

**Česká Zemědělská univerzita v Praze**

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Dopad vzdělávání nezaměstnaných na jejich  
uplatnitelnost na trhu práce**

Bakalářská práce

**Autor: Jitka Gabrielová**

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

**2016**





## PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

### **Dopad vzdělávání nezaměstnaných na jejich uplatnitelnost na trhu práce**

vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....

Jitka Gabrielová

Ve Strakoniciích dne 14. března 2016

## **Poděkování:**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D. za odborné vedení konzultací při zpracování mé bakalářské práce. Rovněž děkuji svým dětem, které mi byly velkou oporou.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce sleduje *Dopad vzdělávání nezaměstnaných na jejich uplatitelnost na trhu práce*. V teoretické části vymezuje základní pojmy týkající se nezaměstnanosti a popisuje vývoj i současný stav nezaměstnanosti v České republice, především se zaměřením na Jihočeský kraj. Následně shrnuje možnosti vzdělávání nezaměstnaných a charakterizuje potřeby trhu práce v daném regionu. Též informuje o proběhlých projektech pro nezaměstnané v Jihočeském kraji financovaných ESF.

Cíl práce je naplněn v praktické části zpracováním případových studií (kazuistik), kde je popsáno 5 příběhů klientů, kteří se účastnili některého projektu pro nezaměstnané v Jihočeském kraji. U každého klienta je uvedena osobní i rodinná anamnéza a jeho situace na trhu práce před vstupem do projektu. Pomocí metody rozhovoru byly zjištěny důvody, jež je vedly k zapojení do projektu, jakých vzdělávacích aktivit se účastnil, které nové dovednosti získal a jaké důsledky mělo absolvování tohoto vzdělávání na jeho uplatnitelnost na trhu práce i osobní rozvoj, především z dlouhodobého hlediska.

## **Abstract**

This bachelor thesis examines the impact of unemployed education on their applicability in the labour market. The theoretical section delimits the basic terms concerning unemployment and describes its development and state of present-day in the Czech Republic, especially focusing on the South Bohemian Region. Afterwards it summarizes possibilities of unemployment education and characterizes demands of labour market in the region in question. It informs as well about former projects for the unemployed in the South Bohemian Region funded by the European Social Fund.

The aim of this thesis is attained in the practical section through several case studies, where five stories of clients who participate on some project for the unemployed in the South Bohemia are described. For each of these clients there are personal and family analyses and the situation in the labour market before the beginning of project. Using an interview method, reasons contributing to taking part in the project, educational activities attended and skills acquired during it, and finally the impacts of this education on clients' applicability in the labour market and their personal development from the long-term view are discussed.

## OBSAH

1. ÚVOD .....	8
2. CÍL A METODIKA .....	9
3. SOUČASNÝ STAV SLEDOVANÉ PROBLEMATIKY .....	10
3.1. Nezaměstnanost .....	10
3.3.1. Druhy nezaměstnanosti .....	10
3.3.2. Možné důsledky především dlouhodobé nezaměstnanosti.....	12
3.2. Vývoj nezaměstnanosti .....	14
3.3.3. Situace v Jižních Čechách .....	17
3.3. Vzdělávání nezaměstnaných .....	19
3.3.4. Rekvalifikace a požadavky zaměstnavatelů v Jihočeském kraji.....	19
3.3.5. Vzdělávání mimo úřad práce.....	22
3.4. Projekty pro nezaměstnané v Jihočeském kraji .....	24
3.3.6. Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) .....	24
3.3.7. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).....	27
3.3.8. Operační program Zaměstnanost (OP Z) .....	34
4. PRAKTICKÁ ČÁST .....	36
4.1. Kazuistika č. 1, paní „Lucka“ .....	37
4.2. Kazuistika č. 2, paní „Šárka“ .....	41
4.3. Kazuistika č. 3, paní „Martina“ .....	44
4.4. Kazuistika č. 4, slečna „Iva“ .....	47
4.5. Kazuistika č. 5, paní „Michaela“ .....	51
4.6. Interpretace.....	54
5. ZÁVĚR .....	55
6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	56
6.1. Monotematické publikace .....	56
6.2. Elektronické zdroje .....	57
7. SEZNAM PŘÍLOH.....	61
7.1. Příloha č. I.....	62
7.2. Příloha č. II.....	65
7.3. Příloha č. III .....	66

## 1. ÚVOD

Nezaměstnanost je jedním ze základních problémů celé tržní společnosti, a to nejen ekonomickým, ale i psychologickým a sociálním.

*„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.“<sup>1</sup>*

V moderní společnosti, kde lidská práce patřila k základním prvkům, zpravidla postačilo k uplatnění na trhu práce tzv. počáteční vzdělávání, tedy to, které člověk absolvoval před nástupem do zaměstnání. Nyní ale žijeme v době, kdy klíčovým faktorem produkce je vědění. Neustále se vyvíjející nové technologie, potřebují schopnost rychlého přizpůsobení se změnám, nové znalosti, ale i univerzálnost, a proto je kladen velký důraz na celoživotní učení téměř u všech profesí. Této skutečnosti se však někteří, především ti dříve narození, neradi přizpůsobují, a to je může omezovat při hledání nové práce. Evropská unie za pomoci Operačního programu „Rozvoj lidských zdrojů“ (2004–2006), později „Lidské zdroje a zaměstnanost“ (2007–2013) a nyní „Zaměstnanost“ (2014–2020) podporuje různé projekty zaměřené na vzdělávání nezaměstnaných, čímž umožňuje získání dalších znalostí i dovedností lidem, kteří přišli, většinou ne vlastní vinou, o práci. Různými kurzy, ať už zaměřenými na měkké dovednosti, na PC gramotnost, nebo konkrétní rekvalifikace, chtějí zajistit zvýšení zaměstnatelnosti osob ohrožených na trhu práce. V každém případě aktivity probíhající v rámci těchto projektů napomáhají k získání nových zkušeností, rozvoji osobnosti i sociální integraci. Otázkou zůstává, zda vynaložené finanční náklady a úsilí jak lektorů a poradců, tak především samotných nezaměstnaných přináší patřičný efekt pro získání zaměstnání daného jedince.

Téma bakalářské práce bylo vybráno na základě mého pětiletého působení na pozici odborného poradce, lektora a oblastního manažera několika projektů, který se k této zajímavé činnosti a vlastně i k vysokoškolskému studiu dostal na základě vlastního absolvování jednoho takového programu.

---

<sup>1</sup> Buchtová, B. a kol., Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002, s. 75.



## 2. CÍL A METODIKA

Cílem bakalářské práce je popsání současného stavu nezaměstnanosti v České republice, především se zaměřením na Jihočeský kraj, seznámení s možnostmi vzdělávání nezaměstnaných a zjištění, jaké kurzy jsou v jižních Čechách žádány. Dále rovněž obeznámení s již proběhlými projekty v Jihočeském kraji a vytvoření i zhodnocení kazuistik pěti klientů, kteří se těchto kurzů zúčastnili.

Teoretická část této práce se, vedle vymezení základních pojmů, bude věnovat analýze současného stavu nezaměstnanosti v České republice, především s orientací na Jihočeský kraj. Dále poskytne informace o možných způsobech vzdělávání dospělých zvláště se zaměřením na nezaměstnané. Porovná obory nabízených rekvalifikačních kurzů v jižních Čechách s požadavky trhu práce. Poté se práce orientuje na informace o proběhlých projektech pro nezaměstnané v Jihočeském kraji vyhlášené Úřadem práce ČR a financované Evropskými sociálními fondy a jejich zhodnocení.

V praktické části bude do kazuistik zpracováno pět příběhů klientů účastnících se některého popsaného projektu, kdy potřebná data budou získána pomocí kvalitativní metody polostrukturovaného rozhovoru. U každého klienta se zaznamená osobní i rodinná anamnéza a jeho situace na trhu práce před vstupem do projektu. Další otázky se zaměří na zjištění, jaké důvody vedly dotyčného k zapojení do projektu, jakých vzdělávacích aktivit se účastnil, které nové dovednosti získal a jaké důsledky mělo absolvování tohoto vzdělávání na jeho pracovní uplatnitelnost a osobní rozvoj z krátkodobého i dlouhodobého hlediska.

Závěr práce zanalyzuje případové studie i vlastní zkušenosti z praxe a vyhodnotí přínos vzdělávání nezaměstnaných pro jejich uplatnitelnost na trhu práce.

### 3. SOUČASNÝ STAV SLEDOVANÉ PROBLEMATIKY

#### 3.1. Nezaměstnanost

Běžně se za nezaměstnaného považuje osoba v produktivním věku, která není v zaměstnaneckém poměru a ani není vedena jako osoba samostatně výdělečně činná, aktivně hledá práci a je ochotna do ní nastoupit.

K porovnání vývoje nezaměstnanosti se v České republice od roku 2013 používá „*ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku*“.<sup>2</sup>

Podle Mezinárodní organizace práce se za nezaměstnaného považuje osoba starší 15 let, která není zaměstnána, během posledních čtyř týdnů aktivně hledá práci, a která je připravena k nástupu do práce nejpozději do čtrnácti dnů.<sup>3</sup>

Z pohledu úřadu práce je to však ten, kdo je u něj evidován jako uchazeč o zaměstnání. Jenže ne každý, kdo není zaměstnaný, a přitom práci hledá, registrován je. Někteří se na ÚP ani nepřihlásí (např. protože dostali odstupné nebo to berou jako potupu apod.), jiné úřad nezaregistruje (např. pro dřívější porušení povinností uchazeče o zaměstnání). Přesto mohou patřit mezi ty, kterým hrozí rizika s nezaměstnaností spojená.

#### 3.3.1. Druhy nezaměstnanosti

- podle její příčiny<sup>4</sup>
  - *frikční* – krátkodobá nezaměstnanost, způsobená především vznikem a zánikem pracovních míst, předpokládá se, že poptávka je v souladu s nabídkou a tím pádem není pro ekonomiku problematická
  - *strukturální* – vzniká rušením některých odvětví v určitém regionu, v daném oboru nelze pak sehnat práci, vzniká nerovnováha na trhu pracovních míst – řešením může být rekvalifikace na obory, které jsou v regionu požadované

---

<sup>2</sup> MPSV, Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti, 2016, dostupné na: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

<sup>3</sup> Český statistický úřad, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika, 2016.

<sup>4</sup> Buchtová, B. a kol., Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002, s. 66–67.

- *cyklická* – vzniká v době hospodářské krize, většinou narůstá celková nezaměstnanost
- *sezónní* – souvisí s ročním obdobím, v našich podmínkách se týká např. prací v zemědělství, stavebnictví, turismu
- podle přístupu nezaměstnaných
  - *dobrovolná* – nezaměstnaný dává přednost volnému času, nebo jej nabízené pracovní příležitosti neuspokojují (např. není ochoten pracovat za nabízenou mzdu)<sup>5</sup>
  - *nedobrovolná* – nezaměstnaný je ochoten pracovat za tržní mzdu, ale nabídka pracovních sil převyšuje poptávku
- podle délky trvání
  - *krátkodobá*
  - *dlouhodobá* - o které mluvíme v případě, že nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok. V praxi však úřad práce při využívání aktivní politiky zaměstnanosti v některých případech za dlouhodobě nezaměstnaného považuje již člověka, který je v evidenci déle než 5 měsíců, nebo se naopak sleduje nezaměstnanost překračující 24 měsíců.

V životě člověka neslouží práce jen k realizaci přísloví „Bez práce nejsou koláče“, čili zajištění jeho materiálních potřeb, ale naplňuje jeho potřebu seberealizace, společenského uplatnění a začleňování se do společnosti. Pomáhá mu při celkovém rozvoji osobnosti, vytváření sociálních vazeb a umožňuje mu určitou nezávislost. Svým příkladným postojem k práci vytváří u dětí správný vztah k seberealizaci i morálním a jiným hodnotám.

Ztráta zaměstnání je většinou pro jedince nejen ekonomický, ale i psychologický a sociální problém. Ten ekonomický si dovede představit většinou každý, i když se nikdy do této situace nedostal. Bez zaměstnání není většinou příjem, tedy nejdříve klesá životní úroveň jedince i celé rodiny. Později nedostatek financí vede k různým půjčkám, které však není z čeho splácet, a postupně se problémy mohou přehoupnout až do existenčních (dluhy, exekuce, ztráta bydlení). To je jeden druh nepříjemností.

---

<sup>5</sup> Buchtová, B. a kol., Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002, s. 65.

Ty druhé už si ale ne každý dovede představit: „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 událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímám jako znamení životního selhání jedince.“<sup>6</sup>

Výhodu mají ze začátku aktivní lidé, rozhodnou se čas využít ve svůj prospěch. Dodělají resty v domácnosti, více se věnují své rodině i koníčkům, začnou se vzdělávat a možná i změni povolání, po čemž už třeba nějakou dobu toužili, nebo se jen přizpůsobí dané skutečnosti. Ale pokud se nezaměstnanost prodlužuje, i oni začínají ztrácet svůj optimismus. Přichází – stejně jako u pasivních a pesimistických hned od začátku – nervozita, nastává strach z budoucnosti, nedůvěra ve své schopnosti, pocit, že zklamal své okolí, že nedokáže zabezpečit svou rodinu. Z ekonomických důvodů musí většinou omezit některé své dřívější aktivity a tím dochází čím dál k větší sociální izolovanosti. Přicházející sociální rizika jsou závislá samozřejmě na každém jedinci, jeho povaze, zájmech, rodinném i přátelském zázemí.

### 3.3.2. Možné důsledky především dlouhodobé nezaměstnanosti

- ztráta sociálních kontaktů, izolace
- nárůst konfliktů v rodině, případně i její ztráta
- ztráta sebedůvěry i důvěry k ostatním
- snížení životní úrovně
  - možné následky ekonomických problémů – dluhy, exekuce, ztráta bydlení, kriminalita
- snížení přehledu ve svém oboru
- ztráta pracovních návyků
- zrušení denního režimu
- odtržení od reality
- psychické problémy, na které mohou navazovat i zdravotní problémy
  - možné důsledky psychických problémů – deprese, alkoholismus, drogová závislost, závislost na lécích

---

<sup>6</sup> Buchtová, B. a kol., Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002, s. 76.

Možnost ztráty zaměstnání ale ovlivňuje člověka už v pracovním procesu. Narušuje sociální vztahy na pracovišti, zesílený tlak na výkon může vést ke stresu či vyhoření, zdravotním problémům. Zaměstnanci se bojí vzít neschopenku, nemluvě o problémech rodičů s malými dětmi.

Stát se snaží s dlouhodobou nezaměstnaností bojovat prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, mezi něž patří především:<sup>7</sup>

- rekvalifikace
- podpora firem při vytváření pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané
- finanční příspěvky a rady pro nezaměstnané, kteří se rozhodnou podnikat
- aktivity (poradenství, Job cluby apod.) zaměřené na nejrizikovější skupiny osob z pohledu trhu práce (mladí do 30 let, nekvalifikovaní zdravotně handicapovaní, starší 50 let, osoby po rodičovské dovolené)
- možnost předčasných odchodů do důchodu

V tržním hospodářství určitá nezaměstnanost existovat zřejmě vždy bude. Sladit nabídku pracovní síly s poptávkou jednotlivých zaměstnavatelů po ní není vždy možné. Nejde jen o počty lidí versus počty volných pracovních míst, ale též o požadavky na tato místa kladené. Těžko může vyučený zedník barvit dámě vlasy, a naopak kadeřnice nebude moci stavět dům. Učitel IT si nevystačí s tím, co se naučil před 10 lety, ale zrovna tak dělník obsluhující různé stroje, které se neustále vyvíjejí. Jelikož se potřeby trhu práce mění, je dnes potřeba, aby se i pracovní síla neustále vzdělávala, ať už z důvodu rozvoje ve svém oboru, nebo změny druhu povolání.

---

<sup>7</sup> Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2002, s. 124.

### 3.2. Vývoj nezaměstnanosti

V České republice do roku 1990 nezaměstnanost téměř neexistovala, jelikož v komunistickém režimu byla nezákonná. Až s celkovou změnou systému a struktury hospodářství a s přicházející ekonomickou reformou začíná růst počet nezaměstnaných, který vyvolal potřebu zřízení úřadů práce. Koncem roku 1991 míra nezaměstnanosti stoupla na 4,1 % a po té se několik let pohybovala okolo 3 %, kdy se dotýkala především lidí s nízkou kvalifikací a omezenou pracovní mobilitou. Z trhu práce začínají být vytlačovány osoby s různými druhy nevýhod týkajících se zaměstnání. Nejde jen o osoby se zdravotním handicapem, ale i o mladistvé, absolventy bez praxe, ženy s dětmi a nekvalifikované pracovníky, kdy se tito lidé stávají dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnanými.<sup>8</sup>

V letech 1993 až 1996 dochází k oživení ekonomiky a díky tomu míra nezaměstnanosti narůstá jen mírně, avšak v období druhé recese v letech 1997 až 1998 se projeví důsledky transformace ekonomiky a míra nezaměstnanosti začíná skokově narůstat. Tento ráz (kromě mírného poklesu v roce 2000) trvá až do roku 2004, kdy míra registrované nezaměstnanosti dosáhla více jak 10 %. Poté dochází k oživení ekonomiky, které napomáhá k postupnému snižování nezaměstnanosti až pod 6%. Ovšem v průběhu roku 2009 se začínají projevovat důsledky celosvětové ekonomické krize. Firmy propouštějí, počet nabízených volných míst rapidně klesá a tím narůstá opět nezaměstnanost.<sup>9</sup>

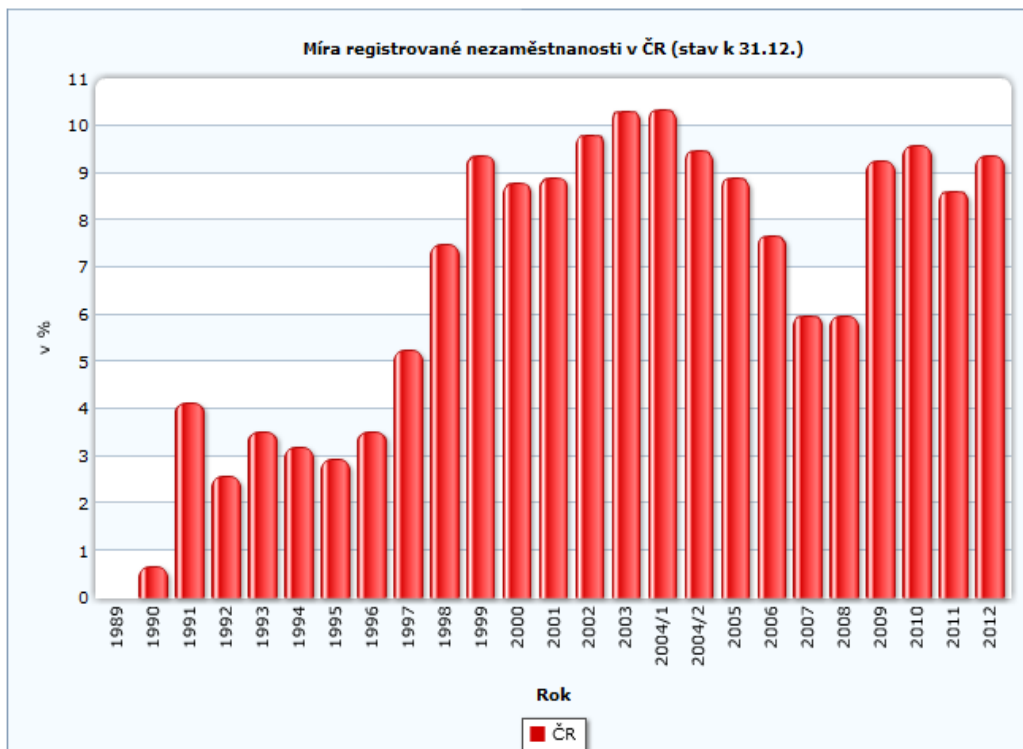
Nárůst pokračuje až do roku 2013 (s mírným poklesem v roce 2011), kdy vlivem růstu ekonomiky počet nezaměstnaných začíná klesat. Tento trend pokračuje i v roce 2015, který *„byl z pohledu trhu práce v mnoha oblastech rekordní. Zaměstnanost dosáhla vysoké úrovně 70,8%. Nezaměstnanost byla jednou z nejnižších v EU. Rostly počty zaměstnanců i průměrné mzdy.“*<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Svobodová, H. a kol., Trh práce ČR, 2016, dostupné na: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html#vyvoj>.

<sup>9</sup> Svobodová, H. a kol., Trh práce ČR, 2016, dostupné na: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html#vyvoj>.

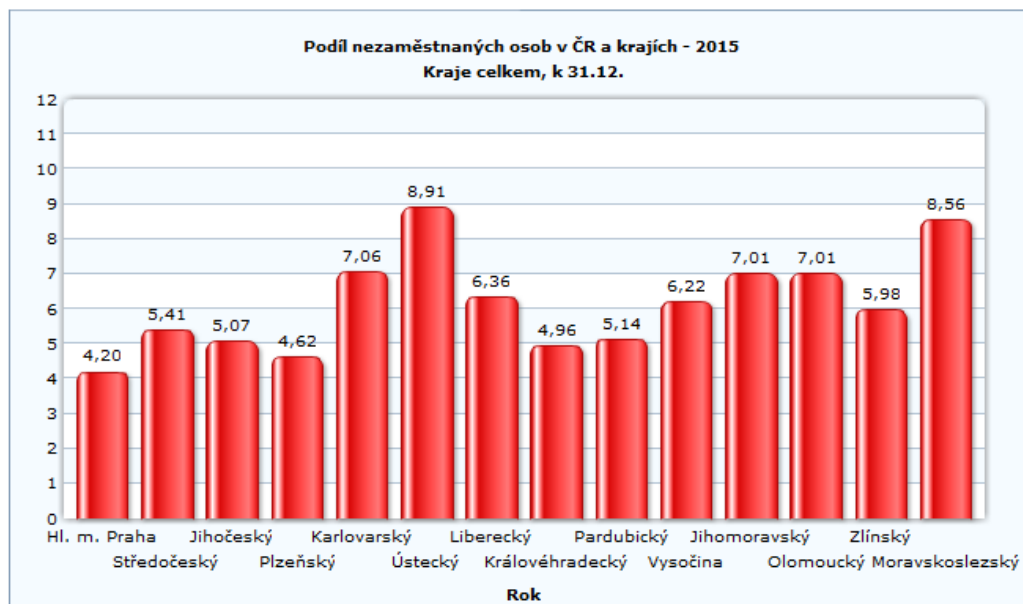
<sup>10</sup> Český statistický úřad, Český trh práce loni trhal rekordy, 2016, dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/cesky-trh-prace-loni-trhal-rekordy>.



<sup>1)</sup> metodika platná do 30. června 2004 - podíl počtu registrovaných uchazečů na pracovní síle

<sup>2)</sup> metodika platná od 1. července 2004 - podíl počtu dosažitelných uchazečů na pracovní síle vč. cizinců

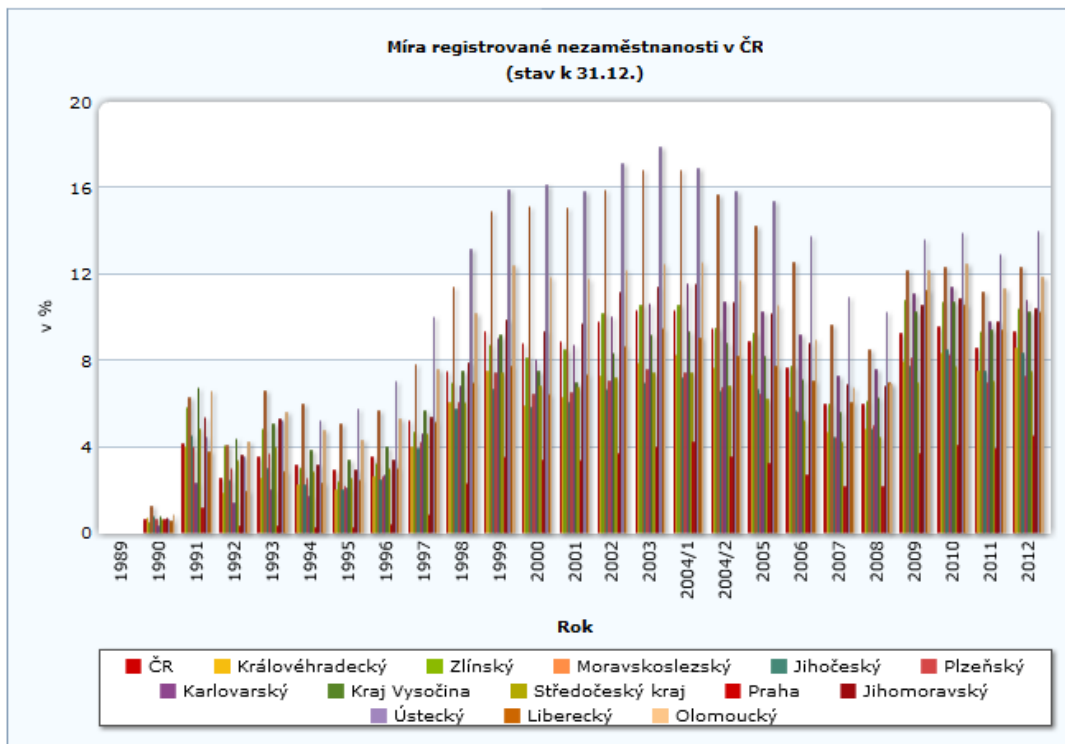
Zdroj: [https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_nezamestnanost) <sup>11</sup>



Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/podil-nezamestnanych-osob-v-cr-a-krajich-2015> <sup>12</sup>

<sup>11</sup> Český statistický úřad, Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31. 12.), 2016, dostupné na: [https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_nezamestnanost).

<sup>12</sup> Český statistický úřad, Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích – 2015, 2016, dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/podil-nezamestnanych-osob-v-cr-a-krajich-2015>.



Zdroj: [https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_nezamestnanost) <sup>13</sup>

Po celou dobu jsou nepochybně rozdíly v zaměstnanosti jak v jednotlivých hospodářských odvětvích, tak v regionech ČR. Po celé období průměrnou míru nezaměstnanosti překračují kraje Ústecký, Moravskoslezský, Olomouc, až na malé výjimky též kraj Jihomoravský a zrovna tak Vysočina, kde byla situace lepší jen v letech 1998 až 2009.<sup>14,15</sup> Velké odlišnosti jsou samozřejmě i v jednotlivých okresech krajů. V únoru 2016 byla nejvyšší nezaměstnanost v okresech Most (Ústecký kraj) a Bruntál (Moravskoslezský kraj), kde přesahuje 11 % oproti průměru v ČR, který se pohybuje něco málo přes 6%, nejnižší nezaměstnanost v tomto období byla v okrese Praha-východ, jenž je 2,6%.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Český statistický úřad, Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31. 12.), 2016, dostupné na: [https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_nezamestnanost)

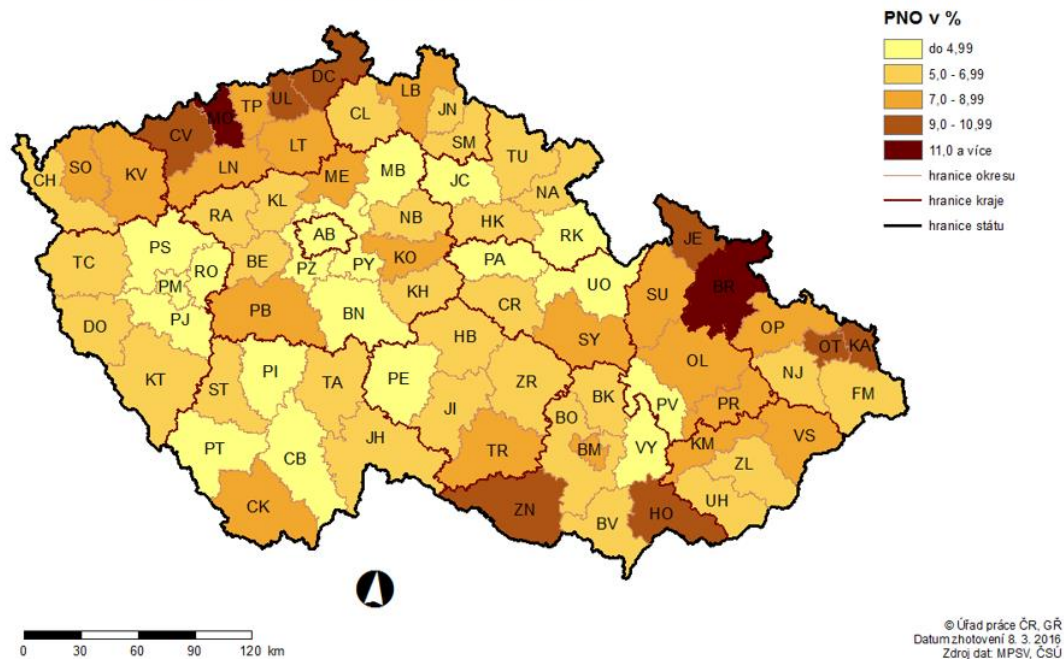
<sup>14</sup> Český statistický úřad, Tab. 05.07 Míra registrované nezaměstnanosti v České republice podle krajů (stav k 31.12), 2016, dostupné na [https://www.czso.cz/documents/10180/20541931/3201814\\_0507.pdf/3a20982b-c661-47e4-8841-8e83a926a93e?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/20541931/3201814_0507.pdf/3a20982b-c661-47e4-8841-8e83a926a93e?version=1.0).

<sup>15</sup> Český statistický úřad, Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2015, 2016, dostupné na: [https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_podil\\_nezamestnaných](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnaných)

<sup>16</sup> MPSV, Statistiky nezaměstnanosti, 2016, dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.



**PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL  
v okresech České republiky k 29.2.2016**



<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> <sup>17</sup>

### 3.3.3. Situace v Jižních Čechách

Nezaměstnanost v Jihočeském kraji kopíruje její vývoj v celé ČR, ale po celou dobu sledovanosti se pohybuje pod průměrem republiky s výjimkou roku 1991,<sup>18</sup> v dnešní době se pohybuje mezi třemi kraji s nejnižší průměrným podílem nezaměstnaných, v letních měsících roku 2015 se dokonce dostal na 1. místo,<sup>19</sup> což zřejmě ovlivnily sezónní práce.

Na konci února 2016 byla průměrná nezaměstnanost okresu 5,5 % (ČR 6,3%), ale v jednotlivých okresech je situace rozdílná. Relativně pěkně pod průměrem se pohybují okresy České Budějovice, dále shodně Písek a Prachatice, následovány Jindřichovým Hradcem. Ve Strakonících je situace téměř shodná s průměrem republiky, který však dva jihočeské okresy převyšují. Jedná se o Tábor a především

<sup>17</sup> MPSV, Statistiky nezaměstnanosti, 2016, dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

<sup>18</sup> Český statistický úřad, Tab. 05.07 Míra registrované nezaměstnanosti v České republice podle krajů (stav k 31.12), 2016, dostupné na

[https://www.czso.cz/documents/10180/20541931/3201814\\_0507.pdf/3a20982b-c661-47e4-8841-8e83a926a93e?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/20541931/3201814_0507.pdf/3a20982b-c661-47e4-8841-8e83a926a93e?version=1.0).

<sup>19</sup> MPSV, Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji, 2015, <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

Český Krumlov, kde je stav v kraji nejhorší. Nezaměstnanost se v tomto okrese snižuje především v turistické sezóně.<sup>20</sup>

Rizikové skupiny uchazečů v jednotlivých okresech<sup>21</sup>

- *Uchazeči starší 50 let* – České Budějovice (CB), Český Krumlov (CK), Jindřichův Hradec (JH), Strakonice (ST), Tábor (TA)
- *Uchazeči starší 55 let* – Písek (PI), Prachatice (PT)
- *Osoby se zdravotním postižením* – CB, CK, JK, PT, ST, TA
- *Uchazeči po rodičovské (či mateřské) dovolené* – CK, JH, PT, ST, TA
- *Mladiství a absolventi* – CB, PT
- *Uchazeči bez vzdělání* – JH
- *Ženy s malými dětmi* – CB
- *Matky s dětmi do 15 let* – PI
- *Uchazeči s obtížnou dopravní dostupností* - PI

K příčinám nezaměstnanosti v Jihočeském kraji patří především špatná dopravní obslužnost zvláště venkovských oblastí a z ní vyplývající problémy s dojížděním do zaměstnání. Ostatně někteří zaměstnavatelé o dojíždějící pracovníky bez vlastního dopravního prostředku nemají zájem. Problém je též nedostatek jednosměnných či zkrácených úvazků, které jsou požadovány především rodiči s dětmi či uchazeči starajícími se o jinou blízkou osobu. Pracovat ve dvousměnném či vícesměnném provozu, ať už z důvodu dojíždění nebo právě péče od druhé, je někdy přímo nemožné. Další příčinou nezaměstnanosti v kraji je rozpor mezi nabízenými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi uchazečů oproti požadavkům zaměstnavatelů. Problematická je také neochota uchazečů s nižším vzděláním či starších 50 let absolvovat rekvalifikaci na obor, který je na trhu práce žádaný; raději pobírají sociální dávky, čemuž nahrává i zaměstnavateli nabízená nízká mzda, letitý to problém jižních Čech.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> MPSV, Statistiky nezaměstnanosti, 2016, dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

<sup>21</sup> MPSV, Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji, 2015, <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

<sup>22</sup> MPSV, Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji, 2015, <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

### 3.3. Vzdělávání nezaměstnaných

Pro dobré uplatnění na trhu práce dnes není možné po dokončení počátečního vzdělávání jakéhokoliv stupně dále nerozvíjet svůj osobní potenciál. V současnosti je celoživotní učení nezbytnou součástí naší existence. V některých případech probíhá více méně nevědomě, v jiných cílevědomě; ať už dobrovolně, či nedobrovolně. Zvládnutím obsluhy moderních domácích spotřebičů se jedinec prostě přizpůsobuje době, aniž by v tom viděl jakýkoliv problém. A byť by toto neoznačil za učení, rozvíjí své schopnosti. Pak je otázkou, proč je jen relativně malá část české populace ochotna se dobrovolně vzdělávat pro lepší pracovní uplatnění, proč se „jednoduše“ nepřizpůsobí dnešním požadavkům, vzhledem k tomu, že možnosti je poměrně dost pro všechny věkové kategorie.

Pracovně orientovanému učení se zřejmě nejvíce věnují podnikatelé; chtějí-li být úspěšní, ani jim nic jiného nezbyvá. Zaměstnanec, pokud jej firma vyšle na školení, většinou také neprotestuje, ale naopak je toho rád. Předpokládá, že s ním zaměstnavatel nadále počítá a že osvojení si nových či rozvíjení stávajících dovedností a schopností je naprostou nutností.

Ovšem nezaměstnané, pokud nespádají do té menší skupiny aktivních optimistů, a hlavně pokud už jsou bez práce déle, se musejí většinou hodně přesvědčovat, aby využili dobu, kdy jsou evidovaní na úřadu práce ke svému rozvoji. Přitom zrovna pro ně je to nesmírně důležité. Takové neformální vzdělávání jim napomáhá nejen k rozšíření přehledu ve svém oboru či ke změně pracovního zaměření, dle požadavků zaměstnavatelů, ale také k udržení či obnovení pracovních návyků i sociálních kontaktů a k opětovnému získání sebedůvěry. Pokud si nepracující toto uvědomí, většinou využívá s ohledem na svoji finanční situaci ke svému rozvoji různé možnosti poskytované úřadem práce, případně ostatními subjekty, které získaly na vzdělávání nezaměstnaných dotace především z ESF.

#### 3.3.4. Rekvalifikace a požadavky zaměstnavatelů v Jihočeském kraji

Asi nejčastěji se při profesním vzdělávání nezaměstnaných využívá rekvalifikací, které patří k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti vedené státem.

*„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.*<sup>23</sup>

Náklady na rekvalifikaci uhradí úřad práce, pokud klienta na danou rekvalifikaci doporučí, ale právní nárok na to není. S uchazečem či zájemcem před samotným nástupem uzavře písemnou dohodu o rekvalifikaci, kde je uvedeno, že pokud by klient bez vážných důvodů toto vzdělání nedokončil nebo po ukončení odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího získané kvalifikaci, uhradí plně náklady spojené s rekvalifikací sám vzdělávaný.<sup>24</sup>

Podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu:<sup>25</sup>

- žadatel musí být uchazečem či zájemcem o zaměstnání evidovaným na úřadě práce
- musí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady k danému kurzu a pro výkon této profese
- musí splňovat zdravotní způsobilost pro danou profesi
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní vzdělání neumožňuje na daném trhu práce získat vhodné zaměstnání
- rekvalifikace musí být účelná – je možnost získat v daném oboru pracovní uplatnění

Úřad práce pro nezaměstnané nabízí rekvalifikace ve dvou variantách:

1. rekvalifikace, které jednotlivé krajské pobočky ÚP mají ve své nabídce, jež byly dodavateli vysoutěženy ve veřejné zakázce na určité předem dané období
2. zvolené rekvalifikace, které si uchazeč či zájemce zařizuje sám

Ad. 1, v tomto případě je výhodou pro klienta nárok na podporu při rekvalifikaci, která činí 60% jeho posledního průměrného měsíčního čistého výdělku a je zde možnost proplatit i vedlejší náklady (jízdné, zdravotní prohlídky nutné k rekvalifikaci apod.).<sup>26</sup> Nevýhodou je, že termín, místo a rekvalifikační zařízení určuje úřad práce.

Ad. 2, při zvolené rekvalifikaci si uchazeč určuje druh činnosti i rekvalifikační zařízení sám, ale také si ji zařizuje. Úřad práce, pokud takovou rekvalifikaci předem schválí, po úspěšném ukončení uhradí náklady přímo rekvalifikačnímu zařízení, kde

<sup>23</sup> MPSV, Rekvalifikace, 2016, dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

<sup>24</sup> MPSV, Rekvalifikace, 2016, dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

<sup>25</sup> MPSV, Rekvalifikace, 2016, dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

<sup>26</sup> MPSV, Rekvalifikace, 2016, dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

vzdělávání proběhlo. Cena na zvolenou rekvalifikaci však nesmí v období 3 let překročit celkovou částku 50 000,- Kč.<sup>27</sup> V tomto případě ale nedostává účastník podporu při rekvalifikaci a některé úřady práce též pro schválení vyžadují tzv. příslib zaměstnání buď od budoucího zaměstnavatele, nebo čestné prohlášení o zahájení samostatné výdělečné činnosti v rekvalifikovaném oboru do určitého období po skončení zvolené rekvalifikace. Takovýto postup je běžný třeba právě v Jihočeském kraji.

Dle zprávy Krajské pobočky ÚP ČR v Českých Budějovicích<sup>28</sup> z konce října 2015 jsou v jižních Čechách nejvíce poptávány profese ve službách, kde je velká fluktuace. Jde např. o kuchaře, číšníky, prodavače, jejichž nedostatek je zapříčiněn především směnným provozem, dále v tomto odvětví mají zaměstnavatelé požadavky na uklízeče, pracovníky ostrahy, obchodní zástupce a prodejce po telefonu. Trvale nedostatkoví jsou pracovníci ve strojírenství, především obsluha CNC strojů, seřizovači, frézaři, brusiči, zámečníci a svářeči, o něco méně jsou požadavky na odborníky v oboru elektro. Žádání jsou též pracovníci ve výrobě a montážní dělníci. V sezóně, která je s ohledem na mírné zimy vcelku dlouhá, vzrůstají požadavky na zedníky a stavební dělníky vůbec. Předcházejícím požadavkům trhu práce jsou přizpůsobeny i rekvalifikační kurzy, které má ve své klasické nabídce úřad práce v Jihočeském kraji (viz příloha č. I).

Kromě výše uvedených oblastí jsou nabízené rekvalifikace rozšířeny o další obory. Jedná se o vzdělávání v IT oblasti, ať už základních obsluh PC, nebo odborných programů; kurzy patřící do sociální oblasti; k logistice; kurzy v gastronomii apod.

Poslední uvedené a i další, především řemeslné obory patří do tzv. profesní kvalifikace. Pokud klient absolvuje všechny požadované profesní kvalifikace spadající pod jeden obor, lze získat i úplnou profesní kvalifikaci. Účastník dostane možnost složit na příslušné škole předepsanou závěrečnou zkoušku, a tak získat certifikát odpovídající požadovanému stupni vzdělání na daný obor.<sup>29</sup>

Poněkud specifický je požadavek zaměstnavatelů na řidiče nákladních automobilů, a to především pro mezinárodní kamionovou dopravu. S ohledem

---

<sup>27</sup> MPSV, Rekvalifikace, 2016, dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

<sup>28</sup> ÚP KrP České Budějovice, Aktuální situace na trhu práce, současné a připravované možnosti aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji, 2015, s. 9, dostupné na: [http://www.jhk.cz/download/akce\\_cs/1445932467\\_cs\\_prezentace-up.pdf](http://www.jhk.cz/download/akce_cs/1445932467_cs_prezentace-up.pdf).

<sup>29</sup> MPSV, Rekvalifikace, 2016, dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

na skutečnost, že kromě řidičského oprávnění sk. C je na toto povolání ještě potřeba profesní průkaz, který zvyšuje náklady, a že v dřívější době takovéto rekvalifikace málokdy vedly k zapojení absolventa těchto kurzů do pracovního procesu, jsou požadavky na získání řidičského oprávnění skupiny C nyní řešeny především zvolenou rekvalifikací, kde je třeba předložit tzv. příslib zaměstnání. Úřad práce v Jihočeském kraji pak nabízí klasickou formou možnost získání profesního průkazu.

V příloze č. II<sup>30</sup> jsou uvedeny nejčtenější rekvalifikace klasické i zvolené proběhlé v prvních třech čtvrtletí roku 2015 v Jihočeském kraji, což poukazuje na kurzy, o které je z řad klientů největší zájem, odmyslíme-li požadavky, které se neslučují s potřebami trhu práce. Z tabulky lze vyčíst, že jsou stále potřebné kurzy na obsluhu osobního počítače, jelikož bez těchto dovedností se dnes člověk neobejde téměř v žádné profesi a patří k základní gramotnosti člověka. Dále ve větší míře proběhlé kurzy opisují potřeby zaměstnavatelů, i když se zde objevují i zvolené rekvalifikace, které byly realizovány na základě příslibů budoucích zaměstnavatelů klientů nebo vedly k začátku podnikání.

### **3.3.5. Vzdělávání mimo úřad práce**

K dalším možnostem vzdělávání nejen nezaměstnaných patří absolvování různých kurzů, seminářů apod. realizovaných především soukromými vzdělávacími institucemi, neziskovými organizacemi, domovy dětí a mládeže (které dnes se dnes věnují i dospělým), ale i v klasických školách. Tyto aktivity řadíme jako rekvalifikace k tzv. neformálnímu vzdělávání. Jejich absolvování sice nevede k získání vyššího stupně vzdělání, ale je zaměřeno na získání či rozšíření nových dovedností, znalostí a kompetencí.<sup>31</sup> Uplatnění na trhu práce zvyšují především jazykové kurzy či získání řidičského průkazu, který bývá zaměstnavateli také často vyžadován. Nabídka je však pestrá pro různé druhy činností, záleží na každém jedinci, jaké jsou jeho zájmy. Tímto způsobem má možnost třeba rozšiřovat získané znalosti při rekvalifikaci, nebo se jen věnovat svému koníčku. V každém případě kromě nabytých vědomostí získá i další sociální kontakty.

---

<sup>30</sup> ÚP KrP České Budějovice, Aktuální situace na trhu práce, současné a připravované možnosti aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji, 2015, s. 13 dostupné na: [http://www.jhk.cz/download/akce\\_cs/1445932467\\_cs\\_prezentace-up.pdf](http://www.jhk.cz/download/akce_cs/1445932467_cs_prezentace-up.pdf).

<sup>31</sup> Veteška, J. a kol., Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Andragogika na prahu 21. století. 2011, s. 51.



V dnešní době se oblíbeným způsobem vzdělávání stává tzv. e-learning, neboli elektronické vzdělávání za pomoci počítačů a jejich sítí, které umožňuje vzdělávat se v místě svého bydliště, pokud máme svůj počítač a připojení k internetu. Výhodou jsou nižší náklady, rychlé a snadnější aktualizace, individualizace výuky (čas studia i tempo si může účastník zvolit sám) i možnost podpory tutorem či samotné propojení studentů mezi sebou, a to on-line i off-line formou. Od studujícího však vyžaduje velkou motivaci, disciplínu, znalost práce s PC a internetem, schopnost samostatného zpracování informací.<sup>32</sup> Tyto kurzy jsou nabízeny pro různé oblasti zájmů jedinců i organizací, a nejen nezaměstnaní jistě uvítají, že se tímto způsobem nabízejí i kurzy zdarma. E-learning je možné využít ve všech formách celoživotního učení.

I jedinec, který se již ocitl v evidenci úřadu práce, se může ještě vrátit k formálnímu vzdělávání, které zahrnuje jak základní, tak střední či vysokoškolské studium. Absolventi získávají doklad o dosaženém vzdělání (vysvědčení, diplom, certifikát apod.).<sup>33</sup> Mladí se mohou vrátit k dennímu studiu, ti starší využijí možnosti tzv. kombinovaného studia, kdy se distanční vzdělávání prokládá studiem prezenčním (přednášky, konzultace apod.).<sup>34</sup> Tímto způsobem lze dnes absolvovat nejen vysokoškolské vzdělání, což bývá nejméně častější, ale získat maturitu či si dokončit i základní vzdělání.<sup>35</sup>

Do dalšího vzdělávání se též zahrnuje zájmové neboli sociokulturní vzdělávání, které rozšiřuje znalosti v oblasti zájmů, a umožňuje tak seberealizaci ve volném čase. Ve světě je považováno za stejně důležité jako profesní vzdělávání.<sup>36</sup> A v neposlední řadě k dalšímu vzdělávání patří to občanské, které by mělo být v zájmu státu a jím podporováno. Zahrnuje např. oblast etickou, ekologickou, právní, zdravotnickou apod.<sup>37</sup>

Celoživotní vzdělávání je dnes nezbytnou součástí našeho života, což celkem pěkně vystihuje citát: „*To, co se jednou naučíš, ti už nikdo nevezme*“ autor neznámý.<sup>38</sup>

---

<sup>32</sup> Palán, Z.: Výkladový slovník Lidské zdroje, 2002, s. 54.

<sup>33</sup> Veteška, J. a kol., Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Andragogika na prahu 21. století. 2011, s. 51.

<sup>34</sup> Palán, Z.: Výkladový slovník Lidské zdroje, 2002, s. 97.

<sup>35</sup> NICM, Kurz pro ukončení základního vzdělání, 2015, dostupné na: <http://www.nicm.cz/kurz-pro-ukoncení-základního-vzdělání>.

<sup>36</sup> Palán, Z.: Výkladový slovník Lidské zdroje, 2002, s. 242.

<sup>37</sup> Palán, Z.: Výkladový slovník Lidské zdroje, 2002, s. 135.

<sup>38</sup> Pelmel, Citáty jen tak, 2016, dostupné na: <http://citaty.pelmel.info/citaty/c13-uceni-se>.

### 3.4. Projekty pro nezaměstnané v Jihočeském kraji

Hlavním nástrojem realizace evropské hospodářské i sociální politiky a prostředkem pro rozdělování finančních podpor určených k rozvoji zaostávajících nebo znevýhodněných regionů jsou Fondy Evropské unie (EU). Jedním ze strukturálních fondů EU je Evropský sociální fond (ESF), jehož cílem je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a zajištění rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Jako základní strategický dokument finanční a technické povahy pro určitou oblast slouží tzv. operační program (OP), který podrobně popisuje cíle a priority, jichž chtějí členské země v dané oblasti dosáhnout. Operační program popisuje typové aktivity, které z něj lze financovat a též určuje, kdo může o tuto finanční podporu žádat. EU realizuje své cíle regionální a strukturální politiky v rámci sedmiletých cyklů. V roce 2004, kdy Česká republika vstoupila do EU, běželo programové období 2000–2006. Proto první čerpání peněžních prostředků České republiky proběhlo ve zkráceném období v letech 2004–2006.<sup>39, 40, 41</sup>

#### 3.3.6. Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)

Operační program Rozvoj lidských zdrojů tvořil základní součást programů umožňujících čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v letech 2004–2006. Globálním cílem tohoto OP se stalo zajištění vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti, která měla být založená na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených osob i konkurenceschopnosti podniků. Podpůrnými tématy bylo zajištění rovných příležitostí, udržitelný rozvoj, informační společnost a podpora místní iniciativám. K zajištění těchto cílů byla žadatelům poskytnuta podpora až ve výši 422,43 mil EUR (cca 75 % z prostředků EU a 25 % ze státního rozpočtu).<sup>42, 43</sup>

---

<sup>39</sup> MMR, Evropské strukturální a investiční fondy, Informace o fondech, 2016, dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

<sup>40</sup> MPSV, ESF, Evropský sociální fond v ČR, 2016, dostupné na <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

<sup>41</sup> Regionální rada regionu soudržnosti Jihovýchod, Slovníček pojmů, 2016, dostupné na <http://www.jihovychod.cz/pro-zadatele/slovnicek-pojmu#o>

<sup>42</sup> MMR, Evropské strukturální a investiční fondy, OP Rozvoj lidských zdrojů, 2016, dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Operacni-programy/OP-ROZVOJ-LIDSKYCH-ZDROJU>

<sup>43</sup> MPSV, ESF, OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), 2016, dostupné na <http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz>



Koordinací politiky zaměstnanosti v jednotlivých krajích byly pověřeny Úřady práce, které realizovaly tzv. národní projekty, na jejichž dodavatele byly vyhlášeny veřejné soutěže dle zákona č. 40/2004 Sb. o veřejných zakázkách. Což znamenalo, že projekty připravil, řídil a monitoroval pověřený ÚP, který uzavřel smlouvu na realizaci s jedním či více dodavateli, dle proběhlého výběrového řízení. Vše bylo financováno z ESF a částečně z rozpočtu ČR, zodpovědným byl pověřený ÚP, který byl také výlučným vlastníkem výsledků projektu. Dodavatel nemusel přispět žádnými vlastními finančními prostředky, ale byl povinen předkládat monitorovací zprávy o postupu projektu dle určeného harmonogramu a stanovených hodnotících kritérií. Taktéž přímo účastníci projektu měli všechny aktivity zdarma.<sup>44</sup>

Níže jsou uvedeny tendry zaměřené na žadatele či zájemce o zaměstnání v Jihočeském kraji, které proběhly v uvedeném období.<sup>45</sup>

Název projektu: **Najdi si práci v Jihočeském kraji**<sup>46</sup>

Registrační číslo: CZ.04.1.03/1.1.00.1/0003

Doba realizace projektu: 3. května 2005 až 31. prosince 2007

Částka: 52 059 980,00 Kč

Realizátor: Úřad práce v Českých Budějovicích

Dodavatel: KP projekt, s.r.o. a Bedex, s.r.o.

Cílové skupiny: nezaměstnaní 18-24 let, délka evidence do 6 měsíců,  
nezaměstnaní 25-39 let, délka evidence do 8 měsíců,  
nezaměstnaní nad 39 let, délka evidence do 6 měsíců,  
zájemci z evidence ÚP

Projekt měl být především prevencí před dlouhodobou nezaměstnaností. Tomu odpovídalo jeho zaměření na krátkodobě evidované nezaměstnané a na osoby ohrožené ztrátou zaměstnání, kterým chtěl nabídnout možnost nabýt nové či obnovit dřívější dovednosti i získat větší sebevědomí a samostatnost při hledání nového

---

<sup>44</sup> MPSV, ESF, Národní projekty, 2016, dostupné na <http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/narodni-projekty>

<sup>45</sup> MPSV, ESF, Národní a systémové projekty, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/narodni-a-systemove-projekty-1>

<sup>46</sup> MPSV, ESF, Najdi si práci v Jihočeském kraji, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/najdi-si-praci-v-jihoceskem-kraji>

pracovního uplatnění. Projekt byl realizován ve všech okresech Jihočeského kraje a uskutečněn v osmi cyklech.

Název projektu: **Příprava na práci v Jihočeském kraji**<sup>47</sup>

Registrační číslo: CZ.04.1.03/2.1.00.1/0019

Doba realizace projektu: 14. června 2005 až 31. ledna 2008

Částka: 17 152 021,00 Kč

Realizátor: Úřad práce v Českých Budějovicích a jako partneři ÚP v Českém Krumlově,

Jindřichově Hradci, Písku, Prachaticích, Strakonících a Táboře<sup>48</sup>

Dodavatel: IVRO v.o.s.

Cílové skupiny: nezaměstnaní se zdravotním postižením v evidenci déle než 6 měsíců  
nezaměstnaní nad 40 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním  
v evidenci déle než 6 měsíců  
osoby do 25 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním, sociálně  
vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením

Zde se soustředila pozornost především na osoby sociálně vyloučené nebo tímto ohrožené. Byly vytipovány cílové skupiny osob, jež potřebovaly prioritně řešit, protože jsou v jihočeském regionu dlouhodobě významně zastoupeny mezi uchazeči o zaměstnání. Hlavním cílem bylo vylepšit jejich situaci na trhu práce tak, že většina z nich se aktivně zapojí do procesu hledání práce a postupně přestanou být závislí na sociálních dávkách.

Název projektu: **Návrat do práce v Jihočeském kraji**<sup>49</sup>

Registrační číslo: CZ.04.1.03/1.1.00.1/0029

Doba realizace projektu: 25. duben 2006 až 31. říjen 2008

Částka: 34 196 280,00 Kč

Realizátor: Úřad práce v Českých Budějovicích a jako partneři ÚP v Českém Krumlově,

---

<sup>47</sup> MPSV, ESF, Příprava na práci v Jihočeském kraji, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/priprava-na-praci-v-jihoceskem-kraji>

<sup>48</sup> Odpovídalo struktuře ÚP platné do 1. 4. 2011

<sup>49</sup> MPSV, ESF, Návrat do práce v Jihočeském kraji, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/navrat-do-prace-v-jihoceskem-kraji-2>

Jindřichově Hradci, Písku, Prachaticích, Strakononicích a Táboře

Dodavatel: Employment Service, a.s. a KP projekt s.r.o.

Cílové skupiny: nezaměstnaní 18-24 let, délka evidence nad 6 měsíců,

nezaměstnaní 25-39 let, délka evidence nad 8 měsíců,

nezaměstnaní nad 39 let, délka evidence nad 6 měsíců.

Hlavním cílem projektu bylo zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných osob v Jihočeském kraji za pomoci vzdělávacích, poradenských a informačních aktivit. Dále měla být vytvořena a mzdovými příspěvky podpořena nová pracovní místa. Realizace projektu proběhla ve třech na sebe navazujících cyklech ve všech okresech Jihočeského kraje.

### **3.3.7. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)**

V následujícím programovém období 2007-2013 pro oblast zaměstnanosti a sociálních věcí se využíval víceúčelový tematický operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který byl financován jak z prostředků cíle Konvergence, tak z prostředků cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, díky němuž mohl probíhat ve všech regionech ČR včetně hl. m. Prahy.<sup>50</sup>

*„Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.“<sup>51</sup>*

OP LZZ byl rozdělen na 5 prioritních os, jejichž souhrnným cílem bylo zajištění zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU při respektování podmínek rovných příležitostí a udržitelného rozvoje. Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce MPSV ČR využívala oblasti podpory: „Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků“ z osy 1 Adaptabilita, „Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce“ z osy 3 Sociální integrace a rovné příležitosti a „Posílení aktivních politik zaměstnanosti“ z osy 2 Aktivní politika trhu práce v rámci, kde cílovými skupinami podpory byli uchazeči i zájemci

---

<sup>50</sup> MPSV, ESF, OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

<sup>51</sup> MPSV, ESF, OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>



Tyto dva regionální individuální projekty, které měly shodnou strukturu aktivit a běžely téměř současně, volně navazovaly na aktivity zadavatele z předešlého programovacího období a na jeho realizaci se kromě Úřadu práce v Českých Budějovicích, jenž vybral dodavatele zakázky, podílely také ostatní úřady práce působící v Jihočeském kraji včetně detašovaných pracovišť. Za pomoci vzdělávání, poradenství a motivačních aktivit mělo dojít k zaktualizování informací, dovedností a znalostí potřebných k uplatnění na trhu práce, a tím k brzkému návratu klientů do pracovního procesu.

Název projektu: **Se sousedy k vzdělávání**<sup>57</sup>

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/13.00043

Doba realizace projektu: 1. červen 2009 až 31. říjen 2011

Částka: 14 348 500,00 Kč

Realizátor: Úřad práce v Českých Budějovicích<sup>58</sup>

Dodavatel: sdružení firem ERUDICO s.r.o., IVRO v.o.s. a DAMACO Group s.r.o.

Cílové skupiny: uchazeči i zájemci z venkovských oblastí evidovaní na ÚP Český Krumlov, Prachatice, Strakonice a Tábor

Název projektu: **Se sousedy k vzdělávání I**<sup>59</sup>

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/70.00017

Doba realizace projektu: 1. únor 2012 až 31. červenec 2014

Částka: 44 241 294,00 Kč

Realizátor: Úřad práce ČR, Krajská pobočka České Budějovice

Dodavatel: Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.

Cílové skupiny: uchazeči i zájemci z venkovských oblastí evidovaní na ÚP v JČK

Výše uvedené projekty byly zaměřeny na speciální problémy osob ohrožených na trhu práce z důvodu znevýhodnění, která jsou specifická pro odlehle venkovské oblasti se zhoršenou infrastrukturou a dopravní obslužností. Přičemž projekt Se sousedy ke vzdělávání byl připraven jako pilotní, který měl ověřit v praxi

---

<sup>57</sup> MPSV, ESF, Se sousedy k vzdělávání, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/se-sousedy-k-vzdelavani>

<sup>58</sup> Od 1. 4. 2011 ÚP ČR, Krajská pobočka České Budějovice (na základě nabytí účinnosti zákona č. 73/2011 Sb.)

<sup>59</sup> MPSV, ESF, Se sousedy k vzdělávání I, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/se-sousedy-k-vzdelavani-i>

vzdělávací program připravený speciálně pro tuto cílovou skupinu. Zapojilo se do něj 23 obcí ze 4 okresů Jihočeského kraje. Po úspěšném prověření následovalo „Se sousedy ke vzdělávání I“, kde se již účastnilo více než 60 obcí ze všech 7 okresů JČK.

Hlavní myšlenkou bylo umožnit vzdělávání i poradenství pokud možno v místě bydliště a tím odstranit překážky, které způsobuje především špatná dopravní dostupnost do spádových měst. Byla nutná dobrá spolupráce se starosty, jelikož téměř všechny aktivity probíhaly v prostorách zapojených obcí. Výjimku tvořily pouze rekvalifikace, které s ohledem na počet klientů vhodných pro jednotlivé kurzy a hospodárnost vynaložených prostředků probíhaly většinou v zapojených okresních městech. Zvláštností projektu Se sousedy ke vzdělávání I bylo testování klientů pomocí počítačové pracovní diagnostiky Comdi, které mělo napomoci zvolit vhodný výběr oboru dalšího vzdělávání a uplatnění na trhu práce.

Název projektu: **Máme na to v Jihočeském kraji**<sup>60</sup>

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/13.00083

Doba realizace projektu: 1. září 2010 až 31. prosinec 2012

Částka: 31 349 949,00 Kč

Realizátor: Úřad práce v Českých Budějovicích<sup>61</sup>

Dodavatel: VIA ALTA a.s.

Cílové skupiny: mladiství

absolventi

osoby s fyzickým a psychickým zdravotním znevýhodněním

osoby na RD a po RD pečující o malé děti

osoby starší 45 resp. 50 let

osoby s nekolidujícím zaměstnáním

Každý bývalý okres Jihočeského kraje má jiné skupiny nezaměstnaných, které jsou více ohrožené na místním trhu práce a u nichž jsou rozdílné potřeby vzdělávání pro lepší pracovní uplatnění. S ohledem na aktuální podmínky pro RIP se vytvořil pouze jeden projekt, ale s více moduly, kde bylo vzdělávací, školící, poradenské i

---

<sup>60</sup> MPSV, ESF, Máme na to v Jihočeském kraji, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/mame-na-to-v-jihoceskem-kraji>

<sup>61</sup> Od 1. 4. 2011 ÚP ČR, Krajská pobočka České Budějovice (na základě nabytí účinnosti zákone č. 73/2011 Sb.)

motivační aktivity přizpůsobené vždy určité cílové skupině. Jednotlivé ÚP JČK si určily dle své potřeby moduly, které měly na jejich okrese proběhnout, včetně potřebného počtu opakování.

Název projektu: **Moje příležitost v Jihočeském kraji**<sup>62</sup>

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/70.00002

Doba realizace projektu: 1. červenec 2011 až 30. červen 2014

Částka: 36 323 560,00 Kč

Realizátor: Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Českých Budějovicích

Dodavatel: Employment Service, a.s.

Cílové skupiny: uchazeči i zájemci do 30 let s nedostatečnou praxí evidovaní na ÚP  
(mladiství, SŠ absolventi, ostatní osoby do 30 let)

Projekt si kladl za cíl pomoci mladým lidem s nedostatečnou praxí uplatnit se na pracovním trhu za pomoci plánovaných poradenských i vzdělávacích aktivit a připravenými nástroji přímé podpory. Aktivity klientů byly uzpůsobeny dle potřeb jednotlivých skupin. Na podporu zaměstnání lidí s nedostatečnou praxí byly pro firmy připraveny mzdové příspěvky na sedm nově vytvořených míst a na 250 míst vyhrazených (SÚPM, výjimečně VPP). Po dobu zaměstnání s příspěvkem získávali klienti potřebnou praxi ve skutečných provozech, což bylo hlavním cílem projektu.

Název projektu: **Odborná praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji**<sup>63</sup>

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/70.00063

Doba realizace projektu: 1. červenec 2013 až 30. listopad 2015

Částka: 72 611 927,00 Kč

Realizátor: Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Českých Budějovicích

Cílové skupiny: uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, s pracovní zkušeností do 2 let od ukončení studia a délkou evidence nad 4 měsíce (ve výjimečných případech i kratší)

Projekt byl realizován přímo prostřednictvím kontaktních pracovišť ÚP ČR, krajské pobočky České Budějovice. Cílem projektu bylo získání profesní praxe

---

<sup>62</sup> MPSV, ESF, Moje pracovní příležitost v Jihočeském kraji, 2016, dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/moje-prilezitost-v-jihoceskem-kraji>

<sup>63</sup> MPSV, ESF, Odborná praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji, 2016, dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-jihoceskem-kraji>

pro uchazeče z cílové skupiny a tím zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Odborná praxe probíhala na základě pracovního poměru, ale s předem stanoveným „Plánem realizace odborné praxe“, kde byly uvedeny cíle, rozsah aktivit, harmonogram, výstupy apod. Zaměstnavatelům, kteří v rámci projektu vyhradili pracovní místo pro výkon odborných praxí, byl poskytnut příspěvek na úhradu mzdových nákladů účastníka praxe na dobu 6 – 12 měsíců. Dále bylo možno získat adekvátní část mzdových nákladů mentora, který dohlížel nad probíhající praxí. Účastníci projektu, kromě toho, že nejdříve prošli poradenským programem, obdrželi po ukončení praxe od zaměstnavatele „Závěrečné hodnocení“ a „Osvědčení o absolvování odborné praxe“.

Název projektu: **Dobrá práce v Jihočeském kraji II<sup>64</sup>**

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/70.00056

Doba realizace projektu: 2. září 2013 až 30. listopad 2015

Částka: 41 348 290,00 Kč

Realizátor: Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Českých Budějovicích

Cílové skupiny: uchazeči o zaměstnání nad 45 let věku s evidencí delší než 5 měsíců

Projekt navazoval na již proběhlé projekty pro dlouhodobě nezaměstnané. Specifikem projektu byla (z důvodu vleklých komplikací při vyhledávání výběrového řízení na dodavatele klíčových aktivit této zakázky) realizace vlastními silami ÚP, kromě akreditovaných kurzů IT dovedností a rekvalifikací.

Během programového období 2007-2013 v rámci OP LZZ připravil ÚP ČR, Krajská pobočka v Českých Budějovicích celkem osm projektů pro oblast vzdělávání nezaměstnaných. Realizace probíhala většinou za pomoci dodavatele, který byl vybrán na základě veřejné zakázky. Kromě pilotního projektu „Se sousedy ke vzdělávání“ se aktivity vždy týkaly všech sedmi okresů a byly zaměřeny na poradenství, vzdělávání v oblasti tzv. měkkých dovedností i akreditovaných rekvalifikačních kurzů včetně IT a na podporu pracovních míst pro cílové skupiny za pomoci příspěvků na mzdové náklady zapojených osob. Účast v projektech napomohla klientům v osobním rozvoji, který pak někteří nadále sami rozšiřovali, a značné části i k uplatnění na pracovním

---

<sup>64</sup> MPSV, ESF, Dobrá práce v Jihočeském kraji II, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/dobra-prace-v-jihoceskem-kraji-ii>



trhu. Docházelo tak k naplňování prioritního cíle OP LZZ zajištění zaměstnanosti a zaměstnavatelnosti lidí v ČR.

ESF však nepodporoval pouze projekty přichystané úřady práce, ale na základě žádostí a případném schválení, mohly čerpat finanční prostředky i ostatní subjekty, které realizovaly též vzdělávací a poradenské programy pro znevýhodněné skupiny s cílem jejich lepšího uplatnění na trhu práce. Specifikum těchto projektů je, že se je mohou účastnit i osoby neevidované na úřadu práce. V Jihočeském kraji šlo např. o níže uvedené projekty:

Název projektu: **EFEKT - Efektivní kvalifikací na trh práce**<sup>65</sup>

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.01/44.00003

Doba realizace projektu: 1. květen 2010 až 30. duben 2012

Částka: 5 982 640,00 Kč

Realizátor: VIA ALTA a.s.

Cílové skupiny: osoby nad 50 let

osoby do 25 let

rodiče na mateřské/rodičovské

zaměstnanci/kyně

Název projektu: **Integrace cizinců na trh práce Jihočeském kraji**<sup>66</sup>

Registrační číslo: CZ.1.04/3.3.05/75.00082

Doba realizace projektu: 1. říjen 2012 až 31. květen 2014

Částka: 5 367 644,80 Kč

Realizátor: Erudico s.r.o.

Cílové skupiny: osoby z etnických menšin

azylanti/ky

imigranti/ky

Název projektu: **Nové zaměstnání tobě – možnost zaměstnání sobě**<sup>67</sup>

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.01/91.00040

---

<sup>65</sup> MPSV, ESF, EFEKT – Efektivní kvalifikací na trh práce, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/efekt-efektivni-kvalifikaci-na-trh-prace>

<sup>66</sup> MPSV, ESF, Integrace cizinců na trh práce v Jihočeském kraji II, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/integrace-cizincu-na-trh-prace-v-jihoceskem-kraji>

<sup>67</sup> MPSV, ESF, Nové zaměstnání tobě – možnost zaměstnání sobě, 2016, dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/nove-zamestnani-tobe-moznost-zamestnani-sobe>

Doba realizace projektu: 1. únor 2013 až 31. leden 2015

Částka: 5 871 196,16 Kč

Realizátor: Síť mateřských center o.s.

Cílové skupiny: osoby nad 50 let

osoby dlouhodobě nezaměstnané

rodiče na mateřské/rodičovské, matky samoživitelky

### **3.3.8. Operační program Zaměstnanost (OP Z)**

V nynějším programovém období 2014–2020 se pro rozvoj lidského kapitálu bude využívat Operační program Zaměstnanost, v němž je pro Českou republiku připraveno 2,15 mld. eur<sup>68</sup> a který směřuje ke zvyšování zaměstnanosti, rovným příležitostem žen a mužů, celoživotnímu vzdělávání pro kvalitnější pracovní sílu, jež je schopna přizpůsobovat se měnícím se podmínkám trhu práce. Má napomoci k sociálnímu začleňování a boji s chudobou, modernizaci veřejné správy i služeb a podporovat mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti.<sup>69</sup> Jelikož byl OP Z schválen v květnu 2015,<sup>70</sup> dochází teprve nyní k prvním realizacím projektů s touto tematikou.

Nové regionální projekty ÚP ČR, krajské pobočky České Budějovice na podporu vzdělávání a zprostředkování zaměstnání, které se nyní připravují k realizaci:<sup>71</sup>

Název projektu: **Záruky pro mladé v Jihočeském kraji**

Předpokládaná doba realizace projektu: 1. prosince 2015 až 30. listopadu 2019

Cílové skupiny: mladí lidé do 30 let (tj. do 29 let včetně)

Cíle projektu: zprostředkování zaměstnání formou odborných praxí a v některých případech také stáží v zahraničí u konkrétních zaměstnavatelů

Název projektu: **Zaměstnanost venkova v Jihočeském kraji**

Předpokládaná doba realizace projektu: 1. listopadu 2015 až 30. října 2019

---

<sup>68</sup> MMR, Evropské strukturální a investiční fondy, Operační program zaměstnanost, 2016, dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>

<sup>69</sup> ESF, OP Zaměstnanost 2014 – 2020, 2016, dostupné na <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

<sup>70</sup> MMR, Evropské strukturální a investiční fondy, Operační program zaměstnanost, 2016, dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>

<sup>71</sup> ÚP KrP České Budějovice, Aktuální situace na trhu práce, současné a připravované možnosti aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji, 2015, s. 9, dostupné na: [http://www.jhk.cz/download/akce\\_cs/1445932467\\_cs\\_prezentace-up.pdf](http://www.jhk.cz/download/akce_cs/1445932467_cs_prezentace-up.pdf).

Cílové skupiny: osoby ohrožené na trhu práce z venkovské oblasti se zhoršenou infrastrukturou a dopravní obslužností

Cíle projektu: zvýšení zaměstnanosti osob z cílové skupiny

Název projektu: **Práce a život v Jihočeském kraji**

Předpokládaná doba realizace projektu: 1. prosince 2015 až 30. listopadu 2019

Cílové skupiny: dlouhodobě nezaměstnaní

Cíle projektu: zvýšení zaměstnavatelnosti a zaměstnanosti osob z cílové skupiny

Připravované projekty vycházejí z úspěšných programů a jejich formátu z minulého programového období a zaměřují se na nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných v Jihočeském kraji. Během následujících let se budou samozřejmě rozšiřovat, inovovat a reagovat na aktuální potřeby trhu práce. V každém případě napomohou opět mnoha uchazečům i zájemcům evidovaným na úřadě práce k získání nových či prohloubení stávajících dovedností, znalostí i schopností pro lepší uplatnění na trhu práce, a tím ke snižování nezaměstnanosti a zvyšování konkurenceschopnosti ČR.

## 4. PRAKTICKÁ ČÁST

Naplnění cíle práce se opírá o zpracování 5 případových studií klientů účastnících se některého projektu pro nezaměstnané v Jihočeském kraji financovaných z ESF, na jejichž realizaci jsem se podílela. Tyto kazuistiky byly zpracovány na základě polostrukturovaného rozhovoru, přičemž otázky jsou uvedeny v příloze č. III.

M. Nakonečný<sup>72</sup> v „Encyklopedii obecné psychologie“ charakterizuje kazuistiku jako metodu, v které se popisuje rozhovor konkrétního jednoho případu, psychologicky zanalyzovaného.

Pro účely této práce asi nejvýstižnější výklad nabízí A. Mezera v internetovém Slovníku odborných termínů psychologického poradenství a speciální pedagogiky,<sup>73</sup> kde je kazuistika definována jako *„intenzivní metoda studia jednotlivého případu s důrazem na utříděný celkový pohled, včetně základních charakteristik osobnosti jedince, jeho příznaků, vývoje poruch, významných zážitků, postojů aj.“*

Dle Palána<sup>74</sup> je případová studie také vzdělávací metodou učící rozhodování na již popsané dříve proběhlé události, která napodobuje rozhodovací proces.

Kazuistiky mohou pomoci k řešení určitého problému, kdy se již může vycházet z dříve popsaného skutečného příběhu. Takovou ukázkou je „Zborník kazuistika z praxe Kariérového poradenstva“ vydaný Slovenskou akademickou asociácií pre mezinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidace, který byl i zde použit jako inspirace k tvorbě níže uvedených případových studií. S ohledem na sledovanou problematiku je vždy popsána pracovní anamnéza, osobní a rodinná anamnéza, vzdělávání v projektu a důsledky projektu. Každá kazuistika je zakončena závěrečnou bilancí.

---

<sup>72</sup> Nakonečný, M.: Encyklopedie obecné psychologie, 1997, s. 99.

<sup>73</sup> Mezera, A: Slovník odborných termínů psychologického poradenství a speciální pedagogiky, 1997, s. 42, dostupné na: <http://www.ppppraha7a8.cz/files/slovník%20odborných%20terminu.pdf>

<sup>74</sup> Palán, Z.: Výkladový slovník Lidské zdroje, 2002, s. 177.

#### 4.1. Kazuistika č. 1, paní „Lucka“

Absolventka projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ – rok 2009/2010

*„Vždy jsem chtěla pomáhat lidem.“*

##### Základní informace:

Věk při vstupu do projektu: 30 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: vyučená

Bydliště (město či vesnice): vesnice

Znevýhodnění na trhu práce: matka pečující o 2 děti do 15 let

##### Pracovní anamnéza:

Lucie měla v mládí zájem vystudovat zdravotní školu a pomáhat lidem. Rodiče však usoudili, že by toto nezvládla a nechali ji vyučit se přadlenou. V 17 letech začala pracovat v akciové společnosti Fezko, vlnářské závody a fezárný, kde prošla celým provozem a seznámila se se všemi textilními technologiemi, které se tam v té době používaly. Po dvou letech obdržela výpověď z důvodu restrukturalizace podniku. Poté nastoupila do pekařské firmy Delta Strakonice s.r.o. jako dělnice do provozu cukrárny. Po nějaké době dostala nabídku vrátit se opět do „Fezka“, takže určitý čas dopoledne pracovala jako přadlena, odpoledne pro změnu v cukrárně. V 21 letech se jí narodil první syn, s kterým byla čtyři roky doma. Než nastoupila další mateřskou dovolenou, pracovala cca půl roku v úklidové firmě. Po ukončení druhé rodičovské dovolené se evidovala na ÚP. S ohledem na péči o rodinu potřebovala najít pracovní uplatnění pouze na ranní směnu, což v oboru jejího vyučení nebylo možné. Ale ani ostatní zaměstnavatelé neměli o ženu s dvěma malými dětmi a ještě dojíždějící z vesnice zájem.

V té době Lucčiny pracovní dovednosti byly převážně v oborech, kde se zásadně pracuje na dvě i více směn, neabsolvovala žádné kurzy a neměla žádné zkušenosti z pracovních pohovorů. Jediné co mohla nabídnout, byla zručnost, pečlivost a chuť pracovat.

##### Osobní a rodinná anamnéza:

V období vstupu do projektu bylo Luce 30 let, žila s přítelem a jeho rodiči v rodinném domě na malé vesnici nedaleko Strakonice. Spolu pečují o svoji skoro čtyřletou dcerku

a o téměř devítiletého syna paní Lucky, kterého má se svým bývalým manželem. Syn má diagnostikovanou hyperaktivitu, je dysgrafik a dyslektik, což se samozřejmě projevuje na jeho problémech ve škole.

Dnes, po šesti letech, žije Lucka sama s dětmi v pronajatém bytě ve Strakonících. Syn navštěvuje 9. třídu ZŠ asi v 10 km vzdálené obci Cehnice, kde je mu lépe než ve velké městské škole. Dcerka chodí do třetí třídy ZŠ nedaleko bydliště. Bývalý manžel se o syna stará pravidelně každý druhý víkend, nyní je čeká společné rozhodnutí o jeho dalším vzdělání a vlastně životním uplatnění. Bývalý přítel – otec dcerky, ovšem o setkání s ní moc zájem nemá, buď nepřijde vůbec, nebo ji předá svým rodičům. Alimony platí zcela nepravidelně, a většinou ne v určené výši. Malá však nezájem svého táty špatně snáší. V případě nutnosti Lucce s péčí o děti vypomáhá její maminka, která však ještě pracuje, či jedna ze sester žijící se svou rodinou také ve Strakonících.

#### Vzdělávání v projektu:

V listopadu 2009 bylo Lucce ÚP nabídnuto zapojit se do projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“, který byl zaměřen především na další vzdělávání nezaměstnaných. Tu zaujala možnost nejen se naučit pracovat s počítačem, ale především možnost rekvalifikací, kterou chtěla využít k návratu ke svému dětskému snu pracovat s lidmi, pomáhat jim.

Během projektu se nejdříve zúčastnila povinné části, kde úspěšně zvládla kurz Základy práce s PC, dále absolvovala tzv. měkké dovednosti (pracovně právní vztahy, komunikaci, sebezprezentaci, efektivní techniky hledání zaměstnání, aktuální situace na trhu práce v daném regionu), též si vyzkoušela vytvoření modelového podnikatelského plánu, což se jí později velmi hodilo.

Během projektu jí byl k dispozici poradce, který Lucce pomáhal i s výběrem rekvalifikace. S ohledem na její zájem pomáhat lidem se nabízela možnost uplatnění jako pracovnice v sociálních službách, nebo jako masérka. V druhém případě byly dvě možnosti: buď kurz Sportovní masér, který byl sice kratší a jednodušší, ale nebylo možno jít s ním podnikat bez zkušeného garanta, nebo kurz s názvem „masér“, který umožňoval tuto činnost vykonávat ve zdravotnictví, případně umožňoval po absolvování ihned zažádat o živnostenský list, bez podmínky „ručitele“ za kvalitu odvedené práce. Přestože původně Lucka přišla do projektu s představou absolvovat

kurz Pracovníka v sociálních službách, který se ale dle jejího názoru nabízel jen v malé hodinové dotaci, aby se člověk mohl něco dostatečně naučit, tak se nakonec rozhodla pro masérství ve zdravotnictví. Viděla zde možnost naučit se něco nového a smysluplného. Rozhodla se pro něj, ačkoli tento kurz trval téměř půl roku, kdy se střídala povinná desetidenní školení v Praze se samostudiem, a i přesto, že byla upozorněna na náročné učení. Bylo zde nutno, kromě praktického masírování, vstřebat celou anatomii člověka, kterou přednášeli a později i zkoušeli vysokoškolské profesori. Nemluvě o tom, že bylo potřeba nejen zajistit celodenní hlídání pro dcerku, která v té době nechodila ani do školky, ale i odpolední pomoc synovi s domácími úkoly. Partner v té době býval od rána do večera v práci. Naštěstí projekt umožňoval i příspěvek na hlídání předškolních dětí, takže pokud byla Lucka v Praze, dopoledne se zvládlo za pomoci nezaměstnané známé za menší úplatu a odpoledne se střídaly babičky. Přes všechny potíže a náročnost Lucka, jako jedna z mála, kurz nejen úspěšně absolvovala, ale také jej plně využila. Rozhodla se totiž začít podnikat a tím si nejen organizovat vlastní pracovní čas s ohledem na péči o děti, ale přestat se „doprošovat“ zaměstnavatelů, aby dali šanci matce s malými dětmi.

#### Důsledky projektu:

Lucii toto uplatnění nejen nadchlo, ale především nastartovalo její kariéru podnikatelky. Za pomoci poradce si vypracovala podnikatelský plán i s žádostí o příspěvek pro osobu samostatně výdělečně činnou od úřadu práce, který byl financován také z projektu. Pronajala si prostory, upravila je tak, aby splňovaly veškeré potřebné nařízení a zažádala o živnostenský list. Už v této fázi si absolvovala další kurz umožňující ji nabízet suché uhličité koupele pro rozšíření svých služeb. Říká se do roka a do dne, Lucka začala podnikat do roka bez dne od jejího vstupu projektu.

Během let absolvovala tyto odborné kurzy: měkké techniky, reflexní masáže I a II, uvolňovací techniky, pevné tejpování, kinezio tejpování, kinezio tejpování lymfatických cest. V roce 2012 začala dálkově studovat střední zdravotnickou školu v Písku. Odchodila sice jen dva ročníky, které se hodily k její činnosti, pak z důvodu časové tísně, svého vyčerpání, ale i směřování výuky už jen k práci v nemocnici studium ukončila, nicméně i tak to byla dobrá zkušenost.

Z ostatních kurzů využívá především umění komunikace, která je s klienty velmi důležitá, sebe prezentaci, a přestože není technický typ a ani nadšenec do počítačů, tak samozřejmě mailovou komunikaci.

#### Závěr:

Během pěti let, kdy tuto činnost vykonává, se v jejím životě mnoho změnilo. Rozchod s přítelem ji donutil sehnat si ubytování ve Strakoncích a s ohledem na navyšující se pronájem podnikatelských prostor přesunout svou výdělečnou činnost do vyčleněné místnosti v pronajatém bytě nebo jezdit za klienty domů.

Podnikání není vždy jednoduchá záležitost, zvláště pokud jste samoživitelka, je to finančně někdy složité. Dvakrát byla nucena pozastavit svou podnikatelskou činnost během prázdnin, kdy je velmi málo zákazníků, a kdy jsou pak odvody státu vyšší než tržba. Jednou bylo přerušení poněkud prodlouženo ze zdravotních důvodů. Přesto nikdy nelitovala, že zvolila tuto cestu, práce ji nyní naplňuje a žene k dalšímu vzdělávání i rozvoji. Dnes už ví, že člověk je bytost celistvá, a že je potřeba ji léčit jako celek. Dnes už se nevěnuje jen masérství, ale s ohledem na svůj zájem o psychologii, energie apod. i poradenství. Přes všechny peripetie Lucku práce baví, je spokojená a nadále se neustále vzdělává a rozšiřuje své služby. Jí rekvalifikace opravdu pomohla k novému spokojenějšímu životu a vynaložené námahy vážně nelituje.



## 4.2. Kazuistika č. 2, paní „Šárka“

Absolventka projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ – rok 2009/2010

„*Optimismus mě drží nad vodou.*“

### Základní informace:

Věk při vstupu do projektu: 41 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: vyučení i maturitní zkouška

Bydliště (město či vesnice): malé město

Znevýhodnění na trhu práce: samoživitelka, matka pečující o zdravotně postiženého syna

### Pracovní anamnéza:

Šárka má již od mládí pro ženu ne zrovna častý koníček – radioamatérství, takže se po základní škole přihlásila na Střední odborné učiliště elektrotechnické v Lanškrouně, obor slaboproud, který byl ukončen jak maturitní zkouškou, tak praktickou učňovskou zkouškou. První pracovní zkušenosti sbírala v Tesle Blatná, kde opravovala či přizpůsobovala výrobky dle přání zákazníka, či pracovala ve výstupní kontrole výroby. Další zkušeností byla pozice mechanika-elektronika zabezpečovacích systémů v teplárně, poté se dostala k programování na robotickém pracovišti ve firmě ve Vodňanech. Později získala zkušenosti jako administrativní pracovník v konstrukci či v obchodě s PC, jako inspektor kvality výroby sedáků do osobních vozů, ale také se podílela na sestavování a programování novorozeneckých inkubátorů.

Během své pracovní praxe absolvovala i mnoho různých kurzů a certifikovaných zkoušek zaměřených na kontrolu, statistické metody, el. vyhlášku 50/78 Sb., jeřábnické zkoušky pro potřeby podniku, ale i kurzy angličtiny.

### Osobní a rodinná anamnéza:

Šárka vyrostla s oběma rodiči a mladší sestrou ve Vodňanech. Při vstupu do projektu jí bylo 41 let, byla rozvedená a starala se o 16 letého syna, který se již pod druhé za svůj krátký život léčil na onkologickém oddělení v Motole a měl částečné levostranné ochrnutí. V té době již léčba pokročila, ale bylo potřeba kromě pravidelných návštěv lékařů zajistit jeho rehabilitaci a samozřejmě i další péči. Syn byl studentem gymnázia,

kde mu naštěstí pomáhal asistent. A aby toho nebylo málo, soudila se s bývalým manželem o vymáhání výživného na syna.

V současné době je syn zdrav, studuje na Jihočeské univerzitě a nadále bydlí s matkou. Ovšem pro změnu je onkologickým pacientem sama Šárka. Naštěstí je optimistická a v rámci zdravotních možností i aktivní a energická, což ji prý drží nad vodou.

#### Vzdělávání v projektu:

O zaměstnání Šárka přišla v rámci ekonomické krize strojírenských podniků v roce 2009. Když se byla nahlásit na úřad práce, náhodou zaslechla možnost vzdělávání pomocí projektů. A jelikož není zvyklá jen tak na něco čekat a chtěla rozšířit své možnosti uplatnitelnosti na trhu práce, začala se pít po informacích. Po čtrnácti dnech se již účastnila informační schůzky projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“, do kterého také vstoupila. V základní části pro ni bylo zajímavé psaní životopisů a motivačních dopisů, ale i některé informace z pracovního práva. Základy práce s PC pro ni samozřejmě přínosné nebylo, ale tak alespoň pomáhala při výuce ostatních klientů, kdy někteří ani nevěděli, že myši se nemyslí zvířátko. Ale i tohle byla zkušenost, kterou může případně později využít. Poté nastala pro ni zajímavější a důležitější část – rekvalifikační kurzy. Šárka zvolila nejprve AutoCad pro strojírenskou výrobu a jako druhý si vybrala kurz pro správce PC sítě. Získané znalosti a dovednosti se jí v dalším pracovním životě hodily, i když nepracovala přímo na pozicích konstruktéra či správce počítačové sítě.

#### Důsledky projektu:

Své elektrotechnické vzdělání a pracovní zkušenosti rozšířila o znalosti a dovednosti spojené s jejím oborem, ale v době jejího středoškolského studia ještě nevyužívané, tím rozšířila své možnosti na trhu práce a stala se i univerzálnější. A zároveň zjistila, že je schopna se nadále vzdělávat, a v době, kdy už syn nepotřeboval takovou péči, se přihlásila na Přírodovědnou fakultu Jihočeské univerzity bakalářský obor Měřící a výpočetní technika v kombinované formě studia.

Projekt opouštěla nástupem na pozici technického poradce v Českých Budějovicích. Po třech letech dostala nabídku dělat kvalitáře výroby u firmy Klima Prachatice, kde je dodnes. Zaměstnavatel ji nadále umožňuje absolvovat odborné

kurzy pro výkon její činnosti. Mimo jiné absolvovala zkoušky nutné k držení certifikátu pro určitý druh kontroly dle ISO norem (tzv. kulatého razítka). Se svým pracovním uplatněním je nyní spokojená, i když finanční ohodnocení by uvítala s ohledem na své znalosti, zkušenosti a odpovědnost vyšší, ale tento problém je vlastní většině jihočeských firem.

Závěr:

Momentálně je sice v pracovní neschopnosti, přestože se této situaci dlouho snažila vyhnout, ale chybí ji práce i kolektiv. Jenže absolvuje chemoterapii, takže jí nebývá dobře a je hodně unavená, ale věří, že vše zvládne a vrátí se na svou pozici, i když ze začátku zřejmě jen na zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnavatel zatím řeší její nepřítomnost zaměstnáváním na dohody o provedení práce a i on by byl rád, kdyby se co nejdříve uzdravená vrátila na své místo.

Šárce život přináší nejednu zkoušku, naštěstí má silnou vůli a povahu optimisty.

### 4.3. Kazuistika č. 3, paní „Martina“

Absolventka projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ – rok 2009/2010

*„Každá pracovní zkušenost je důležitá.“*

#### Základní informace:

Věk při vstupu do projektu: 34 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: maturitní zkouška

Bydliště (město či vesnice): vesnice

Znevýhodnění na trhu práce: matka pečující o 2 děti do 15 let

#### Pracovní anamnéza:

Martina je absolventkou Střední průmyslové školy stavební v Praze 5 oboru pozemní stavby, který byl ukončen maturitní zkouškou. Po škole na krátkou dobu nastoupila do firmy KALLI s.r.o., kde jako technická pracovníce prováděla pomocné projektové a administrativní práce. Poté dva roky podnikala v oboru projektování pozemního stavitelství, kdy vyřizovala stavební povolení pro zákazníky. V roce 1995 odjela na rok jako au-pair do Londýna, kde zároveň studovala angličtinu. Po návratu získala pro ni velmi zajímavou práci v projektování nábytku u firmy INTERSYSTEMS s.r.o. Praha. Přiznává, že toto pracovní uplatnění ji nadchlo nejvíce. Kromě samotné projektové činnosti měla na starosti jednání se zákazníkem, vyřizování objednávek, dohled nad výrobou i objednávkou materiálu. Zde pracovní poměr skončila po první mateřské dovolené z důvodu následování manžela do jižních Čech, kde pracovala jako pracovníce architektonické kanceláře V+A Design. Účastnila se jak stavebních projektů, tak projektování zahrad a nábytku. Vyřizovala stavební povolení, jednala se s zákazníky, prováděla různé kancelářské práce, ale zároveň fungovala i jako mzdová účetní, přestože v tomto směru neměla žádné vzdělání. Ostatně veškeré své dovednosti uplatňované v pracovním prostředí získala buď ve škole, nebo přímo z praxe. V roce 2005 odešla na druhou mateřskou dovolenou, avšak po ukončení o ni zaměstnavatel již neměl zájem, a tak se ocitla na úřadu práce.

#### Osobní a rodinná anamnéza:

Martina vyrostla se svými rodiči v Praze, kde též vystudovala. Do Malenic, malebné obce 15 km vzdálené od Strakonice, kde dnes žije, jezdila od dětství za babičkou. Sem

také později následovala svého manžela, s nímž a jejich dvěma dcerkami bydlí v opraveném rodinném domku. Manžel je stavař, takže doma moc nepobude, tedy zajišťování chodu domácnosti a péče o děti leží především na ni. Přímou v obci funguje základní i mateřská škola, knihovna a různá spolková činnost, ale přece jen na některé kroužky je třeba dcerky vozit do města. V době absolvování projektu starší dcera navštěvovala ZUŠ ve Strakonících, dnes tu mladší pro změnu vozí několikrát týdně do Vimperka na lyžařské tréninky. A je pro ni samozřejmé, že nějakou dobu podobný servis bude ještě zajišťovat.

#### Vzdělávání v projektu:

Martina vstoupila do projektu po skončení druhé rodičovské dovolené. Jako u většiny maminek pro ni bylo důležité už to, že se dostala mezi lidi. Jako všichni účastníci projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ nejdříve absolvovala povinnou základní část, z které si odnesla nejen informace o psaní životopisů a motivačních dopisů, ale za významnější považovala zvládnutí základů Excelu v rámci akreditovaného kurzu Základy obsluhy osobního počítače. Martina si byla vědoma, že získat zaměstnání v jejím vystudovaném oboru při péči o dvě děti a bydlištěm na vesnici je téměř nemožné. Ale přímo v místě jejího bydliště fungovala účetní firma a ona měla přece jen nějaké zkušenosti se mzdovým účetnictvím. Již během základní části se s přiděleným poradcem tedy dohodly na oslovení vlastníka této firmy, zda by byla ochotna vytvořit nové pracovní místo přímo pro Martinu, v případě jejího úspěšného zvládnutí rekvalifikačního kurzu Účetnictví s VT a s tím, že by tato pracovní pozice byla na omezenou dobu finančně dotována z ESF. Společné jednání dopadlo nad očekávání. Majitelka usoudila, že i pro ni je tato nabídka výhodná. Určitou výhodou samozřejmě bylo, že lidé na vesnici o sobě přece jen vědí více než ve městech. Základy účetnictví Martina zvládla během akreditovaného kurzu a dál si ji zaučovali dle potřeb firmy, čímž postupně získali kvalitní pracovníci dle svých představ a přitom její zaučení nic nestálo.

#### Důsledky projektu:

Martina pracuje v této účetní firmě již téměř šest let a zatím ji to s ohledem na péči o rodinu plně vyhovuje. Samozřejmě jako všechny účetní je nucena se neustále vzdělávat a seznamovat se s novinkami, které v tomto oboru jsou více než časté.

Výhodou je, že její nadřízená funguje zároveň i jako školitel, takže nemusí nikam daleko dojíždět. Během několika let se stala zkušenou pracovnící s mnoha novými znalostmi i dovednostmi.

Závěr:

Martina si na práci účetní zvykla a momentálně je to pro ni a její rodinu nejvhodnější řešení. Z dřívější praxe využívá zkušenosti v oblasti komunikace s lidmi i s úřady, pečlivost a smysl pro detail. Je pravdou, že ji více bavila kreativní práce při projektování, především v tom nábytkovém. Svoji tvůrčí invenci tedy využívá alespoň ve zvelebování jejich domečku, při práci na zahradě a dříve též při hrách se svými dcerami. Věří, že každá pracovní zkušenost je důležitá, a že vše má svůj čas, ona je nyní takto spokojená.

#### 4.4. Kazuistika č. 4, slečna „Iva“

Absolventka projektů

„Cesta do práce v Jihočeském kraji“ – rok 2009/2010

a „Se sousedy ke vzdělávání I“ – rok 2013

„Vzdělávání mě baví.“

##### Základní informace:

Věk při vstupu do prvního projektu: 22 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: maturitní zkouška

Bydliště (město či vesnice): okresní město

Znevýhodnění na trhu práce: krátká pracovní praxe

##### Pracovní anamnéza:

Iva absolvovala soukromou střední odbornou školu zaměřenou na obchod a ekonomiku, tzv. „Euroškolu“ ve Strakonících, obor Hotelnictví a turismus zakončený maturitní zkouškou. Za účelem zlepšení svých komunikačních schopností v anglickém jazyce odjela na rok do Londýna pracovat jako chůva. Po návratu byla zaměstnána ve firmě Euroline CZ s.r.o. jako administrativní pracovnice, kde měla na starosti komunikaci s dodavateli i zákazníky, vyřizování objednávek, zařizování úvěrů a fakturaci. Tento pracovní poměr byl však pouze záskok za mateřskou dovolenou, takže po dvou letech skončil a Iva se poprvé objevila na úřadu práce.

Iva kromě angličtiny navštěvované v Londýně neprošla zatím žádným vzdělávacím kurzem. Zaměstnavatelům mohla nabídnout krátkou praxi v administrativě, angličtinu na komunikační úrovni a zájem o práci.

##### Osobní a rodinná anamnéza:

Při vstupu do prvního projektu bylo Ivě 22 let, žila v bytě ve Strakonících se svojí rozvedenou matkou a mladším bratrem, který nepatřil zrovna k bezproblémovým adolescentům. Se svojí maminkou má velmi pěkný vztah, s otcem se nestýká pro jeho dřívější občasné násilnické chování ke všem členům rodiny. Bratra se jí a mamince nakonec povedlo celkem ukočírovat do rozumných mezí.

V době, kdy šestadvacetiletá Iva absolvovala druhý projekt, žila třetím rokem v bytě na vesnici nedaleko Strakoníc s přítelem, který má ve vlastní péči svoji

náctiletou sestru, o kterou se společně starají. Dnes se dívka již pomalu blíží k zletilosti, tak si Iva s přítelem chtěli pořídit rodinu, avšak osud jim nepřál. Iva měla doma nepříjemný pád, který způsobil nejen nepříjemnou zlomeninu ruky a mírné poranění páteře, ale i potrat na konci prvního trimestru, z čehož se nyní vzpamatovává.

#### Vzdělávání v projektu:

Iva si chtěla zajistit vyšší pravděpodobnost uplatnitelnosti na trhu práce, a tak vstoupila do projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“, který nabízel možnost dalšího vzdělávání i s patřičnými certifikáty. Po absolvování základního povinného programu zaměřeného na soft skills a práci na PC, se přihlásila do rekvalifikačního kurzu Administrativa s anglickou konverzací. V Londýně se sice v angličtině zdokonalila, ale potřebovala ji ještě rozšířit o odborné výrazy zaměřené na ekonomiku. Bonusem bylo samozřejmě získání uznávaného certifikátu. Projekt umožňoval získat dokonce dvě rekvalifikace, pokud spolu nějak souvisely. Tuto možnost Iva využila a absolvovala ještě rekvalifikační kurz Mzdové účetnictví a personalistika. Tímto své znalosti a dovednosti rozšířila na tolik, že byla schopna zajistit veškeré administrativní činnosti potřebné k fungování malých firem. Doufala, že jí to otevře dveře ke stabilnímu zaměstnání.

Snaha člověka by měla být patřičně oceněna, skutečnost však bývá občas jiná. Iva absolvovala několik pracovních pohovorů, až se jí povedlo u jedné firmy vyhrát několikastupňové výběrové řízení. Měla velkou radost, že získá pracovní poměr na dobu neurčitou, ale při podepisování pracovní smlouvy došlo k nemilému překvapení. Zaměstnavatel při podepisování pracovní smlouvy, u které byl jen on a Iva, žádal též podepsání dodatku určeného pouze pro něj a obsahujícího zákaz v následujících pěti letech otěhotnět pod finanční pokutou. Iva sice věděla o protiprávnosti takového jednání, jenže také si uvědomovala, že při případném nahlášení této situace nic nedokáže. Bylo jí však jasné, jak by to asi u tohoto zaměstnavatele s dodržováním zákoníku práce vypadalo, a proto se rozhodla s ním pracovní smlouvu nepodepsat. Mladý člověk mívá ideály, bohužel se většinou velmi brzo setká s realitou všedního dne.

Avšak trpělivost se vyplatí a Iva tři měsíce od absolvování posledního kurzu výše uvedeného projektu nastoupila u firmy Reta stores s.r.o. jako „Operátor call



centra a administrativní pracovník“, i když opět pouze jen na dobu určitou. Po dvou letech se ocitla znova na úřadu práce.

A zase začala narážet na otázku eventuálního založení rodiny, a přestože to nahlas neříkala i ona věděla, že to tak jednou bude, a pak přijde od zaměstnavatelů jiné zaklínadlo „máte malé děti“. Začala být z názorů podnikatelů unavená a rozhodla se změnit své zaměření. Využila nabídnuté možnosti od úřadu práce účastnit se dalšího projektu financovaného z ESF s názvem „Se sousedy ke vzdělávání I“. Základní úsek projektu byl tentokrát rozšířen o finanční gramotnost, takže ani toto pro ni nebyla ztráta času, a i když větší díl byl v jejím případě opakováním, získala i nové zajímavé informace. Ve volitelné části tentokrát zvolila rekvalifikační kurz „Pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči“ a zvažovala možnost pořídit si živnostenský list na poskytování pečovatelských služeb. Výhodou bylo, že získala možnost účastnit se ještě kurzu „Základy podnikání“, kde si měla ověřit, na kolik je její vize reálná. Během absolvování kurzu ji však byla nabídnuta eventualita nastoupit na dotované místo do „Občanského sdružení Cestou vůle“, které funguje na Speciální škole ve Strakonících, jako pracovník pečující o děti se zdravotním postižením. Šlo o celkovou péči včetně hygieny a o asistenci při jejich vzdělávání i venkovních aktivitách. Přestože pracovní poměr byl pouze na jeden školní rok, Iva tuto nabídku ráda využila.

#### Důsledky projektu:

Ivu činnost s dětmi nadchla a její zapálení pro tuto práci zaregistrovala i ředitelka školy. Nabídla ji od nového školního roku práci asistentky pedagoga. Iva během prázdnin absolvovala akreditovaný kurz „Studium pedagogiky“ v rámci programu celoživotního vzdělávání na Teologické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Taktéž se přihlásila ke „Studiu speciální pedagogiky“ do centra celoživotního vzdělávání při Vysoké škole evropských a regionálních studií, o.p.s., které mělo trvat tři semestry. Bohužel ze zdravotních důvodů školu předčasně ukončila. Momentálně je v pracovní neschopnosti, ale těší se, až se bude moci ke svým svěřencům vrátit, aby jim mohla opět pomáhat a věnovat jim svoji pozornost.

Závěr:

Iva je člověk, který se rád vzdělává a rozvíjí se. Zatím během svého života vyzkoušela dvě odlišné oblasti pracovního uplatnění. V obou případech ale využila to, co se v kurzech naučila, a to nejen v těch odborných. Zobecněně řečeno šlo o administrativu a pedagogiku - ta druhá ji oslovila ale daleko více. Práce s dětmi ji přináší uspokojení, považuje ji za velmi důležitou, má pro ni smysl a perspektivu. Děti jsou z ní nadšeny a ona z nich. Snad bude mít příště více štěstí a dočká se i svého vytouženého potomka.

## 4.5. Kazuistika č. 5, paní „Michaela“

Absolventka projektu „Se sousedy ke vzdělávání I“ – rok 2014

*„Nyní jsou pro mě děti nejdůležitější.“*

### Základní informace:

Věk při vstupu do projektu: 36 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: vyučení i maturitní zkouška

Bydliště (město či vesnice): vesnice

Znevýhodnění na trhu práce: matka pečující o 2 děti do 15 let

### Pracovní anamnéza:

Michaela se nejdříve vyučila švadlenou na Středním odborném učilišti textilním, po té ještě absolvovala dvouleté nástavbové studium „Operátor oděvní výroby“, které bylo ukončeno maturitní zkouškou. V tomto odvětví však nikdy nepracovala.

Po ukončení školy nejdříve pracovala jako hosteska-promotérka u jedné pražské firmy, později toto vykonávala na svůj živnostenský list, kdy jezdila po celé České republice. Svou živnost pozastavila s nástupem na mateřskou dovolenou. Po skončení druhé rodičovské dovolené v roce 2012 se přihlásila na ÚP, protože pokračovat v dřívější činnosti s dvěma malými dětmi nebylo možné.

Od školy neabsolvovala žádné kurzy, kromě získání řidičského oprávnění sk. B. Měla dobré komunikační dovednosti, které získala během své práce hostesky. Byla též zvyklá domlouvat si práci, ale s klasickými pracovními pohovory a psaním životopisů žádné zkušenosti neměla. Potřebovala své pracovní uplatnění přizpůsobit péči o jedno školní a jedno předškolní dítě a též možnostem dojíždění hromadnou dopravou, jelikož auto pro sebe nemá k dispozici.

### Osobní a rodinná anamnéza:

Michaela žije od dětství v rodinném domě s rodiči v obci, která leží mezi dvěma okresními městy, kde jsou však možnosti zaměstnání velmi malé. Již při vstupu do projektu s nimi bydlel i její přítel a otec obou dětí, který pracuje v továrně ve Strakonících na třísměnný provoz. Rodiče Michaely jsou již v důchodu, otec od mládí trpí silnou cukrovkou, přesto se neustále stará o hospodářství, ale občas se u práce zapomene, a pokud nemá dohled své rodiny, nastávají neblahé zdravotní

důsledky. Do nedávna se ještě Michaela se svoji maminkou starala i o prarodiče, kteří již potřebovali zvýšenou péči.

#### Vzdělávání v projektu:

Když bylo v roce 2014 Michaele nabídnuto úřadem práce se účastnit vzdělávacího projektu ve vedlejší vesnici, uvítala to nejen jako zpestření, ale doufala i v možnosti lepšího uplatnění na trhu práce. S ohledem na dlouholeté odtržení od pracovního života patřila do skupiny, kdy pro ni už informace obsažené v základním vzdělávacím bloku měkkých dovedností byly novinkou, z které se snažila odnést co nejvíce. Zvládnutí kurzu Základy práce s IT viděla jako důležitou součást rozvíjející její základní dovednosti, bez kterých se na dnešním pracovním trhu neuchytí a které zajisté využije i v soukromém životě.

Samozřejmě chtěla využít ještě možnost pokračovat ve vzdělávání, ale měla trochu smůlu. Do projektu vstupovala již v jeho závěrečné fázi, kdy byla nabídka rekvalifikačních kurzů již poněkud omezená. Nakonec si s ohledem na nabízené možnosti a své zájmy po dohodě s poradcem vybrala kurz „Účetnictví a daňová evidence“ s tím, že pokud ji nepomůže u zaměstnavatelů, může znalosti v něm nabyté využít v případě pozdějšího obnovení podnikání, až děti odrostou. Sama ale přiznává, že ji tato činnost nakonec moc nenadchla, a přestože závěrečné zkoušky zvládla, opravdu věnovat se plně této činnosti nechce. Určitě by základy využila v nějaké kancelářské pozici či při fakturaci, ale na celkové účetnictví si netroufá.

#### Důsledky projektu:

Přestože Michaela zatím uplatnění na trhu práce nezískala a je nadále v evidenci úřadu práce, stráveného času v projektu nelituje. Nejen že obnovila sociální vztahy, ale získala pro ni důležité dovednosti práce na PC, které nyní využívá alespoň pro sebe. Dále nabyla znalosti z finanční gramotnosti a základy pracovního práva, jež se dle ní hodí vždy. Ví, jak napsat motivační dopis, zaktualizovat životopis a jak se chovat při pracovním pohovoru. Ovšem z rekvalifikačního kurzu o daňové evidenci a účetnictví si toho již moc nepamatuje: Jak jej nepoužívá, zapomíná. Bohužel ji absolvování projektu nenastartovalo k jakémukoliv dalšímu vzdělávání.

### Závěr:

Michaela nyní upřednostňuje péči o rodinu, proto by ráda uvítala pracovní poměr na jednu směnu či na zkrácený úvazek, což se v okolí jejího bydliště moc nenabízí. Syn začal navštěvovat první třídu, tak mu chce být k dispozici. Pomáhá rodičům starat se o malé hospodářství, které jim umožňuje zvládnout situaci finančně. Partner se snaží uživit rodinu, nadále pracuje v okresním městě na směny a bere si přesčasy. Na zapojení do chodu domácnosti a starost o děti mu již nezbývá mnoho času.

#### 4.6. Interpretace

Budeme-li posuzovat pouze výše uvedené příběhy, můžeme konstatovat, že většině klientek vzdělávací aktivity pomohly k lepšímu uplatnění na trhu práce. Důležité ale samozřejmě je, aby zvolený druh rekvalifikace uchazeče zaujal. V tom případě dochází podněcování k dalšímu vzdělávání nejen pracovně „povinnému“, ale někdy i ke studiu formálnímu. Pokud je však po absolvování vzdělávání člověk i po půl roce bez zaměstnání, jedinec o další rozšiřování svých znalostí ztrácí zájem. Záleží samozřejmě také na potřebách a hodnotách každého jednotlivce.

Žádná ze zúčastněných nelitovala času, jež projektu věnovala. Každá získala nějaké nové dovednosti a znalosti, které nejenže může nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli, ale i využít v soukromém životě. Nešlo jen o rekvalifikační kurzy, ale též o informace či zkušenosti získané v povinné, pro všechny stejné části vzdělávání.

Ač to nebylo úmyslem, shrneme-li výše uvedené příběhy, zjistíme jeden společný znak. A to, že děti (i ty ještě nenarozené) jsou v našich končinách stále překážkou pro uplatnění žen na trhu práce.

## 5. ZÁVĚR

Ze svých zkušeností z realizace několika projektů vím, že více jak polovina zúčastněných najde během či v krátké době po ukončení vzdělávacích aktivit své uplatnění na trhu práce, kde setrvá nejméně 90 dní, které se většinou pro statistické účely sledují. Ještě větší úspěšnost byla u klientů, kteří absolvovali vedle základního vzdělávání i nějaký rekvalifikační kurz. Samozřejmě je důležitý výběr kurzu, který by měl kromě zájmu uchazeče také reagovat na potřeby zaměstnavatelů daného regionu. Ne vždy ale lze jejich požadavkům vyhovět, v některých případech by byla potřebná větší ochota firem spolupracovat s úřadem práce na vzdělávání uchazečů – jejich možných budoucích zaměstnanců. Určité potřeby podniků je třeba však řešit již při počátečním vzdělávání.

Na základě praxe mohu potvrdit, že do projektů více vstupují ženy, a to ve větší míře, než činní rozdíl mezi počty evidovaných mužů a žen na úřadě práce. A nejen že se více žen účastní základní části, ale více žen má zájem i o rekvalifikace, přestože nabídka základních kurzů je pro muže vyšší.

Úspěšnost klienta účastníčího se projektových aktivit je závislá na jeho dobrovolnosti a ochotě vzdělávat se. Pokud klient do projektu vstoupil pouze proto, aby splnil povinnost vůči úřadu práce, nevzešlo z toho většinou nic dobrého. Nejenže moc nepomohl sám sobě, ale svými postoji mařil i snahu ostatních. Ti, co se účastnili na základě vlastního rozhodnutí a měli zájem rozvíjet svou osobnost, času stráveného na aktivitách nelitovali. V rámci vzdělávání nabyli nejen nové znalosti a dovednosti, ale získali také další sociální kontakty, s kterými si vzájemně předávali životní i pracovní zkušenosti. Dalším důležitým přínosem pro účastníky je, že i potenciální zaměstnavatelé na základě předložených certifikátů vidí, že daný uchazeč o zaměstnání je ochoten a schopen se nadále vzdělávat, i když už třeba patří doznevýhodněné skupiny 50+ či naopak do kategorie do 30 let apod.

Na základě provedeného kvalitativního výzkumu a především s ohledem na několikaleté zkušenosti z realizace projektů usuzuji, že ve většině případů vzdělávací aktivity napomáhají k rozvoji osobnosti, a tím i k lepšímu uplatnění na trhu práce. Klientům též slouží k rozšiřování sociálních vazeb a v některých případech dokonce pro obnovu základních pracovních návyků, a proto je považuji za důležité a přínosné.

## 6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### 6.1. Monotematické publikace

BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.

BEKOVÁ, Lenka, GRAJCÁR, Štefan. *Zborník kazuistik z praxe kariérového poradenstva*. Bratislava: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance, 2012. 40 s.

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost*. Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

LIEDERMANOVÁ, Ivana. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce: (metodika pro lektory)*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008. 40 s. Metodické, školicí a informační materiály projektu Aktivizace pracovního potenciálu sociálně znevýhodněných občanů. ISBN 978-80-87244-05-0.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

NAKONEČNÝ, Milan. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2., rozš. vyd., v Akademii vyd. 1. Praha: Academia, 1997. 437 s. ISBN 80-200-0625-7.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Výchova, vzdělávání, péče, řízení. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 152 str. ISBN 978-80-247-5232-7.

ŠVARŤÍČEK, Roman a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. 377 s. ISBN 978-80-262-0644-6.

VETEŠKA, Jaroslav a kol. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých*. Andragogika na prahu 21. století. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. 208 s. ISBN 978-80-7452-012-9.



## 6.2. Elektronické zdroje

Český statistický úřad, *Český trh práce loni trhal rekordy*, [cit. 14. 3. 2016], dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/cesky-trh-prace-loni-trhal-rekordy>

Český statistický úřad, *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005–2015*, [cit. 14. 3. 2016], dostupné na:

[https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_podil\\_nezamestnanych](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych)

Český statistický úřad, *Tab. 05.07 Míra registrované nezaměstnanosti v České republice podle krajů (stav k 31.12)* [online], [cit. 14. 3. 2016], dostupné na [https://www.czso.cz/documents/10180/20541931/3201814\\_0507.pdf/3a20982b-c661-47e4-8841-8e83a926a93e?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/20541931/3201814_0507.pdf/3a20982b-c661-47e4-8841-8e83a926a93e?version=1.0)

Český statistický úřad, *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

Mezera, Antonín. *Slovník odborných termínů psychologického poradenství a speciální pedagogiky*, Pedagogicko-psychologická poradna pro Prahu 7 a 8, 1997, [cit. 25. 3. 2016], dostupné na:

<http://www.ppppraha7a8.cz/files/slovník%20odborných%20terminu.pdf>

MMR, Evropské strukturální a investiční fondy, *Informace o fondech*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

MMR, Evropské strukturální a investiční fondy, *OP Rozvoj lidských zdrojů*, [cit. 26. 1. 2016], dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Operacni-programy/OP-ROZVOJ-LIDSKYCH-ZDROJU>

MMR, Evropské strukturální a investiční fondy, *Operační program zaměstnanost*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>

MPSV, ESF, *Cesta do práce v Jihočeském kraji*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na <http://www.esfcr.cz/projekty/cesta-do-prace>

MPSV, ESF, *Dobrá práce v Jihočeském kraji*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na <http://www.esfcr.cz/projekty/dobra-prace-v-jihoceskem-kraji>

MPSV, ESF, *Dobrá práce v Jihočeském kraji II*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/dobra-prace-v-jihoceskem-kraji-ii>

MPSV, ESF, *EFEKT – Efektivní kvalifikací na trh práce*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné

na: <http://www.esfcr.cz/projekty/efekt-efektivni-kvalifikaci-na-trh-prace>

MPSV, ESF, *Evropský sociální fond v ČR*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na

<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

MPSV, ESF, *Hledání projektů*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na:

[http://www.esfcr.cz/modules/projects/index.php?data\[mask\]=\[\[%3A%3C%3A\]\]\[CZ\].1\04\%2F\[0-9\]\.\[0-9\]\.\[0-9\]{2}\%2F\[0-9A-Z\]\[0-9\]\.\[0-9\]{5}\[\[%3A%3E%3A\]\]&data\[call\\_number\]=&data\[project\\_title\]=&data\[fulltext\]=&data\[realisator\\_name\]=%C3%BA%C5%99ad+pr%C3%A1ce&data\[project\\_number\]=&data\[participant\]=&data\[region\]=Jiho%C4%8Desk%C3%BD+kraj&data\[pub\\_grant\]=&data\[is\\_running\]=1&data\[is\\_ended\]=1&data\[find\]=more](http://www.esfcr.cz/modules/projects/index.php?data[mask]=[[%3A%3C%3A]][CZ].1\04\%2F[0-9]\.[0-9]\.[0-9]{2}\%2F[0-9A-Z][0-9]\.[0-9]{5}[[%3A%3E%3A]]&data[call_number]=&data[project_title]=&data[fulltext]=&data[realisator_name]=%C3%BA%C5%99ad+pr%C3%A1ce&data[project_number]=&data[participant]=&data[region]=Jiho%C4%8Desk%C3%BD+kraj&data[pub_grant]=&data[is_running]=1&data[is_ended]=1&data[find]=more)

MPSV, ESF, *Integrace cizinců na trh práce v Jihočeském kraji II*, [cit. 31. 1. 2016],

dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/integrace-cizincu-na-trh-prace-v-jihoceskem-kraji>

MPSV, ESF, *Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)*, [cit. 26. 1. 2016]. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

MPSV, ESF, *Máme na to v Jihočeském kraji*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/mame-na-to-v-jihoceskem-kraji>

MPSV, ESF, *Moje pracovní příležitost v Jihočeském kraji*, [cit. 31. 1. 2016],

dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/moje-prilezitost-v-jihoceskem-kraji>

MPSV, ESF, *Najdi si práci v Jihočeském kraji*, [cit. 26. 1. 2016], dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/najdi-si-praci-v-jihoceskem-kraji>

MPSV, ESF, *Národní projekty*, [cit. 26. 1. 2016], dostupné na

<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/narodni-projekty>

MPSV, ESF, *Národní a systémové projekty*, [cit. 26. 1. 2016], dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/narodni-a-systemove-projekty-1>

MPSV, ESF, *Návrat do práce v Jihočeském kraji*, [cit. 26. 1. 2016], dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/navrat-do-prace-v-jihoceskem-kraji-2>

MPSV, ESF, *Nové zaměstnání tobě – možnost zaměstnání sobě*, [cit. 31. 1. 2016],

dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/nove-zamestnani-tobe-moznost-zamestnani-sobe>

MPSV, ESF, *Odborná praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji*, [cit. 31. 1.

2016], dostupné na: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-jihoceskem-kraji>

MPSV, ESF, *OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)*, [cit. 26. 1. 2016], dostupné na

<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz>

MPSV, ESF, *Příprava na práci v Jihočeském kraji*, [cit. 26. 1. 2016], dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/priprava-na-praci-v-jihoceskem-kraji>

MPSV, ESF, *Se sousedy k vzdělávání*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/se-sousedy-k-vzdelavani>

MPSV, ESF, *Se sousedy k vzdělávání I*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/se-sousedy-k-vzdelavani-i>

MPSV, ESF, *OP Zaměstnanost 2014 – 2020*, [cit. 31. 1. 2016], dostupné na:

<http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

MPSV, Integrovaný portál MPSV, *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*,

[cit. 26. 1. 2016], dostupné na:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013)

MPSV, Integrovaný portál MPSV, *Zaměstnanost, Statistiky nezaměstnanosti*,

[online], [cit. 14. 3. 2016], dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MPSV, Integrovaný portál MPSV, *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji*,

*Jihočeský kraj 2015*, [online], [cit. 14. 3. 2016], dostupné na:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

MPSV, *Přehled nabízených kurzů*, [cit. 29. 1. 2016], dostupné na:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/rekvalifikace>

MPSV, *Rekvalifikace*, [cit 13. 3. 2016], dostupné na:

<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

MPSV, *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*, [cit 12. 3. 2016],

dostupné na: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

NICM, *Kurz pro ukončení základního vzdělání*, [cit 13. 3. 2016], dostupné na:

<http://www.nicm.cz/kurz-pro-ukonceni-zakladniho-vzdelani>

PELMEL, *Citáty jen tak*, [cit 13. 3. 2016], dostupné na:

<http://citaty.pelmel.info/citaty/c13-uceni-se>

Regionální rada regionu soudržnosti Jihovýchod, *Slovníček pojmů*, [cit 13. 3. 2016],

dostupné na <http://www.jihovýchod.cz/pro-zadatele/slovnicek-pojmu#o>

Svobodová, Hana a kol., *Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie ČR, Trh práce ČR*, Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity, [cit. 14. 3. 2016] dostupné

na: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html#vyvoj>

ÚP KrP České Budějovice, *Aktuální situace na trhu práce, současné a připravované možnosti aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji* [online]. Jihočeská

hospodářská komora, [cit 31. 1. 2016], dostupné na:

[http://www.jhk.cz/download/akce\\_cs/1445932467\\_cs\\_prezentace-up.pdf](http://www.jhk.cz/download/akce_cs/1445932467_cs_prezentace-up.pdf)

## **7. SEZNAM PŘÍLOH**

- I. Rekvalifikační kurzy v Jihočeském kraji 2015 – 2018
- II. Rekvalifikační kurzy schválené ÚP ČR, Krajské pobočky v Českých Budějovicích zahájené od 1. 1. 2015 do 30. 9. 2015
- III. Otázky použité při polostrukturovaném rozhovoru

## 7.1. Příloha č. I

### Rekvalifikační kurzy v Jihočeském kraji 2015 - 2018<sup>75</sup>

<b>Kurzy v oblasti PC</b>
Základy obsluhy PC
Obsluha osobního počítače
<b>Kurzy v oblasti IT technologie – grafika</b>
Tvorba www stránek
Pracovník grafického studia (se zaměřením na Corel Draw)
Pracovník grafického studia (se zaměřením na Photoshop)
<b>Čtení a kreslení technické dokumentace</b>
<b>Základy podnikání</b>
<b>Pracovník ve zdravotnictví - všeobecný sanitář</b>
<b>Kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na vykonávání přímé péče</b>
<b>Obsluha CNC obráběcích strojů (formou profesní kvalifikace)</b>
<b>Kurzy svařování</b>
Základní kurz svařování obalenou elektrodou podle ČSN 05 0705 ZK 111 1.1 rozšíření o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 111 pro materiál 1.1, 1.2, 1.4 v rozsahu maximálně 3 certifikátů
Základní kurz svařování obalenou elektrodou podle ČSN 05 0705 ZK 111 8 rozšíření o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 111 pro materiál 8 v rozsahu maximálně 3 certifikátů
Základní kurz svařování tavicí se elektrodou v aktivním plynu (MAG) podle ČSN 05 0705 ZK 135 1.1 rozšířený o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 135 pro materiál 1.1, 1.2, 1.4 v rozsahu maxim
Základní kurz svařování tavicí se elektrodou v inertním plynu (MIG) podle ČSN 05 0705 ZK 131 21 rozšířený o vyšší kurz svařování podle ČSN EN ISO 9606-2 v metodě 131 pro materiál 21 až 23 v rozsahu maximálně 3 certifikátů.
Základní kurz svařování netavicí se wolframovou elektrodou v inertním plynu (WIG/TIG) podle ČSN 05 0705 ZK 141 8 rozšířený o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 141 pro materiál 8 v rozsahu maximálně 3 certifikátů.
Základní kurz svařování netavicí se wolframovou elektrodou v inertním plynu (WIG/TIG) podle ČSN 05 0705 ZK 141 21 rozšířený o vyšší kurz svařování podle ČSN EN ISO 9606-2 v metodě 141 pro materiál 21 až 23 v rozsahu maximálně 3 certifikátů.
Základní kurz svařování kyslíko-acetylenovým plamenem podle ČSN 05 0705 ZK 311 1.1 rozšíření o vyšší kurz svařování podle ČSN EN 287-1 1 (ČSN EN ISO 9606-1) v metodě 311 pro materiál 1.1, 1.2, 1.4: v rozsahu maximálně 2 certifikátů
Vyšší kurz tvrdého pájení podle ČSN EN ISO 13585 podle požadavku zákazníka v rozsahu maximálně 4 certifikátů
<b>Profesní průkaz - realizace v Č. Budějovicích, v Č. Krumlově, v J. Hradci a v Táboře</b>
<b>Obsluha elektro a motovozíku</b>

<sup>75</sup> MPSV, Přehled nabízených kurzů, 2016, s. 9 dostupné na:  
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/rekvalifikace>

<b>Dispečer logistiky</b>
<b>Kurzy v gastronomii (formou profesních kvalifikací)</b>
Příprava teplých pokrmů (65-001-H)
Příprava pokrmů studené kuchyně (65-002-H)
Příprava minutek (65-004-H)
Složitá obsluha hostů (65-008-H)
Jednoduchá obsluha hostů (65-007-H)
Výpomoc při přípravě pokrmů (65-005-E)
Výpomoc při obsluze hostů (65-012-E)
<b>Kurzy v ubytovacích službách (formou profesních kvalifikací)</b>
Práce v ubytovacím zařízení (65-014-E)
Úklidové práce v ubytovacím zařízení - pokojská (65-015-E)
<b>Kurzy zaměřené na obchod (formou profesních kvalifikací)</b>
Pokladní (66-001-H)
Skladník (66-002-H)
Prodavač (66-003-H)
Manažer prodeje (66-004-H)
<b>Kurzy v oboru zedník (formou profesních kvalifikací)</b>
Zedník (36-020-H)
Montér zateplovacích systémů (36-022-H)
<b>Kurzy v oboru instalatér (formou profesních kvalifikací)</b>
Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace (36-003-H)
Topenář (36-004-H)
Montér vnitřního rozvodu plynu a zařízení (36-005-H)
<b>Kurzy v oboru truhlář (formou profesních kvalifikací)</b>
Truhlář nábytkář (33-001-H)
Stavební truhlář (33-002-H)
<b>Kurzy v oboru elektro - 1 (formou profesních kvalifikací)</b>
Montér hromosvodů (26-021-H)
Montér slaboproudých zařízení (26-020-H)
Montér elektrických rozvaděčů (26-019-H)
Montér elektrických sítí (26-018-H)
Montér elektrických instalací (26-017-H)
<b>Kurzy v oboru elektro - 2 (formou profesních kvalifikací)</b>
Elektrické instalace (26-008-E)
Elektrické rozvody (26-009-E)
Elektrická zařízení (26-010-E)
<b>Kurzy vhodné pro sklad a zásobování (formou profesních kvalifikací)</b>
Manipulace se zbožím a materiálem (66-005-H)
Evidence zásob zboží a materiálu (66-006-H)

Manipulační práce se zbožím ve skladu (66-007-E)
Výroba zákusků a dortů (formou profesní kvalifikace)
Montér suchých staveb (formou profesní kvalifikace)
Kurzy ve strojírenství (formou profesních kvalifikací)
Opravář strojů a zařízení (23-001-H)
Zámečnick (23-003-H)
Kontrolor strojírenských výrobků (23-006-E)
Dělník ve strojírenské výrobě (23-007-E)
Vazačské práce, údržba veřejné zeleně (formou profesních kvalifikací)
Vazačské práce (41-32-E)
Údržba veřejné zeleně (41-33-E)
Vyhláška 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice
Strážný (formou profesní kvalifikace)

Další informace k rekvalifikacím najdete na adrese

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/rekvalifikace>



## 7.2. Příloha č. II

### Rekvalifikační kurzy schválené ÚP ČR, Krajské pobočky v Českých Budějovicích zahájené od 1. 1. 2015 do 30. 9. 2015<sup>76</sup>

<b>Nejčtenější rekvalifikace zahájené v období 1.1. - 30.9.2015</b>	<b>Celkem - počet osob</b>
Obsluha osobního počítače	348
Kurz pro získání řidičského oprávnění C, C+E, D, T	344
Kurz pro získání profesní způsobilosti řidiče	229
Základy obsluhy osobního počítače	177
Obsluha elektro a moto vozíku	118
Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	110
Pracovník grafic. studia ( Corel, Photoshop,www str.)	97
Strážný	94
Kurzy sváření	59
Dispečer logistiky	33
Mzdové účetnictví ,účetnictví,daňový referent	27
Kosmetické služby, tetování, tvalé líčení, vizážistika	24
Manikúra a pedikúra, nehtová modeláž	24
Základy podnikání	21
Obsluha stavebních strojů	17
Masér pro sport. a rekondiční masáž	10

<sup>76</sup> ÚP KrP České Budějovice, Aktuální situace na trhu práce, současné a připravované možnosti aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji, 2015, s. 13 dostupné na: [http://www.jhk.cz/download/akce\\_cs/1445932467\\_cs\\_prezentace-up.pdf](http://www.jhk.cz/download/akce_cs/1445932467_cs_prezentace-up.pdf).

### 7.3. Příloha č. III

#### **Otázky použité při polostrukturovaném rozhovoru**

Základní informace:

- Věk
- Vzdělání
- Bydliště (město či vesnice)
- Znevýhodnění na trhu práce

Situace před vstupem do projektu:

- Praxe
- Již absolvované kurzy
- Znalosti a dovednosti
- Pracovní situace

Projekt:

- Co vás vedlo k zapojení se do vzdělávání?
- Absolvované kurzy během projektu:
- Jaký projekt

Důsledky projektu:

- Litujete, že jste dalšímu vzdělávání věnoval/a čas?
- Získali jste během kurzu nové dovednosti?
- Pomohly vám získané dovednosti uplatnit se na trhu práce?
- Které nabyté dovednosti byly pro Vás nejdůležitější z pohledu pracovního uplatnění?
- Byly pro Vás získané dovednosti důležité i z jiného hlediska?
- Byly absolvované kurzy pro vás podnětem k dalšímu vzdělávání?
- Získal/a jste dle vašeho názoru lepší (vyšší) pracovní pozici, lépe ohodnocenou, více vás uspokojuje?
- Jak se vyvíjel váš pracovní život po absolvování projektu?
- Jste po pracovní stránce nyní spokojen/a?
- Byl/a jste od té doby opět nezaměstnaný/á?