

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Bc. Kateřina Sátorová

*Life coaching a jeho uplatňování v praxi při
práci s nezaměstnanými*

Diplomová práce

vedoucí práce: Mgr. Leoš Zatloukal, Ph.D

2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Uherském Hradišti 10.4.2013

.....

Podpis autora práce

Poděkování

Děkuji Mgr. Leoši Zatloukalovi, Ph.D. za jeho čas, rady, připomínky a odborné vedení této diplomové práce. Dále patří také velký dík mé rodině a přátelům, kteří mně při psaní podporovali a zároveň mně byli velkou oporou. Na tomto místě bych také chtěla poděkovat všem respondentům, kteří se ochotni zapojili do výzkumu.

Děkuji.

Obsah

ÚVOD	6
1 KOUČINK	7
1.1 Vývoj koučinku	7
1.2 Definice koučování	9
1.3 Možnosti uplatnění koučinku	10
2 POJEM KOUČ	12
2.1 Vlastnosti kouče	13
3 TECHNIKY KOUČINKU	15
3.1 Naslouchání	15
3.2 Způsob kladení otázek při koučinku	15
3.2.1 Základní typy kladení otázek	16
3.2.1.1 Cirkulární otázky	16
3.2.1.2 Otázky k hypotetickým řešením	16
3.2.1.3 Otázky k žádoucím alternativám	17
4 POSTUP KOUČINKU	18
4.1 model GROW	18
4.2 model ADAPT	19
5 CÍL KOUČINKU	21
6 LIFE COACHING	22
6.1 Životní kouč	23
6.1.1 Způsob práce životního kouče	24
6.2 Očekávání klienta	25
7 NEZAMĚSTNANOST	26
7.1 Smysl práce pro člověka	27
7.2 Důvody nezaměstnanosti	28
7.3 Typy nezaměstnanosti	30
7.3.1 Frikční	30
7.3.2 Strukturální	30
7.3.3 Cyklická	31
7.3.4 Dobrovolná	31

7.3.5	Nedobrovolná	31
7.3.6	Dlouhodobá	32
7.4	Nezaměstnanost ve Zlínském kraji.....	32
8	VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	35
8.1	Cíle výzkumného šetření.....	35
8.2	Metody výzkumu.....	36
8.2.1	kvalitativní výzkum	36
8.2.2	Zakotvená teorie	37
8.2.3	Kódování	37
8.2.3.1	Otevřené kódování	37
8.2.3.2	Axiální kódování.....	38
8.2.3.3	Selektivní kódování.....	38
8.3	Výzkumný vzorek a jeho charakteristika.....	39
8.4	Výzkumné otázky rozhovoru	40
8.5	Nástroje a metody získávání dat.....	41
8.6	Provedení a zpracování získaného rozhovoru.....	42
8.7	Analýza a interpretace rozhovorů.....	42
8.8	Diskuze	53
	ZÁVĚR	57
	SEZNAM LITERATURY A POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	59
	SEZNAM ZKRATEK.....	62
	SEZNAM TABULEK	63

ÚVOD

Tato diplomová práce se zabývá life coachingem a jeho využíváním v praxi při práci s nezaměstnanými. K tomuto tématu mě navedlo hned několik motivů. Prvotním impulsem byl z velké části můj osobní zájem dozvědět se o koučování co nejvíce, a druhotný zájem pramenil z negativních názorů na koučování, s nimiž jsem se během studia setkala. Tyto motivy shledávám za nejpodstatnější a moje práce může čtenáři nabízet ucelenější náhled na koučování se zaměřením na life coaching a jeho využívání v praxi při práci s nezaměstnanými.

V teoretické části diplomové práce si čtenář bude moci ucelit své poznatky o pojmu koučování, kdy se koučování poprvé objevilo ve světě, kdo byl jeho zakladatelem, kde je možné koučování uplatnit, jaké se při koučování používají techniky a v neposlední řadě také to, co to vlastně life coaching je a jaký způsob práce se uplatňuje u tohoto typu koučování. Název práce skrývá mimo jiné pojem nezaměstnanost, tudíž teoretická část popisuje nejen nezaměstnanost, ale také jaké jsou její typy, a jak je na tom s nezaměstnaností Zlínský kraj, neboť kritériem pro praktickou část byla skutečnost, že respondenti musí pocházet ze Zlínského kraje.

Praktická část bude nabízet čtenáři výzkum zabývající se life coachingem a jeho uplatněním při práci s nezaměstnanými. Výzkum byl proveden formou kvalitativního výzkumu s použitím designu zakotvené teorie a formou polostrukturovaných rozhovorů s šesti respondentkami, které musely splňovat určitá kritéria stanovená výzkumníkem. Snahou výzkumu bylo zjistit, zda life coaching pomáhá s osobním rozvojem u lidí, kteří se nachází bez zaměstnání déle než šest měsíců.

Pojem koučování je naší společností vnímán spíše jako novodobý výmysl, který není laickou veřejností moc dobře přijímán. Touto prací se snažím zejména o prosazení life coachingu a jeho specifických metod při koučování a čtenáře bych ráda přesvědčila o tom, že koučování je dobrou formou pomoci při osobním rozvoji.

1 KOUČINK

Slovo koučování je slovo převzaté z angličtiny - coaching (soustavně připravovat), tedy proces podpory klienta při dosahování jeho vlastních cílů. Dříve se toto slovo používalo zejména ve sportu. V současné době je tento pojem frekventovaně užíván a hodně se rozšířil zejména do oblasti týkající se marketingu, řízení lidských zdrojů a v činnostech s lidmi, kde je kladen důraz zejména na další zlepšování současného stavu. Koučování jako takové člověka ničemu nenaučí, spíše mu pomůže učit se. Koučování je tedy přizpůsobeno potřebám a cílům klienta, kdy hlavním přínosem může být např. zvýšení sebejistoty, motivace, rozvoj v práci, řešení aktuálních problémů atd. Kouč je tzv. zprostředkovatelem a pomocníkem při uvědomování si svého potenciálu.

1.1 Vývoj koučinku

Se slovem koučování se můžeme setkat již u Řeckého filozofa Sokrata díky jeho Sokratovským seminářům, při kterých se systematicky tázal svých studentů a kladl předem připravené série otázek tak, aby studenty nasměroval určitým směrem. Sokrates se snažil poznávat lidi a rád se pouštěl do rozhovorů, kde pokládal otázky, ve kterých mohl dotyčným oponovat a zjistit tak, že vlastně nic nevědí (Koučink centrum, online). I dnes mezi hlavní nástroj koučování patří otázky, kdy klienti pomocí odpovědí jsou schopni si uvědomit a nalézt nový úhel pohledu.

Slovo „coach“ (kouč) se poprvé objevuje jako synonymum pro opatrovníka univerzitních studentů v 19. století, ovšem nedá se zde hovořit o koučování, jak ho známe dnes. V té době bylo vnímáno spíše jako instruování. Brocková (2009) ve své literatuře popisuje začátky dnešního koučování ve firmách ve 30. letech 20. století. Ani v této době se nejednalo o přesný název koučování, ale spíše o konzultování se zaměstnanci, které bylo potřeba motivovat, a nebo je učit takovému chování, aby nedocházelo ke konfliktům mezi ostatními zaměstnanci. Dříve byl tento pojem také spojován se sportem. Parma (2006) ve své literatuře popisuje, že trenér používal koučování tehdy, když přebíral vedení za sportovce, který určitému sportu nerozuměl. Trenér se musel nejdříve o svém sportovci

něco dozvědět. Zajímal se tedy o to, jak dosahoval výkonu, co dělal pro to, aby ho dosáhl atd. Postupem času sportovec díky tomuto principu koučování zvýšil svoji výkonnost.

Za zakladatele současného koučinku je považováni Timothy Gallwey, který byl tenisovým odborníkem a v průběhu 70. let se začal intenzivně zabývat teorií výuky tenisu, lyžování a golfu. Koncentroval se zejména na to, co se odehrává v mysli a těle hráče v průběhu učení (Whitmore, 2007). Gallweyova myšlenka spočívala v tom, že kouč má hráči pomoci odstranit vnitřní překážky, jelikož ty mu zabraňují podat takový výkon, který by ho následně zlepšil.

Další důležitou osobou, která se zasloužila o rozšíření koučinku do Evropy, je Sir John Whitmore, který se v průběhu svého života seznámil s Timothy Gallweyem. Způsob, jak Gallwey pracoval s lidmi, ho zaujal natolik, že se rozhodl nejen koučovat, ale také tento pojem dále rozšiřovat. Rozhodl se tedy v roce 1980 představit Velké Británii metodu Inner game, o kterou se zasloužil Gallwey (Whitmore, 2007).

Až v 90. letech se koučování dostává do popředí a je čím dál tím více známější díky pořádaným workshopům, kongresům a osobním setkáním. V průběhu dalších let se rapidně navyšuje i počet škol se specializací na koučování. V roce 2004 jich bylo možné napočítat 164 (Brocková, 2009).

Jména Gallwey a Whitmore jsou bezpochyby spojována a spjata se vznikem koučinku a zejména s jeho transformací ze sportovního prostředí do odvětví vedení lidí nejen v podnicích, ale i v soukromém životě. Jejich metody zvyšování osobní i profesní výkonnosti lidí zažívají v posledních letech neuvěřitelný úspěch zejména ve Velké Británii, Skandinávii a Evropě (Evolutio, online). Do České republiky se koučink začal postupně dostávat v 90. letech 20. století. Největšího rozmachu ale dosáhl ve 21. století, kdy se s příchodem nadnárodních institucí na český trh dostávaly praktiky, které se zejména uplatňovaly v zahraničí. S těmito praktikami se začaly koučovat zaměstnanci v podnicích. S obrovským boomem, který nastal, se v České republice začala rozvíjet síť profesionálních koučů.

1.2 Definice koučování

Existuje značný počet odborné literatury, která definuje slovo koučování a pojednává o jeho využití v různých oblastech. Ve spoustě definic najdeme společné znaky, ze kterých lze zjednodušeně odvodit, že koučování není direktivním procesem, jehož účelem je provést určitou změnu u koučovaného.

International Coach Federatin (dále ICF) definuje koučink jako důvěryhodný vztah mezi klientem a koučem. Díky tomuto vztahu se kouč snaží určitými kroky ke klientovi co nejvíce přiblížit za účelem dosažení jeho vize. Tento proces se snaží klientovi ukázat a přesně definovat jeho cíle a také to, jak těchto cílů co nejrychleji a nejefektivněji dosáhnout (ICF, online).

Autoři Hartl a Hartlová (2000, str. 276) definují koučování: *„metoda práce s lidmi založená na myšlence, že dospělý člověk se nejlépe učí praxí a vlastní zkušeností; cílem je rozvoj aktivity, iniciativy a tvořivosti; nevyužívá příkazování ani poučování“*.

Pro úplnost celkového pochopení pojmu koučování se zaměříme také na autora Kilburga, který ve své publikaci Exekutivní koučování (2000) popisuje tuto metodu jako: *„pomáhající vztah mezi klientem, který má manažerské kompetence a odpovědnost a konzultantem, který používá širokou škálu metod, aby pomohl klientovi dosáhnout cílů, na kterých se oboustranně domluvili a došlo tak k vylepšení jeho profesionálního výkonu a osobní spokojenosti“* (Kilburg, 2000, str. 66-67).

V současné době se každou chvíli objevují nové vymoženosti a změny. Tyto změny, ať pozitivní či negativní, kladou na nás a naše znalosti a dovednosti stále větší nároky a ne každý jedinec je schopen čelit těmto novým změnám, které můžou u některých osob způsobovat problémy např. v oblasti sociální, zdravotní, ekonomické i profesní. Důsledkem těchto změn mohou lidé trpět depresemi, syndromem vyhoření, pocitem neúspěchu a méněcenností. Problémem ve většině případů bývá to, že člověk neví, co by měl sám se sebou udělat. Jen tuší, že by něco udělat měl, aby nebyl pořád na tom stejném místě. V těchto chvílích se lidé snaží vyhledávat odbornou pomoc. V sociální oblasti je možností pomoci právě koučování.

Světová organizace profesionálních koučů definuje koučink jako „*Důvěryhodný vztah, který napomáhá klientovi podniknout konkrétní kroky za účelem dosažení jeho vize, cíle, nebo přání. Koučink využívá procesů zkoumání a sebeobjevování k budování klientova uvědomění a přijetí zodpovědnosti.* (ICF, online).

1.3 Možnosti uplatnění koučinku

Tento pojem je širokou veřejností v České republice vnímán jako módní výstřelek, který se svými prostředky snaží o dosažení růstu jedinců, a který je ve své podstatě povrchní. V této kapitole se pokusím o náhled možností, kde se dá koučink využívat, a na kterých místech najde své uplatnění. Následujícím výčtem mají zájemci možnost se seznámit s tímto fenoménem.

Koučování lze rozdělit do několika oblastí. Výčet těchto oblastí objasňují autoři Zeus a Skiffingtonová, kteří je rozdělují takto: „*kromě sportovního koučování může být dnešní koučování rozděleno do tří hlavních oblastí, kterými jsou: obchodní, manažerský a životní koučink*“ (Skiffington, Zeus, 2000, str. 6).

Koučink jako takový lze provádět samostatně s jednotlivci mimo jejich pracovní prostředí, nebo při vedení lidí na pracovištích. Využití je možné tedy nejen u jednotlivců, kolektivu pracovníků, ale zejména i u zavádění změn v podnicích.

Nejrozsáhleji se koučink využívá při vzdělávání. Může se jednat o vzdělávání pracovníků, podnikatelů, ale i například studentů atd. Pokud se bude jednat o vzdělávání jednotlivců, bude dosaženo lepších výsledků, jelikož kouč má více času na věnování se dané osobě a tím pádem je v centru jeho pozornosti. Jednotlivci mají také možnost si určit po domluvě s lektorem časové rozmezí, úroveň a rychlost metody. Vzhledem k tomu, že se jedná o individuální koučování, dochází k bezprostřední zpětné vazbě.

Whitmore (2007) popisuje další využití koučinku ve smyslu řešení své vlastní krize, kdy se člověk snaží nalézt svoji identitu. Autor uvádí, že u tohoto problému je nejdůležitější u klienta vytvořit takové mínění, aby si on sám uvědomil, že daný problém obsahuje i kladný potenciál, a může ho tedy využít ve svůj prospěch. Nejdůležitějším

prvkem je ovšem fakt, že se kouč musí držet daných principů, aby nedocházelo k tomu, že koučovanému bude něco nařizovat.

V zahraničí se koučink začal hodně uplatňovat a aplikovat ve zdravotnictví, kde spousta lékařů, ale i jiných odborně vzdělaných zaměstnanců, využívá metodu koučování při práci se svými pacienty. Tématem o využívání této metody se zabývá pan Palmer (2003), který uvádí, že ve většině případů se jedná o lékaře, kteří se zabývají dietami a různými chorobami, které jsou spojené s přejídáním. Tito odborníci se díky koučování snaží své pacienty přesvědčit o tom, že zdravý životní styl je velice důležitý a je potřeba si svého zdraví vážit. V české republice jsme se bohužel ještě nesetkali s tím, že by koučování proniklo až do zdravotnictví.

Výše uvedené možnosti koučování naznačují, že koučink lze uplatnit na různých místech. Dnešní doba přináší spoustu nových situací a problémů, a koučink si určitě najde možnosti dalšího uplatnění. Ovšem jsou i tací, kteří vnímají tuto metodu jako pouhý trend dnešní doby a zatracují ho. Ve většině případů se jedná o nespokojené klienty, jež se setkali s kouči – samouky. Je tudíž potřeba nezapomínat na to, že aby koučink proběhl co nejlépe a bylo dosaženo dobrých výsledků, je potřeba kvalifikovaného a kvalitního kouče.

2 POJEM KOUČ

V posledních letech se často objevuje názor, že koučování se může věnovat každý. Podle Daňkové (2008) mohou rodiče koučovat své děti, vedoucí pracovník svého podřízeného a učitel svého žáka. V zásadě se lze s tímto názorem ztotožnit, ale je také důležité upozornit na to, že služby každého kouče jsou odlišné, a tak stejně i klient musí očekávat různé výsledky.

Kouč je v oboru vzdělaná osoba, která se na klientovu situaci dívá nezávislými očima. Kouče si nesmíme plést s psychologem nebo s osobou, která pracuje v oboru poradenství. Je to osoba, která nikdy nedává žádné příkazy svému klientovi, ale pokládá otázky, které by koučovaného měly dovést k optimálnímu řešení své situace, aby si byl schopný uvědomit nejen svůj potenciál, silné a slabé stránky, ale aby i lépe poznal své okolí a stanovil si svoji vlastní vizi budoucnosti. Čím větší jsou zkušenosti kouče, tím je větší předpoklad, že se již s obdobným úkolem setkal a že nebude komplikované jej vyřešit.

Whitmore (2007) ve své publikaci uvádí, že kouč je člověk, který napomáhá a vylepšuje vnímání reality svých klientů, je to poradce a facilitátor v jedné osobě.

Věnovat se koučování je z pracovního hlediska náročné, jelikož si kouč musí neustále zvyšovat sebevědomí, musí umět rychle a efektivně reagovat na podněty a zejména se musí umět rychle rozhodovat.

Tento pojem je odvozený od anglického slova coach, které se dá vyložit několika různými způsoby (Macmillan English Dictionary 2002, s. 260):

- 1. vést hráče nebo sportovní týmy,*
- 2. vyučovat někoho speciálním dovednostem, zejména spojených s výkonem prezentovaným na veřejnosti,*
- 3. radit někomu co říkat nebo dělat ve zvláštních situacích*

2.1 Vlastnosti kouče

Suchý a Náhlovský (2007) ve své publikaci uvádí, že kouč ve své podstatě není ten, který by měl rozumět odborné problematice činnosti koučovaných, ale měl by mít zejména takové vlastnosti, které koučovaného přesvědčí o tom, že se s koučem cítí dobře a nemá pocit méněcennosti.

Vlastnosti kouče (2007, str. 24-25):

- *sebedůvěra*
- *pozitivní postoj k lidem*
- *dostatek životních a pracovních zkušeností*
- *schopnost umlčet sám sebe*
- *s respektem naslouchat*
- *být připraven plnit sliby*
- *stát si za tím, co řekne*
- *schopen sebeovládání*
- *vůle se učit (ze svých i cizích zkušeností, literatury)*
- *odhodlání měnit sám sebe k lepšímu*
- *připravenost pozitivně přijímat kritiku přijímat kritiku*
- *přízpůsobivý*
- *ochoten zůstat v pozadí a nechat sklízet úspěchy koučovaného*
- *určitou pokoru*
- *laskavost*
- *trpělivost*
- *tolerance*
- *vyrovnanost*
- *musí být optimista každým coulem*

Tito samí autoři, Suchý a Náhlovský (2007, str. 25-26) také poukazují na to, jaký by kouč neměl být:

- *autoritativní*
- *agresivní*

- *manipulativní*
- *pasivní*
- *lhostejný*
- *neangažovaný*
- *vznětlivý*
- *netrpělivý*
- *sobecký a sebestředný*
- *namyšlený*
- *přezíravý*
- *pesimistický*

Pokud kouč nějakou z těchto vlastností v sobě objeví, měl by si s tím co nejrychleji poradit a dostat ze sebe tyto špatné vlastnosti, aby nedocházelo ke špatnému vlivu na koučovaného.

3 TECHNIKY KOUČINKU

Mezi podstatné nástroje koučinku řadíme aktivní naslouchání, specifický způsob kladení otázek, různé příběhy z praxe kouče či doagnostické a hodnotící nástroje, jako je např. SWOT analýza, škálování atd. (Horská, 2009). Další aspekty, které kouč používá během procesu koučování, jsou gestikulace, mimika, řeč těla, ale také reflexe klienta a zejména sebereflexe (Whitmore, 2007).

3.1 Naslouchání

Pomocí této techniky se klient zcela odpoutá od vlastních problémů a plně se soustředí na to, co chce sdělit (Horská, 2009). Aktivní naslouchání je dle autora Stacke (2005) pro kouče nezbytné z důvodu udržení si odstupů a objektivity. Takovéto naslouchání přináší klid, který je při případné konfrontaci nezbytnou součástí.

3.2 Způsob kladení otázek při koučinku

Daňková (2008) zastává názor, že otázky, které používáme při koučinku, musejí být otevřené, aby nutily klienta k přemýšlení a k lepšímu vnímání reality. Avšak tyto otázky by měly zároveň respektovat zájmy koučovaného. Pokud v průběhu koučování klient projeví zájem věnovat se některému tématu více do hloubky, měl by mu kouč vyjít vstříc. Pokud se tak nestane, myšlení klienta se tak bude neustále vracet k neprobranému tématu. Whitmore (2007) ve své publikaci uvádí a klade důraz na otázky začínající slovy **co**, **kdy**, **kdo** a **kolik**. Díky takto začínajícím otázkám je kouč schopen získat důležitá fakta. Zároveň autor nedoporučuje používat otázku **proč** a **jak**, jelikož mohou vyvolat obranu a snahu o analytické uvažování, které je v tomto případě kontraproduktivní. Kladení otázek je hlavním nástrojem koučinku. Tyto otázky u klienta zvyšují soustředěnost a úroveň vědomí. Whitmore (2007) poukazuje také na fakt, že během koučování se spíše upřednostňují přesně kladené otázky, které směřují k přesným odpovědím. Pokud se klienta budeme srozumitelně a jasně tázat, tak to u něj bude zvyšovat úroveň odpovědnosti lépe než příkazy či prostá sdělení. Primární formou ovlivňování během koučování je tedy

dotazování. Informace, které kouč během pokládání otázek získá, nejsou určeny k efektivnímu využití, jelikož nemusí být kompletní. Odpovědi klienta mnohdy udávají směr následujících podotázek, které zároveň sledují, zda se koučovaný pohybuje přínosným směrem, který se od sezení očekává.

3.2.1 Základní typy kladení otázek

Otázky, které jsou pokládány během celého procesu koučování lze charakterizovat tím, že jsou jednoduché, tedy nematou klienta a neobsahují podotázky. Dále jsou kladeny za určitým účelem a jsou zformovány tak, aby se klienta nesnažily ovládat a působily na něj pozitivním dojmem (Dembkowski, 2009).

Veškeré otázky, které jsou pokládány, směřují k jedinému cíli, a to je sebereflexe klienta. V průběhu koučování rozlišujeme tři typy otázek. Tyto otázky rozdělujeme na cirkulární, otázky k hypotetickým řešením a ty, které vedou k žádoucím alternativám (Fischer Epe, 2006). Níže budou tyto druhy otázek více rozebrány.

3.2.1.1 Cirkulární otázky

Tyto otázky mají za úkol podněcovat klienta k novým úvahám a zároveň poskytují kouči informace nejen o problému, který je hlavním tématem při sezení, ale i o vzájemných vztazích dotazovaného. Kouč se během rozhovoru snaží o to, aby se klient pokusil vcítit do jiných osob a hovořil z jejich perspektivy. Během tohoto rozhovoru musí vyslovovat domněnky, které ho pobízejí k rozjímání.

3.2.1.2 Otázky k hypotetickým řešením

Během těchto otázek by měl dotazovaný přijít na návrh hypotetické změny bez toho, aniž by do detailů musel popisovat svůj problém, který ho momentálně nejvíc trápí. V jádru

tohoto typu otázky se skrývá kreativní náskres budoucnosti. Jak uvádí autor Fischer Epe (2006) v těchto otázkách lze objevovat nové cesty k řešení problémů a nalezení cíle.

3.2.1.3 Otázky k žádoucím alternativám

U této techniky kouč využívá řešení, která jsou pouze hypotetická. Během tázání se klient rozvíjí a přichází na různá východiska a postupy, jak svůj problém vyřešit. Tyto otázky v klientovi vyvolávají větší odpovědnost a řešení nachází v takových směrech, nad kterými se dříve ani nezamýšlel.

4 POSTUP KOUČINKU

Během koučinku by si měl každý jedinec uvědomit míru svých schopností a dovedností. Po následném uvědomění by měl být klient schopen dosahovat vyšší efektivnosti (Stacke, 2005). Záměrem koučování je tedy zvyšovat u jednotlivců jejich výkonnost a k tomu je právě potřeba nejen umět pokládat správné otázky, ale také si určit model, dle kterého bude kouč postupovat. V této práci popíšeme nejznámější model, tedy GROW, který byl sepsán Johnem Whitmorem, a dále také model ADAPT, který objasňuje Paul Birch.

4.1 model GROW

Dle Johna Whitmorea (2007) pomáhá tento model klientům, kteří se snaží přijít na co nejrychlejší způsob, jak svůj plán uskutečnit. Je důležité se ovšem tímto modelem nenechat zmást, jelikož jsme každý jiná osobnost a každý k tomuto nástroji budeme přistupovat dle našeho uvážení. Záleží tedy hodně na zkušenostech a znalostech kouče, jak bude s tímto modelem umět zacházet.

Celý proces koučování dle modelu GROW, který už ve svém samotném anglickém slovu naznačuje české sloveso růst, probíhá ve čtyřech částech:

1. **Goals** – klient si musí určit cíle, kterých bude chtít dosáhnout. Cíle mohou být krátkodobé i dlouhodobé, ale hlavně musejí být realistické, měřitelné, pozitivní a rozumné. Každý cíl, který klient vysloví v negativním smyslu lze přeformulovat pozitivně. Se všemi cíli musí zúčastnění souhlasit, aby se s nimi mohlo dále pracovat.

Příkladem poznání dosaženého cíle může být například získání místa na funkci ředitele, zvládnout státní závěrečnou zkoušku atd.

2. **Reality** – po úspěšném stanovení si cílů kouč vyzve klienta, aby mu popsal jeho momentální situaci. V tomto bodě jde o zjišťování současného stavu. Toto je velice podstatná část modelu, jelikož spousta lidí se snaží řešit problémy a přitom si nejsou vědomi, od kterého konce mají začít, nevidí, že jim chybí důležité informace a nejsou tak

schopni dojít k úplnému vyřešení svého problému. Koučovaný by si měl být schopný uvědomit, na jaké pozici se právě nachází.

3. **Options** – v této třetí části se snažíme najít možnosti a alternativy, které nám dopomohou ke stanovení vlastní strategie. V průběhu hledání a nalézání se klientovi stimuluje myšlení a podporuje jeho tvořivost. Kouč se snaží klienta podněcovat k tomu, aby přišel na několik různých a vhodných řešení.

4. **Will** – v poslední čtvrté fázi by měl být klient schopen nalézt odpovědi na otázky, co se má udělat, kdy, kdo to udělá a jaká je vůle to udělat. V této etapě má dojít k diskuzi, která vyústí v rozhodnutí. Koučovaný získává představu o tom, jak bude jednotlivých cílů postupně dosahovat.

4.2 model ADAPT

Paul Brich (2005) popisuje koučování jako proces, při kterém se upravuje něčí výkonnost, a pro celkové pochopení se vytvářejí tyto modely. Stejně jak je tomu u modelu GROW, kde každé písmenko má svůj význam, tak tomu nebude jinak ani u tohoto modelu. Slovo ADAPT, už podle názvu, pochází z angličtiny. Níže bude uveden význam jednotlivých písmenek a následný popis pro lepší pochopení.

1. **Assess** current performance, nebo-li posouzení současného výkonu. V této první části modelu se kouč snaží o lepší poznání svého klienta, snaží se jej pochopit, zjistit, jak se klient dostal do situace, ve které se nachází, a zároveň volí takové strategie, které mu budou v procesu koučování nápomocné.

2. **Develop** a plan, tedy rozvíjení plánu. S pomocí klienta se snažíme společnými silami rozvíjet plán a zároveň zjistit, o jak velké zdokonalení se klient snaží a za jak dlouhou dobu toho chce dosáhnout. Aby se mohlo dále pokračovat v jednotlivých krocích modelu, musí klient u tohoto bodu jejich plán odsouhlasit.

3. **Act on the plan.** V tomto bodě již kouč jedná dle plánu, na kterém se společně s klientem dohodli a dal by se tudíž označit za nejjednodušší. Jde o to už jen pomocí sestaveného plánu dostat klienta z bodu A do bodu B.

4. **Progress check,** kdy kontrolujeme pokrok klienta. V této čtvrté fázi se kontrola uskutečňuje průběžně. Nesmí být však opomenuto, že pokud má být kontrola provedena, musí být předem stanovena přesná a objektivní měřítka výkonu.

5. **Tell and ask.** V této poslední fázi, se snažíme ptát a mluvit s klientem. Formou diskuze by mělo docházet k pokroku, nebo k dalším možnostem případného vylepšování. Kouč v tomto bodě musí pochopit motivaci a výkonnost svých klientů, aby mohlo docházet k následnému zlepšování. V tomto bodě se pak opět celý proces vrací na začátek.

Pokud bychom se zaměřili na porovnávání těchto dvou modelů, zjistíme, že ve své podstatě jsou téměř identické. Oba dva modely shodně přistupují ke zhodnocení současného stavu a situace, do které se klient dostal. Jediným možným rozdílem mezi těmito modely je to, že u modelu GROW se kouč snaží své klienty přimět k představám o ideálním způsobu řešení a stanovení si reálných kroků, které by měly vést k dosažení cíle. Pro někoho může být tento způsob více inspirativní a může ho donutit k větší motivaci. Mezi těmito modely však další velký rozdíl neshledávám, a až na drobné odchylky se téměř shodují.

5 CÍL KOUČINKU

Cílem práce kouče je podpořit klienta nejen při vytváření cíle, ale i při vyřešení dlouhodobé nepříznivé situace či problému. Dle Johna Whitmorea (1994, str. 125) je „nejlepším možným způsobem jak cíle dosáhnout je zvýšit si úroveň sebevědomí a sebemotivaci.“ Až po těchto dvou částech může přijít stanovení si cílů. Autor ve své publikaci uvádí, že člověk musí být za své jednání vždy odpovědný a musí se umět sám motivovat k činnostem, které naplní představy ostatních. K dosahování těchto výkonů je potřeba mít vědomí, které bude člověka nejlépe rozvíjet v rámci každodenních příprav a osvojování si potřebných dovedností. Podstatnými činiteli, na které autor upozorňuje, je soustředěnost, zřejmé vnímání, shromažďování důležitých poznatků a informací a schopnost určit, co je důležité a co nikoliv. Posledním krokem, který je však nejdůležitější, je stanovit si vlastní cíle, kterých chce klient dosáhnout. Při každém začínajícím sezení by se měly stanovit cíle, jelikož koučovaný je ten, který si schůzku domluvil a je to právě také on sám, který chce ve svém životě něco změnit. Autor ve své knize rozděluje dva typy cílů. Za prvé to jsou konečné cíle, mezi které např. patří: stát se vedoucím oddělení, získat zlatou medaili, být uznávaným manažerem ve své firmě atd. Všechny tyto cíle ovšem nemá nikdo zcela pod kontrolou, jelikož nikdo nemá takové schopnosti na to, aby sledoval a hlídal všechny své konkurenty. Za druhé to jsou cíle spojené s fungováním, které jsou snáze dosažitelné a jsou ve větší míře v našich možnostech. Cíl spojený s fungováním nám dává směr jak rychleji a snáze dosáhnout realizace cíle.

Každý koučovaný by si měl volit takové cíle, které jsou dosažitelné, jelikož jakýkoliv cíl, který bude velkou výzvou, je prakticky beznadějný. Na druhou stranu by měl být cíl natolik těžký, aby byl pro klienta výzvou a motivovalo by ho to víc dopředu. Všechny cíle, které si stanovíme, by měly být dosažitelné a motivující.

6 LIFE COACHING

Tento typ koučinku se zaměřuje na oblast mimopracovní, tedy zabývá se tématy soukromého života klientů. Životní koučování nás může naučit, jak bezpečně řídit svůj vlastní život tak, abychom se dostali k našim cílům, a abychom se beznadějně nezastavili někde na půli cesty bez pomoci a energie. Je to také způsob, jak se vyhnout takovým situacím, kde bychom mohli způsobit nějaký karambol. Lidé, kteří na sobě pocítují, že mají nějaký problém a obrazení se na životního kouče, si musejí např. říci „Mám problém, nevím si rady, zdá se mi to neřešitelné a jsem z toho už na prášky.“ Koučovaný klient, který se zúčastní koučinku, získá poznání, že to, co může změnit k lepšímu, je on sám a dosáhne poznání, že nejlepší prevencí svých životních nezdarů je podívat se na svůj charakter a hodnoty, a vytvořit si jasnou vizi své vlastní budoucnosti a postupně ji začít budovat. Také získá schopnost dívat se na vše z více pohledů širších souvislostí. V podstatě řeší jen to, co změnit může a nezabývá se nezměnitelnými věcmi.

Metoda životního koučování se zaměřuje na objasnění a stanovení si cílů, které pomohou klientovi vést smysluplnější a úspěšnější život. Skiffingtonová a Zeus (2000) rozdělují tuto metodu do několika oblastí: „*koučování partnerských vztahů, duchodové koučování, koučování nezadaných, wellness koučování, kariérový koučink atd.*“ (Skiffington, Zeus, 2000, str. 6). Tento typ koučinku se dá uplatnit téměř v jakékoliv oblasti, kde si je člověk vědom, že je potřeba:

- „*vyjasnit si, co od života očekává (vize),*
- *stanovit si efektivnější cíle,*
- *cítit podporu a povzbuzení při změně,*
- *mít někoho, kdo nám bude předkládat a konfrontovat výzvy,*
- *mít zpětnou vazbu pro své nápady a plány.*“ (Skiffington, Zeus, 2000, str. 7).

Životní koučink může být někým považován za náhradu psychoterapie, poradenství či mentorování. Ovšem není tomu tak, životní kouč neřeší problémy za svého klienta a nenabízí mu ani žádné možné řešení, ale soustředí se a priori na osobu, která momentálně potřebuje vyřešit svůj problém. Naproti tomu psychoterapie, jak uvádí Vymětal (2010, str. 9) „*je zvláštní psychologická péče poskytována potřebným lidem, tedy lidem, kteří jsou vnitřně destabilizováni, či jim tato destabilizace hrozí.*“ Psychoterapie tedy pomáhá při

léčení duševních poruch. Od koučování se tento vědní obor odlišuje zejména tím, že psychoterapeut si vyhledává takové lidi, kteří se s nějakými psychickými problémy už potýkají. Kdežto koučink je spojován s psychicky zdravými lidmi, kteří vyhledávají odborníky pouze k tomu, aby jim pomohli vyřešit prozatímní problém. Dalším odlišným stanoviskem může být i to, že psychoterapeut se bude zabývat klientovou minulostí, kdežto kouč se bude dívat pouze do budoucnosti klienta a bude se snažit mu pomoci najít takovou cestu, po které chce jít. Dalším možným rozdílem, kterého jsem si vědoma je to, že kouč může mít sjednaný kontrakt s organizací, u které klient pracuje, kdežto terapie se obejde bez těchto formálních souvislostí.

Rozdílnost mezi koučováním a poradenstvím spočívá hlavně v předepisování řešení, se kterým pracuje poradenství. Parma (2006) rozebírá a srovnává tyto dva pojmy a uvádí, že koučové se navíc od poradců zaměřují na osobní rozvoj klienta, což napomáhá k udržení životní vyrovnanosti. Poradci se v tomto případě soustředí spíše na výkon a na to, co a kde klient dělá. Lidé, kteří si projdou koučinkem, se stávají více tvůrčími a úspěšnějšími díky udržení si dostatečné rovnováhy k uspokojení svých osobních potřeb a cílů.

Pokud bychom srovnávali koučování s mentorováním, narazíme na významnou rozdílnost. Mentor nám dává odborné rady do života, mluví o svých zkušenostech a zároveň předpokládá, že tyto veškeré rady jsou pro člověka, kterého mentoruje, podstatné. Oproti tomu kouč je facilitátorem, který podporuje svého klienta ve vytvoření si vlastních struktur. Zároveň je také posluchačem, klade otázky a snaží se o to, aby koučovaný sám přišel na to, co je pro něho nejdůležitější a nejvhodnější v tomto okamžiku (Rosinski, 2009).

6.1 Životní kouč

Každý člověk se občas ocitne v nepříjemné životní situaci, nebo v situaci, kdy se snaží něco ve svém životě změnit. Pokud jsme ale na problémy nebo velké změny sami, je těžké si poradit či změnu zrealizovat. Potřebujeme vedle sebe někoho, kdo nás podrží, bude naší oporou a motivací. V takovém případě pak záleží jen na člověku samotném, zda se

rozhodne čelit tomuto problému sám, nebo zda vyhledá odbornou pomoc, a bude se snažit se svým životem něco dělat a pokusí se posunout dál.

Úkolem životního kouče není žít klientův život a řešit za něj jeho problémy, ale snažit se ho povzbuzovat k pozitivnímu smyslu života a podporovat po celou dobu, kdy to bude potřeba. Kouč je profesionál, který je ve své podstatě trenérem i rádčem, a pomáhá klientovi zejména tím, že mu naslouchá a klade otázky, podle kterých najde odpověď na klientův problém. V konečné fázi znovu zformuluje klientovy myšlenky, protože kouč není ten, který dává rady, jak postupovat, nýbrž jen opakuje to, co klient říká, a zároveň i plánuje cíle, kterých má být dosaženo. Všechny tyto činnosti, které se na každém sezení provádí, jsou samozřejmě se souhlasem klienta.

6.1.1 Způsob práce životního kouče

Aby mohlo ke koučování dojít, musí kouč nejprve navázat vzájemný vztah a vytvořit si důvěru ke klientovi. Kouč by se měl s klientem v první fázi dohodnout na spolupráci a jednotlivých cílech, a na tom, jak budou postupovat. Dále by měl kouč zmapovat celkovou situaci, stanovit si to, co je momentálně akutní k řešení a určit si nejvhodnější postoj. Po těchto prvních krocích vzájemného seznámení a sestavení akčního plánu s konkrétními úkoly může začít koučování, během kterého lze od kouče očekávat takové vlastnosti a schopnosti, které jsou adekvátní k jeho povolání. Jedná se například o dodržování dobrých mravů. Kouč by měl být klientovi oporou, měl by vždy mluvit pravdu tak, jak ji zná a pokud si v něčem není jist, měl by mlčet, vše, co klientovi slíbí, by měl také splnit. Dále kouč klientovi pomáhá k sebereflexi, naslouchá, klade otázky, povzbuzuje ho k samostatnosti, posiluje schopnosti k tomu, aby si uvědoměle řídil svůj život, je psychickou oporou atd. Během sezení je kouč ve svém jednání laskavý, vřelý, neprojevuje odpor, ale je naopak flexibilní a schopný tvořivě reagovat na potřeby klienta. Během úvodního setkání se kouč nejvíce dozví o klientovi tak, že se ho zeptá na jeho život. V průběhu tohoto vyprávění se kouč snaží najít záchytné body, které by se mohly stát východiskem k pozitivní změně. Účelem tohoto vyprávění je uvědomění si aktuálního způsobu života u klienta, a pro kouče to znamená získání důležitých informací pro další schůzky. (Suchý, Náhlovský, 2009).

6.2 Očekávání klienta

Klient bude zejména očekávat všestrannou podporu aktivního způsobu jeho života. Dle Whitmorea (2007) lidé předpokládají, že kouč by měl být trpělivý, nestranný, chápavý, ochotný a zejména by měl pozorně poslouchat, mít vynikající paměť a disponovat odbornými znalostmi.

Suchý a Náhlovský (2009, s. 27-28) rozdělují tři strategie dle toho, co očekává klient od svého kouče. Jako první možnou variantu uvádějí **Řešení konkrétního problému**, což je „*krátkodobá strategie dána tím, že se klient obrací na kouče s konkrétním problémem, který potřebuje a chce vyřešit, a sám neví jak.*“ Úspěšným v tomto případě u koučování je vyřešení problému, pokud je ovšem řešitelný, nebo dostat problém minimálně pod kontrolu, uklidnit klienta a snažit se zabránit stupňování problému. Dalším možným očekáváním je **Vypracování osobní vize budoucnosti a její postupná realizace**. Autoři uvádějí: „*vize a její realizace jsou prevencí vzniku problémů.*“ Je to možný způsob jak problémy vyřešit, jelikož ty se nám pak staví do cesty jako překážky a v tomto případě je to nejvýhodnější situace. U tohoto očekávání se jedná o dlouhodobou strategii na dobu tří až pěti let. Posledním očekáváním klienta může být **Kombinovaná strategie**, kdy se kouč snaží pomoci vyřešit aktuální problém a následně se dát do formování individuální vize.

Důležitou součástí u těchto vizí je to, aby problém, kterým se kouč zabývá, byl úspěšně vyřešen, a zároveň aby klient získal důvěru nejen v kouče, ale také v sebe samého. Zároveň si je klient schopen uvědomit svoji životní situaci a získá široké spektrum důležitých informací.

7 NEZAMĚSTNANOST

V této kapitole se čtenář dozví, jaký vliv má nezaměstnanost na člověka, jaké jsou nejčastější důvody nezaměstnanosti a na jaké typy se nezaměstnanost dělí. Dále bude v této kapitole zhruba popsána nezaměstnanost ve Zlínském kraji a v konečné fázi také to, jak s lidmi, kteří se ocitnou bez zaměstnání, pracovat.

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctivosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“ (Buchtová a kol. 2002, s. 75).

Pokud je člověk bez práce, nachází se v situaci, kdy nemá placené zaměstnání a setrvává tak mimo ekonomický děj. Nezaměstnanost je v posledním desetiletí velkým problémem nejen v regionech, ale stává se problémem i pro národní hospodářství ve světě. Tento sociálně-ekonomický problém se v České republice začal nejvíce řešit až v posledních letech. Lidé nebyli připraveni na takový typ zátěže, nedokázali nezaměstnanost řešit a dostávali se tak do stresových situací. Dříve byli tito lidé vnímáni jako méněcenní, ale postupem času se nezaměstnaní na tento problém adaptovali (Vágnerová, 2008). Dalším významným problémem nezaměstnaného je nejen jeho pokles životní úrovně s poklesem příjmů, ale i ztráta společenských vztahů a kontaktů nejen v zaměstnání. Pokud se ovšem podíváme na nezaměstnanost z druhé strany, tak tito lidé mají dostatek času a záleží zejména na nich, jak s ním naloží, neboť právě tento volný čas jim formuje buď kladně, nebo záporně jejich životní strategii. Negativním výsledkem mohou občas být zdravotní problémy jako je např. vzrůstající stres, alkoholismus atd. Je ovšem zažitou pravdou, že člověk se těžko srovnává se ztrátou svého zaměstnání a je potřeba v některých případech vyhledat odbornou pomoc, jako je například kouč, který se pokusí klienta s jeho pomocí zpět socializovat do společnosti.

Každá země by si měla uvědomit, jaké hrůzné následky může mít pro některé lidi nezaměstnanost a že přehlížení tohoto problému nemá jen ekonomické důsledky, nýbrž i výše zmiňované sociální, psychologické a společenské.

Tento pojem je objektem zájmu u vědních disciplín, a to zejména v ekonomii, sociální politice, sociologii atd., a existuje pro něj spousta definičních přístupů. Jednu z mnoha definic můžeme nalézt také ve Velkém sociologickém slovníku, který považuje nezaměstnanost jako výskyt osob bez zaměstnání a bez finančního příjmu. Avšak tyto osoby zaměstnání neustále hledají, jelikož považují práci jako zdroj obživy. Nezaměstnanost nabývá sociálního problému zejména tehdy, jestliže se jedná o nezaměstnanost dlouhodobou a masovou. Jurečka, Jánošíková (2004) ve své publikaci uvádějí, že příchod nebo odchod ze zaměstnání je jedním z nejdůležitějších mezníků našeho života. Další skutečností v životě každého jedince je fakt, že při představování se ostatním lidem patří informace o zaměstnání mezi pět prvních skutečností, co o sobě dotyčný řekne.

7.1 Smysl práce pro člověka

Zaměstnání má pro člověka obrovský význam a zaujímá důležité a nezastupitelné místo v životě téměř každého jedince. Profesionální role je významnou součástí identity člověka a přináší mu nejen finanční zajištění, ale zejména mu dává pocit existence, seberealizace, společenské prospěšnosti a umožňuje vytváření sociálních kontaktů s možností vést rozhovory, setkávat se s různými lidmi a uzavírat přátelství. Frankl (in Vágnerová, 2008, s. 114) považuje „*práci za činnost, která potvrzuje jedinečnost individua ve vztahu ke společnosti.*“ V dnešní době klade společnost na zaměstnání velký důraz. Být nezaměstnaný má totiž pro některé lidi význam selhání v životě. Spousta nezaměstnaných občanů se v dnešní době cítí být vyloučena ze společnosti. Nejvíce rizikovou skupinou v oblasti nezaměstnanosti jsou ženy s dětmi po mateřské dovolené, absolventi škol, handicapovaní a lidé v předdůchodovém věku.

7.1.1 Podněty k pracovní činnosti

Tyto motivy jsou různého charakteru a mají individuální význam. Níže budou uvedeny nejčastější motivy k práci podle Vágnerové (2008, s. 732).

- **peníze** – pomocí měny je člověk schopen uspokojit velkou řadu svých potřeb. Peníze jsou nejběžnějším cílem, jelikož jsou opakem chudoby, kterou si každý jedinec představí, jakmile je nezaměstnaný. Pokud se člověk ocitne v chudobě, omezuje to jeho spotřební možnosti a připadá si ve společnosti zbytečný.

- **aktivita** – práce vyvolává u řady lidí uspokojení ve formě smysluplné aktivity. Výsledkem toho je uspokojující pocit z dobře odvedené práce. Opakem tohoto motivu je nuda, kdy se člověk ocitá bez životní náplně.

- **seberealizace** – lidé se v profesních rolích realizují zejména proto, že chtějí dosáhnout lepší pracovní pozice, chtějí zažít úspěch a cítí potřebu ukázat, že něco dokázali, mají na to a jsou pro společnost užiteční. Pokud se člověk nechce realizovat, může si ve společnosti připadat zbytečný a hrozí mu vyřazení z pracovního kolektivu.

- **sociální kontakt** – během profesní role, kdy člověk získává spoustu motivů k tomu, aby byl zapojený do pracovní činnosti, se mu naskytá zejména možnost navázat kontakty se svými spolupracovníky a ostatními lidmi. Protikladem tohoto motivu je sociální izolace.

- **samostatnost a nezávislost** – je dalším důležitým motivem v životě lidí. Člověk chce tímto nejen společnosti, ale zejména své rodině dokázat, že je dospělý a ekonomicky soběstačný. Opakem je samozřejmě závislost, která má neblahý vliv na osobnost člověka

7.2 Důvody nezaměstnanosti

V České republice se počet nezaměstnaných lidí neustále mění. Tato změna je především závislá na sezónních pracích, vystudovaných absolventech a také na krachujících podnicích. Hlavními riziky nezaměstnanosti jsou dle Vágnerové (2008, s. 732-735)

- **věk**

Nejvíce rizikovou skupinou jsou mladí a starší lidé. U mladých lidí je to ve věku do 25 let, kdy jim povětšinou chybí praxe a občané starší 50 let se nacházejí v situaci, kdy jsou

považováni za méně perspektivní. U mladých lidí může mít nezaměstnanost více negativních důsledků než u starších, a může zde také docházet k psycho-somatickým reakcím. Tyto reakce budou vždy silnější, pokud budou motivy k práci u jedince větší. Machalová (in Vágnerová, 2008) popisuje, že některé osoby prožívají nezaměstnanost jako ztrátu a dostávají se tak do depresí, úzkostí a strachu z toho, že ani v budoucnosti neseženou zaměstnání a situace se nezlepší. U starších občanů bývá ztráta zaměstnání z důvodu omezené výkonnosti, vyšší míry onemocnění, menší poddajnosti novým požadavkům a organizace může také požadovat větší kvalifikaci atd. Starší lidé nezaměstnanost snášejí taktéž hůře, jelikož ke zvládnutí této psychické zátěže se potýkají s faktory související s jejich věkem (horší zdravotní stav, pesimismus atd.).

● *vzdělání*

Nejvíce ohroženou skupinou, která se může ocitnout bez zaměstnání, jsou lidé bez dostatečné kvalifikace a s nízkou úrovní vzdělání. Tito občané také špatně snášejí dlouhodobou nezaměstnanost a pocítují omezenou šanci sehnat zaměstnání. V dnešní době už ani vyšší vzdělání není zárukou získání profesní role.

● *pohlaví*

Ženy se nacházejí ve větším riziku ztráty zaměstnání než muži. Každé pohlaví však nezaměstnanost prožívá jiným způsobem. Mareš (2002) uvádí, že mnohé ženy na ztrátu zaměstnání reagují těhotenstvím, které je v tomto případě plnohodnotnou profesní náhradou. U žen, které se ocitnou bez zaměstnání se stává, že jsou více pesimističtější, úzkostnější a bezradnější. Pro ženy je při ztrátě zaměstnání důležitá opora, kterou většinou nalézají u svých přátel a příbuzných.

Avšak i mužská populace se se ztrátou zaměstnání nachází ve stresové situaci. Muži mají významnou sociální roli, a to roli živitele rodiny, který musí ekonomicky zajistit svou rodinu nebo sám sebe. V takovém případě muž v rodině ztrácí svoji autoritu.

● *sociální kategorie*

Sociální kategorie v nezaměstnanosti hraje také důležitou roli. Riziko této kategorie je zvýšené např. u přistěhovalců, příslušníků různých minorit a nebo u lidí se zdravotním

postižením. Důvodem nezaměstnanosti těchto lidí je předpokládaná neschopnost stačit tempu či nároku na požadovanou práci.

7.3 Typy nezaměstnanosti

U ekonomicky neaktivních občanů rozlišujeme tři druhy nezaměstnanosti. Podle příčiny je používané členění na frikční, cyklickou a strukturální. Níže budou tyto druhy popsány dle Groligové, Mandelíka (2007, s. 56-57) Dalším eventuálním členěním nezaměstnanosti je na dobrovolnou, nedobrovolnou a dlouhodobou. Můžeme se samozřejmě také setkat s několika dalšími druhy nezaměstnanosti, jako je například skrytá, neúplná a nepravá, ale pro tuto diplomovou práci byly zvoleny ty typy, které se používají nejčastěji.

7.3.1 Frikční

Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu osob z jednoho zaměstnání do druhého, shánění si lepšího pracovního místa, ekonomického vývoje atd. Další možností proč tento typ vzniká, je z důvodu změny životní etapy, jako je např. stěhování se do jiného města, ženy se vrací do práce po mateřské dovolené aj. Tato nezaměstnanost se řadí do krátkodobého problému, a lidé, kteří do tohoto typu spadají, si dobrovolně hledají nové a lepší pracovní příležitosti.

7.3.2 Strukturální

Vzniká tehdy, pokud je na trhu práce rozpor mezi nabídkou a poptávkou pracovních míst. Poptávka se může zvyšovat nebo snižovat, ale nabídka se nikdy nebude tak rychle přizpůsobovat. V důsledku toho dochází k nerovnováhám a změnám u jednotlivých profesí, jako je zvyšování kvalifikací a dovedností, změnou pracovních míst mezi jednotlivými odvětvími aj. Tento druh nezaměstnanosti je především dlouhodobější a to z důvodu rekvalifikace, která je časově náročná.

7.3.3 Cyklická

Vzniká z důvodu výkyvů v hospodářském cyklu a nižší poptávce po práci. Popis tohoto druhu nezaměstnanosti spočívá v tom, že lidé, kteří byli propuštěni z jednoho zaměstnání, nemohou hned nalézt zaměstnání v jiných oblastech. Jedná se o velice vážný ekonomický problém. Zde se člověk nenachází v tak vážné situaci, jedná se o přechodnou dobu, kdy se aktivně podílí na hledání si nového zaměstnání bez pomoci úřadů.

7.3.4 Dobrovolná

Tato nezaměstnanost se týká především osob, které nejsou schopny pracovat za mzdu, která momentálně převládá na trhu práce, nýbrž se cení na vyšší platové ohodnocení a chtějí tím pádem vyšší mzdu. Tito lidé nemohou najít práci, která by jim vyhovovala a tak se dobrovolně ocitají v pozici nezaměstnaného. Na trhu práce běžně dochází k tomu, že nabídky volných pracovních míst jsou, ale není o ně projevovaný zájem. Fuchs (in Buchtová, 2002) ve své publikaci uvádí, že volná pracovní místa jsou rovna nebo nižší počtu nezaměstnaných osob.

7.3.5 Nedobrovolná

Lidé, kteří se ocitají v této nedobrovolné situaci, se snaží najít práci a jsou ochotni pracovat i za mzdu nižší, než je na trhu práce, ale bohužel nemohou práci najít. Tato nezaměstnanost vzniká důsledkem nepružných mezd a vůči ní neexistují volná pracovní místa.

7.3.6 Dlouhodobá

Nejčastějším důsledkem vzniku této nezaměstnanosti je celkový pokles ekonomiky. Tento typ je charakterizován v odborných literaturách jako nezaměstnanost, která trvá déle než 12 měsíců.

Nezaměstnanost je často spojována s dlouhodobým stresem. Nezaměstnaný se obává zejména toho, že ztratí svoji sociální roli a to povede ke zhoršení jeho společenské prestiže. Vágnerová (2008, s. 735) uvádí, že *„čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší jsou psychické změny, které jsou jejím důsledkem.“*

7.4 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Nezaměstnanost a problémy s ní související nespočívá pouze v nízké efektivitě ekonomiky, ale také v peněžní nestabilitě, ve vzrůstajících schodcích státního rozpočtu atd. S těmito důsledky je nejčastěji spojována nezaměstnanost. Dalším důležitým faktorem, kterého si všímá spousta lidí v dnešní době, je sociální krize, která se nejčastějším způsobem projevuje snižováním životní úrovně, sociální izolací, krizí aj. Z výčtu těchto věcí je tedy patrné, že nezaměstnanost není pouhým ekonomickým problémem v rodinách, ale i problémem psychologickým, kulturním a společenským. Pomoc při zvládnutí takovéto situace je tedy potřebná a nikdo by se neměl stydět vyhledávat odbornou pomoc.

Nezaměstnanost v České republice, respektive její míru, zjišťuje Český statistický úřad. Tyto statistiky jsou poté uváděny vždy ročně v kvartálních statistikách na stránkách Ministerstva práce sociálních věcí, jsou samozřejmě vždy různé a liší se. Počty nezaměstnaných nemusí být vždy stoprocentní, neboť do statistik nejsou uváděni lidé, kteří jsou např. krátkodobě nezaměstnaní, a nebo ti, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a zaniká jim tedy nárok na podporu. (Brožová, 2003)

Zlínský kraj najdeme na východě republiky, kde tvoří hranici se Slovenskem. Rozloha tohoto kraje je 3 964 km² a k 30. 6. 2012 byl celkový počet obyvatel 588 343. Nachází se zde 307 obcí, z toho 30 měst. Sousedními kraji jsou Jihomoravský, Olomoucký

a Moravskoslezský. Zlínský kraj je tvořen čtyřmi okresy, kterými jsou Vsetín, Zlín, Uherské Hradiště a Kroměříž. (Zlínský kraj, online)

Ve Zlínském kraji se nezaměstnanost každým rokem mění. Například v roce 2008 byla ke konci roku uvedena statistika s počtem 20 048 nezaměstnaných a v roce 2012 byl počet vyšší o 12 052 uchazečů, kteří se registrovali na úřadech práce ve Zlínském kraji. Jak je uvedeno výše, tento kraj je tvořen čtyřmi okresy (MPSV, online). V těchto čtyřech správních okrscích se nacházejí úřady práce, které se starají o politiku zaměstnanosti. Úkoly každého úřadu práce jsou zhruba stejné. Rozdílem je pouze to, že každý úřad spadá do jiného okrsku a tudíž pomáhají uchazečům hledat zaměstnání v okrese, ze kterého pocházejí, aby nedocházelo k odloučení některých úřadů práce. Také by stálo za zvážení, kdyby úřady práce na svých úředních deskách poskytovaly údaje o koučích z příslušného kraje.

Pokud se nezaměstnaným nedaří najít práci ani přes úřad práce, existují i jiné možnosti pomoci jako jsou např. poradenská střediska, psychologové, psychiatři anebo kouč, který ve svých službách nabízí life coaching, a snaží se klientovi nabídnout pomoc ve formě podpory rozvoje. Díky takové psychické pomoci, se může nezaměstnaný zbavit stresu, přestanou se u něj projevovat pocity, že je vyřazen ze společnosti a přijme za své opět schopnosti, které mu pomohou najít si zaměstnání. Kouč se při práci s nezaměstnanými nesnaží dávat rady, jak má dotyčná osoba postupovat, a to ani v případě, že by kouč věděl, že to může být pro klienta jedna z možných dobrých variant, neboť pak by se z kouče stal poradce a význam slova kouč by ztratilo na hodnotě. Každý, kdo se pokusí vyhledat pomoc u kouče, by si měl uvědomit, že mu nebude dávat žádné přesné rady a nebude ani v roli kontrolora. Klienti by měli hledat kouče jen v tom případě, že mají zájem a snahu se sami realizovat. Koučování v tomto případě tedy pomáhá učit se zvládat obtížné stresové situace. Jednotlivé kontakty na kouče se nejčastěji vyskytují na internetu, nebo v odborných časopisech. Vyhledat tedy pomoc a domluvit si schůzku není vůbec složité.

Při práci k této cílové skupině, tedy nezaměstnaným, musíme přistupovat individuálně, neboť každý člověk reaguje na takovou změnu v jeho životě jinak. Je potřeba

si uvědomit, že cílem při práci s touto skupinou je zejména dbát na to, aby neměli pocit sociálního vyloučení ze společnosti a aby dobře zvládali důsledky nezaměstnanosti.

8 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V praktické části této diplomové práce je popsán cíl, typ výzkumu a zvolená metoda. Je zde také charakterizována metoda, která byla zvolena jako nejvhodnější i s nástroji dat, které ve výzkumu sehrály důležitou roli při získávání informací z rozhovorů s respondenty. V neposlední řadě je také popsán výsledek výzkumu a interpretace dat.

Tématem tohoto výzkumu je life coaching a jeho uplatňování v praxi při práci s nezaměstnanými. Téma jsem si zvolila zejména proto, že bych chtěla zjistit, zda nezaměstnaným lidem, kteří vyhledají odbornou pomoc kouče, který se zabývá life coachingem, sezení pomáhá.

V této práci budou pro výzkum čerpány informace z knih Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách (Švaříček, Šedová, 2007), Kvalitativní výzkum (Hendl, 2005) a Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu (Miovský, 2006). A jak je již poznat z názvu, pro tuto odbornou práci byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu a kódování dat.

8.1 Cíle výzkumného šetření

Prvotním cílem u výzkumného šetření je zjistit, zda lidem, kteří se ocitli bez práce a zařadili se mezi nezaměstnané, pomohl life coaching. Záměrem tedy bude objasnit a vysvětlit, zda life coaching pomohl vyřešit tíživou existenční situaci jedincům, kteří se stali nezaměstnanými. Dílčími cíly jsou:

- objasnit a popsat situaci nezaměstnaných, jak vnímali tuto situaci nejen oni, ale i rodina a zda měli v rodině podporu či ne,
- zjistit, proč se respondenti rozhodli vyhledat odbornou pomoc,
- rozpoznat z rozhovorů s respondenty, zda jim life coaching pomohl a zda byl účinným nástrojem pomoci při hledání nového zaměstnání.

Abychom zjistili vše, co jsme si stanovili v dílčích cílech výzkumu, musí být data sesbírána formou polostrukturovaných rozhovorů. Díky těmto rozhovorům získáme údaje o nezaměstnaných, kteří si se svou situací, kdy se nacházeli delší dobu nezaměstnaní, nevěděli rady a rozhodli se vyhledat pomoc ve formě koučování. V tomto výzkumu tedy zjišťujeme, jak nezaměstnanost ovlivnila lidi, kteří byli minimálně 6 měsíců bez práce, jaký mají zpětný pohled na life coaching a zda byla tato pomoc účinným pomocníkem při hledání zaměstnání.

8.2 Metody výzkumu

Pro tuto práci byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu a zakotvené teorie spolu s kódováním dat.

8.2.1 kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum byl zvolen záměrně, neboť díky němu se čtenář může dozvědět o hlubším a intenzivnějším prožívání dané situace jedince, který si zvolil jako formu pomoci koučování. Tato metoda nám umožní detailní zkoumání jednotlivých případů, kde se budeme snažit objevit realitu, kterou nám interpretují klienti.

„Kvalitativní výzkum je do široka rozprostřený sběr dat bez toho, že by na počátku byly stanoveny základní proměnné. Stejně tak nejsou předem stanoveny hypotézy a výzkumný projekt není závislý na teorii, kterou již před tím někdo vybudoval. Jde o to, do hloubky a kontextuálně prozkoumat určitý široce definovaný jev a přinést o něm maximální množství informací. Logika kvalitativního výzkumu je induktivní, teprve po nasbírání dostatečného množství dat začíná výzkumník pátrat po pravidelnostech, které se v těchto datech vyskytují, formuluje předběžné závěry a hledá pro ně další oporu v datech. Výstupem je formulování nové hypotézy či teorie (Švaříček, Šedová, 2007, str. 24).“

Pozitivní stránkou u tohoto výzkumu je fakt, že nám umožní se blíže seznámit s respondenty a jejich situacemi před a po návštěvě kouče, a zajistíme si tak pro výzkum

kvalitnější informace. Negativní situace může nastat tehdy, pokud respondenti nebudou chtít zodpovědět některou z otázek, a nebo nebudou ochotni sdílet jejich osobní zkušenosti.

8.2.2 Zakotvená teorie

Metoda nabízí výzkumníkovi návod, jak by měl zacházet se získanými daty. Nejdůležitějším postupem u této metody je specifická metoda kódování, která bude níže popsána. Zakotvená teorie má své uplatnění zejména v souvislosti s objevováním a rozvíjením nových teorií. Aby mohla být zakotvená teorie vytvořena, musí jít výzkumník do terénu a sesbírat taková data, která mu umožní hlubší a jasnější pohled zkoumaného vzorku. (Hendl, 2005).

8.2.3 Kódování

Hendl (2005, str. 246) definuje kódování jako: „*Rozkrytí dat směrem k jejich interpretaci, konceptualizaci a nové integraci.*“ Tento proces se skládá ze tří částí a tj. otevřené, axiální a selektivní kódování (Švaříček, Šedová, 2007). Všechny části se navzájem prolínají a výzkumník může neúmyslně přebíhat z jednoho typu na druhý. Níže budou také více charakterizovány.

8.2.3.1 Otevřené kódování

V rámci kódování má výzkumník sesbíraná data a snaží se je protřídit, porovnat a probádat. Následným krokem výzkumníka je shromáždit takové pojmy, které jsou podobné či opakující se u více respondentů, např. podobná či stejná zkušenost. Tyto podobné údaje, které sesbíráme z dat, utřídíme do kategorií, které pojmenujeme. U tohoto typu kódování lze postupovat několika způsoby. Výzkumník může např. postupovat tak, že bude kódovat slovo po slovu a nebo si může zvolit variantu postupu podle odstavců či dle

celých textů. Za významné se také považuje kladení si otázek jako je: Kdo? Co? Jak? Kolik? atd., neboť tyto otázky pomohou výzkumníkovi odhalit nové údaje.

8.2.3.2 Axiální kódování

Autoři Švaříček a Šedová (2007, str. 70) charakterizují axiální kódování jako: „*soubor postupů, pomocí nichž jsou údaje po otevřeném kódování znovu uspořádány novým způsobem, prostřednictvím vytváření spojení mezi kategoriemi. To se činí v duchu kódovacího paradigmatu, které zahrnuje podmiňující vlivy, kontext, strategie jednání, interakce a následky*“.

8.2.3.3 Selektivní kódování

V této části už začíná výzkumník s integrací svých výsledků z rozhovorů. Je zde vybrána pouze jedna. Výzkumník přezkoumává data a kódy, hledá a porovnává kontrasty mezi respondenty a nakonec vše zpracovává. Tento postup je ukončen tehdy, až výzkumník nenachází v kódování nové poznatky. Při selektivním kódování se vybere jedna kategorie, která je poté uváděna k dalším.

V tomto výzkumném šetření bylo použito otevřené kódování, kde výzkumník rozebírá, prozkoumává a kategorizuje údaje. Všechny takto vytvořené kategorie jsou následovně pojmenovány tak, aby souhlasily s údaji, které jsou v kategorii obsaženy. Případně může výzkumník tyto kategorie rozdělit na subkategorie, která mají určité vlastnosti kategorie. Po sumarizaci všech údajů následuje samotné porovnávání mezi všemi kategoriemi, popřípadě i subkategoriemi a je hledána mezi nimi souvislost.

8.3 Výzkumný vzorek a jeho charakteristika

Výzkumný vzorek představuje celkem šest záměrně vybraných respondentů, kteří byli nezaměstnaní minimálně půl roku, dostali se do beznadějné životní situace a vyhledali odbornou pomoc u kouče, který se specializuje na life coaching.

Respondenti byli do výzkumu vybráni prostým záměrným výběrem. Miovský (2006, str. 135) definuje záměrný výběr jako *„postup, kdy cíleně vyhledáváme účastníky podle jejich určitých vlastností. Kritériem výběru je právě vybraná (určená) vlastnost (či projev této vlastnosti) nebo stav.“* Miovský (2006, str. 136) ve své publikaci dále doplňuje a vysvětluje definici prostého záměrného výběru, který *„spočívá v tom, že bez uplatnění dalších specifických metod či strategií vybíráme mezi potenciálními účastníky výzkumu (tj. účastníky splňujícími určité kritérium nebo soubor kritérií) toho, který je pro účast ve výzkumu vhodný a současně s ní také souhlasí.“*

Hlavním kritériem při výběru respondentů bylo, aby pocházeli ze Zlínského kraje. Dalším důležitým kritériem byla nezaměstnanost, která trvala minimálně 6 měsíců, a s tím spojená i potřeba respondentů oslovit a najít kouče, který by jim pomohl s jejich nepříznivou životní situací. Posledním důležitým kritériem bylo také nové zaměstnání u všech respondentů, kteří si prošli koučováním.

Respondenti, kteří byli osloveni, se ochotně zapojili do výzkumu. Všem osobám, které byly ochotny zúčastnit se výzkumu byla garantována anonymita a tudíž jsou všechna jména pozměněna.

Profil všech vzorků výzkumu shrnuje následující tabulka.

Tabulka č. 1: Vzorke výzkumu a jejich charakteristika

Respondent	Věk	Kraj (bydliště)	Doba nezaměstnanosti	Využití pomoci kouče	Nové zaměstnání
A-Aneta	33	Zlínský	10 měsíců	Ano	Ano
B-Hana	29	Zlínský	24 měsíců	Ano	Ano
C-Jana	28	Zlínský	11 měsíců	Ano	Ano
D-Klára	31	Zlínský	7 měsíců	Ano	Ano
E-Lenka	27	Zlínský	15 měsíců	Ano	Ano
F-Lucie	36	Zlínský	13 měsíců	Ano	Ano

Zdroj: Vlastní

Zkoumaný vzorek se skládá ze šesti respondentů, jejichž průměrný věk je 30,6. Jak vidno z tabulky, všichni respondenti jsou ze Zlínského kraje a doba jejich nezaměstnanosti nebyla nižší než půl roku. Průměrná doba nezaměstnanosti činí 13,3 měsíců. Nejzásadnější podmínkou u respondentů bylo vyhledání kouče a využití jejich nabízené pomoci. Dotazovaní splnili všechna důležitá kritéria, která byla stanovena.

8.4 Výzkumné otázky rozhovoru

Jaké jsou Vaše plány na nejbližší dobu?

Tušil/a jste, že se ve firmě něco děje, nebo byla Vaše výpověď naprosto nečekaná?

Jak na Vaši situaci reagovala rodina a přátelé?

Kde jste se dozvěděl/a o možnosti koučování?

Jaký jste měl/a první pocity z kouče?

Jaký jste měl/a pocit z kouče poté, co jste se společně dohodli na ukončení setkávání?

Poté, co jste si prošel/la koučováním, změnil/a byste něco?

Pomohlo Vám koučování v něčem konkrétním?

Našel/a jste si poté práci?

8.5 Nástroje a metody získávání dat

Informace, které se zaznamenaly pomocí polostrukturovaného rozhovoru, byly realizovány v průběhu měsíců únor a březen letošního roku. Rozhovory byly nahrávány na diktafon a postupně pak přepisovány do písemné podoby, které jsou uvedeny v příloze č. 1.

Tazatel, který vede výzkum metodou polostrukturovaného rozhovoru, vytváří speciální okruhy otázek, které byly následně rozebírány s respondenty. Vzhledem k typu rozhovoru není výzkumník vázán pevným pořadím otázek a má možnost je měnit a přizpůsobovat různým okolnostem. Mimo to může tazatel také ke svým pevně stanoveným otázkám doplnit i otázky jiné, a obohatit tak svůj výzkum o rozsáhlejší poznatky (Mioviský, 2006). Tato metoda polostrukturovaného rozhovoru se tedy odráží svou specifikací od strukturovaného i nestrukturovaného rozhovoru. Tazatel ovšem nesmí zapomenout, že u tohoto typu rozhovoru je jasně definována podstata výzkumu, které se musí držet. Díky rozšiřování otázek původního zadání se tak rozhovor odvíjí od výše zmíněného nestrukturovaného rozhovoru.

Po prostudování odborné literatury, která se týkala zejména koučování a nezaměstnanosti, byly stanoveny otázky, které byly nejdříve předloženy na ověření dvěma respondentům, a to z toho důvodu, aby se ověřila srozumitelnost a správná formulace otázek. Po prověření otázek došlo k menším úpravám a dvě otázky ve výzkumu nebyly vůbec použity.

8.6 Provedení a zpracování získaného rozhovoru

Nejdůležitějším prvkem před začátkem rozhovoru je příznivé a vhodné prostředí, kde se respondent bude cítit uvolněně. Po domluvě se všemi respondenty byly rozhovory provedeny v jejich domech, bytech anebo v místech, které respondenti velice dobře znali a cítili se tam příjemně a autentičněji. V úvodní části dochází k vysvětlení celého průběhu rozhovoru, tedy jak dlouho bude asi trvat, proč je rozhovor tak důležitý a kde bude možné informace z výzkumu poté najít. Respondentům je důležité opět sdělit, že rozhovor je zcela anonymní a požádat je o svolení záznamu dat z rozhovoru (pomocí digitálního diktafonu). Před samotným rozhovorem byly respondentům položeny takové otázky, které sloužili k získání osobních informací. K základním osmi otázkám byly připraveny otázky doplňující, které byly případně použity v průběhu rozhovoru, aby došlo k získání přesnějších odpovědí. Všechny rozhovory trvaly v průměru cca jednu hodinu a vždy byly vedeny o samotě.

Jak jsem již uvedla výše, získané informace byly nahrávány a uloženy na diktafon. Tato metoda dle Miovského (2006) zachycuje nejen všechna mluvená slova, ale hlavně i smích, pomlky atd. a to vše pak dává rozhovoru větší celistvost. Po vytvoření nahrávky byly rozhovory doslovně přepsány a upraveny tak, aby mohly být vloženy jako příloha do této diplomové práce. Jednalo se o úpravy výrazného nářečí, slovosledu a celkových úprav do spisovné češtiny. Pro úplnou přesnost byl audio záznam několikrát přehráván, aby byl rozhovor co v největší kvalitě transkribován. Přepsané rozhovory jsou dostupné u autorky této diplomové práce.

8.7 Analýza a interpretace rozhovorů

Během celého procesu kódování bylo postupováno dle přesných pravidel dle Miovského (2006). Z každého rozhovoru, který byl několikrát důkladně přečten, byly vytvořeny pojmy. Po shlédnutí všech jednotlivých rozhovorů a vytvořených pojmů, bylo z rozhovorů patrné, že jsou i přes jejich individuálnost mezi nimi podobné či shodující se jevy. Mimo to se ale v odpovědích odhalily i odlišné výpovědi. Poté už mohlo nastat samotné

přidělování kódů. Všechny kategorie pro úplnou přehlednost obsahují přímé i nepřímé citace respondentů.

Podle autorů Kallmeyra a Schütze (in Hendl, 2005) se v níže uvedených kategoriích budou vyskytovat speciální znaky pro lepší přehlednost. Těmito znaky, které byly zachyceny během transkripce jsou např.: nedokončený text (..) a data, která byla z textu vynechána (~). Výpovědi jednotlivých respondentek jsou odlišeny od zbývajících textu kurzívou.

Níže budou uvedeny kategorie a subkategorie s názvy:

- 1) Udržet si zaměstnání, (Vzdělávání),
- 2) Šok,
- 3) Zázemí, (Podpora),
- 4) Přátelská výpomoc, (Média),
- 5) Důvěra, (Vystupování kouče),
- 6) Pozitivní zkušenost,
- 7) Úspěch.

Kategorie č. 1 Udržet si zaměstnání

První položenou otázkou byla snaha zjistit, zda lidé, kteří se ocitnou bez zaměstnání na delší dobu a cítí se popřípadě psychicky vyčerpaní, se nějak zvlášť snaží ohlížet i na budoucnost a případně si ji nějak pojistit. Tato kategorie také obsahuje subkategorii s názvem: *Vzdělávání*.

U většiny respondentek byla jednoznačná shoda v odpovědích, že mají snahu si zaměstnání udržet. Respondetka C se ve své výpovědi na první otázku také zmiňuje o prodloužení smlouvy (C2): „*V nejbližší době bych si chtěla hlavně udržet zaměstnání .. v práci jsem teprve dva měsíce a zkušební doba je na tři ~ snad mi ji prodlouží.*“ Další respondentka mimo toho, že má snahu si udržet zaměstnání, uvádí také důležité poznatky o tom, jak je pro ni významné mít pozitivní energii a nepřemýšlet neustále nad tím, že o práci vlastně může přijít kdokoliv kdykoliv. (F1): „*Neustále se snažím myslet pozitivně ~ připravovat se na budoucnost více svědomitě.*“ (F3): „*Nemyslím to tak, že bych byla neustále ve stresu*

z toho, že můžu přijít o práci, ale je dobré mít na vědomí to, že taková situace může nastat kdykoliv a můžete tak snížit riziko svých psychických problémů.“ Pokud si člověk uvědomuje hodnotu svého duševního zdraví, má v podstatě vyhráno, neboť se u něj projevuje předpoklad pro to, aby si snadněji udržel své pracovní místo (Buchtová, 2002). U ostatních žen se ve výpovědích poznatky o duševním a psychickém zdraví neobjevují, ale naopak zase zmiňují jejich plány na nejbližší budoucnost ve smyslu absolvování nějakého kurzu.

Subkategorie 1.1 Vzdělávání

Téměř všechny respondentky odpovídaly shodně s jejich plány do budoucnosti. Je zřejmé, že tyto respondentky si jsou vědomé toho, jaká je míra nezaměstnanosti, že pracovní trh je omezený a jejich nejvyšší dosažené vzdělání je již nedostačující. V podstatě se snaží o to, aby si svoji budoucnost pojistily dalším vzděláváním, neboť nemají zájem o to být opět bez zaměstnání. Respondetka B výstižně odpovídá na zajištění své budoucnosti (B1): „ ~ *výhledově uvažuji o cizojazyčných překladech.*“ a zároveň také dokládá ve svých výpovědích fakt, že opětovnou ztrátou zaměstnání by se jí mohly vrátit její psychické problémy (B3): „*Touto druhou prací si vlastně snažím pojistit svoji psychickou stránku, abych se cítila hlavně dobře.*“ U respondetky E si můžeme všimnout, že výhledově přemýšlí i o změně profese, protože absolvováním kurzu by si zajistila práci, která by byla zároveň jejím koníčkem (E2): „*Hodně mě lákají cizí jazyky a nebo nějaký kurz, např. kosmetika.*“ (E4): „*Kamarádka chce totiž teď otevřít nový salón a tak mě do toho láká, abych si s ní víkendově udělala kurz.*“

U této otázky bylo zajímavé pozorovat, jak se ženy snaží o zajištění své budoucnosti. Je vidět snaha a píle, která posiluje zejména jejich psychickou stránku, neboť si jsou velice dobře vědomé toho, že nezaměstnanost pro ně samotné představuje velice zátěžový stav, se kterým není jednoduché se vyrovnat.

Kategorie č. 2 Šok

Tato kategorie je takto pojmenována záměrně, neboť výpověď byla téměř u všech respondentek kromě dvou naprosto nečekaná. Pokud člověk přijde nečekaně

o zaměstnání, je to pro něj opravdu šok a tuto skutečnost v počátečních reakcích spíše odmítá.

U dvou respondentek jsem byla obeznámena s různými situacemi, kdy respondentka B ve svých výpovědích uváděla (B4): „*Pracovní poměr jsem ukončila sama, protože jsem se rozhodla přestěhovat do jiného města za přítelem.*“ U další respondentky E jsem se setkala s úplně jinou situací, kdy o výpovědi věděla a tudíž pro ni nebyla nečekanou událostí (E7): „*Ano, věděla jsem, že v práci budu muset skončit, jelikož jsem tam byla jen jako záskok a po necelém roce byl tedy se mnou pracovní poměr rozváznán.*“ V těchto dvou případech byla tedy ztráta zaměstnání očekávaná, ale i tak se s takovou situací ne vždy dobře vyrovnává, a to zejména v případě, kdy člověk nemůže najít práci delší dobu. U respondentky B může také dojít k větším psychickým problémům, protože svoji situaci může např. dávat za vinu i svému příteli, neboť se vlastně přestěhovala kvůli němu.

Další odpovědi se v podstatě shodovaly. Respondentka A vůbec nic netušila a tudíž bylo i pro ni těžší se s celkovou situací vyrovnat (A3): „*~ nic jsem netušila a v podstatě šéf mně to oznámil 14 dní dopředu.*“ Tato situace byla také více obtížnější v tom, že respondentka měla pouze 14 dní na to, aby si nějakou práci sehnala, neboť jí nebylo nabídnuto žádné odstupné. Zaměstnavatel jí místo toho nabídnul možnost jiné pozice za méně peněz a pokud to respondentka nepřijala, nemá ze zákona nárok na odstupné. Každý zaměstnavatel se tedy vždy zachová dle svého nejlepšího uvážení a nabídne takovou možnost, která se mu zdá v té chvíli nejlepším východiskem. Zajímavým faktem u této respondentky bylo to, že svoji bývalou práci bere jako zkušenost (A8): „*~ nelituji toho, jelikož mě tato pozice mě naučila jednat s různými lidmi a беру to jako pozitivní zkušenost.*“ Respondentce C, která také nečekaně přišla o své pracovní místo, bylo nabídnuto odstupné, ale i tak se s tím dotyčná špatně vyrovnávala, protože její práce byla zajímavá zejména z finančního hlediska (C8): „*~ takové zaměstnání asi hned tak neseženu, hlavně finančně.*“ Respondentka D se taktéž nacházela v obdobné situaci, neboť i její výpověď byla zcela nečekaná, a v tomto případě byla propuštěna pro nadbytečnost D(5): „*~ nikdy mě nenapadlo, že bych mohla dostat výpověď ~ měla jsem smlouvu na dobu neurčitou ..*“

Situace, kdy zaměstnavatel oznamuje svým zaměstnancům jen pár dní dopředu, že si mají hledat jiné zaměstnání, protože se např. bude celý podnik zavírat, musí způsobovat existenční i psychické problémy. Člověk v takové stresové situaci řeší hlavně otázku jeho zdroje příjmu a vyrovnává se se stresem, který podryvá jeho představy o kvalitách. Spousta lidí si takovou situaci neumí ani představit a lidé, kteří se nikdy bez zaměstnání neocitli, vůbec neví, co takoví lidé prožívají. Proto byla následující otázka v rozhovoru zaměřena na samotnou reakci nejen respondentek, ale i jejich rodiny a nejbližších přátel.

Kategorie č. 3 Zázemí

Člověk bez zaměstnání se může nacházet v krizové životní situaci. Adaptovat se na takovou novou životní situaci je závislé nejen na osobnosti člověka, ale velice důležitou roli zde hraje také podpora rodiny a blízkého sociálního okolí. Díky této podpoře se může jedinec lépe a snáze vyrovnávat se stresem a posilovat si také své psychické a fyzické zdraví. Kategorie Zázemí má také subkategorii s názvem: *Podpora*.

Zázemí v rodině hrálo u více respondentek důležitou roli. Všechny se po určité době nacházely v situaci, kdy na sobě začaly pociťovat celkovou tíhu své existence, u některých se projevovala i beznaděj na získání nového zaměstnání. Respondentka F ve svých výpovědích uvedla, že manžel jí byl zejména finanční oporou, protože vydělával dostatek peněz na zajištění chodu domácnosti, ale ve skutečnosti prožívala pocity, že je zbytečná (F16): „*Cítila jsem se jako člověk, který nic neznamena, vždyť já jsem byla ta, co se jen „válela“ doma..*“ Respondentka E byla na tom podobně jako výše zmiňovaná (E13): „*~ měla jsem psychickou i finanční podporu rodiny i partnera.*“ (E 14): „*~ začala se mě zmocňovat bezmoc a pocit méněcennosti. Vyrcholilo to stresem a nespavostí.*“ (E 20): „*Zdalo se mi, že mé trápení nikdo nevidí a myslí si, že jsem líná.*“ Kromě prožívaného stresu respondentky také vypovídaly o tom, že měly spoustu volného času, který ale neuměly efektivně využívat (A17): „*~ tolik volného času se mně začalo zajídat..*“ (A 18): „*~ potřebovala jsem někoho, kdo by mě v této oblasti dokázal fundovaně poradit.*“ Respondentka B odpovídala (B19): „*Nedokázala jsem volný čas nijak efektivně využít ~ nebyla jsem schopná si uvařit, jít na procházku, číst si, nic.*“

Pokud se člověk ocitne bez práce, tak u něj dochází k určitým změnám, které se odrážejí na celkové pohodě, životním názoru, emočním vyladění a nebo vlastním pojetí (Šolcová, Kebza, 2001).

Nezaměstnaní lidé mají dostatek času a záleží jen na jejich rozhodnutí, zda tento čas využijí ve svůj prospěch či nikoliv. Jejich volný čas bývá často spojován s nudou a proto je důležité zachovat si určitý stereotyp trávení času i v období nezaměstnanosti. Je pochopitelné, že člověk bez práce si s takovým množstvím volného času neumí moc dobře poradit a proto není paradoxem, že se často ocitne ve stresu a psychicky je na dně. Křivohlavý (2001, str. 170) definuje stres jako: „*Negativní emocionální zážitek, který je doprovázen určitým souborem biochemických, fyziologických, kognitivních a behaviorálních změn, které jsou zaměřeny na změnu situace, jež člověka ohrožuje, nebo na přizpůsobení se tomu, co nelze změnit.*“

Subkategorie 3.1 Podpora

Respondentky odpovídaly téměř shodně také v tom, že jejich rodina či blízcí přátelé se jim snažili pomáhat zejména v hledání nových volných pracovních míst. Respondentka C uváděla, že největším pomocníkem jí byla maminka, která jí nejenže zajišťovala materiálně, ale zároveň jí byla i psychickou oporou (C 12): „*~ maminka mně pořád hledala nějaké inzeráty..*“ (C 13): „*~ pomohla mně i finančně.*“ I respondentka A se v podstatě shoduje s výše uvedenou (A 11): „*~ snažili se mně pomáhat tím, že mně vyhledávali volná pracovní místa, která by byla vhodná pro moji kvalifikaci.*“ Ve výpovědích jsem se ale také setkala s reakcí, kdy respondentka F takovou formu pomoci vnímala spíše negativně (F 18): „*Rodina i přátelé se mě snažili konejšit..*“ (F 19): „*~ pomáhali mně shánět informace o volných pracovních místech, ale mě to spíše obtěžovalo, připadala jsem si v té době, že jsem všem těmto lidem na obtíž.*“

Pokud nezaměstnanost trvá delší dobu, tak u lidí dochází k větší psychické změně. Jedinec svou situaci vnímá a prožívá zejména emocionálně a jeho citové reakce na okolí mají spíše negativní povahu. Člověk, který se ocitne bez zaměstnání vnímá svoji situaci jako ohrožení vlastní budoucnosti, může tedy snadněji docházet k úzkosti a psychickému napětí (Vágnerová, 2008).

Kategorie č. 4 Přátelská výpomoc

U otázky, kde se respondentky dozvěděly o možnosti koučování, se v největší míře potvrdila přátelská výpomoc, nebo-li se o tomto typu odborné pomoci dozvěděly od svých přátel. Pokud nezaměstnanost trvá delší dobu, může docházet u většiny nejen k sociální izolaci, ale také k demotivaci hledat si volné pracovní místo. Jak je však uvedeno výše, respondentky v největším počtu tvrdí, že se jim snažili pomáhat nejen rodiny, ale i přátelé, kterým nebyl lhostejný jejich špatný psychický stav. V této kategorii je také vytvořena subkategorie s názvem: *Média*

O možnosti koučování se respondentka A dozvěděla (A 19): „ ~ od mé kamarádky.“ (A 20): „Nabídla mně pomoc u svého dobrého známého, který začal nabízet pomoc ve formě koučování.“ Shodnou odpověď najdeme také u respondentky B, jež se seznámila se slečnou, která je v současné době její velice dobrou kamarádkou, a ta jí nabídla pomoc (B 27): „ ~ kamarádka mně prozradila, že její kamarádka si otevřela v Praze firmu, která nabízí pomoc lidem, jež si neví rady se svojí situací..“ Respondentka D uvádí, že o koučování jako takovém se dozvěděla už z časopisu, ale nevěnovala tomu zvýšenou pozornost. Po nějaké době se ale ocitla v situaci, kdy řešila svoji nezaměstnanost a začala pociťovat bezmocnost, neboť byla vždy závislá na pocitu jistoty a samostatnosti a tudíž potřebovala pomoc (D 21): „ ~ kontakt a doporučení jsem dostala od své kamarádky psychologky.“ (D 22): „Probíraly jsme vhodné i nevhodné možnosti a dopracovaly jsme se k této alternativě.“ Pokud se člověk ocitne bez zaměstnání, neměl by se bát o tom mluvit nejen se svou rodinou, ale i s přáteli, protože možná právě oni vědí o nějaké lukrativní nabídce ve firmě a nebo se budou snažit pomáhat jinak. V tomto případě se jednalo o pomoc odbornou, kdy se člověk ocitl už v bezvýchodné situaci a připadal si, že neuspěl v životě.

Subkategorie 4.1 Média

Z odpovědí také vyšlo najevo, že o možnosti koučování se další respondentky dozvěděly z médií a to zejména z internetu. Respondentka E vyhledala informace o koučování na internetu, jelikož nechtěla svojí situací nikoho obtěžovat a rozhodla se tedy pokusit se pomoci si sama (E 25): „ ~ v mé situaci jsem se ani s nikým moc nechtěla bavit o tom, jak

jsem na tom psychicky zle, nechtěla jsem nikoho zatěžovat a postupně jsem se začala do sebe uzavírat.“ U respondentky F je obdobná odpověď pouze je výjimka v tom, že se to dozvěděla přes sociální síť (F 23): „*~ na facebooku.*“ (F 24): „*V pravé kolonce na mě vyskočila reklama o zvyšování sebevědomí.*“ Média mohou být tedy dalším prostředkem jak se seznámit s koučováním.

Kategorie č. 5 Důvěra

U otázky jaké měly respondentky první pocity z kouče, převažovaly zejména slova důvěra, schopnost podpořit a zkušenost. Dle Whitmorea (2007) je kouč člověk, který se zaměřuje na celkové zlepšení toho, jak by měl člověk vnímat realitu. Dalším významným faktem je dle autora také to, že lidé očekávají, že kouč bude trpělivý, objektivní, bude schopný naslouchat, bude koučovaného klienta vnímat a podporovat.

V této kategorii byla také vytvořena subkategorie s názvem: Vystupování kouče, kde respondentky nejvíce zaujal vzhled a hlas kouče.

Člověk, který je bez zaměstnání a trpí např. depresemi, může mít první pocity z kouče rozporuplné, a to zejména, pokud se do sebe více uzavřel. Respondentka (F 27): „*~ pocity byly smíšené. Nebyla jsem si 100% jistá, zda jsem udělala dobře, že jdu za cizím člověkem a měla bych se mu svěřovat.*“ Tato respondentka dříve ve svých odpovědích uvedla, že se jí s nezaměstnaností velice těžce vyrovnávalo a že její psychika šla v niveč. Ztrácela veškerou naději a svému okolí si připadala spíše na obtíž. V první chvíli by se dalo tedy předpokládat, že pro ni nebude snadné se začít někomu svěřovat, ovšem překvapující bylo to, že v průběhu rozhovoru uvedla, že jí koučování velice prospělo (F 29): „*~ chovala se velice lidsky, byla trpělivá a srozumitelně se mně snažila vše vysvětlit.*“ (F 30): „*~ koučka si získala moji důvěru.*“ Velice zajímavě také popisovala své pocity respondentka C, která měla vystudovaný obor sociální pedagogika a s termínem koučování již do styku na škole přišla, a tudíž věděla, co je úkolem kouče. Při prvním setkání s ním řešila zejména svoji vnitřní otázku (C 22): „*~ kolik toho takový, o pár let starší člověk než já, může mít za sebou.*“ Prakticky si připadala na stejné úrovni a v paměti měla zakódované (C 23): „*Někdy lidé prostě projdou jen krátkodobými kurzy a pak vlastně mají papír na cokoliv a cokoliv také mohou dělat.*“ Pokud bychom se nad tímto výrokem

zamysleli hlouběji, má respondentka ve své podstatě pravdu, protože kouč získá svoji licenci formou kvalifikačního kurzu, ale na co respondentka zapomněla je to, že koučování se může věnovat opravdu jen fundovaný člověk, který ví, jak má s klientem zacházet a právě tato odborná licence mu slouží k tomu, že se může označovat za odborníka. Po chvíli rozhovoru ale i tato respondentka uvedla, že se ve své úvaze nakonec spletla (C 24): „ ~ první dojem byl převážně pozitivní. Kouč byl zkušený a učaroval mě svými rozsáhlými odbornými vědomostmi.“ Koučování má člověku přinášet sebevědomí a navracet sebedůvěru, a je možné se také domnívat, že se u koučovaného změní i vztah k druhým lidem. Příkladem nám může být respondentka B u které se změnil vztah zejména k rodině (B 35): „Cítila jsem se trochu nabitá energií a měla jsem ze sebe lepší pocit.“ (B 36): „ ~ těšila jsem se na další sezení. (B 37): „Největší radost ovšem ze mě měla maminka ~ poznala na mě změnu okamžitě a můj přístup k ní už nebyl tak chladný.“

Subkategorie 5.1 Vystupování kouče

První dojem je velice důležitý, neboť člověk si může udělat během několika mála minut obrázek o někom, koho vidí poprvé v životě. Tento dojem může ovlivnit i průběh celého koučování. Mozek při prvním setkání přijímá a analyzuje vjemy, které pak vytváří celkovou představu o protějšku.

U některých respondentek jsem se ve výpovědích setkala s tím, že na ně kouč udělal velice dobrý dojem a to zejména vzhledem či hlasem. Respondentka A odpovídá (A 25): „ ~ byl velice sympatický muž a komunikace byla bezproblémová.“ V průběhu rozhovoru jsem se od respondentky ještě dozvěděla, že kouč na ni udělal opravdu velký dojem (A 31): „ ~ kouč mohl být svobodný.“ Respondentka C celkový dojem z kouče navyšuje o jeho zajímavé zbarvení hlasu (C 25): „ ~ kromě vzhledu mě zaujal také hlas kouče, který byl poutavý a celkově zpestřoval celé sezení.“ Sympatie v životě člověka hraje podstatnou roli, neboť může na první pohled vzbuzovat důvěru v očích druhých lidí.

Kategorie č. 6 Uvědomění

U této kategorie si téměř všechny respondentky uvědomovaly, že koučování jim zejména prospělo v tom, že si objasnily, že vše zlé, je k něčemu dobré a na své problémy se začaly dívat z úplně jiného úhlu pohledu Whitmore (2007). Životní koučink je možné využít,

pokud člověk prožívá krizi své identity a je potřeba u něj vybudovat takové přesvědčení, aby si uvědomil, že jakýkoliv problém obsahuje pozitivní potenciál.

Respondentky si i přes počáteční strach z koučování nakonec uvědomily, že jim to velice prospělo a některé dokonce získaly pocit, že svůj život mají nyní pevně v rukou. Respondentka F ale začala zároveň také pociťovat strach (F 32): „*Uvědomila jsem si, že nebudu mít vedle sebe nikoho, kdo by mě svými slovy dokázal ukonejšit a ještě zvýšit i sebevědomí.*“ Strach u respondentky mohl být zcela oprávněný, neboť se byla schopná po dlouhé době někomu otevřít, byla schopná se někomu svěřovat se svými pocity a představa ukončení u ní mohla tedy vyvolat strach. Po nějaké době si ale uvědomila, že je za takovou zkušenost ráda a že se posunula tam, kam si myslela, že se už nikdy nedostane. U respondentky D bylo zajímavé pozorovat změnu názoru na kouče poté, co si prošla koučováním (D 32): „*Už bych nebyla tak skeptická k této profesi..*“ (D 33): „*~ neváhala bych opět ve vyhledání této pomoci..*“ Respondentka E si během koučování začala zejména uvědomovat (E 36): „*~ za vše, co se mě v životě stane, musím přijmout plnou zodpovědnost..*“

Respondentky si v podstatě začaly uvědomovat, které změny jsou nutné k tomu, aby se jim splnil jejich cíl, na kterém se s koučem domluvily. V podstatě všechny začaly více rozumět samy sobě a uceleněji chápaly důležitost vlastní motivace.

Kategorie č. 7 Pozitivní zkušenost

Z pouhého názvu kategorie musí být čtenáři jasné, že respondentky hodnotí koučování pozitivně. Smyslem této kategorie jsou konkrétní příklady přínosu jednotlivým respondentkám.

Respondentka D, která zpočátku měla negativní postoj ke koučování změnila svůj názor a v rozhovoru uvedla, že by ke koučování nebyla už skeptická a (D 33): „*~ doporučila bych to i ostatním, kteří se někdy ocitnou v podobné situaci jako já.*“ Life coaching pomáhá klientům nalézt vlastní cestu v životě, umožňuje vytvořit si vlastní řešení pro daný problém a hlavně člověk se účinně učí sám od sebe. Respondentka F vnímala koučování jako způsob pomoci, který ji pomohl zejména k uvědomění si spousty faktů ve svém životě (F 39): „*~ uvědomila jsem si nejen svoji hodnotu, ale také hodnotu dávání a*

přijímání.“ (F 40): „ ~ dokázala jsem se rychle vzpamatovat a začala zase normálně fungovat.“ Prvotním cílem kouče je u klienta zlepšit vnímání reality, posílit jeho odpovědnost a sebevědomí. Aby klient mohl posílit své sebevědomí, je zapotřebí dát mu možnost rozhodovat, úspěšně postupovat a hlavně si uvědomovat zodpovědnost za všechna svá rozhodnutí Whitmore (2007). Respondentka D popisuje, jak jí koučování změnilo celkový pohled na své problémy (D 35): „ ~ uvědomila jsem si spoustu profesních i osobních věcí. Otevřelo mně to oči nejen ve vztahu sama k sobě, ale i ostatním.“ Také u respondentky A se můžeme setkat s potvrzením toho, že life coaching pomáhá klientů vyřešit jakoukoliv tíživou osobní situaci a to nezávisle na tom kolik je klientovi let, nebo co dělá. Díky koučování respondentka A dokázala pochopit a uvědomit si spoustu důležitých věcí (A 33): „~ dokázala jsem i lépe zorganizovat život a změnila jsem i názor na spoustu věcí a uchopila jsem tak nějak celý dosavadní životpevněji do svých rukou.“ Whitmore (2007) upozorňuje právě na fakt, že koučování je velice přínosné v období, kdy se člověk nachází ve stresové situaci a nebo má strach ze změn. I respondentka E uvádí, že koučování má veliký význam (E 45): „Jednoznačně se vám uleví a zjistíte, že život nejde jen jedním směrem, ale že je i spoustu jiných cest jak dosáhnout toho, co v životě chcete.“ U některých respondentek se dokonce objevoval i názor, že svého kouče by doporučili i ostatním. I tato informace nahrává tomu, že koučování bylo opravdu účinné.

Koučování tedy efektivním způsobem pomáhá klientům v tom, aby si ujasnili celkově svou situaci a stanovili si cíle, kterých chtějí dosáhnout. Klient, který se rozhodne projít koučováním, si musí být vědom toho, že chce dosáhnout určité změny ve svém životě a že si tímto procesem musí projít až do úplného konce. Kouč je právě ten, který klientovi nabízí nejen pomoc a podporu, ale zpětnou vazbu.

Kategorie č. 8: Úspěch

Dle pojmenované kategorie musí být čtenáři jasné, že koučování opravdu splnilo svůj účel u všech respondentek a bylo úspěšné. Všechny dosáhly stanoveného cíle, který byl u všech stejný a to najít si nové zaměstnání.

Respondetky tedy nakonec došly ke svému stanovenému cíli úspěšně a otevřela se jim nová cesta k zaměstnání. Respondentka E uvádí, že ji koučování natolik motivovalo a upevnilo sebevědomí, že při pohovoru na nové pracovní místo byla úplně jiný člověk

(E 47) „Pamatuji si ten pohovor, jakoby to bylo včera.“ (E 48): „Už když jsem tam přicházela, tak jsem si více než kdykoliv jindy uvědomovala, že to místo i určitě získám já, byla jsem velice silná a věřila jsem si.“ Další respondentka D uvedla, že koučování ji pomohlo natolik, že si našla práci svých snů (D 37): „ ~ našla jsem si takovou práci, o které jsem si myslela, že bych nikdy nic takového dělat nemohla.“ (D 39): „~najednou je z nešťastné a životem zklamané ženské úplně jiný člověk.“ U respondentky C, která byla v počátcích k této profesi spíše skeptická, nastala změna. Změna nejen v tom, že si našla zaměstnání, ale i v názoru na kouče (C 44): „ Práci jsem si našla ~ musím uznat, že mně velice pomohlo to, že jsem si povykládala s někým nestranným a na pár věcí jsem se začala dívat z jiného úhlu pohledu..“

Zaměstnání má v životě člověka nezastupitelný význam, protože dle práce je člověk společensky posuzován. Respondentky díky life coachingu získali schopnost být nad věcí a dívat se na svůj problém z většího úhlu pohledu. V podstatě s koučem řešili to, co chtěly změnit. Respondentky si vytvořily jasnou vizi své vlastní budoucnosti a krok za krokem ji s pomocí kouče začaly uskutečňovat. Výsledky jejich cílů a vizí jsou zcela viditelné na výzkumu této diplomové práce.

8.8 Diskuze

Nezaměstnanost se v poslední době stává více probíranou otázkou. U spousty lidí může tato situace vyvolávat stres, jelikož většina populace v České republice chápe zaměstnání jako určitý smysl života. Už v době, kdy si jedinec plní svoji povinnou školní docházku, se v podstatě připravuje na pracovní proces, neboť plní zadané úkoly, odpočívá a nabírá síly na další den, kdy bude opět muset plnit úkoly.

Ztráta zaměstnání je pro mnoho lidí traumatizujícím zážitkem, který s sebou zároveň přináší psychické problémy. U každého jedince je zcela individuální jak se s touto situací dokáže vyrovnat. Vždy záleží na odolnosti člověka. Tato situace je také vždy podmíněna věkem, pohlavím, zkušenostmi, dosaženým vzděláním, finančními možnostmi a v neposlední řadě také sociální oporou (Buchtová, 2000).

Z kvalitativního výzkumu bylo zcela patrné, že nezaměstnanost u respondentek vyvolávala zejména změny v jejich chování, kdy pociťovaly celkovou ztrátu schopností nad svým životem. Ztrácely nejen svůj sociální status, ale zejména jim klesalo sebevědomí. U většiny žen se také vyskytoval zvýšený nárůst méněcennosti, podrážděnosti a nechuti k životu. Výsledkem první výzkumné otázky bylo, že respondentky, které se nacházely minimálně půl roku bez zaměstnání, prožívaly tuto situaci jako osobní selhání v životě a jejich obavy z budoucnosti umocňoval zejména vzrůstající stres. Je několik způsobů jak se s nezaměstnaností vyrovnávat. Nejdůležitějším faktem shledávám to, že člověk by měl být neustále aktivní, měl by se zajímat o dění kolem sebe, a k hledání nového zaměstnání by měl využívat všech možných dostupných kontaktů, tedy i své rodiny či přátel. Dalším možným krokem, jak neupadnout do beznaděje v období nezaměstnanosti, je pokusit se vzdělávat. V současné době aktivně podporuje politiku zaměstnanosti Evropský sociální fond, který na trhu práce nabízí nespočet možností ke zvýšení rekvalifikace. I nad touto variantou je důležité se zamyslet, protože nezaměstnaný se nejenže začne vzdělávat, ale naučí se také opět využívat svůj čas jako v době, kdy byl zaměstnaný.

Velký počet odborných studií potvrzuje fakt, že pokud nezaměstnanost trvá déle než šest měsíců, u jedinců tak dochází ke snižování sebevědomí, nechuti hledat si nové zaměstnání a neochotě prohlubovat si své znalosti a dovednosti. Čím více se nezaměstnanost prodlužuje, tím více se prohlubují problémy spojené s morálními či psychickými důsledky. Na tuto skutečnost upozorňují např. autoři Šolcová, Kebza (2001), kdy nezaměstnanost uvádí člověka do každodenního stresu a tudíž je potřeba, aby se jedinec na tuto novou roli co nejrychleji adaptoval.

Dalším výzkumným cílem bylo zjistit, proč se respondentky rozhodly vyhledat odbornou pomoc a jak celkově na jejich situaci reagovala rodina či nejbližší okolí. Z výsledků vyplynulo, že i když byly respondentky bez práce a měly k okolí spíše negativní vztah, jejich rodina či nejbližší přátelé se o ně zajímali a snažili se je podporovat a pomáhat jim se zvládnutím této stresové situace. Dále také bylo z výzkumu zjištěno, že zvládnutí této situace pro ně nebylo snadné a bylo to právě jejich nejbližší okolí, které se zasloužilo o vyhledání této formy pomoci. Rodina může v této situaci působit na člověka

jako opora a pomoc při zvládnání tíživého stavu a nebo může působit také v negativním slova smyslu. Ve výzkumu všechny respondetky shodně vypovídaly o rodině a jejich nejbližším okolí jako o podpůrné síle, která jim hlavně pomáhala po psychické a materiální stránce. Mareš (2002) uvádí, že nezaměstnanost vždy zasáhne větší počet osob než jen daného jedince.

Dle výzkumu o kvalitě života nezaměstnaných, který prováděla Buchtová (2004) můžeme říci, že rodina má pro nezaměstnaného obrovský význam ve smyslu hlubokého porozumění, spokojenosti a psychické opory. Především nezaměstnané ženy vnímají rodinu jako seberealizační pole, které jim pomáhá tlumit psychické problémy plynoucí z nezaměstnanosti. Rodina a nejbližší okolí se tedy stala pro respondetky největšími podporovateli v jejich dalším osobním rozvoji. Výzkum nám tedy potvrdil, že rodina hraje v období nezaměstnanosti velice důležitou roli. Matoušek (2003) ve své publikaci uvádí, že rodina bývá napojena také na své sociální okolí. Do rodiny se nepočítají pouze rodinní příbuzní, ale i jiní nepřibuzní lidé, tedy přátelé. Autor dále uvádí, že schopnost vyrovnávat se s určitými problémy je právě závislá na rozsahu sociální sítě jedince.

Posledním výzkumným cílem bylo zjistit, zda life coaching dotazovaným pomohl a jestli byl také účinným nástrojem při hledání si nového zaměstnání. Z kódování nám vplynulo hned několik kategorií, které se týkaly zejména kouče a koučování. Těmito kategoriemi byly důvěra, uvědomění, pozitivní zkušenost, ubírání se správným směrem a úspěch. Z výše uvedených kategorií je zcela zřejmé, že respondetntky, které si prošly life coachingem jsou opět sebevědomé a navíc i zaměstnané. Z rozhovorů bylo také zřejmé, že life coaching zejména respondentkám pomáhal uvědomit si své vlastní cíle, emoce atd. Rosinski (2009) ve své publikaci potvrzuje, že koučování pomáhá při odhalování emocí a bloků, které vznikly v průběhu života. Kouč se zaměřuje zejména na budoucnost, nikoliv na minulost. Parma (2006) popisuje kouče jako člověka, který využívá modely osobního rozvoje k tomu, aby si klient uvědomil hlavně své osobní potřeby a cíle. Ti, co si koučováním projdou, jsou pak více tvořivější a úspěšnější.

Jednotlivé výpovědi respondek se v určitých otázkách samozřejmě lišily, ale podstatou výzkumu bylo zjistit, zda se life coaching uplatňuje v praxi při práci s nezaměstnanými. Z výzkumu jasně vplynulo, že všech šest respondentek shodně uvádí

získání zdravého sebevědomí a uvědomění si svých životních cílů. Life coaching je tedy účinným nástrojem při řešení krizové životní situace a hledání si nového zaměstnání.

V předešlém textu se zamýšlíme nad výsledky výzkumného šetření z oblasti life coachingu. Toto téma je poměrně obsáhlé, proto bychom zde rádi uvedli několik dalších návrhů pro výzkumná šetření. Jedním z uvedených témat by mohla být propagace life coachingu, zjistit, zda mají lidé dostatek možností se o této formě pomoci dozvědět. Dalším tématem by mohlo být life coaching a jeho využití v sociální práci. Posledním námi navrhovaným tématem ke zkoumání je finanční dostupnost life coachingu pro osoby s nižšími příjmy.

V tomto výzkumu je možné si všimnout také několika možných slabin. Níže budou uvedeny možné nedostatky a rezervy, díky kterým mohlo dojít k ne úplně přesným výsledkům. Největší rezervou je velikost zkoumaného vzorku. Pro podrobnější analýzu a zjištění, co vedlo respondenty k tomu, aby vyhledali kouče, a zda jim byl v období jejich nezaměstnanosti nápomocný, by bylo přínosné získat větší počet dotazovaných. Dalším možným nedostatkem také shledávám menší počet otázek, které byly při rozhovoru respondentkám kladeny. Na druhou stranu ale platí, že kvalitativní výzkum nemá zobecnit výsledky výzkumu na populaci, nýbrž má důsledně popsat zkoumanou problematiku. V našem případě jde zejména o kvalitu a porozumění danému problému, a tudíž i přes výše zmíněná rizika doufám, že je tato práce přínosná alespoň pro nezaměstnané, kteří si moc dobře neví rady se svojí situací a mají zájem o změnu.

ZÁVĚR

Předkládaná diplomová práce definovala pojmy koučování, life coaching a nezaměstnanost. Tato práce zároveň zkoumala, zda má life coaching uplatnění v praxi při práci s nezaměstnanými.

V teoretické části diplomové práce byly vymezeny pojmy koučování, jeho vývoj či možnosti uplatnění koučinku. Dále byl definován samotný kouč a různé techniky a postupy při koučinku. V neposlední řadě byl popsán užší pojem life coaching a způsob práce kouče, který se tímto typem koučování zabývá. Samotný závěr teoretické části tvořil pojem nezaměstnanost a typy nezaměstnanosti. Všechny tyto pojmy byly podrobně popsány a podloženy odbornou literaturou natolik, aby si každý čtenář udělal o každém pojmu jasnou představu.

V praktické části byl proveden empirický výzkum. V samotném úvodu této části byly vymezeny cíle výzkumného šetření, metody výzkumu, byl popsán výzkumný vzorek a metody, kterými byla získávána potřebná data. Pro účely zjištění v čem a jak bylo respondentům nápomocné life coaching, byla zvolena metoda polostrukturovaných rozhovorů a kódování dat, ze kterých vyplynulo několik kategorií a subkategorií.

Celkový výzkum přispěl k pochopení toho, že life coaching pomohl nezaměstnaným lidem vyřešit jejich tíživou existenční situaci a zvýšit jejich sebevědomí. Výzkum také objasnil, jak nezaměstnaní lidé a jejich rodina či nejbližší okolí vnímají tuto situaci, a z jakých důvodů se respondenti rozhodli vyhledat kouče. Nejdůležitějším bodem tohoto výzkumu bylo z polostrukturovaných rozhovorů zjistit, zda respondentům life coaching pomohl a zda byl pro ně účinným nástrojem pomoci při hledání nového zaměstnání. Výzkum umožnil čtenáři objasnit si hlavní podstatu koučování.

Tato diplomová práce si kladla hned několik cílů. Prvotním cílem bylo hlavně přesvědčit čtenáře o tom, že life coaching je odbornou pomocí pro každého, kdo chce žít šťastnější život, najít si lepší práci, nebo si jen zvýšit sebevědomí. Druhotným cílem bylo pomocí rozhovorů s respondenty zjistit, zda life coaching naplňoval jejich očekávání a zda

jim to přineslo něco nového do života. Tato diplomová práce výše uvedené cíle naplnila, což bylo konstatováno v předchozí kapitole Diskuze.

SEZNAM LITERATURY A POUŽITÝCH ZDROJŮ

Bibliografie

- [1] Brock, V. (2009). *Professional Challenges Facing the Coaching Field From an Historical Perspective*. IJCO – The International Journal of Coaching in Organizations. PCPI.
- [2] Birch, P. (2005). *Koučování: Inspirujte ostatní ke zlepšení výkonu*. Brno: CP Books.
- [3] Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti na trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- [4] Buchtová, B. (2000). *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita.
- [5] Buchtová, B. a kol. (2002). *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.
- [6] Buchtová, B. (2004). Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. *Československá psychologie*, č. 2, s. 121 – 135.
- [7] Daňková, M. (2008). *Koučování: Kdy, jak a proč*. Praha: Grada Publishing.
- [8] Dembkowski, S. (2009). *7 kroků efektivního koučování*. Brno: Computer Press.
- [9] Fischer-epe, M. (2006). *Koučování: Zásady a techniky profesního doprovázení*. Praha: Portál.
- [10] Groligová, I., Mandelík, P. (2007). *Makroekonomie I*. Brno: Akademické nakladatelství Cerm.
- [11] Hartl, P., Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.
- [12] Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.
- [13] Horská, V. (2009). *Koučování ve školní praxi*. Praha: Grada.
- [14] Jurečka, V., Jánošíková, I. (2004). *Makroekonomie: základní kurs*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava.
- [15] Kilburg, R. (2000). *Executive coaching: developing managerial wisdom in a word of chaos*. Washington, D.C., American Psychological Association.
- [16] Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- [17] Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon.
- [18] Matoušek, O. (2003). *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství.

- [19] Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing.
- [20] Palmer, S., Tubus, I., Whybrow, A. (2003). Health coaching. *Health coaching to facilitate the promotion of healthy behaviour and achievement of health-related goals*. (s.91-93). International Journal of Health Production & Education.
- [21] Parma, P. (2006). *Umění koučovat: systematické koučování ve formě, rodině a škole pro kouče a koučované, studenty, odborníky i veřejnost*. Praha: Alfa Publishing.
- [22] Rosinski, P. (2009). *Koučování v multikulturním prostředí*. Praha: Management Press.
- [23] Rundell, M. (2002). *Macmillan English Dictionary – For Advanced Learners*. Bloomsbury.
- [24] Skiffington, S., Zeus, P. (2000), *The Complete Guide to Coaching at Work*. Roseville, McGraw-Hill Book Company Australia Pty Limited.
- [25] Stacke, E. (2005). *Koučování pro manažery a firemní týmy*. Praha: Grada Publishing.
- [26] Suchý, J., Náhlovský, P. (2007). *Koučování v manažerské praxi*. Praha: Grada Publishing.
- [27] Šolcová, I., Kebza, V. (2001). Nezaměstnanost a zdraví. *Československá psychologie*, č. 2, s. 127-134.
- [28] Švaříček, R., Šedová, K. a kol. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.
- [29] Vágnerová, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.
- [30] Vymětal, J. (2010). *Úvod do psychoterapie*. Praha: Grada Publishing.
- [31] Whitmore, J. (1994). *Koučování: Příručka rozvoje vlastních dovedností a zvyšování výkonnosti*. Praha: Management Press.
- [32] Whitmore, J. (2007). *Koučování: Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti*. Praha: Management Press.

Elektronické zdroje

- [33] Evolutio (2009): O koučinku: historie [on-line]. Dostupné 10.11.2012 z <http://www.evolutio.cz/o-koucinku/historie.html>

[34] ICF (2009): Co je ICF koučink [on-line]. Dostupné 10.11.2012 z

<http://www.coachfederation.cz/cz/co-je-icf/co-je-icf-koucink.html>

[35] Koučink centrum (2005): Koučink obecně [on-line]. Dostupné 22.10.2012 z

<http://koucinkcentrum.cz/historie-koucinku>

[36] MPSV (2009): Statistiky nezaměstnanosti [on-line]. Dostupné 10.1. 2013 z

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

[37] Zlínský kraj (2000): O kraji [on-line]. Dostupné 18.1. 2013 z *[http://www.kr-](http://www.kr-zlinsky.cz/o-kraji-cl-17.html)*

[zlinsky.cz/o-kraji-cl-17.html](http://www.kr-zlinsky.cz/o-kraji-cl-17.html)

Legislativa

[38] *Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. č. 435/2004 Sb. v účinném znění ke dni*

SEZNAM ZKRATEK

ICF	International Coach Federation
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1	Vzorky výzkumu a jejich charakteristika	s.35
--------------	-----------------------------------------------	------