

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální pedagogiky

**Vzdělávání nezaměstnaných v Pardubickém kraji
(se zaměřením na Regionální individuální
projekty)**
Diplomová práce

Autor: Bc. Zuzana Šmolíková
Studijní program: N 7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika
Vedoucí práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

Zadání diplomové práce

Autor: Bc. Zuzana Šmolíková

Studium: P12412

Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

**Název diplomové práce: Vzdělávání nezaměstnaných v
 Pardubickém kraji (se zaměřením na
 Regionální individuální projekty)**

Název diplomové práce AJ: Education of the unemployed persons in the Pardubice Region (with the focus on Regional individual projects)

Cíl, metody, literatura, předpoklady: Diplomová práce se zabývá problematikou vzdělávání nezaměstnaných v Pardubickém kraji. Teoretická část vychází z charakteristiky základních pojmů a souvislostí problematiky a jejím cílem je zmapovat aktuální situaci vzdělávání nezaměstnaných. Praktická část diplomové práce se věnuje konkrétnímu Regionálnímu individuálnímu projektu, který byl v Pardubickém kraji realizován, a jeho nabídce aktivit pro nezaměstnané. Cílem praktické části je tyto aktivity popsat, zhodnotit a případně přinést návrhy na zlepšení.

Garantující pracoviště: Katedra sociální pedagogiky, Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

Oponent: Ing. et Bc. Stanislav Michek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 14. 2. 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala pod vedením vedoucí diplomové práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 6. 11. 2015

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce, doc. PhDr. Ivě Jedličkové, CSc. za odborné rady, cenné připomínky a pomoc při tvorbě této diplomové práce.

Anotace

ŠMOLÍKOVÁ, Zuzana. *Vzdělávání nezaměstnaných v Pardubickém kraji (se zaměřením na Regionální individuální projekty)*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2015. 73 s. Diplomová práce.

Tato diplomová práce se zabývá problematikou vzdělávání nezaměstnaných v Pardubickém kraji. Teoretická část práce poskytuje vhled do problematiky souvisejících pojmů. Zásadní část teoretické práce je věnována konkrétnímu obsahu realizované vzdělávací aktivity popisovaného Regionálního individuálního projektu. Součástí práce je výzkumné šetření menšího rozsahu, které zkoumá vliv vzdělávacích aktivit na jednotlivé složky zaměstnatelnosti účastníků projektu. Jejich pohled je doplněn o názory zaměstnavatelů účastníků projektu. Cílem práce je poskytnout vhled do problematiky a zároveň prezentovat konkrétní vzdělávací aktivitu tak, jak ve skutečnosti proběhla. Cílem výzkumného šetření je ukázat, jak vliv těchto vzdělávacích aktivit vnímají samotní účastníci a zaměstnavatelé. Na výsledky výzkumného šetření navazují návrhy na opatření, které by mohly v budoucnu pomoci zkvalitnit podobné vzdělávací aktivity.

Klíčová slova: zaměstnatelnost, politika zaměstnanosti, Regionální individuální projekt

Annotation

ŠMOLÍKOVÁ, Zuzana. *Education of the unemployed persons in the Pardubice Region (with a focus on Regional individual projects)*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2015. 73 pp. Diploma degree thesis.

This diploma degree thesis deals with problems of education of unemployed in Pardubice region. The theoretical part provides insight to the issues of related terms. The fundamental part of theoretical work devotes to a concrete content of implemented educational activity of described Regional individual project. A small research is a part of the thesis, it looks into an influence of educational activities to employability of participants in project. Their view is completed with opinions of employers of the participants. The goal of the thesis is to provide the insight to the problems and to present concrete educational activity in the way, how did it really took place. The goal of the research is to show, how are these educational perceived by participants and employers. There are suggestions following the results of the research that could help to improve similar educational activities in the future.

Key words: Employability, politics of employment, Regional individual project

OBSAH

ÚVOD	9
<u>1 NEZAMĚŠTNANOST A MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚŠTNANÝCH V RÁMCI EVIDENCE UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ</u>	11
1.1 DEFINIČNÍ VYMEZENÍ POJMU NEZAMĚŠTNANOST	11
1.2 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚŠTNANÝCH NABÍZENÝCH ÚŘADEM PRÁCE ČR	12
<u>2 ZAMĚŠTNATELNOST</u>	15
2.1 CHÁPÁNÍ POJMU ZAMĚŠTNATELNOST	15
2.2 DIMENZE ZAMĚŠTNATELNOSTI	16
<u>3 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI</u>	19
3.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	19
3.1.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI	20
3.2 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚŠTNANOSTI	21
<u>4 REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY PODPORUJÍCÍ ZAMĚŠTNANOST</u>	24
4.1 REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKT „ZELENÁ ŘEMESLU!“ (REG. Č. PROJEKTU CZ.1.04/2.1.00/13.00095) REALIZOVANÝ V PARDUBICKÉM KRAJI	24
4.1.1 KONCEPCE A CÍLE PROJEKTU	25
4.1.2 VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY V RÁMCI RIP ZELENÁ ŘEMESLU!	26
4.1.2.1 Poradensko - informační program	26
4.1.2.2 Doplnění kvalifikace v rámci RIP Zelená řemeslu!	35
<u>5 EMPIRICKÁ ČÁST</u>	37
5.1 METODOLOGIE VÝZKUMU	37
5.2 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ	41
5.2.1 SITUACE RESPONDENTŮ V DOBĚ VSTUPU DO PROJEKTU	42
5.2.2 HLEDISKO KARIÉROVÉ IDENTITY	49
5.2.3 HLEDISKO OSOBNÍ ADAPTABILITY	54
5.2.4 HLEDISKO LIDSKÉHO A SOCIÁLNÍHO KAPITÁLU	56
5.2.5 HODNOCENÍ ÚČASTNÍKŮ PROJEKTU Z HLEDISKA ZAMĚŠTNAVATELŮ	62
5.3 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ	65
5.4 NÁVRH OPATŘENÍ	66
<u>ZÁVĚR</u>	70

POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE **71**

SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ **76**

SEZNAM PŘÍLOH **77**

Úvod

Vzdělávání je nedílnou součástí života člověka v moderní době. Ve stále náročnější společnosti je potřeba pracovat na sobě aktuálním tématem. Nelze se domnívat, že znalosti a dovednosti, které získáme během studia, nás připraví na všechny profesní situace. Velmi často je člověk nucen hledat si nové zaměstnání a jeho vzdělání je jedním z faktorů, které mu tuto situaci ulehčí nebo ztíží. Ochota dále na sobě pracovat a vzdělávat se, je pro pracovní, ale i osobní uplatnění důležitým východiskem. Vzdělávat se v období, kdy je člověk vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání přináší mnoho pozitiv. Kromě nových pracovních dovedností rozšiřují lidé své sociální sítě a získávají nové sebevědomí nutné pro úspěšné jednání se zaměstnavateli.

Tato diplomová práce se věnuje vzdělávacím aktivitám pro nezaměstnané, které jsou nabízeny a realizovány samotnými kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR nebo soukromými dodavatelskými službami realizujícími regionální individuální projekty. První část práce se zaměřuje na stručnou charakteristiku pojmů stěžejních pro tuto práci. Věnuje se tedy tématům, jako je nezaměstnanost, vzdělávání nezaměstnaných, zaměstnatelnost a aktivní politika zaměstnanosti. Cílem této části práce je zejména osvětlit jednotlivé pojmy.

Další část práce se již soustředí na samotné regionální individuální projekty. Je zde rozebrán konkrétní regionální individuální projekt, který byl v rámci Pardubického kraje realizován. Práce přináší konkrétní a reálný obraz toho, jaké vzdělávací aktivity jsou nezaměstnaným nabídnuty. Obširněji se potom práce věnuje tématu poradensko-informačního programu tak, jak byl ve skutečnosti realizován. Poradensko-informační program tvoří nezastupitelnou součást vzdělávacích aktivit regionálních individuálních projektů a vzhledem k této skutečnosti je tomuto poskytnut odpovídající prostor. Dále také práce zmiňuje možnost rozšíření kvalifikace jako další ze vzdělávacích aktivit pro nezaměstnané.

Empirická část práce vysvětluje, jaké byly zvoleny metody sběru dat, a stanovuje výzkumné otázky. Byla zvolena kvalitativní varianta sběru dat, konkrétně polostrukturované rozhovory. Tato metoda má svá rizika, nicméně pro účely této práce se jevila nejvhodněji.

Samotné výzkumné šetření a jeho výsledky jsou popsány v poslední části práce. Výzkumné šetření bylo realizováno s deseti respondenty z řad účastníků projektu a dvěma dalšími respondenty, kteří byli zaměstnavateli účastníků projektu. Účastníci projektu byli dotazováni na jednotlivé (nejen vzdělávací) aktivity projektu a jejich vliv na složky zaměstnatelnosti účastníků. Do výzkumného šetření byly zahrnuty i další aktivity projektu, např. dotovaná pracovní místa, které nejsou vzdělávací aktivitou, ale mají přímý vliv na zaměstnatelnost účastníků a tím i plnění cílů projektu. Tím, že byly ve výzkumném šetření zohledněny i tyto aktivity je možné sledovat, co mělo pro účastníky i jejich zaměstnavatele větší význam. Ze zjištěných skutečností vyplývají i návrhy na zlepšení, které se vzdělávacích aktivit týkají.

Cílem této diplomové práce je popsat situaci ve vzdělávání nezaměstnaných v rámci regionálních individuálních projektů. Zejména poskytnout konkrétní a ucelený obraz o realizovaném regionálním projektu ve vztahu ke vzdělávacím aktivitám skutečně přístupným nezaměstnaným. Dále také přinést obraz o tom, jak realizované vzdělávací aktivity ovlivnily zaměstnatelnost jednotlivých účastníků z pohledu jejich i z pohledu zaměstnavatelů.

1 Nezaměstnanost a možnosti vzdělávání nezaměstnaných v rámci evidence uchazečů o zaměstnání

1.1 Definiční vymezení pojmu nezaměstnanost

Nejjednodušší interpretace pojmu nezaměstnanost je ta, že je to situace, kdy člověk ztratí zaměstnání a tím i zdroj příjmu. Důsledky nezaměstnanosti ovšem sahají hlouběji, než je ekonomická situace nezaměstnaného. „Nezaměstnanost je stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání. Obvykle používaným kritériem ochoty pracovat jsou kontakty s úřadem práce, resp. s potenciálními zaměstnavateli. Pro společnost představuje dlouhodobá nezaměstnanost velkou ekonomickou zátěž – nezaměstnanému se vyplácejí dávky, stát za něj platí pojištění a státní rozpočet přichází o jeho daně z příjmu. Dlouhodobá nezaměstnanost se výrazně podílí na vzniku chudoby. Vytváří tlak na větší přerozdělování společenské produkce. Za vážný společenský problém se považuje nezaměstnanost přesahující 6 – 10%. Nezaměstnanost patří v České republice k novým sociálním problémům, protože před rokem 1989 měli všichni občané podle zákona povinnost pracovat“ (Matoušek, 2003, s. 125).

Nezaměstnanost má ovšem hlubší dopady na další aspekty života nezaměstnaného. Neovlivňuje pouze jeho ekonomickou situaci. Takto chápou pojem nezaměstnanost další autoři: „Nezaměstnanost představuje sociálně-ekonomický problém. Nezaměstnaný člověk byl společností vnímán jako výjimečný, dostával se mimo oblast normy. Teprve v současnosti dochází k postupné adaptaci na tento druh problémů a začínají se vytvářet účelné strategie jejich zvládnutí, lidé se postupně učí s nimi vyrovnávat. Zaměstnání má pro člověka, žijícího ve středoevropské sociokulturní oblasti, značnou hodnotu. Profesionální role jsou důležitou součástí identity a faktorem ovlivňujícím sociální hodnocení daného jedince, s ohledem na ni jej posuzují i ostatní lidé.“ (Vágnerová, 2004, s. 731 – 732).

Nezaměstnanost je velkým zásahem do života člověka. Důsledky nezaměstnanosti zasahují do všech oblastí života člověka. Mají vliv na jeho zdraví fyzické i psychické i na jeho sociální situaci. Nezaměstnaní vnímají ztrátu zaměstnání jako životní selhání.

Takto je jejich situace vnímána i společností a proto se nezaměstnaní stahují ze společenského života a ocitají se v sociální izolaci (Buchtová, 2002).

Pro účely této práce považujeme za nezaměstnané osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR.

1.2 Možnosti vzdělávání nezaměstnaných nabízených Úřadem práce ČR

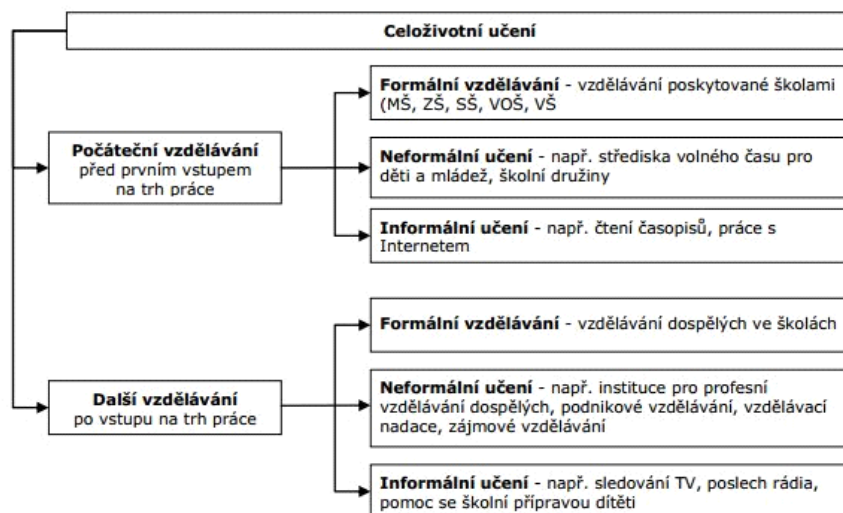
Vzdělávání v období nezaměstnanosti přináší účastníkům výhody v několika oblastech života. Nejen, že se zvyšuje jejich osobnostní a profesní kapitál, ale také se rozšiřuje jejich sociální síť a je nabourán denní stereotyp. I tyto souvislosti, které ve vzdělávání nezaměstnaných nemají na první pohled důležitou a primární roli, mohou mít pozitivní dopad na život nezaměstnaného. Každý nezaměstnaný má možnost pracovat na rozvoji svých dovedností, schopností a znalostí sám. Může zvyšovat či rozšiřovat svoji kvalifikaci, může se vzdělávat v rámci zájmového vzdělávání nebo na svém vzdělání pracovat mnoha jinými způsoby.

Tato kapitola se zabývá vzděláváním nezaměstnaných, které je nabízeno a realizováno kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR. Nemůže však obsáhnout veškeré možnosti, které jsou nezaměstnaným nabízeny. Jejím cílem je spíše seznámení s nabídkou vzdělávacích aktivit pro nezaměstnané.

Vzdělávání nezaměstnaných řadíme v systému vzdělávání do dalšího vzdělávání. Podle Vychové (2008) je počáteční vzdělávání ukončeno vstupem jedince na trh práce. Další vzdělávání je takové, které člověk uskutečňuje po svém vstupu na trh práce. Veškeré vzdělávací aktivity nezaměstnaných jsou tedy považovány za další vzdělávání.

Oba systémy vzdělávání můžeme shodně rozdělit na vzdělávání:

- formální, uskutečňované ve formálních vzdělávacích institucích (zejména školách), výstupem takového vzdělávání oficiální certifikát
- neformální, uskutečňované mimo školní prostředí, řadíme sem zájmové i profesní vzdělávání
- informální, za které považujeme postupné a nezáměrné osvojování vědomostí a dovedností (Beneš, 2008)



Obr. č. 1: etapy celoživotního učení (Vychová, 2008, s. 14)

Job club

Job club je vzdělávací aktivita nabízená uchazečům o zaměstnání a je realizovaná přímo pracovníky Úřadů práce ČR. Při této vzdělávací aktivitě nedochází ke zvyšování či rozšiřování kvalifikace. Job club slouží především jako motivační nástroj. Uchazeči o zaměstnání během několika skupinových sezení zlepšují své sebezprezentační schopnosti, učí se lépe se orientovat na trhu práce, pracují na svých cílech a hledají cesty, jak jich dosáhnout (<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>).

Tento druh vzdělávání je tedy zaměřen na měkké dovednosti. V současné době hraje roli při úspěšném hledání zaměstnání nejen vzdělání, ale také schopnost napsat kvalitní životopis, umět jednat se zaměstnavateli a být připraven na průběh výběrového řízení.

Rekvalifikace

Pojem rekvalifikace je řešen zákonem č. 435/2004 Sb., a v § 108 je stanoveno: „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“ Dodejme k tomu ještě upřesnění, které uvádí Beneš, Jouza (1991): „Každá, byť i elementární změna kvalifikace může být považována za rekvalifikaci, jestliže umožní další nebo nové pracovní uplatnění pracovníka nebo občana.“ Za kvalifikaci označujeme soubor odborných schopností a dovedností, které člověk získá nejčastěji vzděláváním, společensky uznávaná kvalifikace je stvrzena konkrétním druhem potvrzení.

Tentýž zákon dále v § 109 uvádí, že rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce ČR a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. V praxi tedy musí uchazeč o zaměstnání prokázat, že jím vybraná rekvalifikace povede k získání zaměstnání. Toto je řešeno příslibem zaměstnání. Potencionální zaměstnavatel se písemně zaváže, že rekvalifikovaného uchazeče o zaměstnání skutečně zaměstná a dojde tak k naplnění podmínky, že rekvalifikace bude poskytnuta za účelem uplatnění na trhu práce.

Podrobnější podmínky, které uchazeč o zaměstnání musí splnit, aby mu byl požadovaný rekvalifikační kurz poskytnut (portal.mpsv.cz):

- být veden jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání na úřadu práce
- mít odpovídající vstupní předpoklady, které zajistí, že je schopen vykonávat profesi, na kterou se rekvalifikuje (vzdělání, znalosti a dovednosti)
- být zdravotně způsobilý k rekvalifikaci i k výkonu nové profese
- potřebnost rekvalifikace – stávající rekvalifikace neumožňuje získat zaměstnání
- účelnost rekvalifikace – po ukončení rekvalifikace má uchazeč nebo zájemce o zaměstnání reálnou šanci získat zaměstnání

2 Zaměstnatelnost

Proč je práce pro člověka tak důležitá? Buchtová (2002) přináší toto vysvětlení, jakou roli hraje práce v životě člověka: „Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“ (Buchtová, 2002, s. 75). Práce, tedy zaměstnání, je pro člověka nejen zdrojem příjmu, ale také přináší důležité aspekty do jeho života a to v podobě seberealizace. Člověk skrze své zaměstnání vnímá sám sebe, své postavení ve společnosti.

2. 1 Chápání pojmu zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost je schopnost pracovní síly uspět při hledání a získání zaměstnání a také schopnost si toto zaměstnání udržet. Je však potřeba chápat tento pojem jako multidimenzionální a nelze na něj nahlížet jednosměrně. Zaměstnatelnost pomáhá jedincům reagovat na ztrátu zaměstnání a také si efektivně hledat a najít zaměstnání nové (Horáková, 2011).

Chápání pojmu zaměstnatelnosti se vyvíjelo až do současné multidimenzionální podoby. Nejstarší chápání zaměstnatelnosti označujeme za dichotomický pohled. Podle něj je jedinec zaměstnatelný nebo ne. Tento pohled na zaměstnatelnost byl překonán novými teoriemi. Tyto modernější koncepce již berou v potaz individuální charakteristiky jedince i souvislosti trhu práce.

Sirovátka (2009) k souvislostem trhu práce uvádí, že trh práce není trhem homogenním, tedy takovým, který je regulovaný nabídkou a poptávkou pracovní síly. Naopak trh práce je segmentovaný. Tato segmentace může vést k marginalizaci určitých skupin na trhu práce. Více o segmentaci trhu práce v kapitole věnované kontextové dimenzi zaměstnatelnosti.

V současné době je pojem zaměstnatelnost možné vnímat ve třech směrech, které zaměstnatelnost chápou jako šanci získat zaměstnání (Bakule, 2014). Thijssen (2008) tyto tři směry dále rozvíjí do různých perspektiv: společenské, podnikové a individuální.

Zaměstnatelnost z perspektivy společenské vnímá jako hlavní ukazatel nízké míry nezaměstnanosti. Perspektiva podniku vnímá zaměstnatelnost jako vyváženost poptávky a nabídky práce. Z individuální perspektivy jednotlivce je pak zaměstnatelnost možností získat nebo udržet si atraktivní zaměstnání. Všechny tyto perspektivy pak znamenají „možnost přežít na trhu práce“ (Thijssen et. al., 2008). Pro další obsah této diplomové práce bude dále rozebírána pouze dimenze zaměstnatelnosti individuální a kontextuální úrovně.

Kuchař (2007) také upozorňuje na důsledky, kdy není zaměstnatelnost posilována nebo je dokonce oslabována. Nízká míra zaměstnatelnosti podle něj vede jedince do tzv. pastí nezaměstnanosti a jejich cesta ke znovuzачlenění se stává stále obtížnější. Tým autor vnímá pojem zaměstnatelnost jako schopnost jedince vyhledat a udržet si takové zaměstnání, které je v souladu nejen s jeho individuálními charakteristikami, ale i s objektivními požadavky trhu práce. Kuchař (2007) se ve svém pojetí definice zaměstnatelnosti shoduje i s Evropskou komisí, která zaměstnatelnost definuje jako schopnost, znalosti a postoje jednotlivce na straně jedné a pravidly a institucemi na trhu práce na straně druhé. Z toho vychází i předpoklad, že osoby se stejnými charakteristikami mají různé úspěchy na různých národních trzích práce (EC, 2008).

2. 2 Dimenze zaměstnatelnosti

Fugate, et. al (2004) dělí zaměstnatelnost do tří základních dimenzí, které jsou složeny z individuálních vlastností jedince:

- Kariérová identita jedince
- Osobní adaptabilita
- Úroveň a charakter lidského a sociálního kapitálu

K těmto třem základním dimenzím zaměstnatelnosti doplňme ještě tzv. kontextuální dimenzi. Horáková (2011) vnímá tuto dimenzi jako kolektivní odpovědnost, která je determinována makroekonomickými a mikroekonomickými podmínkami na trhu práce, Jedincem jsou tyto podmínky neovlivnitelné a jsou chápány jako kontext zaměstnatelnosti. Pro celkovou zaměstnatelnost jedince působí všechny složky společně, nelze je od sebe oddělovat. Znamená to tedy, že oslabení či posílení jedné

složky vede k celkovému oslabení či posílení celkové zaměstnatelnosti jedince (Horáková, 2011).

Dimenze kariérové identity

Kariérová identita jedince nepředstavuje pouze jeho pracovní zkušenosti. Spojuje minulé a současné pracovní uplatnění s cíly, kterých chce jedince dosáhnout. Zároveň představuje vnímání sama sebe v určitém pracovním prostředí (Fugate et. al, 2004). V současném chápání pojmu zaměstnatelnost je nedílnou součástí kariérové identity i tzv. tranzice mezi různými pracovními místy. Ta se odvíjí od potřeb pracovních trhů, které vyžadují po jedinci flexibilitu a přizpůsobivost. Kariérová tranzice se ovšem neomezuje pouze na změnu pracovní pozice, ale i na odpovídající změnu celkového vnímání pracovní role jedincem (Slay, 2006).

Dimenze osobní adaptability

Adaptabilita představuje schopnost jedince měnit a přizpůsobovat své chování situaci. Na pracovních trzích nízká míry adaptability zapříčiňuje, že někteří nezaměstnaní nejsou schopni přizpůsobit se podmínkám a požadavkům, které změny na trhu práce provázejí a jejich schopnost nalézt a udržet si zaměstnání je značně oslabena. Horáková (2011) upozorňuje na souvislosti adaptability a ukazatelů jako je věk či vzdělání. Má se za to, že rostoucí věk a klesající vzdělání snižují adaptabilitu jedinců.

Dimenze lidského a sociálního kapitálu

Lidský kapitál vnímáme jako znalosti, dovednosti a vědomosti. Tuto dimenzi zaměstnatelnosti je možné během života jedince navyšovat a posilovat tak celkovou míru zaměstnatelnosti. Kuchař (2007) k tomuto doplňuje, že pokud jedinec svůj lidský kapitál zhodnocuje a navyšuje (tedy rozvíjí své znalosti a dovednosti), může pak na pracovním trhu očekávat vyšší cenu za svou práci. Brožová (2003) spojuje lidský kapitál s délkou pracovní zkušenosti s tím, že čím déle jedinec pracuje, tím vyšší je zhodnocení. Nezaměstnanost pak vnímá jako znehodnocování tohoto kapitálu a považuje za vhodné investovat např. do rekvalifikací. Vzdělání vnímá jako prevenci nezaměstnanosti.

Sociální kapitál představuje sociální sítě, jimiž jedinec disponuje. Tato síť není jedinci automaticky přidělena, ale musí se udržovat a aktivovat (Bourdieu 1986, in Šafr Sedláčková, 2006). Je známo, že mezi negativní důsledky nezaměstnanosti patří i sociální izolace jedinců. Tito jedinci tak mají ztížené podmínky pro budování a udržování sociálních sítí, které by jim mohly napomoci při hledání pracovního uplatnění.

Kontextová dimenze

Horáková (2011) upozorňuje na fakt, že při sledování dimenzí zaměstnatelnosti je důležité zahrnout i faktory, které leží mimo kompetence pracovní síly. Takové faktory vytváří kontextuální rámec pro zaměstnatelnost. Za tyto faktory považujeme okolnosti a podmínky trhu práce, které jedinec nemůže ovlivnit. Bakule (2014) nebo Kuchař (2007) uvádí jako příklad rodinnou situaci jedince, jeho zdravotní stav, chování zaměstnavatelů nebo regulaci trhu práce.

Tyto faktory také podněcují i tzv. segmentaci trhu práce. Segmentace trhu podle Sirovátky (1995) znamená, že na trhu práce dochází k takovým procesům, které vzájemně oddělují určité skupiny prací a k rozlišování sociálně determinovaných příležitostí pro různé jedince a skupiny. Segmentace trhu pak znamená, že pracovní trh je rozdělen do určitých segmentů a to výrazně ovlivňuje mobilitu pracovníků mezi jednotlivými segmenty. Na to dále navazují sociální nerovnost a marginalizace určitých skupin na trhu práce. Těmto skupinám pak není umožněn přístup ke kvalitnímu pracovnímu uplatnění a dobrému finančnímu ohodnocení.

Na segmentovaném trhu rozlišujeme trh primární a sekundární. Primární trhy se vyznačují vyšší úrovní mezd, lepšími pracovními podmínkami a stálými pracovními místy. Oproti tomu sekundární pracovní trhy jsou charakterizovány nestálými pracovními pozicemi, nízkou úrovní mezd i vysokou pracovní intenzitou (Sirovátka, 1995). Mobilita mezi těmito segmenty pracovního trhu je možná, ale je spojena s jistými riziky. Takoví pracovníci bývají v době recese propuštěni nebo vytlačeni do sekundárních prací.

3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti a její opatření mají vést ke snížení vysoké nezaměstnanosti v konkrétních regionech. Tato kapitola popisuje politiku zaměstnanosti v ČR, kterou Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) definuje takto: „Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“

Podle Sirovátky (1995) můžeme rozlišit dvě úrovně politiky zaměstnanosti, které neexistují nezávisle na sobě, ale navzájem se ovlivňují a doplňují:

- Makroekonomickou: hospodářská politika
- Mikroekonomickou: politika pracovního trhu, jejíž opatření přímo ovlivňují poptávku i nabídku na trhu práce

Dalšími dvěma rovinami politiky zaměstnanosti jsou pasivní a aktivní opatření. Pasivní opatření politiky zaměstnanosti nepůsobí stimulačně na cílové subjekty a jsou velmi finančně nákladná. Jedná se zejména o podporu v nezaměstnanosti jako kompenzaci ztráty výdělku (Sirovátka, 1995). Oproti tomu aktivní opatření politiky zaměstnanosti mají za cíl motivovat nejen nezaměstnané, ale i zaměstnavatele, a podpořit jejich aktivitu na trhu práce. Pasivní politika zaměstnanosti není pro účely této diplomové práce stěžejní, proto se jí nadále zabývat nebude.

3. 1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) chápeme jako „veškerá opatření, která slouží k větší flexibilizaci pracovního trhu a v dlouhodobém horizontu k dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu, to vše s důrazem na prevenci osob před propadem do nezaměstnanosti nebo s ohledem na aktivizaci a ochranu nezaměstnaných před dlouhodobou nezaměstnaností“ (Horák, 2005).

Sirovátka (1995) spatřuje podstatu aktivní politiky zaměstnanosti ve snaze vyrovnání šancí různých sociálních skupin na trhu práce a zároveň v eliminaci skupinových nevýhod. Kotýnková a Němec (2003) definují cíle aktivní politiky zaměstnanosti:

- Vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce: snižování nákladů na hledání zaměstnání (informační servis), přizpůsobení pracovní síly trhu práce (rekvalifikace, poradenství zaměřené na zvýšení pracovní motivace)
- Přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch skupin nejvíce ohrožených nezaměstnaností (např. tvorba nových pracovních míst)
- Umožnění pracovního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho přerušení: v praxi realizováno jako tvorba dočasných pracovních míst např. ve veřejném sektoru nebo jako zprostředkování pracovní zkušenosti pro absolventy
- Prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování kvality života nezaměstnaných formou aktivizačních programů, které nemusí vždy nutně vést ke zvýšení kvalifikace.

3. 1. 1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V cílech APZ je určeno, jak se jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti liší podle toho, pro jaké cílové skupiny jsou určeny. Těmito nástroji a opatřeními jsou:

- *Individuální akční plán (IAP)*, který vypracovává úřad práce spolu s uchazečem o zaměstnání. Cílem je stanovení postupu a časového harmonogramu kroků, které povedou ke zvýšení šancí získat zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání. IAP je úřadem práce vypracován vždy, když je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů déle než 5 měsíců. (portal.mpsv.cz) IAP zprostředkovává úřad práce jako jednu ze svých poradenských aktivit.
- *Job klub* je další poradenskou aktivitou, kterou uchazečům o zaměstnání zprostředkovává úřad práce. Hlavním cíle této aktivity je pomoci uchazečům o zaměstnání vyrovnat se s nezaměstnaností a poskytnout jim podporu při hledání zaměstnání. Důležitou roli v Job klubu hraje také vzájemná výměna zkušeností mezi uchazeči o zaměstnání (<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>).
- *Rekvalifikace* je dle zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., § 108) získání nové, nebo rozšíření, zvýšení a prohloubení stávající kvalifikace. Kotýnková a Němec (2003) definují dva druhy rekvalifikací: specifické, které jsou realizovány na základě příslibu zaměstnání od zaměstnavatele na konkrétní

pracovní pozici, a nespécifické, které mají za cíl zvýšení uplatnitelnosti uchazeče o zaměstnání na trhu práce, aniž by měl přislíbeno konkrétní zaměstnání.

Další informace o aktivitě Job klub a rekvalifikacích výše v textu v kapitole 1. 2 Možnosti vzdělávání nezaměstnaných.

Společensky účelná pracovní místa a nově vytvořená pracovní místa také patří k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, ale vzhledem k tématu této diplomové není nutné se těmto nástrojům podrobněji věnovat.

Všechny uvedené nástroje jsou považovány za národní. Specifickými nástroji jsou lokální programy, které jsou individuálně přizpůsobeny potřebám konkrétních regionů. Jedním z těchto programů je i Regionální individuální projekt Zelená řemeslu!, realizovaný úřadem práce, krajskou pobočkou v Pardubicích, který je popsán v kapitole 4.2.

3. 2 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti (Rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států) ukládá členským státům EU zavést politiku zaměřenou na dosažení cíle - zpřístupnění trhu práce všem.

Hlavní směr politik zaměstnanosti členských států (Rozhodnutí rady EU 2010/707/EU):

- zvyšování účasti žen a mužů na trhu práce, omezování strukturální nezaměstnanosti a prosazování kvality pracovních míst: Členské státy by měly posilovat motivaci k zapojení na trhu práce, bojovat proti segmentaci na trhu práce, neaktivitě a nerovnostem mezi ženami a muži. K tomuto mají členské státy využívat podporu z Evropského sociálního fondu a jiných fondů EU.
- Rozvoj kvalifikované pracovní síly, která bude reagovat na potřeby trhu práce a podpora celoživotního učení: Členské státy mají zajistit kvalitní počáteční vzdělání a odbornou přípravu, která bude doplněna o účinné pobídky k celoživotnímu vzdělávání pro zaměstnané, ale i nezaměstnané. Musí být zajištěna možnost změnit nebo zvýšit svou kvalifikaci. Účast na celoživotním vzdělávání by měla být podporována finančními prostředky státu, zaměstnavatelů i jednotlivců. Důraz se také klade na podporu mladých lidí, kteří

nepracují ani nestudují, jim by měla být poskytnuta možnost buď najít první zaměstnání a získat tak pracovní zkušenosti nebo možnost zahájit další studium, a tato pomoc by měla přijít co nejdříve poté, co se mladí lidé stanou nezaměstnanými.

- Zlepšování kvality a výsledků systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních a zvyšování účasti na terciárním nebo srovnatelném vzdělávání: Členské státy by měly zajistit přístup ke kvalitnímu vzdělávání a odborné přípravě všem tak, aby byla pracovní síla schopná reagovat na měnící se trh práce. Tento cíl by se v souladu s celoživotním učením měl prolínat všemi oblastmi vzdělávání včetně neformálního a zájmového. Důležitým opatřením je zajistit, aby co nejméně mladých lidí předčasně ukončovalo školní docházku, což by mohlo vést k jejich nezaměstnanosti.
- Podpora sociálního začlenění a boj proti chudobě: Pro potřeby naplnění tohoto cíle mají členské státy možnost využívat Evropský sociální fond a další fondy EU. V této oblasti je potřeba zajistit podporu plného zapojení do společnosti a ekonomiky a to prostřednictvím zajištění rovných příležitostí v přístupu ke kvalitním službám v sociální oblasti.

Strategie Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění

Strategie Evropa 2020 je dokumentem, který upravuje politiku zaměstnanosti EU. Tato strategie je zaměřena na tyto priority: rozvoj ekonomiky, udržitelný růst a podporu začlenění, tedy podporu vysoké zaměstnanosti. Tyto priority byly stanoveny s cílem zvýšení zaměstnanosti a na to navazující zvýšení životní úrovně. K tématu celoživotního vzdělávání ukládá tento dokument členským státům povinnost účinně investovat do systému vzdělávání za účelem snížení počtu předčasného ukončování vzdělávání. Také zajistit otevřenost vzdělávacího systému v návaznosti na potřeby pracovního trhu.

Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je hlavním finančním nástrojem politiky zaměstnanosti EU. Hlavní poslání Evropského sociálního fondu spočívá v rozvíjení zaměstnanosti

a snižování nezaměstnanosti, v podpoře začleňování osob a poskytování rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů (<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>).

Cíle Evropského sociálního fondu jsou zaměřeny na oblast trhu práce - snižování nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti prostřednictvím poskytování pomoci nezaměstnaným při vstupu na trh práce, na pomoc se sociálním začleňováním a na boj s diskriminací (<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>).

Prostřednictvím Evropského sociálního fondu jsou realizovány projekty, které napomáhají aktivním politikám zaměstnanosti jednotlivých členských států. Programy v rámci evropského sociálního fondu zajišťují vzdělávání nezaměstnaných prostřednictvím rekvalifikací a zlepšování podmínek pro kombinované a distanční formy studia, zajišťují stáže studentů i pedagogů, poskytují poradenství a pomoc v rámci speciálních programů (<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>).

4 Regionální individuální projekty podporující zaměstnanost

Winkler (2005) chápe projekty zaměstnanosti financované Evropským sociálním fondem (dále jen ESF) jako mobilizaci a koncentraci zdrojů za účelem posílení vlivu při řešení problémů na nerozvinutých pracovních trzích. Projekty ESF jsou důležitou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Sirovátka (2005) vidí jako jejich největší přínos to, že jsou lépe zacílené na nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných. V současné době jsou projekty ESF jako nedílná součást APZ zaneseny do zákona o zaměstnanosti, kde jsou označeny jako opatření, která mají za cíl zvýšit možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce (zák. č 435/2004 Sb.).

Klimplová (2005) definuje tyto základní cíle lokálních projektů zaměstnanosti: aktivace účastníků projektů, snížení nezaměstnanosti účastníků projektů, zvýšení jejich motivace při hledání zaměstnání a dalším vzdělávání, zvýšení úrovně jejich lidského kapitálu, získání praktických dovedností a zejména integraci účastníků projektů na legálním trhu práce.

4. 1 Regionální individuální projekt „Zelená řemeslu!“ (reg. č. projektu CZ.1.04/2.1.00/13.00095) realizovaný v Pardubickém kraji

RIP „Zelená řemeslu!“ vychází z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost z Prioritní osy 2 Aktivní politiky trhu práce z Oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Tak jako ostatní projekty je i tento zaměřen na komplexní řešení situace cílové skupiny uchazečů a zájemců o zaměstnání. Projekt vhodně kombinuje nástroje tak, aby byl zajištěn individuální přístup ke každému z účastníků a bylo tak zajištěno jeho uplatnění na trhu práce. (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 3).

Zadavatelem projektu je Česká republika – Úřad práce České republiky prostřednictvím své krajské pobočky v Pardubicích. Projekt byl realizován ve spolupráci se všemi kontaktními pracovišti ÚP ČR v Pardubickém kraji. Dodavatelem a realizátorem projektu byla firma MARLIN, s.r.o.

4. 1. 1 Koncepce a cíle projektu

„Smyslem projektu „Zelená řemeslu!“ bylo zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti vyučených na trhu práce v Pardubickém kraji.“ (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 7). Cílovou skupinou projektu byli vyučení uchazeči a zájemci o zaměstnání do 25 let věku, kteří chtějí pracovat ve svém oboru, ale situace na trhu práce jim to neumožnila. Skupina uchazečů o zaměstnání do 25 let je Úřadem práce ČR v Pardubicích a jeho krajskými pobočkami vnímána jako skupina vyžadující individuální péči při poradenství. Potřeba zvýšené péče vychází zejména ze skutečnosti, že tato skupina uchazečů má nízkou nebo žádnou praxi, která velmi ztěžuje jejich uplatnění na trhu práce. Tuto nevýhodu měla v rámci projektu kompenzovat možnost tvorby dotovaných pracovních míst.

Mezi skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností řadíme absolventy škol. Matoušek upozorňuje na rizika nezaměstnanosti u mladých lidí. Podle něj hrozí, že se dostanou do situace, kdy nezvládnou přemíru volného času a osvojí si způsob života svázaný s rizikovým chováním. Mohou se i dobrovolně rozhodnout pro nezaměstnanost a ke své obživě využívat rodinu, sociální systém nebo i nelegální činnost (MATOUŠEK, 2005). Pro mladého člověka je tedy velmi důležité vytvoření pracovních návyků. Pokud k vytvoření těchto návyků nedojde, může vzniknout situace, kdy nezaměstnaný svůj stav pokládá za normální a jeho zájem o nalezení zaměstnání upadá, což vede k dlouhodobé nezaměstnanosti a závislosti na sociálních dávkách.

Aktivitu při hledání pracovního místa měl podpořit Poradensko - informační program. Jeho obsah měl dále pomoci uchazečům o zaměstnání získat jistotu při jednání se zaměstnavateli (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 6).

Hlavním cílem projektu bylo poskytnout účastníkům podporu v podobě poradenských aktivit a pomoc při vyhledávání vhodného pracovního místa a tím naplnit dílčí cíl projektu, což je prevence dlouhodobé nezaměstnanosti této cílové skupiny. (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 7).

V kontextu tématu této diplomové práce, tedy vzdělávání nezaměstnaných v rámci Regionálních individuálních projektů v Pardubickém kraji, je potřeba zmínit, že tyto projekty jsou zaměřeny zejména na rizikové skupiny nezaměstnaných. Vzdělávání v rámci poradenských programů a možnosti rekvalifikací mají právě těmto skupinám přinést vyšší možnosti uplatnění na trhu práce.

4. 1. 2 Vzdělávací aktivity v rámci RIP Zelená řemeslu!

Rozsah vzdělávacích aktivit v rámci RIP Zelená řemeslu! byl stanoven Zadávací dokumentací projektu. Výchozí vzdělávací aktivitou byl poradensko - informační program. Tato aktivita byla pro účastníky projektu povinná. Volitelnou vzdělávací aktivitou byla rekvalifikace.

4. 1. 2. 1 Poradensko - informační program

Poradensko - informační program byl aktivitou, která byla povinná pro všechny účastníky projektu. Hlavním cílem této poradenské aktivity bylo pomoci účastníkům projektu v lepší orientaci na trhu práce a to nejen ve smyslu efektivního vyhledávání pracovních míst, ale také v objektivním zhodnocení možností a vlastních schopností. S ohledem na tyto cíle byla určena i témata, kterým se klienti se svým poradcem věnovali. Poradensko - informační program byl nazván „Úvod do světa práce“ a měl účastníkům nabídnout aktivity, které jim pomohou nejen v hodnocení příležitostí na trhu práce, ale zejména v hodnocení vlastních možností.

Poradensko - informační program „Úvod do světa práce“ měl skupinový charakter a jako hlavní formu práce s klienty zadavatel stanovil výklad, řízenou diskuzi a trénink komunikačních a sociálních dovedností. Skupinový charakter práce měl zajistit zejména poskytování zpětné vazby klientovi. Dalším požadavkem zadavatele bylo vypracování SWOT analýzy všech účastníků. Způsob rozpracování témat a jejich časová dotace byla ponechána na realizátorovi projektu, v tomto případě na firmě MARLIN, s.r.o. Firma MARLIN vypracovala harmonogram poradensko - informačního programu následovně:

den	počet hodin	téma
1.	6	BOZP; Úvod, seznámení, komunikační schopnosti
2.	6	Pracovně právní poradenství
3.	6	Pracovně právní poradenství
4.	6	Sebepoznání, sebereflexe
5.	6	Sebepoznání, sebereflexe
6.	6	Osobní portfolio
7.	6	Přijímací pohovor
8.	6	Finanční gramotnost
9.	6	Orientace na trhu práce
10.	6	Orientace na trhu práce; Závěrečné hodnocení programu

Tab. č. 1: Harmonogram poradensko-informačního programu (zdroj: vlastní zpracování)

Délku poradensko - informačního programu stanovil zadavatel na 60 hodin v rozsahu 2 týdnů, přičemž výuka nesměla přesáhnout 6 hodin denně. Programu se mohlo zúčastnit maximálně 12 účastníků v jedné skupině. Požadavkem zadavatele bylo, aby do poradensko - informačního programu nastoupilo 100% účastníků a nejméně 85% z nich tuto aktivitu ukončilo úspěšně, tzn. získáním osvědčení o absolvování programu.

Zadavatel stanovil témata, kterým se měli odborní poradci v rámci poradensko - informačního programu zabývat. Dodavatel a realizátor zakázky pak zpracoval rozpis jednotlivých témat. Na každém z odborných poradců projektu bylo zpracování obsahu výuky. Zadavatel ani realizátor (jakožto zaměstnavatel odborných poradců) nestanovili konkrétní aktivity k tématům. Poradensko - informační program byl realizován ve čtyřech okresech Pardubického kraje: v Pardubicích, Chrudimi, Svitavách a v Ústí nad Orlicí. V každém okrese působil jiný odborný poradce a zpracování jednotlivých témat, aktivity a formy práce se mohly lišit.

Poradenské programy se staly nedílnou součástí vzdělávání nezaměstnaných v rámci RIP. V minulosti realizované RIP (např.: Nová cesta pro Vás nebo Zkušenosti jsou

výhodou) vždy obsahovaly poradenský program, který byl podobného zaměření jako poradensko - informační program realizovaný v rámci RIP „Zelená řemeslu!“. Lze tedy vyvodit, že pro zadavatele je vzdělávání nezaměstnaných touto cestou prioritní oblastí. V další kapitole se diplomová práce zabývá samotným zpracováním obsahu poradensko - informačního programu „Zelená řemeslu!“ zejména proto, aby nabídla ucelený obraz toho, co je nezaměstnaným v rámci jejich vzdělávání nabízeno a poskytováno.

Charakteristika obsahu poradensko - informačního programu

Jak již bylo uvedeno výše, konkrétní náplň a pojetí poradensko - informačního programu v rámci projektu „Zelená řemeslu!“ se lišila dle odborného poradce, který program vedl. Obsahem této kapitoly diplomové práce je konkrétní náplň poradensko - informačního programu „Úvod do světa práce“, jak byla ve skutečnosti realizována v okrese Ústí nad Orlicí. Dodavatelem a realizátorem celé zakázky a tedy i poradensko - informačního programu bylo Centrum celoživotního vzdělávání – MARLIN, s.r.o. s pobočkami v Pardubicích, Chrudimi, Ústí nad Orlicí a ve Svitavách. Pro všechny poradce byl zpracován harmonogram, který bylo nutné dodržet co do rozsahu jednotlivých témat. Zpracování obsahu bylo ponecháno na jednotlivých odborných poradcích.

Realizátor zakázky Centrum celoživotního vzdělávání – MARLIN, s.r.o. uskutečnil pro všechny odborné poradce jednodenní vstupní školení, které bylo určitým druhem návodu, jak poradensko - informační program vést. Každý poradce obdržel několikastránkový manuál, kde byly uvedeny tipy na práci k tématům. Ani zde však realizátor (ani zadavatel) nestanovil konkrétní podobu poradensko - informačního programu.

Pro účely této diplomové práce byl vybrán poradensko - informační program, který byl realizován v okrese Ústí nad Orlicí. Následující podkapitoly detailně ukazují zpracování témat, která byla obsahem poradensko - informačního programu a přesně popisují, kterým aktivitám se účastníci RIP s odborným poradcem věnovali.

Poradensko - informační program „Úvod do světa práce“ – den 1

Jednalo se o první den, kdy klienti poznávali ostatní klienty i odbornou poradkyni. Byl proto kladen důraz zejména na vstřícnou a přátelskou atmosféru. Po úvodním

přivítání odborná poradkyně použila prezentaci Úvod, během které klientům představila projekt, jehož se stali účastníky, realizátora zakázky, sama sebe a kontakty, které mohou klienti využít při komunikaci s ní. Klienti obdrželi harmonogram poradensko - informačního programu „Úvod do světa práce“ a byli informováni o rozvržení jednotlivých témat. Dále během prezentace klienti dostali informace o časovém rozvržení dne. Více viz. Příloha 1.

Klienti dostali prostor pro dotazy k projektu a organizaci samotného poradensko - informačního programu. V této části programu bylo důležité srozumitelně klientům vysvětlit např. zkratky či pojmy, kterým by nemuseli rozumět.

Velmi důležitým bodem bylo upozornění klientů na jejich práva a povinnosti vyplývající z dohody o účasti v projektu. Zde bylo nutné věnovat velkou pozornost tomu, aby klienti pochopili, že se zavázali plnit povinnosti z dohody vyplývající. Vzhledem k tomu, že někteří klienti byli absolventy speciálních škol, nemuseli si plně uvědomovat, jaké důsledky by pro ně porušení dohody mohlo mít. V dohodě o účasti v projektu byla stanovena sankce 15.000 Kč za vyloučení z projektu pro neplnění povinností.

Dále byli v tento den klienti proškoleni v bezpečnostních aspektech jejich účasti na programu (BOZP). Školení BOZP bylo odbornou poradkyní úmyslně zařazeno do programu dne až po přivítání a představení projektu. Důvodem bylo navození přátelské atmosféry nenarušované hned zpočátku „papírováním“. Ze stejného důvodu se klienti navzájem představovali až v této části dne, kdy se již měli šanci seznámit během přestávky.

Poté došlo na první téma poradensko - informačního programu, na komunikační schopnosti. Tato část výuky probíhala za použití připravené prezentace Komunikace (Příloha č. 2), která tvořila úvod do tématu. Každý slide, nejen této prezentace, byl odbornou poradkyní doplněn o co nejsrozumitelnější výklad. Odborná poradkyně dávala účastníkům vždy několik konkrétních příkladů situací, aby si byli schopni převést podávanou teorii do praxe.

Velká pozornost byla věnována neverbální složce komunikace a tomu, aby si klienti uvědomili, jak jim znalost alespoň základních témat této problematiky může pomoci při

kontaktem se zaměstnavatelem. Klienti si sami vzájemně zkoušeli podání ruky a názorně tak mohli vnímat, jaký dojem druhá osoba vyvolá i bez použití řeči. Dále klienti zkoušeli různé výrazy obličeje a držení těla, aby si vyzkoušeli i tuto složku neverbální komunikace.

Poradensko-informační program „Úvod do světa práce“ – den 2 a 3

Tématem druhého a třetího dne poradensko-informačního programu bylo pracovně právní poradenství. Zařazení tohoto tématu vycházelo z požadavku zadavatele, který byl specifikován v zadávací dokumentaci (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 15). Zadavatel zde stanovuje a přesně vymezuje témata, kterými musí klienti projít. Vzhledem k obsáhlosti tématu a pro větší přehlednost si odborná poradkyně připravila prezentaci Zákoník práce (Příloha č. 3). Tato prezentace tvořila pouze osnovu těchto dvou dní. Každý slide byl doprovázen rozšiřujícím a vysvětlujícím komentářem odborné poradkyně. Vzhledem k tomu, že klienty projektu byli mladí lidé často úplně bez praxe, bylo nutné uvést je do pracovně právní problematiky.

Zde se ukázala výhoda skupinové práce, klienti byli odbornou poradkyní vyzýváni ke sdělování svých zkušeností nebo zkušeností lidí ze svého okolí. Na praktických příkladech tak bylo klientům ukázáno, jak jsou či nejsou zákony dodržovány v praxi. Klienti si často nebyli vědomi toho, co je a není jejich či zaměstnavatelovou povinností. Dále byli klienti upozorněni i na svá práva coby práva zaměstnanců.

Část výuky třetího dne byla přesunuta do učebny počítačů, kde měli klienti za úkol vyzkoušet si napsat pracovní smlouvu, dohodu o ukončení pracovního poměru a výpověď z pracovního poměru. Pracovali ve dvojici a skupina spolu s odbornou poradkyní poté jejich výsledek hodnotila z hlediska platnosti dokumentu.

Výuka byla uzavřena tématem právní pomoci. Klientům byly podány informace o tom, kam se mohou obrátit, pokud budou mít pracovně právní problém. Byla jim doporučena např. Občanská poradna nebo právní oddělení Úřadu práce ČR a jeho kontaktních pracovišť.

Poradensko - informační program „Úvod do světa práce“ – den 4 a 5

Čtvrtý a pátý den byl tematicky zaměřen na zpracování tématu sebepoznání a sebereflexe. Odborná poradkyně se při zpracování tématu opírala o zadávací dokumentaci, která vyžaduje, aby u účastníků poradensko - informačního programu došlo ke zlepšení sebeprezentačních schopností a dovedností. Tyto požadavky vychází z potřeb cílové skupiny na vylepšení schopnosti sebeprezentace u zaměstnavatelů (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 15).

Odborná poradkyně vypracovala prezentaci Image a sebepoznání (viz. Příloha č. 4), kterou doplňovala o komentáře a zkušenosti. Klienti byli vyzváni, aby zhodnotili, zda by dnes mohli jít na pracovní pohovor, zda by podle svého názoru udělali dobrý dojem na zaměstnavatele a pokud si myslí, že ne, tak proč. Tato prezentace byla věnována sebepoznání a sebehodnocení vnějšího vzhledu a vnějších projevů klienta.

Další součástí poradensko - informačního programu bylo vypracování SWOT analýzy jednotlivých klientů. Zadavatel zakázky přímo tento požadavek určil v zadávací dokumentaci projektu s cílem zjištění důležitých informací o klientovi. Zároveň zde hrálo důležitou úlohu to, aby si klienti uvědomili, kde jsou jejich reálné možnosti a co mohou zaměstnavateli nabídnout (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 15). I k této problematice odborná poradkyně vypracovala prezentaci. Prezentace SWOT analýza sloužila jako zdroj základních informací a návod pro klienty, jak SWOT analýzu zpracovat (více viz Příloha 5).

Poradensko - informační program „Úvod do světa práce“ – den 6

Osobní portfolio tvoří důležitou součást sebeprezentace uchazečů o zaměstnání. Často mohou být z užšího výběrového řízení vyřazeni proto, že nedostatečně zpracovali své životopisy. Toto téma poradensko - informačního programu bylo zaměřeno na to, aby klienti měli vhodně zpracovaný vlastní životopis, dovedli vyzdvihnout své silné stránky a zbytečně neupozorňovali na své slabé stránky.

Klienti byli vyzváni, aby na internetu našli vzor životopisu a motivačního dopisu, který by sami ohodnotili jako vhodný. Pracovali ve dvojicích a poté s celou skupinou

i odborným poradcem hodnotili, zda je vzor životopisu vhodný pro jejich použití či nikoliv. Následně každý klient vypracoval svůj vlastní životopis.

Do osobního portfolia byl zařazen i motivační dopis. Klienti na internetu vyhledali pracovní místo, o které by se chtěli ucházet. Pro tyto účely mohlo jít o pracovní místo již neaktuální, ale každý klient s odbornou poradkyní rozebíral, zda splňuje požadavky uvedené v inzerátu. Poté každý z klientů individuálně vypracoval motivační dopis.

Poradensko - informační program „Úvod do světa práce“ – den 7

Toto téma navazovalo na předešlé. Klienti byli vyzváni, aby na tento den přišli oblečení tak, jako by se jednalo o jejich přijímací pohovor. Místem, o které se hypoteticky ucházeli, bylo místo, na které psali motivační dopis. Zadavatel kladl ve svých požadavcích důraz na to, aby si klienti projektu prakticky nacvičili některé situace, které mohou při hledání zaměstnání nastat (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 15).

Odborná poradkyně spolu s dalšími klienty představovali výběrovou komisi a kladli klientům otázky vztahující se k potenciálnímu zaměstnání. Fiktivní pohovor vedla odborná poradkyně, ostatní klienti byli vyzýváni, aby se také zúčastnili, pokud je napadne otázka, se kterou se sami během pohovoru setkali. Mohli tak porovnat svoji reakci s reakcí jiného klienta, posoudit vhodnost či přiměřenost odpovědí.

Klienti byli se svým souhlasem natáčeni na kameru a poté svůj záznam hodnotili. Odborná poradkyně kladla důraz na pozitivní hodnocení klientů. Klientům byla nabídnuta možnost natáčení odmítnout.

Poradensko - informační program „Úvod do světa práce“ – den 8

Osmý den poradensko - informačního programu byl věnován tématu finanční gramotnosti. Nezaměstnanost je problémem nejen psychickým, sociálním, ale také finančním. Lidé, kteří byli zvyklí na určitý přísun peněz, nechtějí ze svých nároků a životního standardu slevit a mohou se tak dostat do kolotoče různých půjček. Zařazení tohoto tématu do Poradensko-informačního programu si klade za cíl, preventivně působit na mladé lidi v oblasti půjček a dluhových pastí.

Toto téma bylo odbornou poradkyní pojato jako diskuze a workshop. Klienti byli nejdříve vyzváni k tomu, aby sdělili, zda znají osobně někoho, kdo má problémy se splácením půjček. Po vyslechnutí několika příběhů, byli klienti rozděleni do tří skupin. Jeden z uvedených příběhů byl přidělen skupině. Úkolem skupiny bylo naplánovat fiktivnímu dlužníkovi kroky, které by vedly k odstranění či minimalizaci jeho problémů. Klienti měli přístup k internetu a měli za úkol vyhledat reálné instituce a poradny v okolí, které by mohli fiktivní dlužníci využít. Každá skupina přednesla svůj návrh a ostatní hodnotili, nakolik je reálný a kde jsou ještě možnosti, které nebyly využity.

Na konci dne celá skupina spolu s odbornou poradkyní sestavila Protidluhové desatero. Nápad, jak se ne zadlužit, odborná poradkyně zapisovala na tabuli a klienti vymýšleli kroky zdravého finančního chování.

Poradensko - informační program „Úvod do světa práce“ – den 9

Orientace na trhu práce byla stěžejním tématem celého poradensko - informačního programu. Cílem tohoto dne bylo poskytnout klientům ucelený obraz možností o tom, jak a kde hledat volná pracovní místa.

Základ výuky v tento den tvořila prezentace Orientace na trhu práce (Příloha č. 6) Každý bod byl odbornou poradkyní s klienty rozebrán, klienti byli vyzváni ke sdělování svých zkušeností, názorů a námětů pro další diskuzi na toto téma. Během prezentace odborná poradkyně s klienty otevřela některé z vyhledávačů pracovních míst a společně hodnotili nabídky. Dále bylo na některých inzerátech klientům ukázáno na pochybné nabídky, byli upozorněni na možná rizika anonymních inzerátů.

Klientům byl poskytnut prostor pro samostatné vyhledávání pracovních míst. Pokud je některé místo zaujalo, odborná poradkyně jim nabídla možnost oslovení firmy a nabídnutí dotovaných pracovních míst jako podpory zaměstnatelnosti klientů.

Poradensko - informační program „Úvod do světa práce“ – den 10

V závěrečný den byl klientům opět poskytnut prostor pro samostatné vyhledávání volných pracovních míst. Poté dostali možnost obrátit se na odbornou poradkyni v případě, že měli jakékoli dotazy z oblastí, které byly v tomto poradensko -

informačním programu probrány. Pokud klienti projeví zájem, odborná poradkyně jim vytiskla jejich životopisy a také jim poskytla dostatečný počet informačních letáků o dotovaných pracovních místech. Klienti dostali osvědčení o absolvování poradensko - informačního programu.

Evaluace poradensko - informačního programu

Do poradensko - informačního programu realizovaného v Ústí nad Orlicí nastoupilo celkem 42 osob. Z celkového počtu účastníků bylo 16 žen a 26 mužů. Všichni účastníci dokončili poradensko - informační program úspěšně a získali tak osvědčení o absolvování této vzdělávací aktivity.

Poradensko - informační program byl realizován v pěti termínech: 1. 10. – 12. 10. 2012, 22. 10. – 2. 11. 2012, 12. 11. – 23. 11. 2012, 5. 12. – 18. 12. 2012 a 9. 1. – 22. 1. 2013.

Odborná poradkyně během konání poradensko - informačních programů navázala úzký kontakt se všemi účastníky. Tento kontakt byl nadále rozvíjen při osobních konzultacích a skupinových setkáních, které účastníci projektu absolvovali po skončení poradensko - informačního programu. Poradensko - informační program i na něj navazující osobní konzultace sloužily k důkladnějšímu poznání účastníka odbornou poradkyní tak, aby jim mohl zajistit další rozvoj, osobnostní i profesionální. Společným cílem pak bylo nalezení vhodného zaměstnání pro účastníky projektu.

Kromě kontaktu účastníků poradensko - informačního programu s odbornou poradkyní docházelo i k interakcím mezi účastníky samotnými. I tato součást poradensko - informačního programu je jeho důležitou součástí. Účastníci mohli porovnávat své zkušenosti, navzájem se motivovat a inspirovat. Úspěch někoho z účastníků projektu při hledání zaměstnání byl skupinově vnímán velmi pozitivně. Buchtová uvádí: „Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojitko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako

znamení selhání jedince.“ Účastníci projektu zjišťovali, že v této situaci nejsou sami a že není třeba tuto situaci považovat za selhání, ale je potřeba se k ní postavit aktivně a řešit ji.

4. 1. 2. 2 Doplnění kvalifikace v rámci RIP Zelená řemeslu!

Ačkoli byl RIP Zelená řemeslu! zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří dosáhli odborného vyučení a měli tedy již výuční list zaměřený na konkrétní povolání, byla v tomto projektu účastníkům nabídnuta možnost rozšíření kvalifikace. Cílem tedy nebylo rekvalifikovat uchazeče na jiné povolání, ale rozšířit a prohloubit mu kvalifikaci tak, aby lépe našel uplatnění ve svém oboru.

V zadávací dokumentaci projektu zadavatel uvádí svůj požadavek na to, že všechny kurzy musí směřovat k získání nových znalostí a dovedností. Každý účastník projektu mohl být zařazen pouze do jednoho kvalifikačního kurzu (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 18).

Seznam kvalifikačních kurzů nabízených účastníkům RIP Zelená řemeslu!:

- Řidičský průkaz skupiny C, E
- Příprava na podnikání
- Manikúra včetně nehtové modeláže
- Pedikúra včetně nehtové modeláže
- Vysokozdvihový vozík bez řidičského průkazu
- Obsluha CNC obráběcích strojů
- Barman
- Montér suchých staveb
- Svařování zk 135 1.1 +zk dle EN 287-1
- Jiné výše neuvedené kurzy: zadavatel připouští možnost absolvovat i jiné

výše neuvedené kurzy za předpokladu, že doplnění kvalifikace povede k cíli zadávací dokumentace, tedy nalezení vhodného pracovního místa (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 18).

Evaluace aktivity doplnění kvalifikace

Zadavatel v zadávací dokumentaci stanovuje požadavek, že na doplnění kvalifikace nastoupí maximálně 50% účastníků z celkového počtu 200 (celkový počet účastníků v rámci celého regionálního individuálního projektu) a osvědčení o kvalifikaci získá min. 75%. V průběhu realizace zadavatel doplnil podmínky pro možné získání kvalifikace tak, že zvolená kvalifikace musí úzce souviset s oborem účastníků. Nebylo tedy např. možné, aby truhlář získal kvalifikace řidičský průkaz C, D apod.

V okrese Ústí nad Orlicí nastoupilo do kvalifikačních kurzů pouze 7 účastníků z celkového počtu 42. 2 účastníci, kteří měli nastoupit k doplnění kvalifikace onemocněli těsně před zahájením kurzu a do kurzu tedy nenastoupili. 5 účastníků mělo zájem doplnění kvalifikace, ale zadavatel jejich požadavek zamítl s tím, že se nejedná o rozšíření kvalifikace související s oborem vzdělání účastníků. Účastníci projektu tedy zájem o doplnění kvalifikace měli, ale podmínka stanovená zadavatelem k souvislosti s oborem vzdělání jim nástup do kvalifikačního kurzu znemožnila. Jednalo se o 2 účastníky vyučené v oboru opravář zemědělských strojů, kteří usilovali o získání kvalifikace obsluha CNC obráběcích strojů, 2 účastníci vyučení v oboru truhlář, kteří měli zájem nastoupit do kvalifikačního kurzu a získat řidičský průkaz skupiny C, D a jednoho účastníka rovněž vyučeného v oboru truhlář, který měl zájem o kvalifikační kurz vysokozdvížený vozík.

V okrese Ústí nad Orlicí absolvovalo kvalifikační kurzy 7 účastníků. 2 účastníci absolvovali kvalifikační kurz barman, 3 účastníci kurz svařování, 1 účastník kurz obsluhy CNC obráběcích strojů a 1 účastnice kurz základy podnikání.

5 Empirická část

5. 1 Metodologie výzkumu

Tato část práce propojuje teorii s realizovaným výzkumem. Je zde představena metodologie výzkumu, tedy typ a strategie výzkumu, technika sběru dat, výzkumný vzorek. V této části práce jsou specifikovány výzkumné otázky a to jak hlavní, tak dílčí.

Strategie výzkumu

Pro účely této práce byla zvolena kvalitativní strategie výzkumu a to zejména proto, že hlavní výzkumná otázka zkoumá pohled účastníků na přínos jejich účasti v regionálním individuálním projektu Zelená řemeslu!.

Disman (1993) definuje kvalitativní šetření jako „nenumerné šetření a interpretaci sociální reality“. Reichl (2009) upozorňuje, že kvalitativní výzkum narozdíl od kvantitativního nemůže počítat s měřitelnými indikátory a tedy ani s generalizovaným výstupem. Tento typ výzkumu dokládá, jak lidé chápou a prožívají sociální realitu (Švaříček, Šedová a kol., 2007).

Sběr dat

Mezi základní metody kvalitativního sběru dat Hendl (2012) řadí: pozorování, interview a dokumenty. Všechny uvedené metody mají výhody i nevýhody. Pro realizaci svého výzkumného šetření jsem zvolila metodu interview (rozhovoru), konkrétně polostrukturovaného rozhovoru. Tato metoda sběru dat eliminuje nevýhody strukturovaného a nestrukturovaného rozhovoru a dává tazateli možnost pokládat doplňující otázky (Reichl, 2009). Hendl (2012) tento typ rozhovoru označuje jako rozhovor pomocí návodu, kdy návod obsahuje seznam otázek, které je nutné v rámci rozhovoru zodpovědět a také zajišťuje, že se na důležitá témata v rámci rozhovoru skutečně dostane.

Hendl (2012) dále uvádí i výhody, které s sebou polostrukturovaný rozhovor nese: je to především volnost pro tazatele, jak uspořádat otázky i to, jak je formulovat podle

situace. Výhodou polostrukturovaného rozhovoru je rovněž i to, že stále udržuje strukturu a tím pomáhá tazateli lépe srovnávat jednotlivé rozhovory.

Výzkumný vzorek

Výběr výzkumného souboru může být realizován několika způsoby. Miovský (2006) uvádí tyto metody výběru: totální výběr, výběr metodou sněhové koule, samosběr a záměrný účelový výběr. Pro účely tohoto výzkumného šetření byl zvolen účelový výběr. Realizátor zakázky mi poskytl seznam účastníků projektu a jejich zaměstnavatelů s kontaktními informacemi. Vhodné potencionální respondenty jsem kontaktovala telefonicky a domluvila si s nimi osobní schůzku. Výběr respondentů pro výzkum byl komplikován tím, že některé kontaktní informace nebyly platné, jako např. neexistující telefonní čísla.

Výzkum byl prováděn celkem se 12 osobami resp. respondenty. 10 respondentů výzkumného šetření bylo účastníky regionálního individuálního projektu Zelená řemeslu! a 2 respondenti byli zaměstnavatelé účastníků projektu. Rozhovory se zaměstnavateli účastníků projektu slouží jako doplnění pohledu na celou situaci, ve které účastníci projektu hodnotí přínosy vzdělávacích aktivit projektu vzhledem ke zvýšení své zaměstnatelnosti.

Všechny rozhovory proběhly po ukončení realizace celého RIP Zelená řemeslu!. Všem respondentům tak byl poskytnut dostatečný časový odstup ke zhodnocení přínosů projektu. Samotné rozhovory se uskutečnily po předchozím souhlasu respondentů a i s jejich souhlasem byly nahrány, respondenti byli ujištěni o anonymitě své účasti. Každý rozhovor byl realizován samostatně. Výstupy jednotlivých rozhovorů byly do práce doslovně přepsány.

Výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka se zaměřuje na účastníky projektu Zelená řemeslu! a jejich vnímání přínosů vzdělávacích aktivit tohoto projektu se zaměřením na jejich zaměstnatelnost. Výzkum se také zaměřil na zaměstnavatele účastníků projektu, kteří mohou zhodnotit přístup účastníků k zaměstnání a porovnat je s jinými zaměstnanci.

Pro účely této diplomové práce je stanovena tato hlavní výzkumná otázka:

HVO: Jaké přínosy měly vzdělávací aktivity projektu Zelená řemeslu! pro své účastníky vzhledem k jejich zaměstnatelnosti?

Z hlavní výzkumné otázky vyplývají dílčí výzkumné otázky, které pomáhají objasnit hlavní výzkumnou otázku a zároveň pomáhají stanovit strukturu rozhovorů. Dílčí výzkumné otázky:

DVO₁: Jaká byla situace účastníků na trhu práce před vstupem do projektu Zelená řemeslu!?

Dílčí výzkumná otázka 1 je zaměřena především na zjištění, jak hodnotí účastníci projektu svoji situaci před vstupem do projektu. Jaké měli předchozí pracovní zkušenosti a jak byli efektivní při hledání nového pracovního místa. Dále dílčí výzkumná otázka 1 zjišťuje motivaci účastníků ke vstupu do projektu.

- Měli již předchozí pracovní zkušenost? Pokud ano, proč byl pracovní poměr ukončen?
- Jakým způsobem hledali zaměstnání?
- Jaké byly překážky pro získání zaměstnání?
- Proč vstoupili do projektu Zelená řemeslu!?

DVO₂: Jaké přínosy měly vzdělávací aktivity projektu Zelená řemeslu pro účastníky vzhledem k dimenzi kariérové identity zaměstnatelnosti?

Dílčí výzkumná otázka 2 zjišťuje, jak účast v projektu ovlivnila kariérovou identitu účastníků.

- Jakou měli představu o svém pracovním uplatnění?
- Získali během projektu pracovní zkušenost?
- Jsou stále zaměstnání u stejného zaměstnavatele?
- Našli by zaměstnání i bez podpory v rámci projektu?
- Pomohla jim pracovní zkušenost získaná během podporovaného pracovního poměru v získání nového zaměstnání?
- V jaké profesi chtějí získat zaměstnání v budoucnu?

DVO₃: Jaké přínosy měly vzdělávací aktivity projektu Zelená řemeslu! pro účastníky vzhledem k rozvoji dimenze osobní adaptability zaměstnatelnosti?

Dílčí výzkumná otázka 3 zjišťuje, zda se účastníci projektu chtějí i nadále vzdělávat a jaké jsou jejich postoje k vyhledávání zaměstnání.

- Jsou ochotni účastnit se vzdělávání za účelem zvýšení kvalifikace?
- Jsou ochotni využít dalších možností vzdělávání (pokud by byli nezaměstnaní), které nabízí ÚP (rekvalifikace, Job klub, jiné regionální individuální projekty)?
- Změnili své postoje k vyhledávání pracovních míst a kontaktování zaměstnavatelů?
- Jsou ochotni dojíždět, pracovat přesčas nebo na zkrácený pracovní úvazek?

DVO₄: Jaké přínosy měly vzdělávací aktivity projektu Zelená řemeslu! pro účastníky vzhledem k dimenzi rozvoji jejich lidského a sociálního kapitálu zaměstnatelnosti?

Dílčí výzkumná otázka 4 se zaměřuje na celkové hodnocení projektu účastníky. Zkoumá, jaké nové znalosti a dovednosti účastníci projektu získali. Z hlediska sociálního kapitálu pak zkoumá, zda účastníci projektu získali nové sociální vazby a zda je i nadále využívají.

- Jak hodnotí projekt jako celek?
- Splnil projekt jejich očekávání?
- Použili znalosti a dovednosti získané během poradensko-informačního programu v praxi? Naučili se něco nového?
- Co z projektu hodnotí jako nejpřínosnější?
- Jsou v kontaktu s ostatními účastníky projektu?
- Jako hodnotí možnost kontaktu s ostatními účastníky během trvání projektu?

DVO₅: Jak zaměstnavatelé hodnotí přínosy vzdělávacích aktivit projektu Zelená řemeslu pro jeho účastníky?

Dílčí výzkumná otázka zjišťuje, jak zaměstnavatelé účastníků projektu hodnotí přínos projektu pro jeho účastníky z hlediska zvýšení zaměstnatelnosti.

- Co bylo hlavní motivací zaměstnavatelů zaměstnat účastníky projektu?
- Zaměstnali by účastníky i v případě, že by neprošli vzdělávacími aktivitami projektu?
- Zaměstnali by je i v případě, že by tato místa nebyla finančně podpořena?
- Proč účastníky projektu zaměstnali na stálý pracovní poměr? / Proč neposkytli účastníkům projektu stálý pracovní poměr?

5. 2 Empirické šetření

Cílem této části práce je zodpovědět hlavní výzkumnou otázku. Nejdříve budou vyhodnoceny dílčí výzkumné otázky a to v pořadí v jakém jsou uvedeny v metodologické části práce. Dále bude v této části práce zpracováno závěrečné shrnutí a vyhodnocení poznatků získaných při provedeném výzkumném šetření.

Charakteristika respondentů v době vstupu do projektu

Respondent	Pohlaví	Věk v době vstupu do projektu	Dosažené vzdělání
1	muž	21	SOU
2	muž	22	OU
3	muž	24	SOU
4	muž	24	SOU
5	žena	22	OU
6	muž	20	SOU
7	muž	18	SOU
8	muž	18	SOU
9	žena	20	OU
10	žena	20	SOU

Tab. č. 2: Charakteristika respondentů v době vstupu do projektu (zdroj: vlastní zpracování na základě získaných údajů)

Všichni respondenti jsou dále v práci uváděni pod přiřazeným číslem. Zaměstnavatelé jsou dále v textu označeni jako Z_1 a Z_2 . Zaměstnavatelé jako další respondenti výzkumu

nejsou blíže charakterizováni, neboť tato jejich osobní data nejsou pro výzkum podstatná.

5. 2. 1 Situace respondentů v době vstupu do projektu

Na začátku každého z rozhovorů byl každý z respondentů požádán o sdělení údajů týkajících se pohlaví, věku a dosaženého vzdělání. Poté bylo přistoupeno ke kladení otázek stanovených pro zjištění dílčích výzkumných otázek.

První dílčí výzkumná otázka se zabývá situací respondentů v době vstupu do projektu. Zaměřuje se na postavení respondentů na trhu práce a na jejich předešlé pracovní zkušenosti. Tato otázka byla do výzkumného šetření zařazena proto, aby byla zmapována situace účastníků projektu - respondentů a má přímou souvislost se složkami zaměstnatelnosti účastníků projektu. Otázka má objasnit, jaké postavení na trhu práce měli účastníci před vstupem do projektu a jaká byla jejich motivace pro vstup do projektu.

Další výzkumné otázky se zaměřují na jednotlivé dimenze zaměstnatelnosti účastníků projektu a na to, zda měla jejich účast v projektu a absolvování vzdělávací aktivity přínos vzhledem k těmto dimenzím.

První položená otázka zjišťovala, jaké měli respondenti pracovní zkušenosti před vstupem do projektu a proč byl jejich pracovní poměr ukončen. Vzhledem k nízkému věku respondentů (danému cílovou skupinou, pro kterou byl projekt určen – pozn. autora) v době vstupu do projektu nebylo ojedinělé, že neměli žádnou pracovní zkušenost. Někteří respondenti byli nezaměstnaní po relativně krátkou dobu (od 2 do 6 měsíců evidence na ÚP) a i tomu přičítali, že zaměstnání do doby vstupu do projektu nenašli. Respondenti sami spontánně doplňovali, kde vidí příčinu toho, že zaměstnání do této doby nenašli. Respondent č. 6 k tomu uvádí: „Předtím jsem ještě nepracoval. Já jsem skončil školu v červnu a vlastně jsem jako moc nevěděl, kde hledat nebo tak. Byl jsem na pracáku vlastně jenom 3 měsíce, když začal ten projekt.“ Ve stejné situaci byl i respondent č. 8: „Práci jsem předtím, jako před tím projektem, ještě žádnou neměl. Dodál jsem učňák a pak byl na pracáku jenom chvíli, no. Takže jsem si vlastně nic nestihl sehnat, předtím ještě.“ U dalších respondentů, kteří byli ve stejné situaci, tedy krátce po ukončení studia, byly odpovědi na tuto otázku shodné ve smyslu, že od

ukončení studia do začátku projektu uběhla příliš krátká doba, než aby stihli najít zaměstnání. Takto formuloval svoji odpověď respondent č. 7: „Já jsem nikde předtím nepracoval, myslel jsem si, jako předtím (před projektem-pozn. tazatele), že půjdu ještě dál do školy, dodělat si nastavbu, ale pak jsem tam nešel a musel jsem na pracák a pak hned mě poslali do toho projektu.“

Někteří z respondentů již měli pracovní zkušenost, která předcházela jejich účasti v projektu. Respondent č. 2 se vyjádřil takto: „Ano, byl jsem už zaměstnán, ale bylo to jen na chvíli a bylo to přes agenturu, takže to nebylo nic moc. A propustili mě ve zkušební době, takže mně ani nemuseli říkat, proč mě vyhodili... ano, takže vlastně výpověď ve zkušební době mi dali... Jako dělník normálně ve fabrice.“ Respondent č. 3 sdělil, že již měl dlouhodobější pracovní zkušenost: „Jo, já jsem dva roky dělal u jedné firmy dělníka, to bylo dobrý, ale pak propouštěli víc lidí a mě propustili taky. Pak jsem byl u jednoho u nás (v místě bydliště respondenta – pozn. tazatele) zaměstnaný taky jako dělník, ale moc jsme se nedohodli na penězích, furt sliboval, že jako bude dávat víc, že na smlouvě jsem měl míň, že zbytek bude na ruku, ale to nedodržel, tak jsem odešel, protože to se nedalo, jako za ty peníze.“ Respondent č. 10 uvádí: „Byla (zaměstnaná – pozn. tazatele), ale nebylo to nic pořádného. Měla jsem dohodu (dohoda o provedení práce – pozn. tazatele) v jedné cukrárně, ale nechtěli mi dát smlouvu, takže jako klasický zaměstnání to nebylo, ale jako počítala bych to za zaměstnání.“

Další otázka zjišťuje, zda a jakým způsobem hledali respondenti zaměstnání před vstupem do projektu. Většinou se respondenti shodují v tom, že nejintenzivněji hledali prostřednictvím internetu a to na portálech zaměřených na inzerci pracovních pozic nebo na internetových stránkách konkrétních firem. Dále také uvádí osobní pochůzky k zaměstnavatelům. Respondent č. 1 byl v tomto výjimkou a na prvním místě uvedl vývěsku kontaktního pracoviště Úřadu práce: „Nejvíce jsem asi hledal přímo na pracáku, na té nástěnce a taky na tom jejich počítači. Neměl jsem doma internet, takže jsem doma nemohl hledat. Tak jsem chodil na ten pracák. Koukal jsem třeba i do novin, ale tam toho moc nebylo. Takže hlavně ten pracák asi nejvíce. Taky jsem obešel všechny fabriky u nás (v místě bydliště - pozn. tazatele).“ Handicapem tohoto respondenta v době před účastí v projektu byla nemožnost stálého přístupu na internet. Respondent tak nebyl schopen rychle reagovat na nové nabídky a získat tak výhodu toho, že oslovil potenciálního zaměstnavatele mezi prvními uchazeči o zaměstnání.

Ostatní respondenti shodně odpovídali ve smyslu vyhledávání pracovních pozic pomocí internetu a osobního kontaktu. Respondent č. 6 uvádí jako zdroj zejména internetové stránky, doplněné o sociální kontakty rodičů: „Hledal jsem hodně na internetu, to asi nejvíc tam. Práce.cz a stránky pracáku a tak různě. Třeba i firmy, o kterých jsem věděl, že to (inzerce pracovních míst – pozn. tazatele) mají na internetu. Taky třeba rodiče se ptali různě po známejch, aby se v práci zeptali a tak. Já jsem taky chodil po firmách, ale když tam nikoho neznáte, tak je to k ničemu. Když je někde něco volnýho, jde to vždycky přes známý.“ Respondent č. 5: „Hodně jsem koukala na internet a obešla nemocnice a důchod'áky (domovy důchodců – pozn. tazatele), ale taky jsem musela hledat tak, aby tam pak bylo možný dojíždět, že jo.“ Respondent zde poukazuje na handicap spojený s dopravní obslužností menších sídel, která může ztížit situaci uchazečům o zaměstnání tím, že reálně nemají možnost dostat se na pracoviště v době určené zaměstnavatelem. Respondent č. 8: „Jo, hledal jsem si práci. Asi přes internet nejvíc a třeba tam, kde jsem byl ve škole na praxi, jsem se byl zeptat nebo tak. Takže i osobně jsem se chodil ptát.“ Respondent č. 10 upozorňuje i na jistá rizika spojená s prací vykonávanou mimo pracovní poměr. S vědomím, že zaměstnání vlastně má, byť na dohodu o provedení práce, se snížila motivace pro hledání pracovního poměru: „Tak jako koukala jsem na internet, ale hodně jsem spolíhala, že mi dají smlouvu tam, kde jsem měla tu brigádu předtím. Takže dokud jsem měla brigádu, tak jsem až tak moc jako nehledala.“

Další otázka se zaměřuje na důvod neúspěchu při hledání zaměstnání. Často se ovšem stávalo, že pokud respondenti oslovili zaměstnavatele písemně, nedostali žádnou odpověď. Při osobních schůzkách se zaměstnavatelem předali své kontaktní informace a od zaměstnavatelů poté nedostali žádnou pracovní nabídku. Respondenti, kteří byli evidováni na ÚP po krátkou dobu (2 – 6 měsíců), vidí příčinu neúspěchu v malém časovém intervalu, který na hledání zaměstnání měli. Respondent č. 7: „Jak jsem říkal, já myslel, že půjdu dál do školy, takže jsem jako neměl potřebu to místo hledat a pak už ani vlastně nebyl čas, když hned byl ten projekt. Takže jsem se k nim (zaměstnavatelům) ani moc nedostal.“ Respondent č. 8 se vyjadřuje obdobně a jako další důvod přidává i nedostatek praxe: „Nevím, proč jsem práci nedostal. Tak hlavně jsem byl na pracáku jenom chvíli. A asi hlavně, že jsem neměl praxi. To mi přímo řekl jeden, že potřebuje praxi, že ten člověk je na dílně sám a to by bez praxe nešlo prostě.“ Respondent č. 4 poukazuje na chování zaměstnavatelů, kteří uchazečům o zaměstnání

neposkytují zpětnou vazbu: „Já nevím, proč mě nevzali. Nikdo mi neřekl jako důvod. Ono hlavně, když posíláte třeba mailem životopis nebo se ptáte, tak se vůbec neozvou. A třeba po telefonu jenom řekli, že už někoho mají. Takže nějaký konkrétní důvod mi nikdo neřekl.“ Respondent č. 1 se vyjadřuje takto: „Já nevím, oni moc neříkali, proč. Třeba jen řekli, že už někoho našli nebo tak. Ale to až když jsem třeba přišel zase se zeptat nebo zavolal. Jako že by někdo zavolal, že mě nevybrali třeba podle životopisu, tak to ne. Jak jsem se chodil ptát osobně, tak jenom řekli, že nemaj místo.“ Respondent č. 9 sděluje obdobnou zkušenost: „Já jsem hodně chodila, ale třeba říkali, že místo nemaj, prostě. Když bylo něco na internetu, tak to neodpovídali, takže důvody nevím prostě, no.“

Zde nebyla potvrzena základní myšlenka projektu, že absolventi škol nacházejí své pracovní uplatnění obtížněji právě z důvodu chybějící praxe. Tato myšlenka ale nebyla zároveň ani vyvrácena. Pouze jeden z respondentů sděluje, že mu zaměstnavatel jako důvod nepřijetí do zaměstnání sdělil nedostatek praxe. Problém, kdy zaměstnavatelé nedávají uchazečům o zaměstnání zpětnou vazbu o tom, proč nebyli přijati má opět souvislost s dimenzemi zaměstnatelnosti. Uchazeči o zaměstnání nemají možnost zjistit, které skutečnosti byly pro zaměstnavatele klíčové v jejich rozhodnutí je nezaměstnat a nemají tedy šanci tyto zaměstnavateli negativně vnímané skutečnosti změnit.

Následující série otázek byla zaměřena na analýzu první dílčí výzkumné otázky. Smyslem této série otázek je zjistit, zda respondenti opravdu využívali všech možných prostředků k získání zaměstnání. Dále je zjišťována míra adaptability a flexibility respondentů. Následující otázka byla zaměřena na skutečnost, zda si respondenti zvyšovali kvalifikaci již před svojí účastí v projektu. Pouze dva respondenti zamýšleli zvýšit si kvalifikaci, ani jeden k tomu ale nakonec nepřistoupil. Respondent č. 7: „Chtěl jsem jít na tu nástavbu, ale to nedopadlo. (A v rámci nezaměstnanosti jste o nějaké rekvalifikace neuvažoval? – pozn. tazatele) Ne to ne, to už jsem si chtěl najít práci spíš. Hlavně na co bych se měl rekvalifikovat, když jsem byl hned po vyučení, to by asi nemělo smysl. Já jsem chtěl práci ve svém oboru.“ Tento respondent tedy uvažoval pouze o návratu k dennímu studiu, ve své roli nezaměstnaného neměl v úmyslu se do vzdělávání zapojit. Respondent č. 8 zvažoval vzdělávání formou doplnění kvalifikace v oblasti řízení motorových vozidel, ale ani v tomto případě k realizaci nedošlo: „Já jsem chtěl si dodělat řidičák na náklad'ák, řidiči se hledaj pořád. Ale sám jsem na to

neměl peníze a pracák by mi to nezaplátil. (o ničem jiném jste neuvažoval? – pozn. tazatele) Ne, nic jinýho jsem nechtěl.“

Ostatní respondenti vyjadřovali obdobný názor ve smyslu, že jim jejich kvalifikace připadala dostatečná vzhledem k pozicím, o které se ucházeli. Respondent č. 4 uvedl: „Nesnažil, protože sice mám asi blbej obor, ve kterým se práce hledá těžko (vyučen zahradník- pozn. tazatele), ale kdybych nenašel práci v oboru, šel bych třeba makat jako normální dělník ve fabrice. No a to by asi bylo jedno, jestli mám k výučáku ještě nějaký papír.“ Respondent č. 6: „Nechtěl jsem žádnou rekvalifikaci nebo kurz, protože všechny kurzy, co jako souvisely s mým oborem, jsem si mohl udělat ještě ve škole. Mně přijde divný měsíc nebo pár měsíců no po skončení školy hned hledat rekvalifikaci. Jako k čemu?“ Respondent č. 3: „Nesnažil, protože myslím, že by mi k ničemu nepomohlo. Měl jsem dvě práce a ani v jedné by mi nějaká rekvalifikace nijak nepomohla. Takže nebyl důvod. Já koukal po dělnických místech, tak na co další škola nebo kurz.“ Respondent č. 10: „ Já jsem nechtěla žádný kurz, měla jsem tu brigádu a doufala, že se tam chytanu nastálo. Kdybych začala chodit do nějaké školy, nemohla bych chodit do práce a byla bez peněz. No a to bylo v tu chvíli důležitější, mít peníze.“ Respondent č. 10 tady znovu poukazuje na rizika krátkodobých zaměstnání mimo pracovní poměr. Místo zvažování možností na vzdělávání a zvýšení kvalifikace pro lepší konkurenceschopnost v budoucnu, dal respondent přednost zaměstnání mimo pracovní poměr, které nabízelo pouze nejistou vyhlídku na získání trvalého pracovního poměru.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že se soustředili na vyhledávání pracovních míst, které nevyžadovaly jinou kvalifikaci, než kterou mohli jako uchazeči o zaměstnání nabídnout. Dále také zmiňovali skutečnost, že dokončili vzdělání před vstupem do evidence uchazečů o zaměstnání a připadalo jim zbytečné začít s dalším zvyšováním kvalifikace.

Další otázka zjišťovala zejména flexibilitu respondentů a jejich ochotu za prací dojíždět. Odpovědi se zde opět shodovaly. Respondenti byli ve většině případů ochotni dojíždět. Pokud bydleli v místě s horší dopravní obsluhností a hromadná doprava byla jediným možným dopravním prostředkem, bylo pro ně nutné tento fakt vzít do úvahy a zaměřit se na dopravně dostupné pracovní pozice. Respondent č. 2: „Jo, hledal jsem hlavně mimo bydliště. U nás už fungujou jen dvě fabriky a ta jedna už skoro ne, takže mně

bylo jasný, že budu muset dojíždět. To už dneska jinak nejde.“ Respondent č. 3: „Určitě. Jsem z vesnice, dojížděl jsem celý život do školy nebo do práce, takže s tím jsem problém neměl.“ Respondent č. 5: „S dojížděním jsem počítala, u nás bych stejně nic nenašla. Akorát třeba na noční ve fabrice bych se asi nedostala. Ale tam, kde jsem chtěla pracovat, by dojíždění nebyl problém. Tam jsou směny normálně a spousta lidí tam dojíždí i od nás, takže by to šlo. (O jakém pracovním místě mluvíte? Pozn. tazatele) Chtěla jsem do důchodáku v Ústí (Ústí na Orlicí pozn. tazatele) nebo na Žampach (Domov pod hradem Žampach poskytující sociální služby) a tam bych se v pohodě dostávala.“ Jedinou výjimkou byl respondent č. 9: „Dojíždět jsem nechtěla. (Z jakého důvodu? Pozn. tazatele) Nevím, no nechtěla bych. A ptala jsem se hodně tady, takže jsme doufala, že budu mít něco tady.“ Kromě tohoto jediného respondenta tedy všichni ostatní respondenti disponovali značnou flexibilitou v oblasti dojíždění za prací a nepředstavovalo to pro ně problém.

Následující otázka zjišťovala, zda respondenti již před účastí v projektu vyzkoušeli jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Toto zjištění je důležité pro zjištění, zda nedochází i k negativním účinkům aktivní politiky zaměstnanosti, kdy se uchazeči o zaměstnání ocitnou v kruhu různých nástrojů této politiky. Jediným respondentem, který měl předchozí zkušenost s nástroji APZ byl respondent č. 2: „Já jsem byl v takovém kurzu (Job klub – pozn. tazatele) přímo na pracáku to bylo. Pak jsme něco podobného měli i v projektu, jak nás tam učili, jak třeba životopis psát, co u zaměstnavatele a tak.“ Ostatní respondenti odpovídali obdobně v tom smyslu, že žádnou zkušenost s jinými projekty ani jinými nástroji APZ neměli. Např. respondent č. 3: „Ne vůbec. Já ani nevěděl, že takový projekty vůbec jsou. Až když mi tenhle nabídli. Předtím jsem o tom vůbec nevěděl.“ Respondent č. 6: „Nikde jsem předtím nebyl, nevěděl jsem o těch projektech. No a žádný kurzy, jako rekvalifikace jsem nechtěl, takže ne.“ Respondenti tedy nevyužili žádný z nástrojů APZ, pouze jediný zmiňuje Job klub realizovaný úřadem práce.

Dále byla zjišťována motivace, se kterou respondenti do projektu vstupovali. Hlavní motivací bylo získání pracovního místa. Respondenti jako účastníci projektu měli možnost využít dvou druhů dotovaných pracovních míst. Jednalo se nově vytvořené pracovní místo a společensky účelné pracovní místo. Kromě tohoto byla účastníkům poskytována podpora tím, že v rámci projektu působili zprostředkovatelé pracovních

příležitostí, jejichž úkolem bylo intenzivně vyhledávat a oslovovat potencionální zaměstnavatele a informovat je o výhodách zaměstnání účastníků projektu. Dále také respondenti uvádějí to, že nevěděli, co mají očekávat, co by jim účast v projektu mohla přinést. Respondent č. 4: „Nevím, no. Těžko říct, co jsem očekával. Moc jsem nevěděl, jak to bude probíhat. Mě hlavně zajímaly ty dotace, to mi přišlo, že bych se s tím mohl někde chytit.“ Respondent č. 10: „Čekala jsem, že nám pomůžou shánět práci, prostě. To nám i říkali na pracáku, když nás tam jako vybírali (Hromadná informační schůzka, kde byl projekt představen uchazečům o zaměstnání – pozn. tazatele). Takže hlavně pomoci sehnat práci.“ Respondent č. 8 vstupoval do projektu s očekáváním získání rekvalifikace: „Chtěl jsem rekvalifikaci na ty řidičáky a taky jsem čekal pomoc s hledáním práce.“ Respondenti č. 2 a č. 3 shodně upozorňují na možnou nemotivovanost uchazečů, kteří do projektu vstupují. Respondent č. 2: „Šel jsem do toho, protože jsem musel, poslali mě tam z pracáku. (Co jste očekával, když jste přijal nabídku do projektu vstoupit? Pozn. tazatele) Nevím, asi že mně pomůžou najít práci. Tu jsem potřeboval i bez projektu, tak jsem doufal, že mi s tím pomůžou, což teda slibovali.“ Respondent č. 3: „Očekávání jsem neměl. Já nevěděl, co se tam bude dít. Z pracáku poslali dopis, že mám přijít, no. (Když jste zjistil, o co se jedná, měl jste nějaká očekávání.? Pozn. tazatele) No, asi že mi pomůžou s prací.“

DVO₁: Jaká byla situace účastníků na trhu práce před vstupem do projektu Zelená řemeslu!?

Hora a Žižlavský (2009) spatřují pracovní kompetence v několika dimenzích: motivace pracovat a ochotu přijmout pracovní místo, umět se ucházet o zaměstnání, mít dovednosti pro pracovní uplatnění a být schopen pracovat.

Motivace pracovat je u všech respondentů na velmi vysoké úrovni. Ochota přijmout konkrétní pracovní místo se již odlišuje např. v závislosti na dopravní obslužnosti a možnostech respondentů. Oslabená je zejména dimenze umět se ucházet o pracovní místo. Respondenti povětšinou nedostali možnost se k pohovoru dostavit a tuto důležitou dovednost natrénovat. Tato složka zaměstnatelnosti byla tedy oslabena. Dimenze pro pracovní uplatnění mohla být oslabena nedostatečnou praxí, kterou přednesl jeden z respondentů nebo i nízkým stupněm vzdělání, kdy respondenti povětšinou neuvažovali o zvýšení kvalifikace. I tato složka zaměstnatelnosti byla oslabena. Nikdo z respondentů neuváděl žádné důvody, pro které by nebyl schopen

pracovat. Tato složka tedy oslabena nebyla. Celková zaměstnatelnost je oslabena i v případě, že jsou oslabeny její jednotlivé složky, můžeme tedy konstatovat, že zaměstnatelnost respondentů byla oslabena.

5. 2. 2 Hledisko kariérové identity

Kariérová identita je jednou z dimenzí zaměstnatelnosti, spojuje stanovené cíle, přesvědčení, osobnostní rysy a motivaci zaměstnance. Kariérová identita spojuje minulou, současnou a budoucí pracovní zkušenost (Fugate et al., 2004). S ohledem na nízký věk cílové skupiny lze předpokládat nízkou úroveň kariérové identity. Tato skupina uchazečů o zaměstnání nemá pracovní zkušenosti, nezná svoji roli na trhu práce, mnohdy neví, v jakém oboru se uplatnit. V rámci projektu odborní poradci vedli účastníky projektu k intenzivnímu vyhledávání a oslovování zaměstnavatelů s cílem zajistit jim pracovní příležitost a posílit tak kariérovou identitu reálnou pracovní zkušeností.

Otázky z této části výzkumného šetření směřovaly ke zjištění úrovně kariérové identity respondentů v době realizace projektu. Aktivity poradensko-informačního programu směřovaly k sebepoznání a měly tak posílit kariérovou identitu účastníků projektu. Kariérová identita má široké souvislosti a v rámci realizovaných rozhovorů dochází k odkrývání těchto souvislostí postupně a jednotlivé otázky od sebe nelze oddělovat. Jednotlivé otázky a odpovědi se zde prolínají s dalšími.

První otázka v tomto bloku, který byl zaměřen na hledisko kariérové identity, byla zaměřena na zjištění, o jaké pozice se respondenti ucházeli. Byla tak zjišťována ta část kariérové identity, která se zaměřuje na to, kde vidí jedinec své pracovní uplatnění. Je tedy možné porovnat jejich kvalifikaci s jejich pracovními aspiracemi a také s místem, které později získali. Pověštinou se respondenti shodují v tom, že na první místo staví práci v oboru, ve kterém byli vyučeni. Např. respondent č. 6 uvádí: „V oboru jsem chtěl místo. Já neměl žádnou praxi, nemohl jsem asi ani dělat nic jiného, když jsem nic neuměl. Taky jsem věděl, že jsou tady fabriky, který dělaj v mém oboru a chtěl jsem tam. (Hledal jste tedy jenom ve svém oboru? pozn. tazatele) No jako ne jen v oboru, třeba i v jinech fabrikách, no. (o jaké pozice jste se tedy konkrétně zajímal? Pozn. tazatele) Dělník v elektrotechnice.“ Respondent č. 1 uvádí obdobný názor, kdy na první místo zájmu řadil místo ve svém oboru: „Truhlář, ale moc dílen tady není a když jsou,

tak jsou jako hodně rodinný, že se tam člověk nedostane. (Hledal jste tedy i jiné pozice? A jaké? Pozn. tazatele) Asi hlavně dělnický místa, ale vzal bych všechno, mně to bylo asi jedno, hlavně že bych měl práci.“ Zajímavým faktem je, že pokud nebyli respondenti schopni najít zaměstnání v oboru vyučení, příliš jim už nezáleželo na tom, na jaké pozici a v jakém oboru by pracovali. Respondent č. 9: „Místo v oboru jsem hledala nebo se různě chodila ptát třeba i do Tesca a tak. Nic extra, normální místo jsem hledala. (Co konkrétně, pozn. tazatele?) Prostě co se kde našlo, co se objevilo, že se mi zdálo, že bych mohla dělat. Pomocný práce třeba a tak.“ Dále také uváděli odpověď ve smyslu, že nezáleželo na pracovní pozici, ale na tom, že získali zaměstnání, byť bylo jakékoliv. Respondent č. 3: „Pozice hlavně dělníků jsem hledal. Co jinýho. Ale nevadila by mi žádná práce.“ Respondent č. 2: „O jakýkoli pozice jsem měl zájem. Prostě sehnat práci. Bylo mi jako jedno, co bych dělal. Opraváře, dělníky, traktoristy, prostě, co se vyskytlo, no.“ Respondenti tedy měli poměrně jasnou představu o svém budoucím pracovním uplatnění. Pokud by jim nebylo umožněno pracovat v oboru, tato dimenze kariérové identity byla oslabena a respondenti již nevěděli, jakým směrem by se měli v pracovním životě vydat.

Následující otázky zjišťovaly, zda se respondentům podařilo nalézt zaměstnání již během účasti v projektu, zda si toto zaměstnání udrželi a zda jim pomohlo při získání nového zaměstnání. Všem respondentům se podařilo během projektu získat zaměstnání. Šest z nich bylo zaměstnáno v rámci dotovaných míst. Respondent č. 4 k tomu uvádí: „Sehnal jsem práci docela rychle, když ten projekt začal. (Myslíte si, že byste toto zaměstnání získal i bez podpory projektu? Pozn. tazatele) Bez projektu bych ho asi nedostal. Nevím no. Já jsem toho zaměstnavatele jako sehnal. Donesl jsem na něj číslo, že to je v oboru a zbytek už udělali oni (realizační tým dodavatele – pozn. autora). Ale asi kdyby tam nebyly ty dotace, tak by mě nevzal. Takže bez projektu bych místo asi nesehnal, jako myslím tak brzo a v oboru. (Jste stále u tohoto zaměstnavatele a chcete u něj zůstat? Pozn. tazatele) Jsem tam pořád a měnit nechci.“ Tento respondent tedy poukazuje na svoji motivovanost pracovat, kterou potvrdil tím, že vyhledával vhodné potencionální zaměstnavatele a ti pak byli osloveni zprostředkovatelem pracovních příležitostí s nabídkou dotovaného pracovního místa. Respondent č. 9: „Zaměstnali mě v domově u nás, tady. (Získala byste toto místo i bez podpory projektu? Pozn. tazatele) To ne, oni (realizační tým dodavatele) to zařídili, já tam šla na pohovor, ale jinak jsem ani nic jako neudělala. (Jste stále u tohoto zaměstnavatele a chcete u něj zůstat? Pozn.

tazatele) Jo chci tu zůstat.“ Tito dva respondenti získali pracovní místo v rámci dotovaných pracovních míst a toto zaměstnání si udrželi až do dnešního dne i po skončení dotovaného období.

Ostatní respondenti, kteří získali dotované pracovní místo, si jej neudrželi. Respondent č. 5: „Získala jsem místo jako pečovatelka. (...) Bez těch dotací by mě nevzali. Já už tam právě předtím byla a řekli, že nikoho nepotřebují, ale pak, když se dověděli o těch dotacích, tak mě vzali. Oni už tam na dotace někoho měli dřív, tak věděli, jak to jako bude. (Jste stále u tohoto zaměstnavatele? Pozn. tazatele) No právě, jak dotace skončily, tak mě propustili. Takže to bylo blbý jako, no. (pomohlo Vám toto místo při hledání nového zaměstnání? Pozn. tazatele) Nevím, asi bych řekla, že moc ne. Jako mohla jsem si napsat praxi, ale pak mi až pomohlo, že jsem si udělala rekvalifikaci a pak jsem sehnala práci v nemocnici. (Jste stále u tohoto zaměstnavatele a chcete u něj zůstat? Pozn. tazatele) Jo, no určitě chci zůstat tady. Mám na to i tu rekvalifikaci, takže bych tu chtěla zůstat.“ Respondent č. 8: „Mně sehnali práci v Marlinu (dodavatel zakázky). (Jak Vám ji sehnali? Pozn. tazatele) Nabízeli ty dotace různě po firmách no a ten zaměstnavatel se na ně chytil. (Našel byste toto místo i bez podpory projektu? Pozn. tazatele) No, bez projektu bych to místo určitě neměl. On (zaměstnavatel) byl i jako dost daleka, to by se nedalo dojíždět, takže by mě ani nenapadlo se tam ptát. Já ani nevěděl, že taková firma existuje. Ale dalo se s ním domluvit, že nám zajistí i ubytování a že budeme dělat tak, abysme jako mohli domů už třeba ve čtvrtek, takže jsem to vzal. (Jste u tohoto zaměstnavatele stále zaměstnán? pozn. tazatele) Nejsem, jak skončily ty dotace, tak mě pustil, ale mě to jako moc nepřekvapilo, teda. (Pomohlo Vám toto zaměstnání při hledání dalšího? Pozn. tazatele) To určitě jo, já byl předtím chvilku ze školy a neměl žádnou praxi. Takhle jsem měl najednou rok praxe a to už se taky hledá líp. Takže jsem se pak chytil tam, kde jsem doteďka. (Chcete zůstat u tohoto zaměstnavatele? Pozn. tazatele) No jo, je to v oboru a tam je málo práce, takže jo. Možná do budoucna to zkusit sám, ale to bych musel mít prachy na vybavení dílny a tak. Takže to asi nedopadne, takže zůstanu, kde jsem.“ K délce trvání pracovního poměru, který byl zřízen pomocí dotovaného místa, se obdobně vyjádřil i respondent č. 2. Respondenti poukazují na nevýhody dotovaných míst, kdy jejich prvotní cíl je zajistit stálé zaměstnání a dotace jsou poskytovány pouze jako dočasná podpora pro zaměstnavatele.

Oproti tomu respondent č. 1 byl jediným, kdo tento pracovní poměr ukončil sám: „Zaměstnali mě v jedné firmě kousek od nás, ale dal jsem výpověď. (Z jakého důvodu? Pozn. tazatele) Dojíždění bylo blbý a taky jednání s lidma, to byla hrůza, asi po dvou měsících jsem to ukončil. To se nedalo. (Pomohlo Vám toto zaměstnání při hledání dalšího? Pozn. tazatele) To asi myslím, že ne. To jsem si pak našel sám, normálně dělníka. To bych asi našel i tak, bez toho. (Jste stále u tohoto zaměstnavatele? Pozn. tazatele) No právě nejsem, od července jsem zas na pracáku.“

Z pracovních poměrů zajištěných pomocí dotovaných pracovních míst se do dnešního dne zachovaly pouze dva. U ostatních respondentů byl po vyčerpání dotací pracovní poměr ukončen. V současné době jsou dva z těchto respondentů opět v evidenci uchazečů o zaměstnání. Další čtyři respondenti pracují u jiného zaměstnavatele.

Dalším respondentům se podařilo získat zaměstnání již během účasti v projektu i bez podpory dotovaných pracovních míst. Respondent č. 10: „Já jsem pak sehnala práci v cukrárně. Měla jsem tu dohodu, ale tam se nic nedělo a pak se mi ozvali z té cukrárny. (Získala byste to místo i bez účasti v projektu? Pozn. tazatele) To, jo. Já jsem se tam byla zeptat sama, mně nemusel nikdo nic říkat, abych se chodila ptát, já potřebovala práci. (Jste stále u tohoto zaměstnavatele? Pozn. tazatele) Jo, pořád.“ Respondent č. 6 se vyjadřuje obdobně: „Získal jsem práci, když jsem byl ještě v projektu. Proto taky pořád pak volali do firmy, jestli tam ještě dělám (monitoring účastníků se provádí i po jejich nástupu do zaměstnání a zjišťuje, jak účastníci pracují, zda mají problémy, např. s docházkou a pod.) (Získal byste toto místo i bez účasti v projektu? Pozn. tazatele) Jo, získal. Já už to měl vlastně domluvený předem, ale pak jsem to odmítnul, protože jsem si domluvil lepší práci. Jenže to pak padlo a tohle bylo obsazený a musel jsem počkat, než zas budou něco mít. (Jste stále u tohoto zaměstnavatele a chcete tam zůstat? Pozn. tazatele) Jasně, že chci zůstat. Leda, kdyby se naskytlo, nevím co, něco hodně dobrého, ale asi bych radši zůstal tady.“

Dále se respondenti vyjadřovali, zda by získali zaměstnání i bez toho, aniž by absolvovali poradensko-informační program. Respondent č. 7 uvedl: „Myslím, že ne. Celkově to nabuzení, že jsem začal zase nějak fungovat, mě tak nějak vyhecovalo.“ Respondent č. 4 sděluje podobný názor: „Těžko říct, ale pomohlo mi to v tom, že jsme tam hledali firmy a mě by asi nenapadlo volat do firem jen tak, ale taky jsme si napsali ten motivační dopis, jak ty úplně cizí firmy oslovit a tak. Takže pak jsem našel firmu

kousek u nás a dopadlo to.“ Respondent č. 1: „Mně to pomohlo zase se trošku otrkat a vědět, jak na ty firmy. Když už jsem někam pak šel, trošku jsem věděl, na co by se pak mohli vyptávat a nebyl jsem při těch rozhovorech tak nervózní.“ Zde tedy respondenti oceňují aktivity poradensko-informačního kurzu, které posílily jejich schopnosti sebe prezentace a oni je mohli využít při jednání se zaměstnavateli.

Respondent č. 3 získal zaměstnání během své účasti v projektu na základě toho, že si rozšířil kvalifikaci absolvováním kvalifikačního kurzu na obsluhu CNC strojů. Jeho zaměstnatelnost tedy byla podpořena jiným nástrojem než dotovaným místem. „Zaměstnali mě v Bühleru. (Získal byste toto zaměstnání i bez účasti v projektu? Pozn. tazatele) No to určitě ne. Oni chtěli cncčka a ty já neměl. Jsem nástrojař a oni chtěli obraběče. Takže jsem kvůli tomu musel na rekvalifikaci (Předtím jste zmiňoval, že jste o rekvalifikaci neměl zájem. Pozn. tazatele) No neměl, no. Ale když mi zaručili, že u nich pak budu mít místo, tak jsem šel. Takže jsem si udělal cncčka a pak mě hned vzali. (Jste u tohoto zaměstnavatele stále a chcete tam zůstat? Pozn. tazatele) Jo, chtěl bych zůstat. Tím, že mám už i ty cncčka, tak jsem se tady dobře chytil. Nemám důvod, abych odcházel.“ Respondent č. 3 by bez vzdělávací aktivity, kterou absolvoval v rámci své účasti v projektu, pracovní uplatnění nezískal. Jeho pracovní poměr má přímou návaznost na vzdělávací aktivitu projektu.

Současná pracovní zkušenost respondentů posiluje jejich kariérovou identitu, pomáhá jim utvářet obraz o nich samých a jejich možném místě na trhu práce. Zaměstnání, které účastníci získali, pomáhá utvářet představu o budoucích pracovních cílech respondentů.

Z deseti respondentů je v současné době zaměstnáno osm. Dva jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání. Oba tyto respondenti byli v rámci své účasti v projektu podpořeni dotovaným pracovním místem. I pro tyto respondenty mělo jejich dočasné pracovní místo význam z hlediska kariérové identity i z hlediska významu získání praxe a zkušeností, které mohou zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Z hlediska vzdělávacích aktivit respondenti kladně hodnotí vliv poradensko-informačního programu, v němž se naučili jednat se zaměstnavateli a tyto zkušenosti pak využili. Rekvalifikace jednoho účastníka pak zajistila jeho zaměstnání.

DVO₂: Jaké přínosy měly vzdělávací aktivity projektu Zelená řemeslu! pro účastníky vzhledem k dimenzi kariérové identity zaměstnatelnosti?

U cílové skupiny této věkové kategorie se dala předpokládat nízká úroveň kariérové identity. Před vstupem do projektu neměli někteří respondenti žádnou pracovní zkušenost. Složka kariérové identity zaměřená na konkrétní pracovní místo byla u této skupiny silná. Respondenti se zaměřovali na získání pracovního místa, které vycházelo z oboru, ve kterém se vyučili. Pokud ovšem nedošlo k získání místa v oboru, i tato složka kariérové identity začala oslabovat a respondenti již neměli představu o svém pracovním uplatnění. Díky možnosti získat dotované pracovní místo byly posíleny praktické dovednosti a tím byla posílena nejen jejich konkurenceschopnost na trhu práce, ale i kariérová identita, která je složena právě z pracovních zkušeností. Respondenti, kteří získali pracovní místo, chtějí ve svém zaměstnání setrvat. Celkově tedy díky znalostem získaným v poradensko-informačním programu, jak hledat zaměstnání a možnosti být zaměstnán díky dotovaným pracovním místům, došlo k posílení kariérové identity účastníků projektu. Dále také absolvování rozšíření kvalifikace přispělo ke vzniku pracovního místa pro jednoho z účastníků projektu.

5. 2. 3 Hledisko osobní adaptability

Osobní adaptabilita jedince je důležitým faktorem jeho zaměstnatelnosti. Dnešní trh práce je velmi dynamický a vyžaduje velkou míru adaptability. Série otázek byla zaměřena právě na schopnost respondentů přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatelů. Otázky zjišťovaly jejich ochotu vzdělávat se, dojíždět do zaměstnání nebo pracovat nebo změnit pracovní zaměření.

Jedna z otázek zjišťovala ochotu respondentů zvyšovat si kvalifikaci. Tato otázka také porovnává postoje respondentů před jejich účastí v projektu se současným stavem. Respondent č. 1, který je v současné době v evidenci uchazečů o zaměstnání, by rekvalifikaci uvítal: „Jo já už jsem přemýšlel, že kdyby se naskytla možnost, tak bych třeba zase do nějakýho projektu šel. Že bych si tam dodělal vysokozdvížnej vozejk. (O jiné rekvalifikaci jste nepřemýšlel? Pozn. tazatele) No, tak já jsem přemýšlel, co by se jako hodilo k mému oboru a ten vozejk bych využil třeba i ve skladu nebo tak. Nevím, co jinýho, asi by záleželo, co by mi nabídli, zase jako v tomhle projektu.“ Respondent č. 2, který je také v současné době v evidenci uchazečů o zaměstnání možnost

rekvalifikace připouští: „No jo, zvyšoval bych si tu kvalifikaci, ale moc nevím jak. Minule (během účasti v projektu Zelená řemeslu! pozn. tazatele) jsem dělal svářečák a nijak mi to jako nepomohlo. Takže šel bych na nějakou rekvalifikaci, ale aby to mělo smysl.“

Ostatní respondenti jsou v současné době zaměstnáni a byli tedy dotazováni na možné zvyšování či rozšiřování kvalifikace v případě ztráty zaměstnání. Neměli konkrétní představu o druhu vzdělávání, uváděli, že by záleželo na situaci, ve které by se ocitli. Respondent č. 10 má k rekvalifikaci ambivalentní postoj: „Kdybych přišla o práci, tak bych možná šla na nějakou rekvalifikaci, když bych věděla, že mi to pomůže najít práci. To je samozřejmý. Ale třeba takový počítače jsou k ničemu. Tam bych nešla. Mně by to v ničem nepomohlo, jako v práci.“ Respondent č. 5 uvádí, že již po skončení projektu rekvalifikaci absolvoval: „Já jsem si rekvalifikaci dělala a musela jsem si ji zaplatit sama. Pracák mi nepomohl. Takže nic už bych si neplatila, ale kdyby to šlo přes pracák, tak bych možná šla. Respondent č. 7: „No asi kdybych neměl práci, tak bych do toho šel, ale záleželo by, co by to mělo jako bejt. Zatím to nepotřebuju, takže nevím, ale asi jo.“ Ostatní respondenti souhlasí, že v případě ztráty zaměstnání by byli ochotni rozšířit svoji kvalifikaci.

Další otázka zjišťovala míru flexibility respondentů z hlediska ochoty dojíždět do zaměstnání. Před vstupem do projektu většina respondentů (až na jednoho) byla ochotna dojíždět do zaměstnání, i když s ohledem na možnosti hromadné dopravy. Tato dimenze osobní adaptability byla stejně silná před vstupem do projektu i po skončení účasti respondentů v něm. Respondenti shodně uváděli svůj kladný postoj k dojíždění tak, jako to uvádí respondent č. 4: „No tak pokud by bylo schůdný spojení, tak samozřejmě.“ Ve stejném smyslu odpovídal i respondent č. 3: „Jo, to je samozřejmý. Dojíždí dneska každé.“

Poslední otázka tohoto bloku směřovala na postoj respondentů ke změně oboru zaměstnání. Respondent č. 1, který je v evidenci uchazečů o zaměstnání, má ke změně pracovního uplatnění kladný postoj: „Jo, mně by to bylo jedno, co by bylo za práci. Teďka jsem taky byl mimo obor, takže by mi to bylo jedno.“ Respondent č. 2 již se změnou oboru počítá: „Já už hledám všechno. V oboru, mimo obor, všechno.“

I respondenti, kteří jsou v současné době zaměstnáni, by se změně oboru nebránili, pokud by o zaměstnání přišli, zmiňují ale, že by práci v oboru upřednostnili. Respondent č. 10: „No zatím ne, ale teda do budoucna, kdybych přišla o práci, tak asi jo. Záleželo by na situaci. Asi bych nejdřív zase zkusila cukrařinu a pak by se vidělo.“ Respondent č. 8: „Tak já měl zatím štěstí, že jsem se v oboru chytil, ale kdyby nic nebylo, tak bych asi vzal i jinou práci.“ Respondent č. 7 už obor změnil: „No já už mimo obor jsem, takže by mi to nevadilo. Nevím, jestli by mě někdo ještě vzal jako instalatéra, když už jsem mimo obor a navíc vlastně bez praxe, takže asi bych hledal i v oboru i jinde, no.“

DVO₃: Jaké přínosy měly vzdělávací aktivity projektu Zelená řemeslu! pro účastníky vzhledem k rozvoji dimenze osobní adaptability zaměstnatelnosti?

Na uchazeče o zaměstnání klade dnešní pracovní trh neustále se zvyšující požadavky týkající se nejen zvyšování kompetencí ale i osobní flexibility. Uchazeči o zaměstnání jsou nuceni přizpůsobovat se změnám. Předpokládá se, že se stoupajícím věkem klesá míra adaptability a flexibility. Respondenti ve výzkumu prokázali vysokou míru adaptability a flexibility. Flexibilita vzhledem k dojíždění je u uchazečů na vysoké úrovni, stejně tak možnost dalšího vzdělávání nebo změny oboru.

Před vstupem do projektu byla u respondentů vysoká míra flexibility ohledně dojíždění do práce. Byla ale posílena dimenze zaměstnatelnosti složená z přístupu k dalšímu vzdělávání a možnosti změny oboru. Pokud je posílena jedna složka zaměstnatelnosti, je posílena celá zaměstnatelnost. Opět je tedy důležité připomenout provázanost jednotlivých složek zaměstnatelnosti, které od sebe nelze oddělovat.

5. 2. 4 Hledisko lidského a sociálního kapitálu

Sociální kapitál je vnímán jako sociální sítě, které napomáhají hledání zaměstnání. Jde tedy o síť společenských kontaktů, které může jedinec využít při hledání zaměstnání. Takové kontakty získáváme v rodině, ve škole, na pracovišti a v komunitě. Lidský kapitál je tvořen získanými a vrozenými schopnostmi a během života je možné jej navyšovat, ale i snižovat. Lidský a sociální kapitál tvoří jednu ze základních složek zaměstnatelnosti (Horáková, 2011).

Otázky tohoto bloku dotazování se zaměřily na to, zda skutečně došlo díky vzdělávací aktivitě k rozvinutí sociálního kapitálu, tedy rozšíření sociálních vazeb mezi účastníky projektu. Respondenti se shodují, že jako účastníci projektu měli možnost poznat další účastníky, ale byli s nimi v kontaktu pouze dočasně, po dobu, kdy se vídali v rámci aktivit projektu. Respondent č. 9: „Jo, poznala jsem nové lidi, hlavně ty, co se mnou byli ve skupině (v rámci poradensko-motivačního programu – pozn. tazatele). A pak ještě na těch schůzkách o zaměstnání (skupinová setkání) jich bylo hodně, ale ty už jsem jako nijak nepoznala, jen jsme se tam potkávali. (Jste s někým v kontaktu? Pozn. tazatele) No, tak to vůbec.“ Respondent č. 6 se vyjadřuje shodně: „Poznal jsem pár lidí, ale jen jako v rámci toho programu. (Jste s někým v kontaktu? Pozn. tazatele) Ne, to nejsem. Vůbec s nikým.“

Pouze respondent č. 2 uvedl, že stále udržuje kontakt s ostatními účastníky projektu: „Potkal jsem tam i nové lidi, někoho už jsem znal, jezdil tam zrovna jeden i od nás. (Jste stále v kontaktu s těmito lidmi? Pozn. tazatele) Jo, asi tak se třema, se čtyřma. (Mohli jste nějak využít tyto kontakty při hledání zaměstnání, pozn. tazatele.) Jo tak to ani ne. Nevím, jak jako. Akorát jsme s (jméno účastníka kurzu – pozn. tazatele) jezdili občas třeba jedním autem se zeptat na práci, ale jinak nic.“

Z odpovědí respondentů tedy vyplývá, že ke skutečnému navýšení sociálního kapitálu díky vzdělávací aktivitě nedošlo. S ostatními účastníky projektu se stýkali pouze v rámci aktivit projektu. I přesto, že respondenti během rozhovoru sami zmínili sociální síť jako prostředek k nalezení zaměstnání, sami ho v rámci nově získaných kontaktů nevyužili.

U lidského kapitálu předpokládáme, že je možné jej navyšovat během života. V rámci poradensko-informačního programu byli respondenti účastni aktivit na různá témata a mohli tak zlepšit svoje znalosti a dovednosti hned v několika oblastech. Respondentům byla položena otázka, kterou aktivitu hodnotili nejpřínosněji a také doplňující otázka, zda jim nějaká aktivita chyběla. Respondent č. 7 uvádí: „Nejlepší to bylo jako celek, celej ten program. Že jsem pořád něco musel, pořád na mě někdo tlačil, že se musím chodit ptát a pořád to byl takovej koloběh, že jsem neměl moc šanci si nějak doma sednout a jen čekat. Takže asi to bylo nejlepší. (A něco konkrétního Vám pomohlo při hledání místa? Pozn. tazatele) Asi nejvíc, jak oslovovat firmy, jak se tam prezentovat a tak. (je něco, co Vám tam chybělo? Pozn. tazatele) No, já nevím, asi ne.“

Já byl v takovém programu poprvé, takže nevím, co by tam ještě mohlo být.“ Podobně se o zkušenostech s vylepšením sebe prezentace při jednání se zaměstnavateli vyjadřuje i respondent č. 6: „Že jsem věděl, jak jednat se zaměstnavatelama. Jako člověk to trochu věděl, že jo, ale tak nějak jsem si to utřídil a třeba i ty věci o životopise a tak. (Něco Vám chybělo? Pozn. tazatele) Nic, asi. Spíš přebývalo. Trochu si myslím, že něco bylo třeba navíc, když jsme jako měli kreslit a pak rozebírat nějaký věci, tak to mi přišlo už trošku moc, ale nevím no.“ Respondent č. 5 uvádí: „Třeba jak nám radili, jak napsat životopis a jak jsme si zkoušeli, jaký by to bylo u zaměstnavatele na pohovoru. Že nám poradkyně řekla, co děláme blbě, co jsme neviděli, nebo i ostatní to mohli hodnotit a to bylo dobrý si vyzkoušet pohovor.“ Dále byla respondenty zmiňována aktivita zaměřená na způsoby vyhledávání zaměstnání. Respondent č. 1: „No, já jsem neměl doma internet a vy jste nám ukázala různé stránky, kde můžeme hledat. Neměl jsem ani e-mail, tak jsem si ho mohl při tom programu založit a posílat třeba životopisy nebo tak. Taky, jak v těch firmách mluvit. Já moc neumím jako jednat s cizíma a tam jsem si to mohl vyzkoušet. Ostatní už jsem sice znal a nebylo to úplně jako s cizíma, ale bylo trochu jako ten pohovor.“ Respondent č. 8: „Mě jako překvapilo, že nám třeba doporučovala chodit po firmách. Mně přišlo nejdřív blbý naburácet do úplně cizí firmy, ale zase jak jsme jim mohli říct o těch dotacích, tak jinak by se to nedozvěděli. Takže jsem začal víc se ptát a říkat o těch dotacích osobně.“ Dále respondent č. 3 zmiňuje pracovní právní problematiku, která byla zařazena jako jedno z témat programu: „Třeba ty práva a povinnosti každého v práci. Jak jsem říkal, že jsem měl třeba ty problémy v tom minulým zaměstnání s penězma. Tak tady se aspoň člověk dozvěděl, jak to je podle zákona doopravdy. (něco Vám chybělo? Pozn. tazatele) Ani ne, že by mi něco chybělo. Ale jako bylo to trochu omezení, že to bylo celý den vlastně a člověk tak třeba nemohl hledat práci a chodit se ptát a tak. Ale zase bylo to jenom dva tejdny, tak se to dalo vydržet no. A nakonec mi vlastně práci sehnali oni (realizační tým dodavatele – pozn. tazatele), takže to asi smysl mělo.“

Další otázka směřovala na to, co nového se respondenti během poradensko-informačního programu naučili a na využití získaných informací a zkušeností v praktickém životě. Respondenti povětšinou uvádí stejné aktivity, které uváděli jako nejpřínosnější. Respondent č.: 1 „Jak jsem řekl s tím mailem, že jsem si ho udělal a že jsem se naučil, jak s lidma jednat trochu.“ Respondent č. 9: „Takový ty obecný informace a jak třeba se chovat u zaměstnavatele.“ Respondent č. 7 zmiňuje celkový

přínos programu: „Jak jsem řekl, celý ten program, jako takový tlak, abych něco dělal. Konkrétně jsem asi nic nevyužil. Ale zase třeba ty věci okolo pracáku a smluv, aspoň teď člověk ví, na co má nárok, když je nezaměstnaný i když je zaměstnaný.“ Respondent č. 3 oceňuje aktivitu zaměřenou na pracovně právní vztahy, které zahrnovaly i téma práv a povinností uchazečů vedených v evidenci na úřadu práce: „To pracovně právní poradenství. Třeba i kam jít jako nezaměstnaný, aby mi někdo pomohl. Já byl opravdu v situaci, kdy už jsem neměl ani na tu jízdenku, abych tam dojel. A tam jsme se bavili, na co všechno má člověk nárok a já něco právě i z pracáku dostal, takže to jsem využil hned v tom programu.“ Někteří respondenti odpovídali podobně jako respondent č. 6: „Nevím, jestli něco konkrétně úplně nového. Spíš, jako, že jsem si to nějak srovnal, než že by to bylo úplně nové.“ Respondent č. 2 absolvoval Job klub na úřadu práce a upozorňuje tak možné dublování aktivit v rámci různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti: „Pro mě to nové jako nebylo, my jsme skoro stejný věci dělali i v tom kurzu na pracáku. Takže jsem si to tak jako zopakoval a už jsem to znal.“ Respondent č. 10 dokonce uvádí negativní postoj k aktivitám kurzu: „Já neříkám, že to nebylo užitečné, ale nevím, jestli to není trochu zbytečné. Já měla tu dohodu (dohodu o provedení práce – pozn. tazatele) a nevím, jestli by nebylo lepší, já nevím no, třeba dát ty peníze dál radši na ty místa (dotovaná pracovní místa – pozn. tazatele), i když mě asi tam nevzali ani s těma dotacemi, tak nevím. Vopravdu neříkám, že nebylo dobrý, ale jak jsem měla práci, i když jen tu dohodu, tak mě už pak jako vlastně i dost obtěžovalo tam pořád chodit, protože dohoda není braná jako práce a prostě tam musíte.“ Respondent se tedy opět dostává k možným rizikům prací vykonávaných mimo pracovní poměr, kdy slábne motivace uchazečů o zaměstnání pracovat na zlepšování složek zaměstnatelnosti na úkor účasti v takovém zaměstnání.

Poslední blok otázek směřoval na celkové hodnocení účasti respondentů v projektu Zelená řemeslu!. Otázky směřovaly na zhodnocení celkového dojmu z projektu, zda projekt splnil očekávání účastníků a zda jim pomohl změnit situaci, ve které se nacházeli. Nejdříve respondenti celkově hodnotili svoji účast v projektu. Respondent č. 1: „No, celkově dobře. Hlavně mi sehnali tu práci, a když jsem tam pak skončil, tak to nějak neřešili. (Jak to myslíte, že to neřešili? – pozn. tazatele) Jako, že z toho nebyl problém. Ještě jsem nezažil, že by se někdo tak staral pak na těch schůzkách (individuální konzultace), řešil jsem bydlení, kde můžu o co požádat tak. Že jsem jako fakt cítil pomoc a podporu. (Šel byste do podobného projektu znovu? – Pozn. tazatele)

To určitě jo, hlavně, že bych si třeba ten vysokozdvížnej vozejk udělal nebo tak.“ Respondent č. 3 „Já jsem byl překvapenej, nebyl jsem si na začátku jistej, že to k něčemu bude. Ale jen díky tomu projektu jsem dostal rekvalifikaci a tím pádem i práci. Bez tý rekvalifikace bych tuhle práci nesehnal, to je jasný. Takže určitě to splnilo očekávání, i víc než to.“ Respondent č. 9: „Hodnotím to jako dobře. Mám práci, že jo, a to jsem chtěla, takže dobrý. (Splnil tedy Vaše očekávání? - pozn. tazatele) No to jo.“ Respondent č. 4: „Hodnotím to velice dobře. Jak jsem řekl, hned ze začátku už jsem nastoupil do práce a to bylo dobrý, že to šlo takhle rychle. (Splnil tedy Vaše očekávání? – pozn. tazatele) Asi i víc, než jen splnil. Mě by ani nenapadlo, že to bude s tou prací možný tak rychle, takže za mě super.“ Respondenti tedy hodnotí svoji účast v projektu kladně. Zejména vyzdvihují pomoc s hledáním zaměstnání nebo možnost zřízení dotovaného pracovní místa, kam mohli nastoupit. Tím, že jim byla nabídnuta pomoc s vyjednáváním pracovního poměru, tak došlo i k naplnění očekávání, která respondenti od projektu měli.

Jedna z otázek směřovala na zjištění, zda se nějakým způsobem změnila situace respondentů na trhu práce. Respondent č. 3. „No tak určitě, hlavně tím, že teď jsem zaměstnanej. A kdybych o práci přišel, tak s těma cncčkama bych to taky asi měl lepší. Takže bych tu změnu hodnotil k lepšímu.“ Respondent č. 8 je také v současné době zaměstnán: „Změnilo se to tak, že práci teď mám, ale kdybych neměl, tak bych aspoň měl praxi z toho místa přes projekt, takže by mi to taky pomohlo. Tady si myslím, že mi to taky pomohlo, že už jsem mohl říct, že jsem někde dělal.“ Respondent č. 9: „Hlavně se změnilo, že mám práci. To je pro mě nejdůležitější.“ Tito respondenti byli zaměstnání v rámci dotovaných pracovních míst a respondent č. 3 a č. 9 jsou stále v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele, stejně jako respondent č. 4. Ostatním respondentům se podařilo nalézt jiné zaměstnání a jsou v současné době také ve stálém pracovním poměru. Respondenti č. 1 a č. 2 byli sice v průběhu své účasti v projektu také podpořeni dotovaným pracovním místem, ale v současné době jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání. Respondent č. 1: „Změnila se moje situace tak, že už jsem práci měl. Teď jsem teda zase na pracáku...(Můžete teď nějak využít znalosti získané v projektu? Pozn. tazatele) No jo, zase to jednání s lidma, že jsem si trochu jistější, taky v tý práci jsem se trochu otrkal a tak.“ Respondent č. 2: „No moc se to nezměnilo, jsem zase nezaměstnanej, takže jsem tam, kde jsem byl. (Můžete využít něco, co jste získal

během projektu ke zlepšení své situace? – Pozn. tazatele) No asi tu rekvalifikaci jsem předtím neměl. Ale nevím, jestli teď mi to pomůže. Záleží, jaký místa se kde objeví.“

Poslední otázkou bylo, zda by respondenti znovu vstoupili do podobného projektu. Žádný z respondentů nevyjádřil negativní postoj ke vstupu do podobného projektu, což vyjadřuje přínosy pro jeho účastníky. I když respondent č. 10 jistě výhrady má: „No nevím, asi jo. Kdybych byla bez práce, tak jo. Ale jak jsem třeba říkala, bylo by potřeba, aby se třeba i dohody (dohoda o provedení práce – pozn. tazatele) braly jako práce. Někdy to bylo fakt těžký to stíhat. Ale jinak jo, šla bych zas.“ I respondent č. 5 si není jistý svým bezvýhradným vstupem do nového projektu: „Nevím, když už jsem vlastně byla v tomhle, rekvalifikaci jsem si udělala sama, takže bych už asi žádnou nedostala. Asi by záleželo, na co by byl jako zaměřenej.“ Respondent č. 1, který je momentálně v evidenci uchazečů o zaměstnání by projekt uvítal bez výhrad: „Určitě. Kdyby tam zase byly rekvalifikace a dotace, tak určitě jo.“ Mimoděk tak ovšem poukazuje na kolotočový efekt, kdy uchazeči o zaměstnání dokola využívají různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a to může oslabit jejich vlastní úsilí při hledání zaměstnání. Respondent č. 7 vyjadřuje souhlas s další možnou účastí v novém projektu: „Jo, vstoupil bych. Určitě to je pro lidi užitečný, hlavně to, že taky se musej trochu vzpamatovat, že si zase zvyknou, že něco musej.“

DVO₄: Jaké přínosy měly vzdělávací aktivity projektu Zelená řemeslu! pro účastníky vzhledem k dimenzi rozvoji jejich lidského a sociálního kapitálu zaměstnatelnosti?

Z hlediska dimenze sociálního kapitálu je patrné, že respondenti díky vzdělávacím aktivitám nenavázali vztahy, které by udržovali i po skončení své účasti v projektu. Pokud k nějakým novým sociálním vazbám došlo, byly tyto pouze součástí účasti v projektu a do osobního života účastníků se nepřenesly.

Oproti tomu z hlediska osobního kapitálu, za který jsou považovány dovednosti a znalosti, které je možné během života rozšiřovat došlo k navýšení této dimenze zaměstnatelnosti. Přínosně respondenti hodnotí části poradensko-informačního programu, které byly zaměřeny na posilování sebeprezentačních dovedností při jednání se zaměstnavateli. Dále je pozitivně hodnoceno téma rozebírající pracovní právní

vztahy. Dále také respondenti oceňují pracovní zkušenost, kterou nabyli díky možnosti využít dotovaná pracovní místa.

To, že by respondenti vstoupili do obdobného projektu znovu, značí také přínosy, které účastníci tohoto projektu vnímají. Projekt naplnil očekávání respondentů, se kterými do projektu vstupovali.

5. 2. 5 Hodnocení účastníků projektu z hlediska zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé, kteří poskytli účastníkům dotovaná pracovní místa, byli požádáni o svůj pohled na účastníky projektu. Jejich úhel pohledu může doplnit pohled samotných účastníků projektu / respondentů na úroveň zaměstnatelnosti. Oba zaměstnavatelé zaměstnali shodně dva účastníky projektu na nově vytvořená pracovní místa.

První otázka určená zaměstnavatelům se zaměřila na atraktivitu účastníků projektu pro zaměstnavatele. Respondent Z_1 se vyjadřuje takto: „Byli pro mě atraktivnější určitě kvůli penězům. Já nevím, jestli není blbý to takhle říct, ale podnikám kvůli zisku a došlo mi, že ty kluci udělají spoustu práce, kterou já vlastně nebudu muset platit. Takže proto.“ Respondent Z_2 se vyjadřuje podobně: „Samozřejmě, že svou roli sehrála možnost vzít ty dotace. My jsme o novým zaměstnanci vůbec neuvažovali. Máme svoje stálý a když je potřeba, vezmeme brigádníky. Takže dotace byly ten důvod, proč jsme je vůbec vzali.“

Další otázka zjišťovala, zda byli zaměstnavatelé osloveni samotnými účastníky v projektu nebo zda účastníci spoléhali na realizační tým. Respondent Z_1 : „Přímo od paní z projektu, my se známe a ona mi jednou říkala, že shání zaměstnavatele pro lidi, který jsou bez praxe a že je možný na ně získat dotace. Takže jsem jí řekl, že bych do toho možná šel a pak za mnou přijela její kolegyně, sedli jsme si a ona mi vysvětlila, co to všechno obnáší za papíry. Já jsem nejdřív nevěřil, že to můžou dát i živnostníkovi. Věděl jsem, že jsou dotace na lidi, ale myslel jsem si, že jen pro velký firmy.“ Respondent Z_2 se opět vyjadřuje shodně: „Od lidí z Marlinu, přímo mi volala paní (...), že má jako nabídku dotací, že tam je jeden člověk, co by u mě chtěl dělat.“ Oba respondenti zde potvrzují, že byli osloveni realizačním týmem a ne samotnými účastníky projektu. Je třeba uvést, že u respondenta č. 2 byl jako první zaměstnán

účastník projektu, který vyhledal kontaktní informace a oslovil odborného poradce projektu s žádostí, aby zaměstnavatele oslovili přímo s nabídkou dotací. Tento účastník si sám netroufl vysvětlovat zaměstnavateli složitosti dotovaných míst. V případě respondenta Z₁ prvotní aktivita vzešla od realizačního týmu, který respondentovi Z₁ nabídl možnost zaměstnat účastníky projektu.

Další otázka zjišťovala, zda by zaměstnavatel zaměstnal účastníky i bez poskytované podpory. Respondent Z₁ uvádí: „Tak to vůbec. I kdyby přišli sami, tak bych je nezaměstnal. Jsme malá dílna, zaměstnance normálně nemám. Ty dotace byly podnět, abych vo tom vůbec uvažoval.“ Respondent Z₂ se opět vyjadřuje shodně: „Jak jsem říkal, my jsme nechtěli nabírat lidi, takže ne.“ Zaměstnavatelé se tedy shodují, že bez finanční podpory by k uzavření pracovního poměru vůbec nedošlo.

Dále byli zaměstnavatelé dotazováni, jakou roli v atraktivitě účastníků jako zaměstnanců hrál poradensko-informační program. Respondent Z₁: „To nevím, asi jo. My jsme se bavili o tom, co na tom kurzu dělali, tak já nemám nějak pocit, že by to pro ně bylo využitelný při práci v truhlárně. To byly spíš takový obecný věci, ne? Jak jsem řekl, sice je to blbý, ale pro mě byly rozhodující ty peníze.“ Respondent Z₂ vidí tuto věc stejně: „Pro mě ten program nebyl vůbec důležitý. Oba lidi byli ve stejném programu a nakonec byli každej úplně jinej, myslím z hlediska zaměstnání, takže bych asi řekl, že záleží na lidech, ne na tom, co jim kdo vykládá.“ Respondenti tedy nepovažovali poradensko-informační program za klíčové hledisko při výběru zaměstnanců a vzdělávací aktivity projektu nepovažovali za výhodu nad ostatními uchazeči o zaměstnání.

Další otázka zjišťovala, zda respondenti, coby zaměstnavatelé, ponechali účastníky projektu v pracovním poměru. Respondent Z₁ zaměstnal ve stejné době dva účastníky projektu, ani jeden však už u něj zaměstnán není. Respondent Z₁ to vysvětluje takto: „No neměl jsem pro ně práci pak. Byli u mě rok a pak jsme to dohodou ukončili. My jsme prostě malá firma a od začátku bylo nejistý, jestli to vydrží dýl.“ Respondent Z₂ zaměstnal také dva účastníky projektu, ale s rozdílným datem uzavření pracovního poměru. Z₂ : „Já jsem nejdřív vzal (jméno účastníka projektu – pozn. tazatele) a to bylo všechno v pohodě, kluk je super, maká. Takže (jméno účastníka projektu – pozn. tazatele) je u nás do dneška. No a pak jsem vzal ještě jednu slečnu, ale to nikam

nevedlo, tam byl denně problém, takže ta už u nás není. Tam jsme ani ty dotace nedojeli a radši jsme ji vyhodili hned.“

Oba zaměstnavatelé se shodli, že účastníci projektu jsou pro ně atraktivnější než jiní uchazeči o zaměstnání. Zároveň sdělují svou zkušenost s jinými projekty. Respondent Z₁ zaměstnal i účastníky jiných projektů. Z₁: „Zaměstnal jsem dva lidi z jiného projektu. To už bylo tak, že jsem věděl, že ty dva hledaj práci, no a zjistil jsem, že bude další projekt a oni se nechali vybrat a já je zaměstnal. Zrovna jsem měl totiž takovou zakázku mimo jako dílnu a potřeboval jsem tam někoho, tak to vyšlo na ně.“ Respondent Z₂ zkušenost s jinými účastníky projektu nemá. Zároveň má i neutrální stanovisko vůči možnosti přijmout nové zaměstnance z řad účastníků obdobných projektů: „Nevím, to by záleželo na člověku. Kdo by konkrétně přišel. Spálil jsem se už s tou (jméno účastnice projektu – pozn. tazatele), takže nevím. Podle toho, jak by se mi ten člověk jevil.“ Respondent Z₁ by se další zkušenosti nebránil: „Asi jo. Záleželo by na situaci firmy, ale kdyby pro ně bylo využití, tak, jo.“

Poslední otázka se zaměřila na to, co respondenti jako zaměstnavatelé hodnotí pro účastníky projektu nejpřínosněji. Z₁: „Tak to, že vůbec dostali šanci najít práci a tím pádem praxi. Kluci (účastníci projektu – pozn. tazatele) byli po vyučení, nikdy nedělali. Takže ono to může znít, že jsem je vzal jenom kvůli penězům. To samozřejmě taky, ale vydělali i oni, i když jiným způsobem. Oba maj rok praxe, naučili se dělat na mašinách, který jsou běžně v dílnách. Takže když ode mě odcházeli, měli už co nabídnout.“ Respondent Z₂ vidí přínos stejně: „Největší přínos je pro ně určitě práce, kterou by bez dotací neměli. Alespoň u nás ne.“ Respondenti se zde shodují, že pro ně jako zaměstnavatele jsou nejúčinnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti právě dotovaná pracovní místa.

Jak zaměstnavatelé hodnotí přínosy vzdělávacích aktivit projektu Zelená řemeslu! pro jeho účastníky?

Zaměstnavatelé jako nejefektivnější nástroj pro zvýšení zaměstnatelnosti hodnotí dotovaná pracovní místa. Poradensko-informační program v rámci projektu nepovažovali za směrodatný pro atraktivitu a zaměstnatelnost účastníků projektu, coby uchazečů o zaměstnání. Důležitou informací je možná realizovatelnost pracovních

poměrů bez finanční podpory. Oba respondenti se shodují, že tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti byl rozhodujícím kritériem pro vznik pracovního místa.

5. 3 Shrnutí výsledků empirického šetření

Cílem této kapitoly je odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, která byla stanovena takto: **Jaké přínosy měly vzdělávací aktivity projektu Zelená řemeslu! pro své účastníky vzhledem k jejich zaměstnatelnosti?** Na základě dílčích výzkumných otázek jsou vyvozeny celkové přínosy vzdělávacích aktivit projektu Zelená řemeslu! pro všechny dimenze zaměstnatelnosti účastníků projektu.

Hledisko kariérové identity bylo bezesporu posíleno nejen vzdělávacími aktivitami projektu, ale tvorbou dotovaných pracovních míst. Respondenti výzkumu získali pracovní zkušenost, které jim pomohla pochopit jejich roli v pracovním životě. V rámci poradensko – motivačního programu byl věnován prostor aktivitám na téma orientace na trhu práce. Účastníci tak dostali nové podněty k hledání svého pracovního uplatnění. Vzdělávací aktivity se soustředily na to, aby účastníci viděli nové možnosti svého uplatnění u zaměstnavatelů, které dříve neoslovili. Byla tedy posílena kariérová identita účastníků tím, že byli donuceni měnit, přehodnotit své představy o uplatnění a stanovovat si nové. Z hlediska přínosů vzdělávacích aktivit pro kariérovou identitu hodnotí respondenti nejprínosněji celkové působení na aktivitu při hledání pracovního místa a také informace o nových možnostech hledání pracovního uplatnění. V případě jednoho respondenta vedlo absolvování kvalifikačního kurzu k získání trvalého pracovního poměru.

Zvýšení míry osobní adaptability se projevilo zejména v postoji respondentů k dalšímu vzdělávání. Před účastí v projektu se respondenti snažili najít uplatnění hlavně v oboru, ve kterém byli vyučeni. O změně nebo rozšíření kvalifikace neuvažovali. Již během své účasti v projektu někteří své stanovisko přehodnotili a absolvovali kvalifikační kurz. Pokud by se respondenti opět ocitli v evidenci uchazečů o zaměstnání, jsou ochotni využít dalších možností vzdělávání. Postoj respondentů k dojíždění zůstává neměnný. Tato složka zaměstnatelnosti byla i před vstupem respondentů do projektu velmi silná. Vzhledem k cílové skupině projektu, kdy se jednalo o mladé lidi bez závazků, nebyl shledán žádný negativní postoj k dojíždění.

Hledisko sociálního a lidského kapitálu tvoří poslední dimenzi zaměstnatelnosti. Vzdělávacími aktivitami byla posílena zejména složka znalostí a dovedností. Respondenti oceňovali získané znalosti v oblasti sebeprezentace zejména při přijímacích pohovorech a informace o pracovně právní problematice. Složka sociálního kapitálu nebyla posílena v tom smyslu, že nedošlo k navázání trvalých sociálních vazeb. Tato složka byla posílena pouze u jednoho respondenta. Ostatní sociální vztahy, které navázali během své účasti na vzdělávacích aktivitách, nedokázali udržet do současnosti. Žádný z respondentů by neodmítl vstoupit do podobného projektu a respondenti vyjadřují kladný pohled na svoji účast v celém projektu, což nám indikuje přínosnost projektu pro jeho účastníky.

Celkově můžeme říci, že ačkoliv respondenti hodnotí vzdělávací aktivity projektu jako přínosné, větší přínosnost projektu vidí ve finančně podporovaných místech. To se samozřejmě týká těch respondentů, kteří tímto způsobem zaměstnání získali. Ti, kteří našli pracovní uplatnění i bez finanční podpory vyzdvihují zejména aktivizační účinky poradensko - motivačního programu.

Přístup zaměstnavatelů ke vzdělávacím aktivitám projektu se od názoru účastníků výrazně liší. Oba zaměstnavatelé se vyjádřili tak, že vzdělávací aktivity projektu pro ně neměly žádnou váhu z hlediska atraktivity účastníků projektu, coby potenciálních zaměstnanců. Pro oba tyto respondenty hrála klíčovou roli pro přijetí účastníků projektu do zaměstnání možnost využít finančně podpořená místa. Zvýšení zaměstnatelnosti účastníků projektu díky vzdělávacím aktivitám z hlediska zaměstnavatelů tak nebyla potvrzena. Pozitivní ovšem je, že alespoň část takto zřízených pracovních pozic zůstává zachována a v jejich rámci dochází k posilování kariérové identity i k posilování lidského kapitálu z hlediska získávání nových znalostí a tímto celková zaměstnatelnost účastníků projektu posiluje.

5. 4 Návrh opatření

Vzdělávací aktivity regionálního individuálního projektu Zelená řemeslu! zahrnovaly skupinový poradensko – informační program a doplnění kvalifikace. Tyto dvě vzdělávací aktivity byly realizovány za účelem zvýšení jednotlivých složek zaměstnatelnosti účastníků. Realizované výzkumné šetření ukázalo rozdílné vnímání těchto aktivit účastníky projektu a jejich zaměstnavateli. Tato část diplomové práce

vychází z realizovaného výzkumného šetření a přináší možné návrhy na zlepšení vzdělávacích aktivit realizovaných v rámci regionálních projektů.

Poradensko – informační program

Zadavatel Regionálního individuálního programu klad důraz na poradensko – informační program a vyžadoval, aby min. 85 % účastníků ukončilo tento program úspěšně. I v některých v minulosti realizovaných regionálních individuálních projektech byl zadavatelem vyžadován skupinový poradenský program (viz. RIP Nová cesta pro Vás, RIP Zvýšená podpora a pomoc uchazečům v Pardubickém kraji, RIP Zkušenosti jsou výhodou). Z tohoto můžeme vyvodit, že skupinové poradenské programy jsou zadavatelem považovány za důležitou součást vzdělávání nezaměstnaných. Ke zlepšení efektů těchto poradenských programů by mohly přispět tyto návrhy na zlepšení:

- Stanovit přesnou osnovu a požadované výstupy ze skupinových programů: V zadávací dokumentaci projektu (ZADÁVACÍ DOKUMENTACE A POKYNY PRO ZPRACOVÁNÍ NABÍDKY „Zelená řemeslu! s. 15) zadavatel pouze obecně stanovuje cíle a jaká témata mají být účastníkům projektu předložena a uvádí obecné aktivity, které mají být realizovány. Není uvedeno, jakých konkrétních výstupů má být dosaženo. Aby se zajistilo, že všichni účastníci projektu budou z projektu odcházet se stejnými výstupy a dovednostmi, je potřeba zcela přesně specifikovat, jaké aktivity budou u konkrétních témat realizovány. V současné podobě je poskytován velký prostor pro odborného poradce, který poradenský program vede. Záleží tedy na něm, jaké aktivity zařadí a jaké budou praktické dovednosti účastníků. Zadavatel zakázky tak není v současné době schopen zajistit stejnou úroveň výstupů u všech účastníků.
- Zajistit jednotné vstupní školení pro odborné poradce, kteří vedou skupinové poradenské programy: Jak bylo uvedeno v textu výše, odborní poradci nejsou před realizací skupinového poradenského programu proškoleni. V rámci realizace poradensko – informačního programu RIP Zelená řemeslu! proběhlo pouze jednodenní interní školení ve firmě realizátora zakázky. Toto školení vedla odborná poradkyně s dlouhodobou praxí s vedením poradenských skupinových programů, ale nebyl zde přítomen nikdo za zadavatele projektu. Pokud by vstupní školení odborných poradců zajistil zadavatel nebo by na tomto

interním školení byl přítomen zástupce zadavatele, mohlo by se lépe zajistit, že poradci dostanou přesné informace o tom, jaké výstupy je třeba účastníkům předat. Tento bod tedy přímo navazuje na předchozí.

Doplnění kvalifikace

V rámci realizace RIP Zelená řemeslu! byla účastníkům nabídnuta možnost rozšíření a prohloubení kvalifikace formou specifického rekvalifikačního kurzu. Zadavatel v zadávací dokumentaci požadoval, aby se doplnění kvalifikace realizovalo max. u 50 % účastníků projektu. Zde jsou návrhy na zlepšení týkající se doplnění kvalifikace:

- Neomezovat počet účastníků, kteří si mohou zvýšit nebo doplnit kvalifikaci. V rámci realizovaného regionálního individuálního projektu byl tento počet omezen na maximálně polovinu všech účastníků. Zvyšování kvalifikace, které může mít pozitivní vliv na zvýšení zaměstnatelnosti účastníků, by mělo být podporováno u všech účastníků projektu. Z analýz trhu práce se může jevit podpora konkrétních typů zvýšení a doplnění kvalifikace jako výhodnější. Nelze však s jistotou říct, že nějaké jiné rozšíření či zvýšení kvalifikace nepomůže jinému uchazeči v budoucnu k získání pracovního místa a tím i naplnění cílů projektu. Z dlouhodobého hlediska je třeba podporovat všechny, kdo o zvýšení či rozšíření kvalifikace mají zájem.
- Nepodmiňovat absolvování kvalifikačních kurzů návazností na obor vzdělání. V zadávací dokumentaci realizovaného individuálního projektu zadavatel stanovuje jako cíl kvalifikačních kurzů získání nových pracovních znalostí a dovedností. Dle písemného vyjádření manažerky projektu však během realizace došlo ke změně. Příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR vyžadovalo, aby zvolené doplnění kvalifikace oborově navazovalo na již získané vzdělání účastníků projektu. Některým účastníkům tak nebyla dána možnost zvolený kvalifikační kurz absolvovat. Vzhledem k tomu, že byl realizovaný individuální projekt zaměřen na uchazeče o zaměstnání do 25 let, je třeba počítat s tím, že u nich dochází ke změnám pracovních i osobních cílů a je nereálné předpokládat, že nikdy nezmění svoji profesní dráhu. Aby byli na tuto změnu připraveni a mohli na trhu práce nabídnout i jiné znalosti a dovednosti než ty, které získali během své přípravy na povolání, je nutné poskytnout jim příležitost získat další dovednosti. Pokud by účastník projektu důkladně zvážil (např.

v rámci individuálních konzultací) své vzdělávací potřeby a dospěl by k závěru, že absolvování některého kvalifikačního kurzu může přispět ke zvýšení jeho zaměstnatelnosti, neměla by mu být tato možnost odepřena.

Závěr

Cílem teoretické části práce bylo poskytnout ucelený vhled do problematiky pojmů souvisejících s tématem práce. Kromě popisu některých pojmů teoretická část přináší i konkrétní obsah vzdělávací aktivity, která byla v rámci individuálního projektu realizována. K této kapitole se váže velké množství příloh, které poskytují detailní obrázky toho, jak vzdělávací aktivita proběhla a jaké konkrétní znalosti a dovednosti účastníků byly rozvíjeny. V tomto spatřuji největší přínos práce, ta se neomezuje na pouhý popis této vzdělávací aktivity, ale v kombinaci s popisem jednotlivých dní poradensko-informačního programu a prezentacemi v přílohách utváří konkrétní a ucelený obraz o tom, jak vzdělávací aktivita proběhla.

Obsahem praktické části práce je výzkumné šetření. Toto výzkumné šetření bylo realizováno s účastníky poradensko-informačního programu rozebraného v teoretické části práce. Cílem šetření bylo zjistit, jak vzdělávací aktivity realizovaného regionálního individuálního projektu ovlivnily zaměstnatelnost účastníků. Kromě jejich pohledu byl zjišťován i pohled jejich zaměstnavatelů.

Poslední část práce přinesla návrhy na zlepšení týkající se vzdělávacích aktivit. Zejména byla zdůrazněna nutnost poskytnout odborným poradcům školení o vedení poradensko-informačních programů a zajistit tak jednotnost poskytovaných služeb. Dále bylo navrženo neomezovat počet účastníků projektu, kteří se mohou zúčastnit vzdělávacích aktivit formou zvyšování či rozšiřování kvalifikace.

Být nezaměstnaný je nelehká životní zkušenost. Regionální individuální projekty mohou přinést svým účastníkům velké výhody. Jsou jim poskytnuty možnosti vzdělávání a to formou zvyšování, či rozšiřování kvalifikace nebo formou poradenských kurzů, které pomáhají vylepšit jejich měkké dovednosti. Tyto nově získané zkušenosti pak zvyšují zaměstnatelnost uchazečů na dlouhou dobu. Výzkumné šetření ukázalo, že některé složky zaměstnatelnosti účastníků byly skutečně posíleny. Zaměstnavatelé účastníků projektu tyto aktivity hodnotili jako nedůležité. Z jejich pohledu měla větší význam dotovaná místa, která přinesla firmě finanční úlevy. I to je ale pozitivní vliv projektu, byť není spojen se vzdělávacími aktivitami.

Použitá literatura a zdroje

BAKULE, M. *Zaměstnatelnost – konceptuální východiska, možnosti empirického zkoumání a dosavadní výsledky v České republice*. Fórum sociální politiky 2014. Č. 2. ISSN 1802-5854.

BENEŠ, F.; JOUZA, L. *Co když ztratím práci? A co dál*. Praha: Direkta, 1991. 60 s. ISBN 80-900-2720-2.

BENEŠ, M. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 135 s. ISBN 978-80-247-2580-2.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-247-9006-8.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 1993, 374 s. ISBN 80-706-6822-9.

FUGATE, M., KINICKY, A. J., ASHFORTH, B. E. 2004. *Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications*. Journal of Vocational Behavior. 65, pp. 14- 38. [online]. [cit. 2015-04-11] Paper selected for the Best Paper Proceedings of the 2003 Annual Meeting of the Academy of Management, Seattle (Organizational Behavior Division). Dostupné z: <http://mfugate.cox.smu.edu/Fugate.pdf>

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012, 407 s. ISBN 978-80-262-0219-6.

HORA, O., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Na okraji trhu práce: vnímání vlastního postavení na trhu práce nezaměstnanými a marginalizovanými pracovníky*. In SIROVÁTKA, T., ed., WINKLER, J., ed. a ŽIŽLAVSKÝ, M., ed. *Nejistoty na trhu práce*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

HORÁK, P. Odlišné přístupy k implementaci individuálního akčního plánu zaměstnanosti na vybraných českých úřadech práce. In WINKLER, J., ed., KLIMPLOVÁ, L., ed. a ŽIŽLAVSKÝ, M., ed. *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam, potřebnost a realizace*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně ve spolupráci s MPSV ČR, 2005. 217 s. ISBN 80-210-3867-5.

HORÁKOVÁ, M.. *Problematika nízkého lidského kapitálu na soudobých trzích práce*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2011. 119 s. Rigorózní práce. [cit. 2015-6-23]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/9546/fss_r/>.

KLIMPLOVÁ, L. Shrnutí diskuze o tvorbě účelových programů na lokálních trzích práce. WINKLER, J., ed., KLIMPLOVÁ, L., ed. a ŽIŽLAVSKÝ, M., ed. *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam, potřebnost a realizace*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně ve spolupráci s MPSV ČR, 2005. 217 s. ISBN 80-210-3867-5.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

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

MATOUŠEK, O., ed., KODYMOVÁ, P., ed. a KOLÁČKOVÁ, J., ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.

MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006. 332 s. Psyché. ISBN 80-247-1362-4.

REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Vyd. 1. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995, 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, T. K významu lokálních účelových programů zaměstnanosti. WINKLER, J., ed., KLIMPLOVÁ, L., ed. a ŽIŽLAVSKÝ, M., ed. *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam, potřebnost a realizace*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně ve spolupráci s MPSV ČR, 2005. 217 s. ISBN 80-210-3867-5.

SIROVÁTKA, T., ed., WINKLER, J., ed. a ŽIŽLAVSKÝ, M., ed. *Nejistoty na trhu práce*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

SLAY, H. S. *The influence of identity and network characteristics on career transition magnitude*. PhD. thesis. Seattle: Albers School of Business and Economics. [online]. [cit. 2014-12-09]

ŠAFR, J., SEDLÁČKOVÁ, M. *Sociální kapitál: koncepty, teorie a metody měření*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 93 s. ISBN 80-7330-095-8.

ŠVARŤÍČEK, R. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

THIJSSSEN, J. GL., BEATRICE I. J. M. VAN DER HEIJDEN, TONETTE S. ROCCO. 2008. *Toward the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives*. Sage Publications. [online]. [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <https://www.google.cz/search?client=opera&q=thijssen+jo+em&sourceid=opera&ie=UTF-8&oe=UTF-8#q=thijssen+jo+employability>.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

VYCHOVÁ, H. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 185, 10 s. ISBN 978-80-7416-017-2.

WINKLER, J. Lokální programy na trhu práce a jejich význam pro národní politiku zaměstnanosti. In WINKLER, J., ed., KLIMPLOVÁ, L., ed. a ŽIŽLAVSKÝ, M., ed. *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam, potřebnost a realizace*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně ve spolupráci s MPSV ČR, 2005. 217 s. ISBN 80-210-3867-5.

Dokumenty

EC. 2008. *Commission staff working document: Progress towards the Lisbon objectives in education and training. Indicators and benchmarks*. [online]. [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report08/report_en.pdf

ROZHODNUTÍ RADY ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2010/707/EU) [cit. 2015-04-15]. Dostupné z file:///C:/Users/%C5%A0kola/Downloads/COMM_Towards-job-rich-recovery_CS.pdf.

EVROPA 2020: *Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. [cit. 2014-04-16]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>

Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky nadlimitní zakázky na služby zadané v otevřeném řízení dle zák. č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách v platném znění "Zelená řemeslu!": reg. č. projektu CZ. 1. 04/2.1.00/13.00095. [online]. [cit. 2014-1-11]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/zakazky/zelena-remeslu>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online]. [cit. 2014-1-25]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Internetové zdroje

Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 2014-08-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

Evropský sociální fond v ČR: Cíle Evropského sociálního fondu v ČR. [online]. [cit. 2014-11-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>

Evropský sociální fond v ČR: OP lidské zdroje a zaměstnanost. [online]. [cit. 2014-08-05].
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 2014-8-02]. Dostupné z: www.esfcr.cz

Rekvalifikace. [online]. [cit. 2014-08-02]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Job club. [online]. [cit. 2014-08-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

Seznam tabulek a obrázků

Obr. č. 1: Etapy celoživotního učení

Tab. č. 1: Harmonogram Poradensko-informačního programu

Tab. č. 2: Charakteristika respondentů v době vstupu do projektu

Seznam příloh

Příloha A – Prezentace Poradensko-informační program

Příloha B – Prezentace Komunikace

Příloha C – Zákoník práce

Příloha D – Image a sebepoznání

Příloha E – SWOT analýza

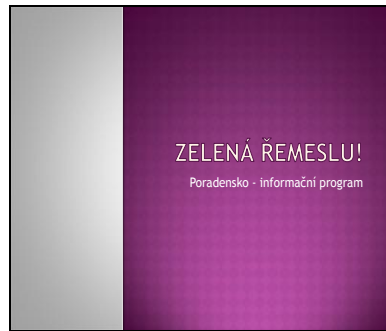
Příloha F – Orientace na trhu práce

Příloha G – Struktura rozhovoru s účastníky projektu

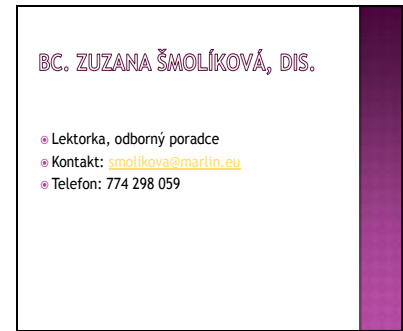
Příloha H - Struktura rozhovoru se zaměstnavateli účastníků projektu

Příloha A

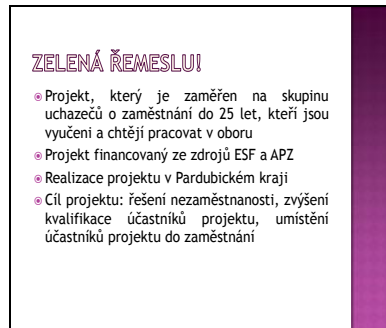
Snímek 1



Snímek 4



Snímek 2

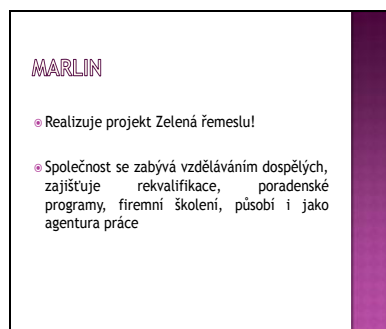


Snímek 5

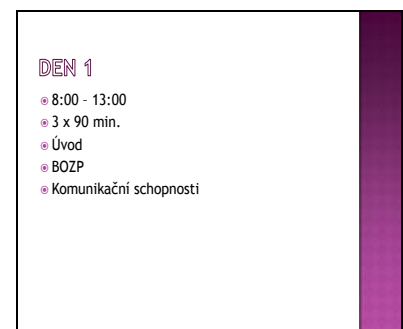
TÉMATA A ČASOVÉ ROZVRŽENÍ

1. den	8:00 - 13:00	BOZP, Úvod, seznámení, komunikační schopnosti
2. den	8:00 - 13:00	Pracovní právní poradenství
3. den	8:00 - 13:00	Pracovní právní poradenství
4. den	8:00 - 13:00	Sebezpoznaní, sebereflexe
5. den	8:00 - 13:00	Sebezpoznaní, sebereflexe
6. den	8:00 - 13:00	Osobní portfolio
7. den	8:00 - 13:00	Přijímací pohovor
8. den	8:00 - 13:00	Finanční gramotnost
9. den	8:00 - 13:00	Orientace na trhu práce
10. den	8:00 - 13:00	Orientace na trhu práce; závěrečné zhodnocení programu

Snímek 3



Snímek 6

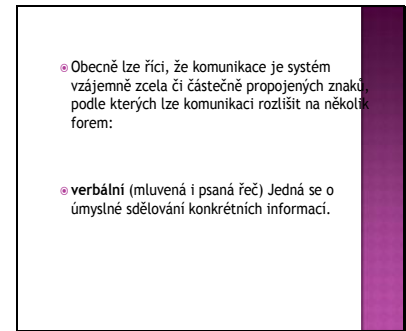


Příloha B

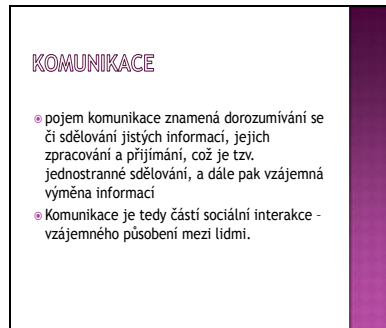
Snímek 1



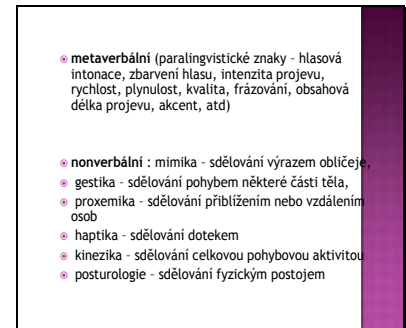
Snímek 4



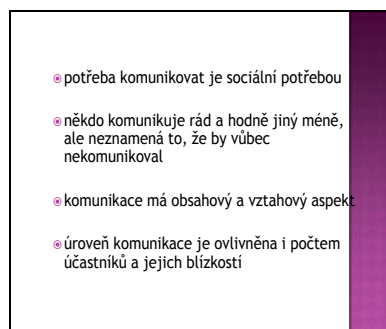
Snímek 2



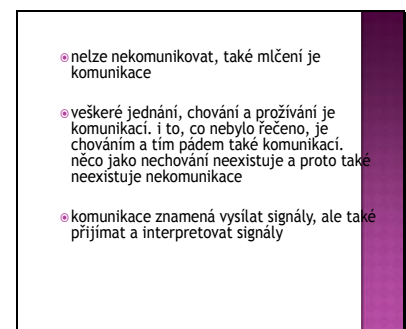
Snímek 5



Snímek 3



Snímek 6



Snímek 7

POSLOUCHÁNÍ PASIVNÍ

- Můžeme poslouchat a přitom neslyšet
- Můžeme poslouchat a přitom nepřemýšlet nad tím, co slyšíme
- Můžeme poslouchat a zapisovat to co slyšíme automaticky

Snímek 10

POSLOUCHÁNÍ EMPATICKÉ

- JE TO NEJLEPŠÍ ZPŮSOB, JAK NASLOUCHAT POCITŮM
- JDE O VČIŤOVÁNÍ SE DO TOHO, KDO SE NÁM SVĚRUJE

Snímek 8

POSLOUCHÁNÍ AKTIVNÍ

parafrázování vět mluvčího

vyjádření pochopení myšlenek či pocitů mluvčího

dotazování

Snímek 11

VERBÁLNÍ KOMUNIKACE

- CHÁPÁNÍ SLOV V KONTEXTU

Záhada lidského mozku
Dokážeš přečíst následující větu?

Y SUOIVSOLTSI S VZYUKEMM NA CMABRIDGE UINERTISY VLSYO NJAVEO, ŽE NZEAEŁZI NA PORDAI PŚIEMN VE SOLVĚ. JEDNINÁ DLEUITŽA VĚC JE, ABY BLYA PNVRI A PŚOELNDÍ PĪMESNA NA SRPVÁEMM MŚTĪĚ. ZYBETK MŹUE BYŤ TOTÁNLI SĚMS A TY TO PŘOĀD BEZ PORLBMEŮ PERĀETŠ. JE TO PORTO, ŽE LDIKŠY MEZOK NETĀĀE KDAŽĚ PENSĪMO, ALE SYOLO JKAO CLEEK.

Snímek 9

POSLOUCHÁNÍ KRITICKÉ

- VNĪMÁNĪ MLUVĀIĀHO A SROVNÁVÁNĪ JEHO PŘĪSTUPU A NÁZORŮ SE SVÝMI
- KRITICKĚ HODNOCENĪ SLYŠENĀHO
- ODMĪTÁNĪ NĚKTERÝCH NÁZORŮ
- PŘESVĚDĀOVÁNĪ A DOHADOVÁNĪ S MLUVĀĪM

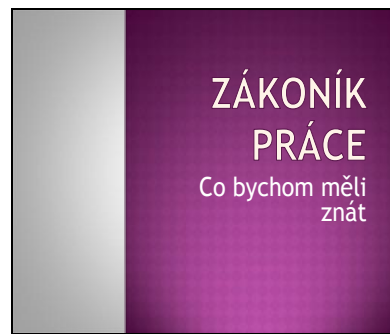
Snímek 12

JAK SE BRÁNIT PROBLĚMOVĚ KOMUNIKACI NA PRACOVĪŠŤI?

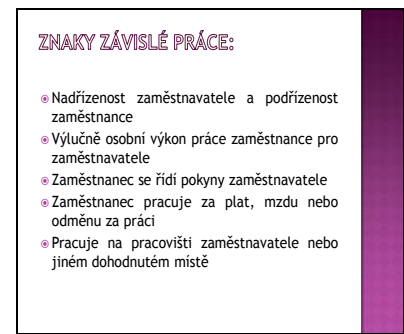
- Buďte sebevědomí
- Každý člověk má jiné kvality
- Zajímejte se kolegy, ale nepodlézejte
- Buďte ochotní pomoci, ale nevykonávejte práci za druhé
- Na začátku se nesnažte „dělat chytré“ - kolegové rádi poradí a navážete tak prvotní kontakty

Příloha C

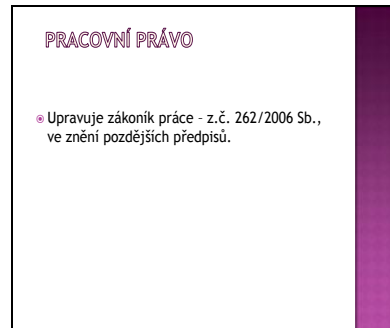
Snímek 1



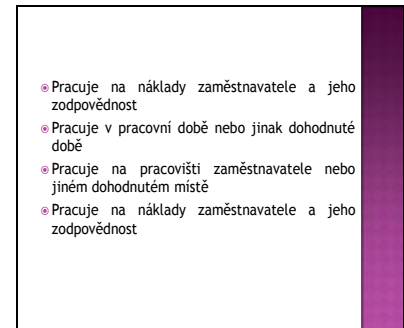
Snímek 4



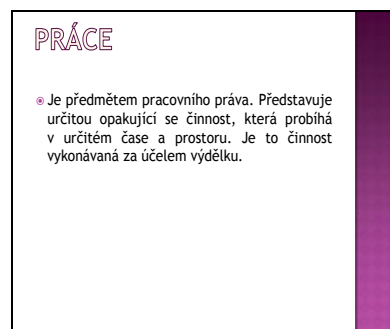
Snímek 2



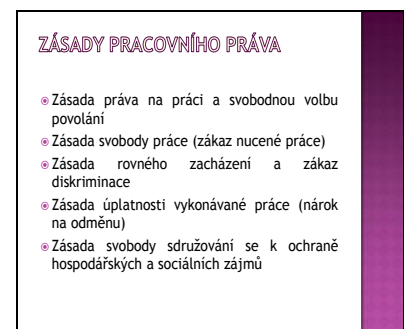
Snímek 5



Snímek 3



Snímek 6



Snímek 7

- Zásada bezpečné a hygienické práce
- Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“
- Pracovní podmínky
- Zaměstnavatelé mají povinnost vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce (údržba zařízení, úprava pracoviště)
- Zajištění odborného rozvoje zaměstnanců (zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace).

Snímek 10

- ### PŘEKÁŽKY V PRÁCI
- Okolnosti, které znemožňují plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru.

Snímek 8

- ### ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY
- Pracovní podmínky žen: zákaz některých prací, omezení vysílání na pracovní cesty, mateřská a rodičovská dovolená (mateřská nástup 6-8 týdnů před porodem, po ukončení MD rodičovská do věku 3let dítěte.), ochrana před skončením pracovního poměru (těhotenství, MD a RD)

Snímek 11

- ### PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚŠTNANCE
- Důležité osobní překážky (MD, RD)
 - Překážky z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, občanská povinnost)
 - Branná povinnost
 - Školení a studium

Snímek 9

- Mladiství zaměstnanci (15-18 let): povinnost vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností, povinnost zaměstnavatel zaměstnávat zaměstnance pouze takovými pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji, zákaz práce v noci a přesčas...

Snímek 12

- ### PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚŠTNAVATELE
- Prostoje - přechodné závadami způsobené poruchami strojů (nezaviněné zaměstnancem)
 - Nepříznivé povětrnostní vlivy

Snímek 13

PRACOVNÍ POMĚR

- Pracovní poměr na dobu neurčitou - trvá, dokud se strany nedohodnou jinak nebo jedna ze stran pracovní poměr neukončí.
- Pracovní poměr na dobu určitou - již v pracovní smlouvě je dohodnuta doba trvání pracovního poměru.

Snímek 16

Doplňkové náležitosti pracovní smlouvy:

- Ujednání o zkušební době - musí být písemné, nejdéle 3 měsíce
- Doba trvání pracovního poměru
- Ujednání o kratší pracovní době
- Mzdové ujednání
- Konkurenční doložka
- Vysílání na pracovní cestu

Snímek 14

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

- Vzniká pouze na základě pracovní smlouvy (výjimka u jmenování vedoucích pracovníků).
- Pracovní poměr vzniká dnem, který byl v pracovní smlouvě označen za den nástupu do práce i pokud ten den zaměstnanec nenastoupí. Pokud však neuvědomí zaměstnavatele do týdne, že mu vznikla překážka v práci, má zaměstnavatel právo od smlouvy odstoupit a tím se smlouva ruší.

Snímek 17

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- Dohody o pracovní činnosti - pro práci nepřesahující 150 hodin za kalendářní rok
- Musí být v písemném provedení, může být jednostranně zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou.
- Dohody o provedení práce - pro práci nepřesahující 150 hodin v kalendářním roce.

Snímek 15

PRACOVNÍ SMLOUVA

Nezbytné náležitosti pracovní smlouvy:

- Druh práce - okruh činností
- Místo výkonu práce - může být uvedeno obecně nebo konkrétně
- Den nástupu do práce - konkrétní datum nebo událost

Snímek 18

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Dohoda o rozvázání pracovního poměru
- Výpověď z pracovního poměru
- Ze strany zaměstnance i zaměstnavatele
- Vždy písemná podoba
- Výpovědní doba je minimálně dva měsíce pro obě strany a začíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla doručena.

Snímek 19

VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

- jen z určených důvodů (pozor na výpověď pro hrubé porušení povinností).

Snímek 22

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- Není stanovena písemná forma, ale musí být druhé straně oznámeno 3 dny předem.

Snímek 20

VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNANCEM

- zákon neurčuje, kdy smí a nesmí podat výpověď. Je nutné dodržet písemnou formu a splnit dvouměsíční výpovědní lhůtu

Snímek 23

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Jen v zákonem určených případech (nevypáčení ani části mzdy)

Snímek 21

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

- Končí uplynutím sjednané doby

Snímek 24

ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM POMĚRU

- **Odpovědnost zaměstnance**
- Obecná odpovědnost zaměstnance: odpovídá za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkonů
- Odpovědnost za nesplnění povinnosti jednat k odvrácení škody: zaměstnanec nejednal tam, kde měl jednat a neupozornil na hrozící škodu
- Odpovědnost za schodek na hodnotách

Snímek 25

- Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů - předměty, které byly zaměstnanci svěřeny na základě písemného rozhodnutí
- Náhrady škody: max. 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku

Snímek 28

DOBA ODPOČINKU

- Doba odpočinku je taková doba, která není pracovní dobou.

Snímek 26

- **Odpovědnost zaměstnavatele:**
- Odpovědnost při odvracení škody - zaměstnanec utrpěl škodu při odvracení škody, kterou nezpůsobil
- Odpovědnost na odložených věcech - jen ty které se běžně nosí do práce a které si zaměstnanec nechal na místě k tomu určeném
- Pokud došlo ke škodě na věcech, které se do práce běžně nenosí, odpovídá zaměstnavatel pouze do 10 000 Kč
- Odpovědnost za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání.

Snímek 29

- Mezi dobu odpočinku patří:
- přestávky v práci: nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce nejméně 30 minut. Tyto přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.
- nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny: pauza 12 hodin
- dny pracovního klidu: jsou to dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu a svátky
- nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu

Snímek 27

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

- Pracovní doba je doba, ve které je zaměstnanec povinen vykonávat práci a je připraven na pracovišti i když skutečně nepracuje.
- Úplná pracovní doba je maximálně 40 hodin týdně, s přesčasy nemůže přesáhnout 48 hodin během 7 dnů.
- Rozvržení pracovní doby - začátek a konec směn určuje zaměstnavatel.

Snímek 30

DOVOLENÁ

- Jedna z forem odpočinku zaměstnance. Určenou dobu čerpání dovolené oznamuje zaměstnavatel písemně alespoň 14 předem.
- Dovolená za kalendářní rok: náleží tomu zaměstnanci, který konal práci alespoň 60 dnů.
- Rozsah dovolené je 4 týdny, alespoň 2 týdny musí čerpat zaměstnanec vcelku.

Snímek 31

- Dovolena za odpracované dny: náleží tomu zaměstnanci, kterému nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok a odpracoval 21-60 dnů.
- Dodatková dovolená: u zvlášť obtížných pracích (práce pod zemí)

Snímek 34

- Pokud nedojde během pracovní pohotovosti k výkonu práce nezapočítává se tato doba do pracovní doby.
- Pokud dojde k výkonu, práce náleží zaměstnanci mzda, pokud zaměstnanec pracovat nad rámec týdenní pracovní doby, jedná se o práci přesčas

Snímek 32

PRÁCE PŘESČAS

- může nařídit zaměstnavatel i na dobu odpočinku mezi dvěma směnami. Rozsah nesmí přesáhnout 8 hodin týdně a 150 hodin ročně (nad 150 hodin jen se souhlasem zaměstnance)

Snímek 35

NOČNÍ PRÁCE

- práce vykonávaná mezi 22 a 6 hodinou

Snímek 33

PRACOVNÍ POHOTOVOST

- doba, během níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy.
- zaměstnavatel může pracovní pohotovost požadovat pouze na základě dohody se zaměstnancem.

Příloha D

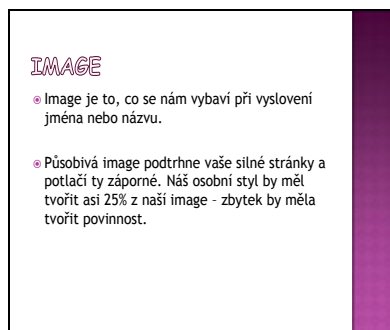
Snímek 1



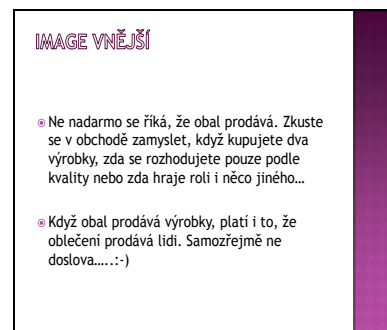
Snímek 4



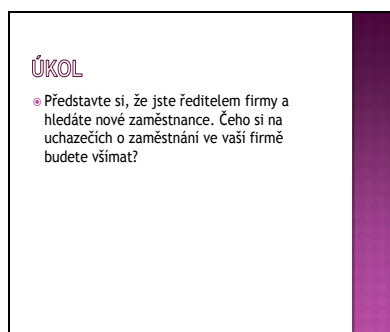
Snímek 2



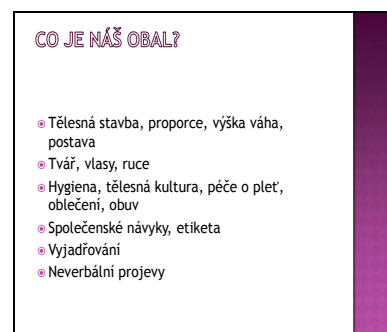
Snímek 5



Snímek 3



Snímek 6



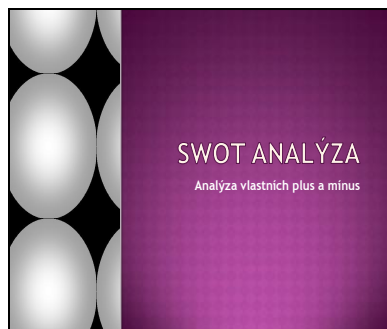
Snímek 7

OBLEČENÍ JAKO SOUČÁST IMAGE

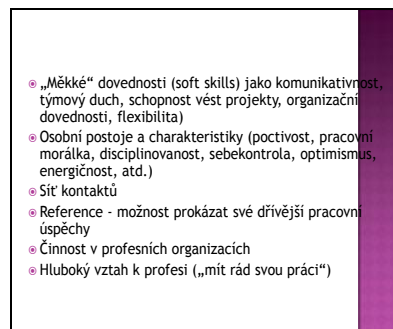
- Oděv prozradí vkus, sociální roli, zařazujeme se jím do společenské normy nebo naopak se z ní vyřazujeme.
- Tip na první den do práce (platí i pro pohovor). Pokud nevíte, jak se vhodně obléknout nebo co se od vás očekává, oblékněte se raději o stupeň výše než opačně.

Příloha E

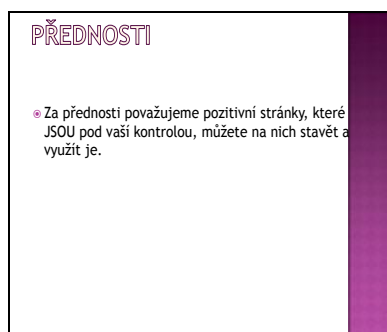
Snímek 1



Snímek 4



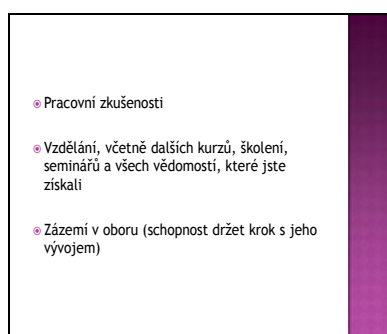
Snímek 2



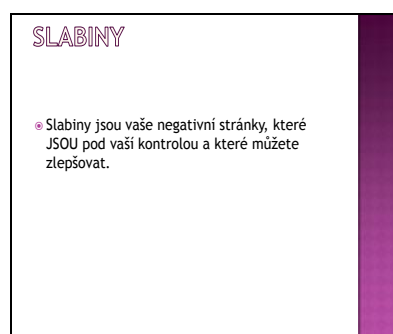
Snímek 5



Snímek 3



Snímek 6



Snímek 7

- Slabé nebo žádné odborné znalosti
- Nedostatek pracovních zkušeností
- Nízká cílevědomost
- Nedostatky v „měkkých“ dovednostech jako je komunikativnost, schopnost pracovat v týmu...

Snímek 10

- Negativní trendy v oboru, například recese či nízká perspektiva, které mohou snižovat pracovní příležitosti
- Konkurence mladších nebo vzdělanějších kolegů
- Deficit nových znalostí a zkušeností, které přinesl rozvoj oboru

Snímek 8

- Nedostatky ve způsobu hledání práce
- Nevyhovující osobnostní charakteristiky (špatné pracovní návyky, nízká motivovanost, nerozhodnost, plachost, přecitlivělost...)

Snímek 11

- Konkurence těch, kteří umějí lépe "získat" práci nebo mají lepší reference
- Omezené možnosti v oboru

Snímek 9

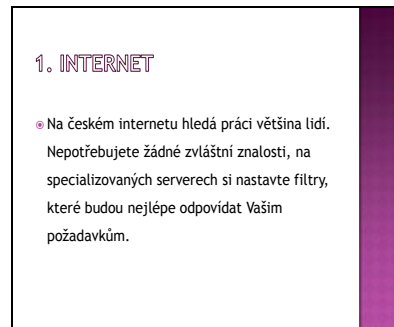
- HROZBY**
- Za hrozby považujeme nepříznivé podmínky nebo okolnosti, které NEJSOU pod vaší kontrolou, ale jejichž dopad jste schopni minimalizovat, pokud budete připraveni .

Příloha F

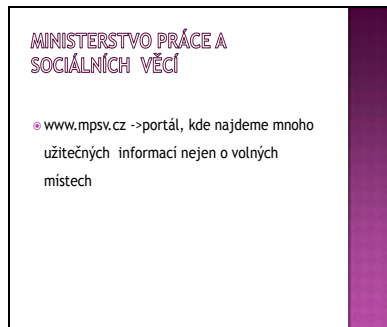
Snímek 1



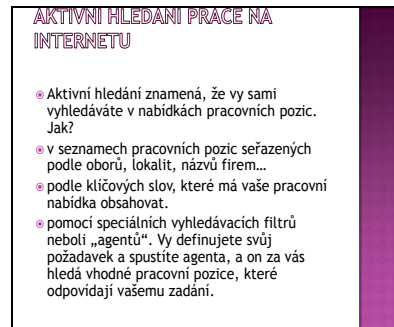
Snímek 4



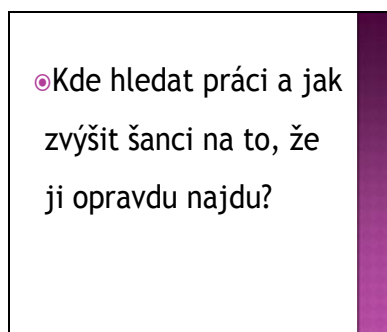
Snímek 2



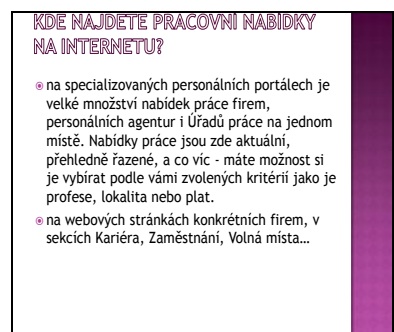
Snímek 5



Snímek 3



Snímek 6



Snímek 7

PASIVNÍ HLEDÁNÍ PRÁCE NA INTERNETU

- Při takzvaném pasivním hledání práce přes Internet nehledáte vy, ale necháváte se najít personalisty.
- Umístíte na internet své profesní údaje ve formě osobního profilu

Snímek 10

4. ZNÁMÍ

- Nejčastější způsob, jak si najít novou práci, je podle průzkumů **tip nebo doporučení od známého.**

Snímek 8

2. PERSONÁLNÍ AGENTURY

- **Zeptejte se:**
- jaké pozice agentura nejčastěji obsazuje
- jak u nich probíhá výběrové řízení
- jaký je postup poté, co poskytnete agentuře svůj životopis
- jak pracuje agentura s životopisy kandidátů dlouhodobě, vyžaduje agentura poplatky od kandidátů?

Snímek 11

5. AKTIVNÍ OSLOVENÍ FIREM

- Mnohé firmy vyvěšují nabídky některých volných pracovních míst na nástěnky v prostorách, kam mají přístup nejen zaměstnanci firmy, ale i veřejnost: do vstupních aul, u recepce, ve firemní prodejně...

Snímek 9

3. INZERÁTY V TISKU

- **Co vám řekne inzerát?**
- Plošný inzerát je poměrně drahá forma inzerce. Využívají jej firmy, které si mohou takovou prezentaci dovolit, a to často i z prestižních důvodů. Často tímto způsobem inzerují společnosti klíčové a pro firmy důležité pozice.

Snímek 12

6. ÚŘAD PRÁCE

- Při jednání se svým zprostředkovatelem sdělte, jaké firmy jste již kontaktovali, ptejte se na jeho tipy.

Snímek 13

**CO VŠECHNO VÁM ÚŘAD PRÁCE
MŮŽE NABÍDNOUT?**

- Seznam všech volných pracovních pozic
- Personální servis, což je kontakt s poradcem, který by vám měl pomoci s volbou profese a poskytnout informace o poptávce po práci v daném regionu
- Informace o rekvalifikačních kurzech
- Informace k založení živnosti

Příloha G

Struktura rozhovoru – účastníci projektu

pohlaví, věk, vzdělání

1. Byl/a jste již před účastí v projektu zaměstnán/a? Pokud ano, na jaké pozici a proč byl pracovní poměr ukončen?
2. Hledal/a jste si před účastí v projektu zaměstnání? Pokud ano, jakým způsobem?
3. Jaký Vám zaměstnavatelé uváděli důvod, proč Vás nepřijali?
4. Snažil/a jste se zvýšit si kvalifikaci před vstupem do projektu a tím zvýšit šanci na získání zaměstnání?
5. Měl/a jste zájem i o pracovní pozice mimo místo Vašeho bydliště?
6. Byl/a jste již účastníkem podobného projektu nebo kurzů realizovaných úřadem práce (Job klub, rekvalifikace)?
7. Jaká byla Vaše očekávání od projektu?
8. O jaké pracovní pozice jste měl/a zájem?
9. Jak ovlivnil poradensko – motivační program Váš přístup k hledání zaměstnání?
10. Získal/a jste během účasti v projektu zaměstnání?
11. Získal/a byste toto zaměstnání i bez finanční podpory v projektu?
12. Získal byste toto zaměstnání i bez absolvování poradensko-motivačního programu?
13. Jste stále u tohoto zaměstnavatele a chcete u něj zůstat?
14. Pomohla Vám tato pracovní zkušenost pro získání nového zaměstnání?
15. Jste ochoten/a zvyšovat si nebo rozšiřovat kvalifikaci (např. pomocí rekvalifikačních kurzů, jiných projektů nebo studia?) v případě, že byste se ocitnul/a bez zaměstnání?
16. Jste ochoten/a kvůli zaměstnání dojíždět?
17. Zvažujete změnu oboru (V případě ztráty současného zaměstnání)
18. Poznal/a jste i jiné účastníky projektu?
19. Měl pro Vás kontakt s ostatními účastníky projektu přínos?
20. Jste s nimi v kontaktu?

21. Mohl/a jste nově nabyté kontakty využít i při hledání pracovního místa?
22. Jaká aktivita pro vás byla nejpřínosnější? A jaká aktivita v rámci projektu chyběla?
23. Co nového jste se naučil/a?
24. Co z nově naučených zkušeností jste využil/a?
25. Jak hodnotíte Vaši účast v projektu?
26. Splnil projekt Vaše očekávání?
27. Změnila se Vaše situace z hlediska úspěchu na trhu práce po účasti v projektu?
28. Kdybyste měl/a příležitost vstoupit do podobného projektu, udělal/a byste to?

Příloha H

Struktura rozhovoru – zaměstnavatelé

1. Zvyšuje podle Vašeho názoru účast uchazečů o zaměstnání v projektu jejich atraktivitu pro potenciální zaměstnavatele a z jakého důvodu?
2. Jak jste se o možnostech dotovaného místa dověděl?
3. Zaměstnal byste tyto uchazeče o zaměstnání i bez finanční podpory?
4. Zaměstnal byste tyto uchazeče i bez absolvovaného poradensko – motivačního programu?
5. Proč jste si tyto zaměstnance z řad účastníků projektu ponechal/neponechal?
6. Je pro Vás zajímavější zaměstnat účastníky projektů nebo ostatní uchazeče o zaměstnání?
7. Zaměstnal jste i další účastníky obdobných projektů?
8. Pokud by přišla nabídka na zaměstnání dalších účastníků obdobných projektů, přijal byste ji?
9. Co z Vašeho hlediska je pro účastníky projektů nejpřínosnější.