesáhli jsme počet 150 bodů. Autoři za krátkou dobu uvádějí délku jednoho roku, kde je dle nich 37 % pravděpodobnost tělesného onemocnění. Přičteme-li další známé aspekty nezaměstnanosti jakými bývají narušené rodinné vztahy, které jsou u výše zmíněné stupnice specifikovány jako např. více hádek s partnerem (35 bodů), životní partner nastupuje do zaměstnání nebo z něj odchází (26 bodů), problémy v sexuálním životě (39 bodů), přehodnocení osobních návyků (24 bodů) a změna stravovacích zvyklostí (15 bodů), dostáváme se za hranici 300 bodů, kde se riziko somatického onemocnění zvyšuje na 80 %.³¹ Šnýdrová uvádí, že na míře odolnosti vůči stresu se rovněž podílí hodnotový systém osobnosti, který utváří pohled člověka na svět a vztahy k druhým lidem. Tak může mít stres původ v pohledu na sebe sama např. v neschopnosti přizpůsobit se, v kladení nepřiměřených požadavků, nízké sebeúctě a sebehodnocení, potlačování negativních emocí - úzkosti, agresivity, zlosti a strachu, které ovlivňují funkce organismu. Jako nejčastější příznaky

²⁸ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s.76

²⁹ RIEGEL, K. a kol. *Psychologie ve světě práce*. s. 170

³⁰ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. s. 159

³¹ ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. s. 121-123

stresu uvádí změny nálady (např. bezmocnost, podrážděnost, apatie, nuda, pocit viny, stud apod.), změny v chování (nepřiměřené reakce, podrážděné reakce na zvuky, tendence k hádkám apod.), nervové reflexy (skřípání zubů, zatínání pěstí, kousání nehtů apod.) a onemocnění v souvislosti se stresem (vysoký krevní tlak, nespavost, kožní projevy, bolesti hlavy, zad, svalů, astma apod.).³² *„Ztráta zaměstnání a nemožnost nalezení vhodného místa a zajišťování, s tím spojené potřebné ekonomické základny rodiny, patří ke stresogenním faktorům. Na těžkost tohoto stavu ukazuje např. častější výskyt příznaků negativně změněného zdravotního stavu, snižování sexuální apetence či zvyšování konzumace alkoholu.“*³³

Z toho je tedy patrné, že na zhoršení zdravotního stavu se v současné době podepisuje nejvíce stresová zátěž působící na psychiku, v jejímž důsledku je narušen kardiovaskulární a imunitní systém, zatímco zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaného člověka v třicátých letech minulého století bylo převážně důsledkem nevyvážené stravy a podvýživy plynoucí z nedostatku finanční podpory státu, která je v současnosti jedinci zaručena podporou v nezaměstnanosti a sociálními dávkami.

Také Novosad uvádí, že *„...jakýkoliv zdravotní problém nemá jenom vnitřní, individuální dimenzi, ale že má i dimenzi vnější, sociální. V sociálním prostředí i v mezilidských vztazích lze v mnoha případech nalézt kořeny nemoci či chorobného stavu a ve všech případech se nemoc, porucha, postižení ve svých důsledcích promítají do sociálního kontextu života každého jedince, jeho blízkých i celé společnosti.“*³⁴ Význam pracovního uplatnění pro člověka je tedy neoddiskutovatelný, ať nás k práci motivují, jak uvádí Vágnerová, peníze, seberealizace, samostatnost, nezávislost, aktivita či sociální kontakt.³⁵

Měli jsme možnost sledovat vliv ekonomické krize na hospodářství ČR a její dopady na průmyslová odvětví. Zajímavým zjištěním bylo, že se média ve sledovaném období nejčastěji ve svých článcích zabývala právě propouštěním zaměstnanců. Porovnali jsme počty evidovaných uchazečů na úřadech práce na

³² ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. s. 123-128

³³ KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. s. 176

³⁴ NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. s. 86

³⁵ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. s. 444

přelomu roku 2009/2010 a ve stejném období loňského roku. Zjistili jsme, že nárůst nezaměstnanosti je značný a stává se celospolečenskou hrozbou nepříznivě působící na psychiku zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich rodin.

2 Poradenství

Ve druhém oddíle teoretické části si definujeme pojem poradenství a budeme sledovat nabídku poradenských služeb v ČR v souvislosti s nezaměstnaností.

Tento pojem je velice široký a může vyvolávat různé představy. „*Snad každá práce, při níž dochází ke kontaktu s jinými lidmi, obsahuje potenciálně určité prvky poradenství*“ konstatuje Hartl.³⁶ Schneiderová popisuje poradenství na obecné úrovni jako poskytování rady, které je založeno na pomoci druhému za cílem vyrovnat se s problémem a vyřešit ho. Z hlediska odborného definuje poradenství jako interakci zúčastněných, při níž dochází u klienta k aktivnímu spolupodílení se na řešení jeho situace a je souhrnem aktivit s danými a vymezenými pravidly a funkcemi.³⁷ Slovenský autor Gabura charakterizuje tento proces tak, že „...*poradenstvo je založené na vzťahu pomoci, pričom poradca má snahu podporiť rast, zrelosť a lepšie uplatnenie klienta, aby sa efektívnejšie orientoval vo svete a vyrovnával so životom.*“ V zápětí ale apeluje, aby „...*neprevzalo do svojho profesionálneho repertoáru udieľenie rád a návodov ako jediný možný spôsob poradenskej práce.*“³⁸ Z hlediska systemického přístupu, který se zaměřuje na dialog a hledání nových alternativ Úlehla popisuje poradenství jako cílený rozhovor – spolupráci klienta a pracovníka při hledání nových cest s tím, že klient sám posoudí její užitek. Klient je v postavení držitele problému a poradce se na základě toho podílí na vzájemném vytváření rad.³⁹ Jako „*komplex poradenských služeb určených specifickým skupinám jedinců, kteří jsou znevýhodněny zdravotně či sociálně a jejich handicap mívá dlouhodobý (chronický) nebo trvalý charakter*“⁴⁰ definuje Novosad cílené, speciální poradenství poskytující pomoc uvedeným skupinám.

³⁶ HARTL, P. Poradenství. In. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 83

³⁷ SCHNEIDEROVÁ, A. *Základy poradenství*. s. 8-9

³⁸ GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. s. 13

³⁹ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. s. 37

⁴⁰ NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*. s. 61

2.1 Poradenské služby v ČR v souvislosti s nezaměstnaností

V dnešní době se poradenstvím věnuje celá řada státních i nestátních institucí podle cílových skupin svých klientů. Uvedme např. úřady práce, personální agentury, agentury práce, internetová poradenství, linky důvěry, občanské poradny, rodinné a manželské poradny, centra vzdělávání, školská zařízení, pedagogicko-psychologické poradny, apod. Vzhledem k možnosti čerpání dotací z Evropských sociálních fondů (dále jen ESF) se poradenské služby také nabízejí v rámci různých projektů. Zaměříme se tedy právě tímto směrem.

V této části jsme mohli sledovat definice poradenství z pohledů různých autorů. Důležité je i zjištění, že se v dnešní době poradenstvím zabývají státní i nestátní instituce, které jsou schopny podat potřebné informace a poradit svým klientům. Významnou pomocí české ekonomice je možnost čerpání dotací z Evropských sociálních fondů a to právě za účelem poskytnutí poradenské služby.

3 Projekt č. CZ.1.04/2.1.00/13.00051 „Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“

V této části se zaměříme na možnost začlenění sociálně vyloučených obyvatel do společnosti prostřednictvím projektu podporovaného Evropským sociálním fondem. Seznámíme se s charakteristikou projektu, jeho cíly, cílovou skupinou, požadavky na středisko dodavatele zakázky a jeho realizační tým. Představíme si nabízené aktivity včetně konkrétních náplní skupinových poradenských programů. Uvedeme si a popíšeme další doprovodná opatření.

Jak uvádí zadávací dokumentace, projekt vychází z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) z Prioritní osy 2 Aktivní politika trhu práce z Oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Základ pro čerpání podpory z ESF v oblasti zvýšení zaměstnanosti v ČR tvoří právě OP LZZ, který spadá mezi tematické operační programy a zaměřuje se prostřednictvím politiky trhu práce na začleňování sociálně vyloučených obyvatel do společnosti.

Projekt, na jehož financování se podílí ESF 85 % a státní rozpočet ČR 15 %, je specifický svým regionálním charakterem, kde jsou prostředky efektivně a cíleně přidělovány přímo na realizaci programů, zaměřující se na komplexní řešení situací ve vztahu k trhu práce uchazečů a zájemců o zaměstnání za účelem zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce.

Zadavatelem zakázky je Česká republika – organizační složka státu, Úřad práce v Pardubicích. Dodavatelem zakázky je Centrum celoživotního vzdělávání, MARLIN, s.r.o. Uherské Hradiště.

Projekt bude realizován ve dvou fázích a to v období od 1. 12. 2009 na dobu 27 měsíců.⁴¹

⁴¹ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. s. 38

Místy plnění se stanou pobočky dodavatele zakázky ve spolupráci s místně příslušnými úřady práce a to ve městech Ústí nad Orlicí, Svitavách, Chrudimí a Pardubicích.⁴²

V rámci projektu se zrealizují zejména tyto aktivity:

- poradenské programy a činnosti spojené s nimi včetně motivačních aktivit,
- bilanční diagnostika,
- rekvalifikace,
- zprostředkování zaměstnání včetně asistenční a mediační služby,
- podpory uplatňování na trhu práce prostřednictvím vytváření nových nebo společensky účelných pracovních míst,
- doprovodné aktivity.⁴³

3.1 Charakteristika projektu a jeho cílů

Aby bylo možné pomoci uchazečům o zaměstnání potřebující individuální přístup a péči, je nutné k uplatnitelnosti na trhu práce využít poradenských aktivit, ze kterých vyplyne při práci s uchazeči i možnost vhodně zvoleného rekvalifikačního kurzu, sladěného s jejich schopnostmi a poptávkou. Na základě toho budou cíleně vyhledávána pracovní místa. Účastník bude podporován odborným poradcem a to i v případě asistenční služby – možnosti doprovodu k zaměstnavateli a mediační služby – sledování úspěchů již zaměstnaného účastníka a jeho podpora v začátcích pracovního poměru.

Do projektu bude zařazeno 405 uchazečů o zaměstnání v Pardubickém kraji, kteří budou motivováni k aktivnímu vyhledávání zaměstnání a zvýšení kvalifikace.

⁴² ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 39

⁴³ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 3

Min. 18 % z nich s dotací pro zaměstnavatele se umístí do zaměstnání. V průběhu realizace se naváže spolupráce se zaměstnavateli při tvorbě nových a společensky účelných pracovních míst (dále jen SÚPM).

Pro naplnění cíle projektu musí být splněny cílové indikátory, kterými jsou:

- zařazení do projektu min. 405 uchazečů evidovaných v Pardubickém kraji,
- zařazení do skupinového poradenského programu 405 účastníků, z nichž min. 70 % úspěšně tuto aktivitu ukončí,
- zařazení max. 30 % účastníků (tj. 122) na bilanční diagnostiku, z nichž min. 110 úspěšně ukončí,
- zařazení cca 40 % účastníků (tj. cca 162) na rekvalifikační kurzy, z nichž min. 70 % úspěšně ukončí,
- zprostředkovat min. 4 nově vytvořená pracovní místa a min. 69 SÚPM.⁴⁴

3.2 Cílová skupina projektu

Cílovou skupinou projektu se stanou uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním dlouhodobě nebo opakovaně evidovaní na úřadu práce. Za dlouhodobě evidovaného se považuje účastník s délkou evidence delší než 5 měsíců. Opakovaně evidovaný účastník musí splnit podmínku opakovaného evidování za dobu uplynulých 6 měsíců.⁴⁵

3.3 Požadavky zadavatele na realizační středisko dodavatele

Jako nejdůležitější stanovuje zadavatel dostupnost střediska, které musí být vzdáleno od vlakového a autobusového nádraží max. 30 min. pěší chůzí. Dále jsou stanoveny požadavky na vybavenost střediska, které by mělo mít vhodné prostory ke skupinovým a individuálním aktivitám. Zadávací dokumentace stanovuje minimálně dvě učebny a kontaktní místnost disponující telefonním a e-mailovým spojením, PC technikou s přístupem na internet za

⁴⁴ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 6

⁴⁵ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 7

účelem využití sítě k získání informací o aktuální situaci na trhu práce prostřednictvím portálu MPSV.⁴⁶

3.4 Požadavky zadavatele na realizační tým dodavatele

Rozsah, kvalitu a odbornost prací zajistí tým ve složení:

- manažer projektu (1 osoba), zodpovídající za celkovou realizaci a publicitu,
- odborný poradce (8 osob), realizující veškeré poradenské aktivity,
- zprostředkovatel pracovních příležitostí (2 osoby), sledující databázi zaměstnavatelů a komunikaci s nimi,
- finanční manažer (1 osoba), spravující finanční prostředky projektu a zodpovídající za správnost toků těchto prostředků,
- administrátor (2 – 4 osoby v závislosti na úvazku), provádějící veškerou administrativní činnost spojenou s realizací projektu.⁴⁷

3.5 Aktivity projektu

Aktivity projektu započnou organizací a realizací hromadných informačních schůzek s uchazeči o zaměstnání ve spolupráci s místně příslušnými úřady práce. Účelem bude seznámení uchazečů s obsahem projektu, podmínkami účasti, povinnostmi a právy účastníků. S vybranými účastníky bude podepsána Dohoda o účasti v projektu a vytvoří se jejich Osobní složka. Následovat budou už konkrétní aktivity v prostorách dodavatele.⁴⁸

3.5.1 Poradenské a motivační činnosti

Mezi aktivity povinné pro všechny patří poradenský program, kterým bude započata dlouhodobá spolupráce poradce a účastníka. Výhodou bude max. počet

⁴⁶ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 7-8

⁴⁷ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 8-9

⁴⁸ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 9-10

10 účastníků ve skupině, který přispěje k navázání osobního kontaktu s poradcem. Obsahem 40 hodinového skupinového poradenského programu budou následující témata:

- orientace na trhu práce (6 vyuč. hodin),
- sebehodnocení, analýza profesní a osobní kariéry (6 vyuč. hodin),
- osobní dokumentace, životopis, motivační dopis (8 vyuč. hodin),
- příprava na přijímací pohovor, sebe prezentace, komunikace se zaměstnavatelem (8 vyuč. hodin),
- nácvik pohovoru, zvládnání stresu (6 vyuč. hodin),
- aktivizace a motivace k nalezení práce (6 vyuč. hodin).

Při individuální poradenské práci poradce s účastníkem hodnotí pracovní anamnézu, analyzuje jeho osobní potenciál, zvažuje možnosti zvýšení kvalifikace, sleduje nabídky konkrétních pracovních míst, nabídne podporu a pomoc při kontaktování zaměstnavatelů, asistenční službu, mediační službu a „doprovází“ klienta po celou dobu jeho účasti v projektu.⁴⁹

3.5.2 Profesní bilanční diagnostika

Diagnostika bude probíhat psychodiagnostickými metodami za použití testů Diaros. Zaměří se na zhodnocení schopností a osobnostních předpokladů vzhledem k budoucímu pracovnímu uplatnění a to převážně u těch účastníků u kterých se tato aktivita bude jevit jako prospěšná. Tedy např. u těch, kteří si nejsou jistí svojí profesní budoucností.⁵⁰

3.5.3 Monitoring pracovních činností

Dodavatel v rámci projektu bude po celou dobu monitorovat situaci na trhu práce, vyhledávat aktuální volná pracovní místa, vytvářet databáze apod. Bude kontaktovat zaměstnavatele, informovat je o možnostech získání příspěvků na

⁴⁹ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoci uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 11-12

⁵⁰ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoci uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 12-13

úhradu mzdových nákladů na nově vytvořené pracovní místo, kde může být výše podpory dle pravidel „de minimis“ (na dobu až 9 měsíců) i dle podpory podle dočasného rámce (na dobu až 12 měsíců) až do výše 100 % mzdových nákladů, max. však do trojnásobku minimální mzdy, nebo podle blokových výjimek při zaměstnávání pracovníků znevýhodněných s dotací ve výši 50 % mzdových nákladů (po dobu 9 měsíců) nebo zdravotně postižených s dotací ve výši 75 % mzdových nákladů (po dobu 9 měsíců). Zde je podmínkou udržitelnost min. 6 měsíců. V rámci režimu SPÚM dotaci ve výši 9 500,- Kč po dobu 6 měsíců, u osob se zdravotním postižením a osob nad 50 let věku po dobu až 12 měsíců. Nutné je zaměstnavatele seznámit i se splněním podmínek dotace (absence nedoplatků na povinných odvodech) a doložení potřebných dokladů ověřující tuto skutečnost.⁵¹

3.5.4 Rekvalifikační kurzy

Pro výše uvedenou cílovou skupinu budou navrženy akreditované rekvalifikace tak, aby účastníci získali nové pracovní dovednosti a znalosti a tím si zvýšili uplatnitelnost na trhu práce v nové profesi. Zadavatel požaduje tyto rekvalifikační kurzy:

- obsluha PC,
- základní kurz svařování ZK 135 1.1 + EN 287-1,
- základní kurz svařování ZK 111 1.1 + EN 281-1,
- řezání a drážkování kyslíkem ZP 311-2 1.1,
- pracovník v sociálních službách – pečovatelská činnost,
- pracovník v sociálních službách – přímá obslužná činnost,
- obsluha motovozíku, elektrovozíku (pro osobu bez řidičského průkazu),
- obsluha motovozíku, elektrovozíku (pro osobu s řidičským průkazem),
- práce s křovinořezy a ruční motorovou řetězovou pilou,

⁵¹ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 13-19

- všeobecný sanitář,
- sanitář pro operační sál.

Pokud bude součástí rekvalifikace odborná praxe, zajistí ji dodavatel u zaměstnavatele a to nejlépe u takového, který přislíbí vznik nového nebo vyhrazeného pracovního místa.⁵²

3.5.5 Asistenční a mediační služba

Tato služba je významnou aktivitou projektu vedoucí k přímému pracovnímu uplatnění a setrvání na získaném pracovním místě. Cílem asistenčního doprovodu účastníka k zaměstnavateli je psychická podpora a rovněž reflexe. Odborný poradce provede s účastníkem analýzu pohovoru, vyzdvihne silné stránky a případně doporučí vhodnější postupy. Výhodou této aktivity je naprostá dobrovolnost. Tedy, pokud se účastník cítí dost silný na absolvování výběrového řízení bez přítomnosti poradce, respektuje se jeho přání. V opačném případě je potřebné před samotným setkáním zaměstnavatele na tuto doprovodnou aktivitu upozornit a požádat ho o souhlas.

Smyslem mediační služby je monitoring účastníka a zaměstnavatele, jejich zkušeností a názorů v prvních třech měsících po nástupu do zaměstnání. V případě potíží by tak poradce mohl předejít problému a přispět k setrvání účastníka na daném pracovním místě.⁵³

3.5.6 Doprovodné aktivity

Doprovodné aktivity mají sloužit k odstranění překážek v účasti ze strany klienta a podpořit ho při vzdělávání a aktivizaci. Mezi tzv. přímou podporu bude patřit proplácení:

- prokázaných jízdních výdajů,

⁵² ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 20-26

⁵³ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 28-29

- ubytování po dobu účasti na aktivitě mimo bydliště, max. do výše 1 000,- Kč/den,
- zajištění péče o dítě vyžadující péči v době, kdy je účastník na aktivitě, max. do výše 4 000,- Kč/dítě/měsíc,
- ochranných pracovních pomůcek, max. do výše 2000,- Kč,
- jiných, výše neuvedených aktivit jako např.: potvrzení o zdravotní způsobilosti a aplikaci očkovací látky proti Hepatitis typu B.

Náklady budou propláceny na základě předložených dokladů o výši výdajů a to zpětně za ukončený měsíc.⁵⁴

3.5.7 Publicita projektu

Po celou dobu projektu musí být zajištěna publicita projektu. Je nutné dbát pravidel vizuální identity a použití log ESF a OP LZZ, vlajky EU a odkazů na oficiální webové stránky ESF na veškeré dokumentaci. Jako další vhodné nástroje publicity zadavatel doporučuje: realizace seminářů, zřízení webových stránek projektu, publicitu v médiích a v rámci propagačních předmětů.⁵⁵

3.5.8 Monitoring a hodnocení projektu

Dodavatel bude v rámci monitoringu zadavatele informovat o plnění monitorovacích indikátorů (tj. ukazatelů výstupů a výsledků) v rámci monitoringu účastníků, monitorovacích zpráv, zpráv o činnosti, zpráv o realizaci aktivit, závěrečných a specifických zpráv.⁵⁶

3.6 Horizontální témata

Zadavatel požaduje dodržování principů rovných příležitostí, tzn. potírání diskriminace a udržitelného rozvoje v rovině enviromentální, ekonomické

⁵⁴ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. s. 29-31

⁵⁵ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. s. 31-32

⁵⁶ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. s. 33-35

a sociální. Doporučuje dbát při realizaci projektu na efektivnost a úspornost spotřeby materiálu, třídění odpadu apod.⁵⁷

3.7 Podmínky účasti účastníka v projektu

Účastníkem projektu se stává každý uchazeč o zaměstnání splňující podmínky cílové skupiny uvedené výše ke dni podpisu Dohody o účasti. V případě vážných doložitelných důvodů, za které se považuje např. dlouhodobá nemocnost, změna trvalého bydliště mimo Pardubický kraj, vážné rodinné důvody, odjezd do zahraničí, nástup k výkonu trestu a zahájení samostatné výdělečné činnosti, může být účast ukončena předčasně.⁵⁸

3.8 Poskytování občerstvení

Dodavatel bude poskytovat účastníkům občerstvení formou plněných baget, čerstvého ovoce, kávy, čaje a balené vody v hodnotě cca 60,- Kč pokud přesáhne aktivita 5 vyučovacích hodin v daný den.⁵⁹

Cílem této poslední teoretické části bylo seznámení se s realizací projektu č. CZ.1.04/2.1.00/13.00051 „Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. Měli bychom v tuto chvíli mít přehled o cílech a možnostech projektu, abychom si v následující, empirické části tyto informace aplikovali na konkrétní údaje.

⁵⁷ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. s. 36

⁵⁸ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. s. 36-37

⁵⁹ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. s. 36

4 Příprava skupinového poradenského programu

V první empirické části se zaměříme na přípravu poradenského programu, dodržování zásad poradenské činnosti při práci s nezaměstnanými a budeme sledovat přípravu jednotlivých tematických modulů skupinového programu.

V rámci výše zmíněného projektu mě dodavatel, jehož jsem zaměstnankyně na pozici odborné poradkyně a lektorky, pověřil proškolením dalších sedmi poradců, které zaměstnal na dobu projektu. Za tímto účelem jsem vytvořila Manuál poradenských činností, ze kterého budu nyní čerpat. Úmyslně jsem se snažila eliminovat odbornou terminologii, aby rady byly srozumitelné a přístupné i pro začínající kolegy. Dodejme, že dle zadávací dokumentace je požadavek na kvalifikaci a odbornost poradce v min. ukončeném středoškolském vzdělání s maturitou a praxí min. 2 roky v poradenství se zaměřením na cílovou skupinu.⁶⁰

4.1 Zásady poradenské činnosti

Budme profesionální. I když budeme poradenství vykonávat prvně, náš klient by to neměl poznat. Jsme přeci odborní poradci! Pokud nás něco zaskočí (a to zřejmě ano, ale nezalekněme se – je to normální vývoj) můžeme reagovat např. tak, že zmíníme, že tento problém je specifický a běžně se s ním nesetkáváme, ale necháme si čas na popřemýšlení, případně se poradíme s kolegy. Není nutné budit dojem, že jsme nejmoudřejší na světě, ale umět vhodně reagovat a snažit se najít odpověď. Klient musí mít jistotu, že jsme tu pro něho a naším úkolem ho bude po celou dobu doprovázet, aktivovat a motivovat ke změně, kterou on sám bude považovat za nejvíce vhodnou (u někoho to bude výběr rekvalifikace, napsání CV, u někoho to bude např. důležitá změna v postoji k životu nebo ve vhodnosti oblékání a sebeprezentaci), měli bychom tedy dospět k mobilizaci jeho vlastního potenciálu.

Vezměme v potaz aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti. Naši klienti mohou mít snížené sebevědomí. Mohou být podráždění apod.

⁶⁰ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoci uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 8

Ctěme etiku práce a firemní kulturu. Případné nesrovnalosti, nedorozumění, nedostatky a chyby např. v dokumentaci řešme vhodným způsobem, na vhodném místě, se zodpovědnou osobou a to vždy bez přítomnosti klienta.

Zanechme si neutrální postoj např. k politice, práci zaměstnanců ÚP, posudkových komisí apod. Připravme se, že naši klienti na toto téma budou hovořit.

S klienty jednejme jako s našimi partnery. Nenechme se ovlivnit skutečností, že mají pouze základní vzdělání. Neznamená to, že jsou méněcenní. Mnozí neměli tolik štěstí, co my. Většinou zde sehrála roli nepříznivá ekonomická a sociální situace rodiny, její vícečetnost (zvláště u starších ročníků, kdy si děti musely jít hned vydělávat a zabezpečit další členy rodiny), nemocnost a případná těhotenství.

Je taktní používat termín: klient „v evidenci ÚP“ než „nezaměstnaný“ případně „bez práce“.

Připravme se, že naši klienti mohou mít snížený IQ, případně mohou být částečně ngramotní a invalidní. Tomu přizpůsobme komunikaci (mluvme pomaleji, opakujme, dotazujme se, zda všemu rozumí). Snažme se, abychom takového klienta „neshodili“ v očích ostatních a případné „narážky“ a „posunky“ se snažme taktně eliminovat. Rovněž mohou mít naši klienti zdravotní handicap, vyjděme jim vstříc, že se budou smět protáhnout, projít se a najíst se (diabetici), kdy budou potřebovat. Přestávky dělejme po dohodě s nimi, nebo tehdy, když budeme vnímat únavu a sníženou pozornost.

Zorientujme se na trhu práce. Poradenství si ulehčíme, když si dopředu projdeme Portál MPSV (<http://portal.mpsv.cz/>)⁶¹ – nabídky volných míst, možnosti práce v zahraničí, nabídky agentur práce, možnosti podnikání. Neprohloupíme, když se zorientujeme na Portálu i v sociální tematice a např. i ve výpočtu odchodu do starobního důchodu (kalkulačka).

Buďme empatičtí. Empatie je „...uvědomění si pocitů, prožitků, momentálních stavů jiného člověka a snaha je pochopit, porozumět jim. Přijetí

⁶¹ MPSV. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí.* [online] [cit. 2010-03-10; 11:15]

*(alespoň v duchu) sociální role jiného člověka, pohled na lidi, problémy, události z jiné perspektivy; snaha vidět svět jinýma očima.*⁶² Použijeme techniky aktivního naslouchání. Techniky aktivního naslouchání uijme tehdy, když budeme s klientem chtít navázat rovnocenný vztah, kde se nesnažme působit dominantně, ale dávejme značný prostor druhé straně. Vhodně klienta povzbuzujeme, zrcadleme jeho pocity, parafrázujeme, oceňme jeho snahu, použijme sumarizaci k ověření si porozumění.

4.2 Příprava modulu skupinových aktivit

Dle zadávací dokumentace je max. denní délka výuky 6 vyučovacích hodin.⁶³ Ukažme si modul 8 dní po 5 vyuč. hodinách (40 hod. celkem).

Skupinová práce obecně je velice významná. *„Sdílení skupinové zkušenosti s dalšími lidmi, kteří mají podobné zájmy nebo cíle, se ukázalo jako velmi užitečné. Pro člověka, který si připadal se svým problémem osamoceny nebo přímo vyčleněny ze společnosti „normálních“ lidí, přináší úlevu a posiluje zjištění, že není ve své situaci sám, že také někdo jiný se potýká se stejným trápením. Otevírá se možnost mluvit o starostech dosud nesdílených a jakoby nesdělitelných s někým, kdo má podobné těžkosti. Každý sebemenší úspěch v řešení problému jednoho člena skupiny je pro všechny ostatní zdrojem naděje a povzbuzení“*⁶⁴

4.2.1 1. den 8.00 – 12. 00 hod. Téma: 5 hod. orientace na trhu práce

Tento den je jeden z nejdůležitějších. Roli zde hraje první dojem. Jak na klienty zapůsobíme, tak naladění další dny přijdou a budou či nebudou spolupracovat. Přivítáme postupně příchozí podáním ruky, představením se. Přivítáme se skupinově. Účastníci si napíší jmenovky a představí se. Každý o sobě řekne to, co uzná za vhodné. Můžeme použít variantu, že si spolusedící navzájem popovídají a pak představí jeden druhého. Představíme sami sebe jako

⁶² PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník* s. 58

⁶³ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoci uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. s. 11

⁶⁴ HAVRÁNKOVÁ, O. Skupinová práce In. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 155

zástupce dodavatele projektu a stručně zopakujeme cíle a náplň projektu (toto už budou vědět z výběrů a prezentace na ÚP). Vyřídíme dokumentaci – podpisy do prezenčních listin, potvrzení převzetí propagačních materiálů a občerstvení. Proškolíme účastníky v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Toto je dobré opravdu udělat až po vzájemném představení a „neubít“ klienty administrativou hned v počátku. Můžeme pokračovat povídáním si o tom, s jakými pocity kdo přichází. Jejich očekávání – je dobré si psát na flip, nechat po celou dobu poradenství na očích a postupně odškrtnout splněná očekávání. Dále můžeme pokračovat diskusí na témata: co je do evidence ÚP přivedlo, jaká to má negativa a pozitiva, zda se již někde o zaměstnání ucházeli, jak pořídili, v čem viděli neúspěch, co je zaskočilo, zda cítili diskriminaci a v čem (prostudujme si také zákon č. 198/2009 Sb. - Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů - antidiskriminační zákon⁶⁵), zda se účastnili výběrového řízení a jaký měli pocit, zda mají vypracovaný životopis (dále jen CV), co dělají ve volném čase (zájmy, záliby, koníčky), jak relaxují. Jak jejich situaci vnímá rodina, okolí, přátelé. Zda a kde si zaměstnání vyhledávají. Co jim leží na srdci, co v žaludku, co na jazyku, na co slyší, co jim podlamuje kolena, na čem si pevně stojí. Jak vidí sami sebe. Mají-li pozitivní vlastnosti, jaké. V čem vidí své nedostatky a zda proto mohou něco udělat. Jak uvažují o budoucnosti. Jakou práci by rádi vykonávali. Zda přemýšleli o rekvalifikaci a mají již představu, zda by si troufli podnikat a případně v jaké oblasti. Pokud klient uvede nějaký příklad, můžeme se obrátit na ostatní, zda se s tím také setkali apod.

Obecně je dobré tento den strávil touto „odlehčenou“ konverzací, která ale už představuje úžasnou poradenskou práci a psychoterapii (rovněž i reflexi – klienti uslyší názory ostatních a uvidí, že v této situaci nejsou sami) a pro nás obrovské soustředění, postřeh a vytrvalost v „moderování“. Je nutné, aby klient získal důvěru a otevřel se k další spolupráci. Pokud se nám zdá téma „ožehavé“, taktně rozhovor převedeme na jiné téma. Ke konci shrneme, že trh práce je jiný než dříve, je potřeba se jeho požadavkům přizpůsobit, být připraven, umět

⁶⁵ Zákon č. 198/2009 Sb. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů - antidiskriminační zákon*, v platném znění. [online] [cit. 2010-02-28; 09:15]

nabídnout své dovednosti a zkušenosti. Zaměstnavatel má možnost a právo výběru (my si také přece vybíráme v obchodě zboží podle našich požadavků). Měli bychom být připraveni. Mít aktuální CV, umět jednat, vědět čeho se vyvarovat, jak se připravit, čím se nenechat zaskočit apod. Můžeme slíbit, že se těmito záležitostmi budeme další dny zabývat. Nenechme se zaskočit názory, že mají pouze základní vzdělání a že nepotřebují mít napsané CV apod. Opak je pravdou. Dnes se realizují výběrová řízení i na uklízečky, prodavačky, pokojské, kovoobráběče apod. Na konci dne se zeptáme na pocity. Rozloučíme se.

4.2.2 2. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 1 hod. orientace na trhu práce, 4 hod. sebehodnocení, analýza profesní a osobní kariéry

Započneme přivítáním skupiny neřízeným rozhovorem. Např. jaké měli včera z našeho prvního setkání pocity, co se jim honilo hlavou odpoledne, co dělali, zda se jich dotazovala rodina, jakou měli cestu apod.

Zde by bylo vhodné, aby si v klidu vyplnili formulář „Můj přehled“. První setkání je naladilo přemýšlet o sobě. Budou to mít „na papíře“. Pro nás to bude první podklad na individuální konzultaci (pak si nemusí všechno vybavit) a pro ně neformální souhrn informací k vyhotovení si CV. Budeme tedy dále pracovat s jejich tzv. SWOT analýzou (silné, slabé stránky, příležitosti a hrozby v jejich okolí) a GROW analýzou (cíle, realita, možnosti, co, kdy, kdo udělá = volby). Mohli bychom už v této fázi klienty směřovat k představě o konkrétní rekvalifikaci (nabídky v rámci projektu na 20. str. zadávací dokumentace⁶⁶). Klientům nerozhodným můžeme nabídnout bilanční diagnostiku.

Další čas bychom mohli využít v učebně PC (nutno zajistit volnost učebny dopředu) k orientaci na trhu práce. Každý by si našel Portál MPSV (můžeme na dataprojektoru ukazovat kroky). U některých to může být první setkání s PC. Tímto si to „osahají“ a nebudou mít takové obavy při tvorbě životopisu na PC. Nechme čas na práci s myší. Naučme je, jak se na Portál dostanou, jak si zadají profesi, místo apod. a nechme je projet celou nabídku volných míst. Můžeme

⁶⁶ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoci uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. s. 20

totéž udělat i s agenturami práce. Zájemcům můžeme pomoci založit e-mailovou adresu (využijí na rozesílání CV). Za odměnu je nechme projet si aktuality, stránky firem a to, co je bude zajímat v souvislosti s trhem práce. Na konci je nezbytné hodnocení dnešního dne. Klienty poprosíme, aby si donesli na další den podklady k tvorbě CV (hlavně odpracované roky, od kdy, do kdy a kde) a rozloučíme se.

4.2.3 3. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 2 hod. sebehodnocení, analýza profesní a osobní kariéry, 3 hod. osobní dokumentace, CV, motivační dopis

Začneme přivítáním a neřízeným rozhovorem (už víme, jak na to). Podníme debatu na téma CV. Vysvětlíme proč strukturovaný (a ne slohové cvičení), vysvětlíme zkratku CV, poptáme se, co by uvedli do CV. Píšeme na tabuli vše, co říkají, postupně budeme vyškrtávat, co není nutné a neuvádí se. Ptáme se, jak by ho napsali. Zda rukou (zde vysvětlíme, že v tomto případě pouze pokud je to uvedeno). Zde využijeme již to, že jsme hovořili o jejich pozitivních, dovednostech apod. Poté shrňme: povinné údaje (jméno, příjmení, bydliště, kontakt tel., e-mail, vzdělání – základní píšeme pouze, je-li naše nejvyšší, což v jejich případě bude, praxe, kurzy, dovednosti – ŘP, svářečské průkazy, průkazy na vysokozdvizné vozíky apod., znalosti PC, jazyků apod., případně vlastnosti) a nepovinné údaje (zdravotní stav, rodinný stav, datum a místo narození, evidence na ÚP, mateřská dovolená, vojenská služba, vyznání, sexuální orientace apod.) Kladme důraz na úpravu, je to jejich vizitka.

Dále vysvětlíme účel motivačního dopisu. Může být psán již konkrétně na poptávanou profesi např. ze včerejší nabídky Portálu ÚP. Případně můžeme na tento den zakoupit Annonci – inz. noviny s nabídkou zaměstnání. Ke konci by bylo vhodné dnešní den něčím odlehčit. Psaní a přemýšlení budou mít plnou hlavu. Už se znají 3. den. Mohli bychom nabídnout vhodně zvolenou sociometrickou týmovou hru, která pro nás bude zajímavou reflexí. *„Skupinová dynamika je souhrnem norem a interakcí, zahrnuje to, co probíhá uvnitř skupiny i co přichází zvenčí. Do skupinové dynamiky jsou zahrnovány cíle a normy skupiny, koheze a tenze, vůdcovství, projekce minulých zkušeností a vztahů do*

*aktuálních interakcí, tvorba podskupin, vztahy jedinců a skupiny a vývoj skupiny v čase.*⁶⁷ „Skupina vystupuje jako jakési sociální zrcadlo pro sebepojetí a sebehodnocení jedince.“⁶⁸ K závěru opět hodnotíme dnešní den. Rozloučíme se.

4.2.4 4. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 5 hod. osobní dokumentace, CV, motivační dopis

Začneme opět přivítáním a příjemným rozhovorem. Nabízí se témata např.: co dělali o víkendu, zda se chystají na Velikonoce, jaké mají zvyky v rodině, jakou knihu nyní čtou apod.

Přejdeme do učebny PC, kde budou klienti přepisovat na PC předešlý den připravenou dokumentaci. Pokud nemají zkušenosti s prací a psaním na PC, bude to několikahodinová záležitost. Můžeme opět pracovat s nimi a na dataprojektoru předepisovat. Poté můžeme najet na internet a ukázat jim, že se dá najít i zde předloha. Pokud budou chtít, můžou si zadat CV na Portál ÚP. Pokud budou mít založenu e-mailovou adresu, mohou poslat CV na Váš pracovní e-mail. V každém případě je CV a motivační dopis výstupem poradenské aktivity, budeme muset zajistit jeho vytištění a založení do Osobní složky.

Ukončíme tyto činnosti zase nějak odlehčeně. Nechme je surfovat po internetu, projet si Portál MPSV a nabídky agentur. Zhodnotíme dnešní den a rozlučíme se.

4.2.5 5. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 5 hod. příprava na přijímací pohovor, sebe prezentace, komunikace se zaměstnavatelem

Začneme opět jako předešlý den. Navoďme debatu na téma sebe prezentace při výběrovém řízení. Diskutujme o tom, zda je nutné se připravit, co si připravit, jak se chovat, co říkat, jak se obléci, čím se nenechat zaskočit, na co si dát pozor apod. Můžeme se dotázat, zda má někdo z nich zkušenosti? Jaké? Mluvme o důležitosti verbálního a neverbálního projevu, o asertivitě. Vyzvěme ostatní

⁶⁷ HAVRÁNKOVÁ, O. Skupinová práce. In. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 159

⁶⁸ BĀRTLOVĀ, E. *Výcvik sociálních dovedností*. s. 13

k debatě na téma zvládnutí stresu. Doporučme dechová cvičení, myšlení na pozitivní skutečnosti apod. Nechme vyzkoušet. Zmiňme také kulturu telefonického rozhovoru. K tomuto tématu se nabízí rovněž pravidla společenského chování ve společnosti a na pracovišti.

Nakonec můžeme použít relaxační techniku např. poslech hudby a vybídnout k diskusi o pocitech relaxace. Případně (dle struktury skupiny) použít kresbu k vyjádření pocitů apod. Na závěr opět hodnotíme den a rozloučíme se.

4.2.6 6. den 8.00 – 12.00 hod. Téma: 3 hod. příprava na přijímací pohovor, sebeprezentace, komunikace se zaměstnavatelem, 2 hod. nácvik pohovoru, zvládnání stresu

Začneme opět jako předešlý den. Dnešní den věnujme praktickému nácviku. Každý by si měl vyzkoušet výběrové řízení. Ostatní sledují a hodnotí. Snažíme se každého pochválit a pouze doporučit případné změny. Výborné je, se svolením účastníků, využít kameru a posléze všechny „pohovory“ přehrát a provést analýzu.

Případný další čas bychom mohli využít k rozhovorům o dalších krocích (tedy, zda si již vybrali rekvalifikaci), případně zodpovědět jejich dotazy a rozptýlit jejich obavy. Na konci opět hodnotíme dnešní den. Rozloučíme se.

4.2.7 7. den 8.00 – 12.00 hod. Téma: 4 hod. nácvik pohovoru, zvládnání stresu, 1 hod. aktivizace a motivace k nalezení práce

Začneme opět jako předešlý den. Zeptejme se, jak se cítili při nácviku pohovoru se zaměstnavatelem. Měli trénu? Co jim pomohlo? Dalo jim to něco pozitivního? Vraťme se ještě k diskusi o stresu. Můžeme použít testy, které nabízí dostupná literatura. Zde každý poradce jistě uplatní své znalosti a zkušenosti. Nabízí se prostor opět pro relaxační techniky.

Zbývající čas můžeme využít k vyhledávání aktuálních volných míst na Portálu ÚP. Rozdáme vytištěné životopisy a motivační dopisy. V rámci aktivit se pokusme telefonicky oslovit zaměstnavatele. Můžeme klientům pustit i vhodný

dokument, pozvat zaměstnavatele na besedu či navštívit pracoviště formou exkurze.

4.2.8 8. den 8.00 – 12.00 hod., Téma: 5 hod. aktivizace a motivace k nalezení práce

Začněme opět jako předešlý den. Navoďme problematiku pracovně-právní. Jaké má kdo vědomosti? Jaké náležitosti má pracovní smlouva? Jaká má práva a povinnosti zaměstnanec? Jaká je minimální mzda, délka dovolené, odměna za práce přesčas, o víkendech apod. Závěr nechme na zhodnocení celého průběhu poradenství.

Můžeme pracovat se škálou. Zjistíme, kde se pohybovali na ose od 0 do 10 (kde 0 je naprosté negativum a 10 naprosté pozitivum) první den a kde jsou na téže ose dnes? Pokud účastníci uvedou posun, ptejme se, co to způsobilo. V případě času a volna v učebně PC můžeme opět navštívit Portál ÚP. Případně se soustředíme na problematiku OSVČ. Dle zadávací dokumentace: *„Účastníci projektu, kteří budou mít schopnosti a ambice řešit svou situaci zahájením samostatné výdělečné činnosti, budou mít možnost konzultovat s poradcem otázky přímo související se zahájením podnikání a dostanou v rámci projektu možnost absolvovat RK pro začínající podnikatele.“*⁶⁹ Zorientujme se v oblasti podnikání, ať nás klienti nezaskočí.

Připravme klienty na další individuální konzultace. Ujasněme si další kroky, naplánujme si termíny setkání. V tuto chvíli by měli mít představu o budoucnosti, volbě RK, případně podnikání či pomoci profesní bilanční diagnostiky. Upozorníme na možnosti asistenční a mediační služby – doprovodů k zaměstnavatelům. Rozlučme se.⁷⁰

V závěru této části bychom měli mít představu o přípravě, průběhu a náplni skupinových poradenských aktivit.

⁶⁹ ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“, s. 12

⁷⁰ BĚLOHLÁVKOVÁ, R. *Manuál poradenských činností*. s. 1-10

5 Kvalitativní výzkum zaměřený na pocity účastníků po ukončeném skupinovém poradenském programu

Ve výzkumné části bude stanoven výzkumný problém zaměřující se na pocity účastníků výzkumu. Uvedeme si přípravu výzkumu. Popíšeme si výzkumný vzorek, výzkumné metody a techniky, způsob shromažďování dat, kódování a zpracování výsledků. Výzkumná část bude doplněna kazuistikou.

K výzkumu bylo použito aktuálních dat z právě končícího skupinového poradenského programu první fáze výše zmíněného projektu v regionu orlickoústecka. Skupinové programy byly rozvrženy do období od 3. 2. 2010 do 17. 3. 2010. Do programu nastoupilo 50 účastníků a všech 50 účastníků tuto aktivitu úspěšně ukončilo. Zaměříme se tedy v kvalitativním výzkumu na právě aktuální pocity všech zúčastněných. Věřme, že tento způsob, na rozdíl od kvantitativního výzkumu, kde nemusí dojít k osobnímu kontaktu, je nejideálnější možností, jak získat údaje. *„Výzkumník v kvalitativním výzkumu se snaží o sblížení se zkoumanými osobami, o proniknutí do situace, ve kterých vystupují, protože jen tak jim může porozumět a může je popsat.“*⁷¹ Mohu sledovat i neverbální komunikaci, případně se ujistit o správném pochopení otázek a parafrázováním se utvrdit, že jsem dobře pochopila odpověď účastníka. *„Termínem kvalitativní výzkum rozumíme jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace. Může to být výzkum týkající se života lidí, příběhů, chování, ale také chodu organizací, společenských hnutí nebo vzájemných vztahů.“*⁷²

5.1 Stanovení výzkumného problému

Výzkumný problém, patřící mezi tzv. deskriptivní výzkumné problémy (*„Deskriptivní (popisné) výzkumné problémy obvykle hledají odpověď na otázku, jaké to je? Deskriptivní výzkumný problém zajišťuje a popisuje situaci, stav nebo výskyt určitého jevu. Při takovém výzkumu se obvykle používá jako výzkumná*

⁷¹ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. s. 31

⁷² STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J., *Základy kvalitativního výzkumu*. s. 10

*metoda pozorování, škálování, dotazník nebo interview.*⁷³), který jsem si stanovila, zní: Jaké jsou pocity účastníků z absolvování skupinového poradenského programu.

5.2 Příprava na výzkum

Vzhledem k tomu, že jsem s účastníky programu byla několik týdnů v téměř každodenním kontaktu, kde došlo ke sblížení a navození vzájemné spolupráce, měla jsem výzkum velice usnadněn. Setkala jsem se s ochotou a vstřícností. Rozhovory jsem uskutečnila v den ukončení poradenského programu. Stanovila jsem si čtyři výzkumné otázky.

1. S jakými pocity jste přišel/a na první den poradenství?
2. Jaký máte pocit poslední den poradenství?
3. V čem Vám byl skupinový poradenský program přínosný?
4. Co Vás nejvíce motivovalo během poradenského programu?

Zvolila jsem si postup konstatní komparace. *„Při ní výzkumník nestanovuje hypotézu hned na začátku výzkumu. Sbírá údaje, třídí je, hledá společné a rozdílné prvky mezi nimi. Třídy jeví se společnými prvky se nazývají kategorie. Pomocí nich buduje svoji hypotézu a teorii postavenou na jejím základě. Hypotéza tedy neusměrňuje výzkumníka od začátku. Vzniká později z údajů, které výzkumník získal.*⁷⁴

5.3 Výzkumný vzorek

Mým výzkumným vzorkem bylo všech 50 účastníků poradenského programu, který se realizoval v první fázi projektu a to v období od 3. 2. do 17. 3. 2010 v regionu Ústí nad Orlicí. Z toho bylo 24 mužů a 26 žen. 27 účastníků uvedlo ještě před zahájením výzkumu do Osobních karet, že se na jejich nezaměstnanosti podílela krize. Jednalo se o propuštění z nadbytečnosti nebo

⁷³ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. s. 38

⁷⁴ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. s. 143

o propuštění z důvodu likvidace závodu. 9 účastníků uvedlo, že bylo propuštěno z nadbytečnosti opakovaně.

5.4 Výzkumné metody a techniky

„Protože v kvalitativním výzkumu jde především o odhalení subjektivních významů výpovědí subjektů, tvoří dotazovací metody hlavní zdroj získávání dat.“⁷⁵ Ke svému výzkumu jsem proto zvolila rozhovor jako techniku sběru dat, který patří do tzv. exploračních metod. Rozhovory probíhaly v konzultační místnosti, jejíž interiér působí příjemně a zajišťuje dostatek soukromí.

5.5 Shromáždění dat

Účastníci byli informováni o tom, že rozhovor proběhne za účelem výzkumu a že z výzkumu nevyplyne, co kdo řekl. Byla tedy zachována jejich anonymita. Rovněž jsem je požádala o svolení, zda si mohu náš rozhovor písemně zaznamenávat. Po ukončení rozhovoru jsem své poznámky nahlas přečetla, aby došlo v případě mého nesprávného pochopení k ujasnění. Jeden rozhovor trval cca 20 minut.

5.6 Kódování a zpracování výsledků

Ke svému zpracování zaznamenaných rozhovorů jsem použila otevřené kódování, tzn., že jsem si kategorizovala odpovědi kódovacími prvky, kterými se staly pojmy. *„Otevřené kódování je část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí pečlivého studia údajů.“⁷⁶*

Na otázku č. 1: S jakými pocity jste přišel/a na první den poradenství?

30 účastníků z 50 uvedlo, že přišlo s nejistotou, co se bude dít a jak to ovlivní jejich budoucnost.

10 účastníků z 50 uvedlo, že přišlo s nadějí k vyššímu uplatnění na trhu práce.

5 účastníků z 50 uvedlo, že přišlo s pocitem strachu.

⁷⁵ MAŇÁK, J., ŠVEC, V. *Cesty pedagogického výzkumu*. s. 25

⁷⁶ STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. s. 43

3 účastníci z 50 uvedli, že přišli s negativními pocity, protože neměli tušení, co je bude čekat.

2 účastníci z 50 uvedli, že se obávali výčitek, že si nejsou schopni najít práci.

Na otázku č. 2: Jaký máte pocit poslední den poradenství?

18 účastníků z 50 uvedlo, že program předčil jejich očekávání.

12 účastníků z 50 uvedlo, že jim je líto, že program končí.

11 účastníků z 50 uvedlo, že se cítí chytřejší.

7 účastníků z 50 uvedlo, že mají nyní větší pocit jistoty a sebevědomí.

2 účastníci z 50 uvedli, že jim je daleko lépe než na začátku programu.

1 účastník z 50 uvedl, že má rozporuplný pocit. Tedy, že něco dobrého končí a neví, jak se jeho život bude zase vyvíjet dál.

Na otázku č 3: V čem Vám byl skupinový poradenský program přínosný?

19 účastníků z 50 uvedlo, že celkově ve všem.

15 účastníků z 50 uvedlo, že ve vytvoření si životopisu a motivačního dopisu.

5 účastníků z 50 uvedlo, že v informacích o pracovně-právní problematice.

5 účastníků z 50 uvedlo, že v orientaci na portálu MPSV a vyhledávání si volných pracovních míst.

2 účastníci z 50 uvedli, že ve zlepšení komunikace.

2 účastníci z 50 uvedli, že v seznámení se s počítačem.

1 účastník z 50 uvedl, že v informaci o společenském chování v pracovním prostředí.

Na otázku č 4: Co Vás nejvíce motivovalo během poradenského programu?

29 účastníků z 50 uvedlo, že možnost další rekvalifikace a dotovaného místa.

8 účastníků z 50 uvedlo, že mají v ruce životopis.

4 účastníci z 50 uvedli, že všechno.

4 účastníci z 50 uvedli, že práce v kolektivu.

3 účastníci z 50 uvedli, že přátelský přístup lektorky.

1 účastník z 50 uvedl, že lidi kolem něho.

1 účastník z 50 uvedl, že si budu vědět na výběrovém řízení rady.

Dále bych ráda uvedla doslovné citace, které mě zaujaly nejvíce a to u celkem 10 účastníků.

Na otázku č. 1: S jakými pocity jste přišel/a na první den poradenství?

- Nejdřív jsem nevěděla, do čeho jdu. Pak jsme si povídali. Bylo to příjemné.
- Měl jsem obavy, co se bude dít. Nenapadlo mě, že to bude celkově tak zajímavé.
- Měl jsem obavy, jaký tu bude pracovník. Aby nebyl namyšlený, arogantní a nedával nám najevo, jak jsme neschopní.
- Celou noc jsem nespala. Takový strach jsem měla z nejistoty, zda si nebudu vyčítat to, že jsem účast podepsala.
- Viděla jsem v tom příležitost zlepšit si situaci. Udělám vše proto, abych byla zařazena do rekvalifikace.
- Je to pro mě naděje. Světlo ve tmě. Už mě nebavilo žít. Jsme bez peněz. Doma jsme se jenom hádali. Mám postiženého syna. Manžel se od nás před pár dny odstěhoval.
- Cítím se, že jsem selhal jako živitel. Potřebuju nutně práci. Byl jsem 4x opakovaně propuštěn z nadbytečnosti.

- Je to pro mě naděje. Pracoval jsem 39 let na jednom místě až do zániku firmy. Cítím se ztracený v dnešní době. Nečekal jsem to. Neumím to přijmout. Nevím si s tím rady.
- Mám dva roky do důchodu, jsem vdova. Děti žijí daleko. Cítím se sama. Je to pro mě naděje a kontakt s lidmi.
- Bojím se, co mě čeká. Budu na to stačit? Nebude se mi nikdo smát? Pomůže mi někdo najít práci?

Na otázku č. 2: Jaký máte pocit poslední den poradenství?

- Pocit spokojenosti. Škoda, že je už konec.
- Úžasný, jsem ráda, že jsem ho absolvovala. Cítila jsem se dobře v naší skupině. Lepší kolektiv jsem ještě nezažila. Na dnešek jsem se těšila. Bude se mi stýskat po skupince i paní lektorce.
- Smutný, že to končí a už se nebudeme scházet. Mám pocit nejistoty, co bude dál.
- Super. Jsem o něco chytřejší.
- Teď už mám pocit jistoty a větší sebevědomí.
- Hodně mi to dalo. Hlavně, že vím, že v tom nejsem sám. Že byla možnost se podělit o pocity a že to s námi lektorka vydržela a chápala nás.
- Zvedlo mi to úžasně sebevědomí. Myslela jsem si, že mám pár roků do důchodu a že jsem k ničemu. Teď už vím, že mi dopadne i dotované místo. Život má najednou jinou chuť.
- Posílilo mě to v komunikaci. Už se nebojím.
- Jsem jako vyměněný. Už jsem neměl do ničeho chuť. Ani hledat práci. Tohle mě tak vyburcovalo, že jsem za týden obešel 14 zaměstnavatelů.
- Už se nestydím. Ani jsem nechtěla nikomu říct, že jsem přišla o místo. Každý, kdo to nezažil mi říkal, že není možný, že neseženu práci. Příbuzní se na mě koukali skrz prsty, jako kdyby se mi nechtělo dělat. Teď vím, že

to bude období, na které si jenom jednou vzpomenu. Vážím si zase sama sebe.

Na otázku č 3: V čem Vám byl skupinový poradenský program přínosný?

- Víím, jak psát životopis a další užitečné rady ohledně pracovních příležitostí.
- V psaní životopisu a motivačního dopisu. Také informace ze Zákoníku práce byly užitečné. Pomohlo mi, jak žádat o místo, jak se chovat apod. Také je přínosná možnost rekvalifikace, kterou mám již vybranou. Úplně super je podpora zaměstnavatele dotovaným místem.
- V tom, že mně přinesl to, co jsem chtěla. Dopadlo mi dotované místo do domova k handicapovaným lidem. Protože jsem u vás už absolvovala rekvalifikaci pracovnice v sociálních službách, mám nyní vyšší uplatnitelnost. A to se hned ověřilo při nabízení dotovaných míst. Byla jsem první ze všech, komu se to podařilo. Mám velkou radost.
- Pomohlo mi, že jsem si zkusil práci na PC. Báal jsem se toho a teď si klidně sednu k internetu a na Portále ÚP si zjistím aktuální nabídky práce. Taky to samozřejmě využiju i k vyhledávání jiných informací. Už se mi vnoučata nebudou smát.
- Myslím si, že už zvládnou lépe komunikaci se zaměstnavatelem. Někde jsem dělal chyby.
- Mohla jsem si poupravit životopis. Už víím, že jsou údaje, které se nemusí uvádět a zrovna ty mně asi uškodily. Proč bych někoho upozorňovala, že mám tři děti?
- Víím, jak se mám chovat při hledání práce. Taky co si dopředu zjistit, abych byla připravená. Důležité pro mě bylo i to, že jsem se naučila „prodat“ své dovednosti. Styděla jsem se přiznat, že něco umím. Naši generaci nikdo moc nechválil.

- Celkově jsem se lépe zorientovala v dnešní době. A to i díky názorům ostatních. Bylo dobré, že jsme se sešli jako promíchaná skupina.
- Vrátila se mi chuť do života.
- Každé setkání pro mě bylo zajímavé. Nejvíce si ale cením dobrého kolektivu a pochopení. Ulevilo se mi na duši.

Na otázku č 4: Co Vás nejvíce motivovalo během poradenského programu?

- Touha, že mi to všechno pomůže při hledání práce.
- Že se naučím nové věci, které se mi budou hodit.
- Nejvíce asi to, že si zvýším kvalifikaci a budu mít první doklad o tom, že jsem něco dokázala.
- Šance, že mi pomůže někdo hledat práci a doprovodí mě na pohovor. Bude to pro mě psychická podpora.
- Největší motivací byla pro mě naše lektorka paní Bělohlávková.
- Práce ve skupině. Týmové hry. Nikdy by mě nenapadlo, že to může být tak zajímavé.
- Největší motivací bylo vytvoření si životopisu.
- Motivovalo mě do dalších dní všechno, co se týkalo informací o formalitách při výběrovém řízení.
- Žene mě dál pocit, že je možnost dotovaných míst. To vidím jako reálnou šanci na změnu k lepšímu.
- Možnost rekvalifikace. Pokud to zvládnu, mám místo přislíbené.

5.7 Kazuistika

Pan M. B. žije s manželkou a dvěma dětmi v rodinném domě v bývalém okresním městě.

V roce 1991 začal studovat strojírenské učiliště, které ukončil předčasně po druhém ročníku. Tehdejší „mladická nerozvážnost“ se mu nyní jeví jako jedna z největších chyb v životě.

Přesto se mu záhy daří najít uplatnění ve strojírenství. Pracuje jako strojní zámečnický, později jako plastikář ve výrobě dílů autobusů a výrobce ultralehkých letounů. Jeho zaměstnání je náročné na přesnost a kvalitu odvedené práce, kde by pochybení znamenalo ohrožení života jiných. Zaměstnavatel si cení jeho výkonů. Bohužel i přes prosperitu závodů před krizí se situace změnila i v této oblasti a pan M. byl z posledních dvou zaměstnání propuštěn z důvodu nadbytečnosti a likvidace firmy.

V evidenci úřadu práce je od roku 2009. Zaměstnání vyhledává přes známé, na Portále ÚP, kontaktuje agentury a navštěvuje zaměstnavatele. Za dobu poradenství navštívil, jak uvádí, sedm zaměstnavatelů, kterým může nabídnout řidičský průkaz sk. B, uživatelskou znalost PC, časovou flexibilitu a adaptabilitu. Rovněž může zaměstnavatel ocenit dovednost práce pod stresem a schopnost pracovat v týmu.

Do poradenského programu se aktivně zapojil. Je zřejmé, že má jasnou představu o svých schopnostech a dovednostech. V sociometrických aktivitách působil jako týmový hráč tzn., že byl společenský, ve skupině oblíbený, tolerantní, zdrojem podpory pro ostatní, s empatií a sociálním cítěním. Jevil se jako pozorný posluchač, introvertní, kterého nerozhodily ani rušivé elementy okolí.

V průběhu poradenství se nám podařilo nabídnout pracovní zkušenosti pana M. neziskové organizaci působící v místě. Protože si pan M. přál využít asistenční služby, doprovodila jsem ho na pohovor se zaměstnavatelem. Již v průběhu pohovoru bylo patrné, že nezisková organizace jeví o pana M. velký

zájem. Jednáme o možnosti dotovaného místa. Pan M. bude v dohledné době zaměstnán.

5.8 Výzkumná zpráva

Po analýze týkající se pocitů prvního a posledního dne poradenského programu je patrné, že nezaměstnanost hlavně vyvolává pocit životní nejistoty a obav z budoucnosti. Je proto pochopitelné, že účastníci nejčastěji uváděli první den právě pocity nejistoty, strachu a obav z toho, co je očekává. O to zajímavější je zjištění, že pouze 40 hodin skupinového poradenského programu dokázalo pozitivně ovlivnit pocity účastníků a motivovat je k dalšímu aktivnímu žití a vyhledávání zaměstnání. Tuto teorii právě dokazují změny pocitů účastníků a to během relativně krátké doby.

Za zmínku zajisté stojí i fakt, jak důležitá je vhodně zvolená celková náplň programu a hlavně osobnost lektora – poradce. To se odráží i v odpovědích na otázky č. 3 a 4. Nejvíce účastníků uvedlo, že nejpřínosnější se jim jeví celkově celý poradenský program. Jako nejvíce motivující pak možnost zvýšení si kvalifikace a využití dotovaných míst.

Závěrem můžeme tedy říci, že poradenský program se jeví jako velice potřebný při práci s nezaměstnanými. Měl by být první záchytnou sítí, která nepustí člověka ocitajícího se v evidenci úřadu práce upadnout do beznaděje. Pokud je poradenský program navíc ještě doplněn o další možnosti jako u výše popsaného projektu, stává se velice zajímavou aktivitou nejenom pro jeho účastníky, ale i pro zaměstnavatele v regionu.

Závěr

Tématem mé bakalářské práce bylo zaměření se na skupinový poradenský program, ověření si jeho potřebnosti a zvýšení uplatnitelnosti účastníků na trhu práce. Cílem bylo popsání projektu vycházejícího z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost z Prioritní osy 2 Aktivní politika trhu práce z Oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti, jehož významnou součástí právě poradenský program je.

Z výzkumné části je patrné, že účastníci nejčastěji přicházeli do skupinového poradenského programu s nejistotou a obavami. Potěšující je zjištění, že po osmi dnech společného setkávání uvádí nejvíce účastníků to, že program předčil jejich očekávání. Nejvíce účastníci ocenili celkově celou náplň programu. Dále to, že se naučili napsat životopis a motivační dopis. Největší motivací pro ně byla možnost rekvalifikace a využití dotovaného pracovního místa. Je tedy patrné, že došlo v průběhu poradenského programu k aktivizaci a motivaci účastníků. To potvrzuje i zajímavé zjištění, že v průběhu poradenského programu uskutečnili dohromady 527 kontaktů se zaměstnavateli. Což je v průměru 10,54 kontaktu na jednoho.

Neméně zajímavý je i fakt, že v období poradenského programu bylo osloveno 20 zaměstnavatelů s nabídkou dotovaných pracovních míst, z nichž u poloviny již jednáme o dotacích na konkrétního účastníka projektu. Dva účastníci mají k 1. 4. 2010 příslib zaměstnání na hlavní pracovní poměr bez dotace.

Dá se říci, že projekt má významně nakročeno k podpoře uplatnitelnosti účastníků na trhu práce. Přesto stanovovat v jeho počátcích konkrétní závěry by bylo předčasné. Až ukončení projektu v roce 2012 nám ukáže, jaký celkový vliv měl na další uplatnitelnost všech účastníků.

Seznam literatury a pramenů

AKRMAN, L. *Světovou ekonomiku letos čeká nejhorší krize od války*. [online] [cit. 2010-02-17; 20:00] Dostupné na Word Wide Web: <http://ekonomika.ihned.cz/c3-33537580-001000_d-svetovou-ekonomiku-letos-ceka-nejhors-i-krize-od-valky>

BÄRTLOVÁ, E. *Výcvik sociálních dovedností*. Ústí nad Labem: UJEP – FSE, 2006. 106 s. ISBN 80-7044-749-4.

BĚLOHLÁVKOVÁ, R. *Manuál poradenských činností*. Ústí nad Orlicí: MARLIN, s.r.o., 2010. 10 s. bez ISBN.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

ČTK. *Dopady celosvětové ekonomické krize na hospodářství ČR.* [online] [cit. 2010-02-28; 09:00] Dostupné na Word Wide Web: <http://www.komora.cz/hk-cr/aktuality/art_29043/dopady-celosvetove-ekonomicke-krize-na-hospodarstvi-cr.aspx>

ČTK. *Dopady celosvětové ekonomické krize na hospodářství ČR.* [online] [cit. 2010-02-28; 09:10] Dostupné na Word Wide Web: <http://www.komora.cz/hk-cr/aktuality/art_29043/dopady-celosvetove-ekonomicke-krize-na-hospodarstvi-cr.aspx>

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS (čtvrtletní)*. [online] [cit. 2010-02-28; 15:30] Dostupné na Word Wide Web: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>>

FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2008. 336 s. ISBN 978-80-86723-64-8.

FRYDECKÁ, L. *Ztratili práci. Jak jim pomoci*. [online] [cit. 2010-03-01; 21:00] Dostupné na Word Wide Web: <http://zdravi.idnes.cz/ztratili-praci-jak-jim-pomoci-djx-/psychologie.asp?c=A090220_102126_psychologie_bad>

GABURA, J., PRUŽIŇSKÁ, J. *Poradenský proces*. 1. vyd. Praha: Slon, 1995. 147 s. ISBN 80-85850-10-9.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.

HARTL, P. Poradenství. In. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. 380 s. ISBN 80-7178-548-2.

HAVRÁNKOVÁ, O. Skupinová práce. In. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. 380 s. ISBN 80-7178-548-2.

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. *Druhotná platební neschopnost dusí firmy a zvyšuje nezaměstnanost*. [online] [cit. 2010-02-28; 10:00] Dostupné na Word Wide Web: <<http://www.penize.cz/59639-druhotna-platebni-neschopnost-dusi-firmy-a-zvysuje-nezamestnanost>>

IHNED.CZ. *Propouštění v roce 2008 bylo nejhorší od roku 1945*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:20] Dostupné na Word Wide Web: <http://ekonomika.ihned.cz/c4-10076500-33469040-001000_d-propousteni-v-roce-2008-bylo-nejhors-i-od-roku-1945>

IHNED.CZ. *Propouštění v roce 2008 bylo nejhorší od roku 1945*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:25] Dostupné na Word Wide Web: <http://ekonomika.ihned.cz/c4-10076500-33469040-001000_d-propousteni-v-roce-2008-bylo-nejhors-i-od-roku-1945>

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003. 279 s. ISBN 80-7178-774-4.

LUŇÁKOVÁ, Z. *Krize snížila mzdu čtvrtině profesí. Nejvíce šéfům bankovních poboček*. [online] [cit. 2010-02-28; 09:30] Dostupné na Word Wide Web: <<http://in.ihned.cz/c1-40445370-krize-snizila-mzdu-ctvrtine-profesi-nejvice-sefum-bankovnich-pobocek>>

MAŇÁK, J., ŠVEC, V. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004. 78 s. ISBN 80-7315-078-6.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, O., *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0.

MPSV. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí*. [online] [cit. 2010-03-10; 11:15] Dostupné na Word Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/>>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online] [cit. 2010-02-28; 18:30] Dostupné na Word Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> >

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti: Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2008*. [online] [cit. 2010-02-28; 16:30] Dostupné na Word Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti: Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2009*. [online] [cit. 2010-02-28; 16:40] Dostupné na Word Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> >

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti za rok 2010: Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 31. 1. 2010*. [online] [cit. 2010-03-12; 20:30] Dostupné na Word Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> >

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti za rok 2010: Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 28. 2. 2010*. [online] [cit. 2010-03-12; 20:40] Dostupné na Word Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> >

NEWTON MEDIA, a.s. Od. mediálních analýz. *Obraz hospodářské krize v České republice*. [online] [cit. 2010-02-28; 10:30] Dostupné na Word Wide Web: <<http://www.mediainfo.cz/temata/1611.html>>

NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*. Praha: Portál, 2000. 159 s. ISBN 80-7178-197-5.

PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8.

RIEGEL, K. a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

RYSKA, P. *EKONOMIE: Greenspanova prosperita, poslední díl*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:30] Dostupné na Word Wide Web: <http://neviditelnypes.lidovky.cz/ekonomie-greenspanova-prosperita-posledni-dil-flh-/p_ekonomika.asp?c=A080930_162408_p_ekonomika_wag>

SCHNEIDEROVÁ, A. *Základy poradenství*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2009. 82 s. ISBN 978-80-7368-523-2.

STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert, 1999. 228 s. ISBN 80-85834-60-X.

ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. Praha: Grada Publishing, 2006. 173 s. ISBN 80-247-1272-5.

TŮMA, A. *Finanční krize nespada z nebes*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:20] Dostupné na Word Wide Web: <<http://libinst.cz/clanky.php?id=835>>

ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Slon, 2007. 128 s. ISBN 978-80-86429-36-6.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. 872 s. ISBN 80-7178-802-3.

WIKIPEDIA. *Ekonomická krize 2008-2009*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:15] Dostupné na Word Wide Web: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Ekonomick%C3%A1_krize_2008-2009>

WIKIPEDIA. *Sociální status*. [online] [cit. 2010-02-28; 08:15] Dostupné na Word Wide Web: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_status>

ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY
„Zvýšená podpora pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“

Zákon č. 198/2009 Sb. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů - antidiskriminační zákon*, v platném znění [online] [cit. 2010-02-28; 09:15] Dostupné na Word Wide Web: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2009&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=10>>

Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů. [online] [cit. 2010-02-17; 20:15] Dostupné na Word Wide Web: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2009&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=10>>

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Renáta Bělohlávková
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.
Rok obhajoby:	2010

Název práce:	Poradenský proces při práci s nezaměstnanými
Název v angličtině:	Mentoring process at work with unemployed
Anotace práce:	<p>Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části jsem se zaměřila na vliv ekonomické krize na zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice. Popsala jsem aktivity projektu č.CZ.1.04/2.1.00/13.00051 „Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji“. Zaměřila jsem se na poradenský proces v aplikaci na skupinový poradenský program uvedeného projektu.</p> <p>V praktické části jsem vyhotovila výzkum, který se zaměřil na pocity účastníků, týkající se absolvovaného skupinového poradenského programu.</p> <p>Výzkum mi přinesl nové poznatky, které jako odborný poradce pracující s nezaměstnanými, uplatním ve své praxi.</p>
Klíčová slova:	Ekonomická krize, zaměstnanost, nezaměstnanost, poradenský proces, skupinový poradenský program.
Anotace v angličtině:	<p>This bachelor thesis consists of two parts – the theoretical and the practical part.</p> <p>In the theoretical part I focused on an influence of economic crisis on employment and unemployment in the Czech Republic. I described activities of Project no. CZ.1.04/2.1.00/13.00051 „Raised support and help to job candidates in Pardubický kraj“. I focused on mentoring process especially on group mentoring programme in this Project.</p> <p>The practical part undertaking the research focuses on absolvents' feelings who took part in the group mentoring work in this Project.</p> <p>The research gave me new knowledge which I can use in my further work in mentoring programmes.</p>
Klíčová slova v angličtině:	Economic crisis, employment, unemployment, mentoring process, group mentoring programme

Přílohy vázané v práci:	Bez příloh
Rozsah práce:	52 stran
Jazyk práce:	Český