Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje

Kariérové poradenství pro nezaměstnané

Bakalářská práce

Autor: **Linda Štěpánková**

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D.

2024

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Linda Štěpánková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství pro nezaměstnané

Název anglicky

Career guidance and counselling for the unemployed

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnocení poradenských aktivit pro nezaměstnané, které nabízí vybraná pobočka Úřadu práce ČR.

Metodika

V teoretické části bude provedena rešerše odborné literatury a budou definovány základní pojmy jako kariérové poradenství, nezaměstnanost, nezaměstnaný, Úřad práce ČR a další.

V praktické části bude na základě pozorování vybraných poradenských aktivit a rozhovoru (polostrukturovaný rozhovor) se zaměstnankyní vybraného IPS ÚP ČR analyzován metodický postup vybraných poradenských aktivit pro nezaměstnané u vybraného IPS ÚP ČR.

Postup zpracování BP – doporučené termíny:

1) do dubna 2023 – zadávací list – formulace cíle a metodiky

2) do konce září 2023 – většina teoretické části práce

3) do konce prosince 2023 – dokončení praktické části práce

4) leden 2024 – finalizace a úpravy práce

5) únor 2024 – odevzdání bakalářské práce

- veškeré části je nutné konzultovat s vedoucím práce

- domluvit si pravidelné konzultace jednotlivých částí práce

- nutno konzultovat metodologický postup analýzy poradenských aktivit

Doporučený rozsah práce

40

Klíčová slova

kariérové poradenství, nezaměstnanost, nezaměstnaný, Úřad práce ČR

Doporučené zdroje informací

DOUŠOVÁ, Jana. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2020. xii, 180 stran. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-810-8.

CHMURA, Milan. Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti. Vydání: první. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. 119 stran, 4 strany v různém stránkování. ISBN 978-80-7464-858-8.

Metodika kariérového poradenství s dlouhodobě nezaměstnanými

Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky

SAVICKAS, Mark L. Career counseling. Second Edition. Washington, DC: American Psychological Association, 2019. Theories of Psychotherapy Series. ISBN 9781433829550.

SVOBODOVÁ, Dagmar. Profesní poradenství: vybrané kapitoly. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015. 160 s. Psyché. ISBN 978-80-247-5092-7.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2023

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 15. 03. 2024

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérové poradenství pro nezaměstnané

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle 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.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne ……

…….
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala Mgr. Lence Hlouškové, Ph.D., za všechny cenné rady a doporučení, které mi při psaní mé bakalářské práce poskytla. Dále bych ráda touto cestou poděkovala paní poradkyni z IPS ÚP na Praze 3 za její ochotu a čas, který mi věnovala pro účely sběru dat. Nakonec bych ráda poděkovala svým nejbližším za trpělivost v období psaní této práce.

Abstrakt

Bakalářská práce na téma **Kariérové poradenství pro nezaměstnané** se zabývala zhodnocením poradenských aktivit pro nezaměstnané nabízených IPS ÚP na Praze 3. Nezaměstnaní jsou specifická skupina obyvatel a je důležité jim poskytnout potřebné informace a podporu, kterou potřebují k návratu na trh práce. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části byly popsány základní pojmy z oblasti poradenství, nezaměstnanosti a aktivit ÚP. V praktické části bylo provedeno pozorování skupinových poradenských aktivit, které probíhají na IPS ÚP na Praze 3. Pozorované skupinové aktivity byly v praktické části také popsány a charakterizovány. Byl proveden polostrukturovaný rozhovor s poradkyní IPS na Praze 3. Na základě poznatků získaných z těchto metod byla provedena analýza metodického postupu vybraných poradenských aktivit pro nezaměstnané vybraného IPS. Dále praktická část obsahuje shrnutí poznatků, které z vlastního šetření vyplynuly. Bylo zjištěno, že IPS na Praze 3 nabízí širokou škálu poradenských aktivit, které klientům zprostředkovávají užitečné informace a motivují je k dalšímu osobnímu rozvoji.

Klíčová slova

kariérové poradenství, nezaměstnanost, nezaměstnaný, Úřad práce ČR

Abstract

The bachelor thesis on the topic of Career counselling for the unemployed focused on evaluating counselling activities for the unemployed offered by Labor Office in Prague 3. The unemployed constitute a specific demographic, and it is important to provide them with the necessary information and support they need to reintegrate into the job market. The thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical section covered basic concepts in the field of counselling, unemployment, and activities of the Labor Office. In the practical section, observations of group counselling activities at the Labor Office in Prague 3 were conducted. The observed group activities were also described and characterized in the practical part. A semi-structured interview with a counsellor from the Labor Office in Prague 3 was conducted. Based on the insights gained from these methods, an analysis of the methodological approach of selected counselling activities for the unemployed at the chosen Labor Office was carried out. Furthermore, the practical part includes a summary of findings resulting from the investigation. The Labor Office in Prague 3 offers a wide range of counselling activities that provide clients with useful information and motivate them for further personal development.

Keywords

career counselling, unemployment, unemployed, labour office CZ

OBSAH

1 ÚVOD 10

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl a metodika 11

3 Kariérové poradenství 12

3.1 Poradenství 12

3.2 Kariérové poradenství 13

3.3 Skupinové poradenství 14

3.4 Kariérový poradce 16

4 Nezaměstnanost 19

4.1 Rozdělení nezaměstnanosti 20

4.2 Důsledky ztráty zaměstnání 25

4.3 Politika zaměstnanosti 26

5 Úřad práce ČR 29

5.1 Služby ÚP ČR – zařazení do evidence 30

5.2 Služby ÚP ČR – poskytování informací 31

5.3 Služby ÚP ČR – poskytování poradenských služeb 32

5.4 Informační a poradenská střediska ÚP ČR 33

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Vlastní šetření 37

6.1 Charakteristika místa šetření 37

6.2 Metody a postup sběru dat poradenských aktivit IPS ÚP ČR 37

6.2.1 Skupinové poradenství „Životopis“ 38

6.2.2 Skupinové poradenství pro nezaměstnané 55+ 39

6.2.3 Skupinové poradenství „Základy podnikání“ 40
6.3 Individuální rozhovor s poradkyní IPS ÚP ČR 41
7 Shrnutí 44
8 ZÁVĚR 46
9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 47
10 SEZNAM ZKRATEK 51
11 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ 52
12 SEZNAM PŘÍLOH 53
Příloha 1: Pozorovací záznamový arch č. 1
Příloha 2: Pozorovací záznamový arch č. 2
Příloha 3: Pozorovací záznamový arch č. 3
Příloha 4: Rozhovor s poradkyní IPS

1 ÚVOD

V rámci své povinné praxe jsem v roce 2023 měla možnost navštívit Informační a poradenské středisko (IPS) Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) na Praze 3. Díky tomu jsem mohla být svědkem práce poradců, kteří se zde věnují poradenským aktivitám pro nezaměstnané. Jejich práce mě velmi zaujala, a proto jsem se rozhodla zaměřit svoji bakalářskou práci na téma **Kariérové poradenství pro nezaměstnané.** Pro nezaměstnané je klíčové, aby jim bylo zprostředkováno, co nejvíce informací a aby jim poradce nabídl vhled a působil jako jejich průvodce.

Nezaměstnaní jsou specifická skupina obyvatel a je velmi důležité poskytnout jim veškeré informace a podporu, kterou potřebují k návratu na trh práce. Jednou z možností, kterou pro nezaměstnané ÚP ČR nabízí jsou poradenské služby. Tyto služby mohou využívat lidé různých věkových kategorií v odlišných životních situacích. IPS pomáhá hledat nezaměstnaným vhodné pracovní pozice a celkově posuzuje pracovního potenciál klienta. Nabízí jak individuální, tak skupinové poradenské sezení, kde jsou klientům k dispozici kariéroví poradci, kteří jsou připraveni pomáhat jim s různými životními situacemi.

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části je provedena rešerše odborné literatury a budou definovány základní pojmy. Praktická část je zaměřena na skupinové poradenství, které probíhá na IPS ÚP na Praze 3. Skupinové poradenství v rámci IPS se věnuje většímu počtu klientům, kteří zde dostávají komplexní informace a rady ke konkrétnímu tématu. Pomocí pozorování a polostrukturovaného rozhovoru s poradkyní IPS je skupinové poradenství popsáno. V závěru jsou zhodnoceny poradenské aktivit pro nezaměstnané nabízené na tomto IPS ÚP, což byl cíl této bakalářské práce.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo zhodnocení poradenských aktivit pro nezaměstnané nabízených na vybrané pobočce ÚP ČR.

V teoretické části byla provedena rešerše odborné literatury a byly definovány základní pojmy jako kariérové poradenství, nezaměstnanost, Úřad práce ČR a další.

V praktické části byla na základě pozorování a rozhovoru (polostrukturovaný rozhovor se zaměstnankyní vybraného IPS ÚP ČR) provedena analýza metodického postupu vybraných poradenských aktivit pro nezaměstnané u vybraného IPS ÚP ČR.

3 Kariérové poradenství

3.1 Poradenství

Obecnější termín „poradenství“ můžeme charakterizovat pomocí pojmu „guidance“ ve smyslu vedení klienta nebo pomocí pojmu „counselling“ ve smyslu konzultování s klientem. Pojem „guidance“ má osvětový a výchovný charakter. Poradce poskytuje informace s cílem klienta dovést k samostatnému řešení jeho situace. Klient je veden a jsou mu předávány poznatky ve formě přednášky, instruktáže a odpovědí na otázky. Pojem „counselling“ definujeme jako konzultaci s klientem, při které vedeme klienta k hlubšímu vhledu do problému a poznáváme jeho příčiny a možnosti řešení. Tento pojem má více interaktivní a prožitkový charakter (Svobodová, 2015, s. 10-11).

Bobysudová (2011, s. 6) tvrdí, že poradenství je „jakákoliv činnost (způsob poskytování pomoci), kterou provádíte se systémem, jehož nejste součástí. Cílem poradce je podílet se na úspěšných aktivitách, jejichž cílem je to, že lidé nebo celé organizace jednají ve výsledku jinak a účinněji“.

Poradenství je odborná a specializovaná činnost, která pomáhá lidem v obtížných situacích krátkodobého i dlouhodobého charakteru. Důležité je věnovat pozornost vztahu poradce a klienta, kdy poradce působí jako poskytovatel informací a rad a klient je ten, kdo tuto službu poptává. Jedná se tedy o vztah mezi poskytovatelem a příjemce rady. Poradenství se poskytuje v mnoha formách. Volba této formy je podmíněná různými faktory, tj, např. charakter problému, finanční a časové možnosti klienta a další (Slavík, Zounková, 2014, s. 5).

Poradenství je možné vnímat též jako službu. V ČR zajišťuje tyto služby řada subjektů. Nejčastěji se objevují pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Čím dál častěji se také objevují poradenské služby v neziskovém sektoru, které jsou především cílené specifickým skupinám uživatelů (Euroguidance, 2024).

Do resortu MPSV lze zahrnout tyto úseky poradenských služeb:

- Poradenství IPS ÚP ČR pro volbu povolání s informacemi o studijních programech a oborech.

- Poradenství ÚP ČR zaměřené na volbu povolání pro specifické klienty, kterým se změnila pracovní schopnost a sociální situace.
- Poradenství ÚP ČR pro zaměstnavatele zaměřující se na zprostředkování praxí a volných pracovních míst pro klient.
- Poradenství regionálních a informačních center a podnikatelských inovačních center pro soukromé podnikatele (Svobodová, 2015, s. 18).

Poradenské služby se také vyskytují v rámci mezinárodní spolupráce, do které můžeme zařadit mezinárodní projekty, programy a sítě. Do mezinárodních sítí můžeme zařadit Euroguidance. Tato síť se věnuje evropské dimenzi systému profesního poradenství. Dále můžeme zmínit síť ENIC[1], která se zaměřuje na uznávání dokladů vzdělání. Síť EURES[2] poskytuje informační aktivity europoradců, a to s cílem zvýšení transparentnosti evropského trhu práce (Svobodová, 2015, s. 19). V ČR spadá činnosti EURES pod ÚP ČR a činnosti europoradců je metodicky řízena Národní koordinační kanceláří (ÚP ČR, 2023b).

3.2 Kariérové poradenství

Definic kariérového poradenství lze nalézt mnoho. Dle MŠMT (2023) můžeme kariérové poradenství chápat jako proces během kterého mají lidé možnost rozpoznat a dále rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Tento proces může mít formu jak individuální, tak skupinové činnosti zaměřené na volbu profesní dráhy, změnu zaměstnání, návrat do pracovního procesu a další. OECD[3] (2004, s. 19) pojednává o kariérovém poradenství jako o souhrnu poradenských služeb pomáhající lidem jakéhokoliv věku při volbě vzdělávání, profesní přípravy, povolání a při vedení jejich kariéry bez ohledu na to, v jaké životní fázi se momentálně nachází.

Dle revidovaného vymezení z roku 2021 efektivní kariérové poradenství pomáhá jednotlivcům dosáhnout svého potenciálu. Je klíčové při plynulém přechodu jednotlivců, při rozhodování o vzdělání, rozvoji a pohybu na trhu práce. Potřeba

[1] ENIC je evropská síť národních informačních středisek zabývající se akademickou mobilitou a uznáváním vysokoškolského vzdělání a kvalifikací.

[2] EURES = EURopean Employment Services

[3] OECD = Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj

poradenství prudce vzrostla se skutečností, že lidé zůstávají ve vzdělávacím procesu déle a tím pádem tlak na rozvoj dovedností roste. Kariérové poradenství nabízí služby, které pomáhají lidem přemýšlet o svých ambicích, zájmech, dovednostech a talentech. Jednotlivci si tak pomocí těchto zjištění mohou uvědomit, kdo jsou a kým by mohli v životě a v práci být (CEDEFOP, 2024).

Cílem kariérového poradenství je rozvíjet schopnost jednotlivců řídit a vést svou kariéru. To zahrnuje řadu propojených vzdělávacích a poradenských aktivit, které lidem umožňují přístup ke službám, zdrojům a zkušenostem vztahující se k zaměstnanosti, dalšímu vzdělávání a rozvoji (CEDEFOP, 2024).

Tyto vzdělávací a poradenské aktivity zahrnují:

- kariérové vzdělávání,
- individuální a skupinové poradenství,
- posouzení dovedností a psychometrické metody,
- spolupráce se zaměstnavateli,
- rozvoj dovedností potřebných pro vykonávání určité práce (CEDEFOP, 2024).

V ČR můžeme kariérové poradenství nejčastěji nalézt v resortu MPSV a v resortu MŠMT. Služby kariérového poradenství jsou často vázány pouze na daný resort a můžeme se setkat s nedostatkem návaznosti jednotlivých nástrojů a služeb (JOBHUB, 2018, s. 5).

3.3 Skupinové poradenství

Poradenství můžeme z hlediska formy rozlišovat na individuální a skupinové. Vzhledem k zaměření praktické části bakalářské práce si zde představíme a popíšeme skupinové poradenství.

Skupinové poradenství je jednou ze dvou základních forem poradenské práce. Využívá sociologických, psychologických, andragogických či pedagogických poznatků. Mnohým se může zdát poradenství skupinové náročnější nežli poradenství individuální, protože v sobě integruje teoretické poznatky a praktická doporučení poradenství individuálního (Langer, 2008).

Po vzniku skupiny začíná její formování vzájemnými interakcemi, poznávání, sympatiemi a averzemi. Se skupinou souvisí skupinová dynamika. Tu můžeme definovat jako souhrn skupinového dění, interakcí a jevů, které se ve skupině vyskytují během jejího trvání. Každá konkrétní skupina má svoji vlastní skupinovou dynamiku, do které se v různé míře zapojují jednotliví členové. To sebou může nést určité riziko, otevírání se druhým, zapojování se do interakcí a opouštění očekávání a představ. Tento proces může směřovat dle míry nasazení jednotlivého člena k osobní proměně, která se koná v osobní diskomfortní zóně (Perglerová, Kočí, 2014, s. 13).

K prvkům skupinové dynamiky můžeme zařadit mezilidskou komunikaci ve skupině, normy a pravidla chování, atmosféru ve skupině, přirozený vývoj skupiny v čase, moc ve skupině, vedení, vůdcovství, strukturu a identitu skupiny, role a pozice ve skupině (Perglerová, Kočí, 2014, s. 13).

Velmi důležitou roli hraje ve skupinovém poradenství **poradce**, který celou skupinu vede. V první fázi vedení skupiny je klíčové vytvořit bezpečí, vztahy, hranice a důvěru. Důvěra by se měla posílit ve vztahu k vedoucímu a členům skupiny a navzájem i ke skupinovému procesu. Vedoucí skupiny, tj. poradce, by měl také objasnit a zprostředkovat smysl a cíl skupinového sezení. V případě konfliktu ve skupině by měl vedoucí podpořit projevy odlišností, udržet hranice, ustát konfrontaci, zajistit potlačení některých členů a usměrnit rozsah ventilovaných emocí (Perglerová, Kočí, 2014, s. 23).

Mezi další úkoly vedoucího skupiny můžeme zmínit:

- dbání na soudržnost a autenticitu,
- dodržování základnímu záměru skupiny,
- podpora komunikace,
- omezení násilné formy komunikace,
- podpoření otevřené a vstřícné atmosféry (Perglerová, Kočí, 2014, s. 23).

Mezi výhody skupinové poradenství patří širší záběr, tj. možnost poradenství pro více klientů a dále navázání nových kontaktů. Poradce, který vede skupinové poradenství by měl vytvořit pozitivní atmosféru, která účastníkům pomůže překonat případnou nesmělost, která se ve skupině může vyskytnout. Nevýhodou bývá neochota účastníků zapojit se do případné diskuse (Slavík, Zounková, 2014, s. 12-13).

V rámci profesního vzdělávání se nejčastěji využívají tyto metody skupinového poradenství:

- přednáška,
- řízená diskuse,
- prezentace (Slavík, Zounková, 2014, s. 13).

Skupinové poradenství prostřednictvím **přednášky** je často využívané, neboť je časově a prostorově nenáročné. V rámci přednášky probíhá přijímání informací spíše pasivní formou a účastnící je tedy aktivně neutvářejí v průběhu procesu komunikace. Velmi výraznou postavou je zde poradce, nikoliv účastníci, tj. klienti poradenství (Langer, 2008).

3.4 Kariérový poradce

Dle Národní soustavy povolání (NSP) kariérový poradce používá kariérové techniky, metody a postupy a tím poskytuje poradenské služby, které vedou k dosažení cíle, jehož podstatou je pomáhání a podporování jednotlivce nebo skupiny při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi života (NSP, 2024a).

Dle NSP kariérový poradce vykonává tyto pracovní činnosti:

- „Provádění základní kariérové diagnostiky a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta.
- Podpora klienta vedoucí k rozpoznávání a mobilizaci osobnostního a profesního potenciálu, rozpoznávání kariérních možností v případě plného zdraví i v kontextu znevýhodnění a postižení.
- Volba vhodných kariérových nástrojů k hodnocení a sebehodnocení klienta.
- Výcvik dovedností klienta k řízení kariéry a kariérnímu rozvoji.
- Využívání informací z prezentace služeb kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příkladů dobré praxe a další.
- Poskytování aktuálních odborných informací o trhu práce klientům.
- Vyhledávání informací, jejich sdělování strukturovaným a srozumitelným způsobem umožňující rozhodování klienta v další profesní dráze.

- Komunikace s partnery s relevantními poskytovateli kariérového poradenství v sektorech veřejném, neziskovém, soukromém a komerčním.
- Inovování stávajících a zapojování nových kariérových nástrojů a diagnostických metod (např. supervize, koučink, online nástroje) do praxe.
- Zpracovávání doporučení na řešení klientova uplatnění u zaměstnavatele nebo změnu jeho uplatnění odpovídající jeho znalostem, dovednostem, postojům a představám o situaci na lokálním trhu práce“ (NSP, 2024a).

Dle Košťálové a Cudlínové (2015, s. 2) do náplně činnosti kariérového poradce spadá rozvoj schopnosti sebereflexe, facilitace, posilování důvěry, naslouchání a kladení otázek, koučování, zpětná vazba a podpora rozhodování, mapování kompetencí a podpora procesu učení a nabídka alternativních cest.

Kariérová poradkyně a lektora Silvie Pýchová popisuje charakteristiku kariérového poradce takto: „Zralá osobnost, která dokáže spolupracovat s lidmi na jejich životní profesní cestě. Dokáže individuálně s každým komunikovat, naslouchat, pospojovat zajímavé momenty v jeho minulosti i současnosti, které lze využít v budování další pracovní i vzdělávací dráhy. Pomáhá lidem najít vnitřní kompas při hledání práce. Po celý život, v kterékoliv fázi jejich života. Nejen když končí školu, nejen když o práci přijde, ale i v případě, že člověk chce svou dosavadní práci změnit. Kariérový poradce ale nemá člověku doporučovat, co by měl dělat a jak, což se mnohdy děje. Úkolem kariérového poradce je vést klienta k samostatnosti a odpovědnosti za vlastní rozhodování o pracovní dráze“ (Stojarová, 2024).

Kariérový poradce by měl připravovat a motivovat svého klienta či klienty k využívání příležitostí, které se naskytnou. Každý klient je jiný a kariérový poradce by mu měl pomoci najít vlastní cestu. Je důležité klienta připravit na to, že kariéra často neprobíhá lineárně (Košťálová a Cudlínová, 2015, s. 44).

Tyto autorky též vymezují kompetence, které jsou dle jejich publikace klíčové pro správného a moderního kariérového poradce. Jedná se o:

- „odborné znalosti,
- empatie a trpělivost,
- respekt,
- individuální přístup ke klientovi,

- vůle přiznat vlastní nevědomost,
- kreativita,
- komunikační dovednosti,
- reflexe sebe sama a práce na vlastním seberozvoji,
- schopnost navázání profesionálního vztahu a respektování hranic působnosti“ (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 45).

Tato práce je primárně zaměřená na kariérového poradce, který vykonává poradenské služby na IPS ÚP ČR, viz kapitola 6.3.

Na základě informací uvedených v této kapitole je možné shrnout, že poradenství je v nejširším pojetí poskytování odborné rady profesionály. Forma a metody jsou vždy závislé na individuálních potřebách klienta. Úkolem poradce je orientovat klienta na efektivní řešení problému. V současné době existují ve všech vyspělejších zemích poradenské služby, které jsou provázené i mezi sebou a které stále rozšiřují své aktivity. Nároky na poradce jsou velké, měl by být odborníkem v té oblasti, ve které rady poskytuje, měl by umět jednat s lidmi, být empatický, velký důraz je kladen na jeho etické chování.

4 Nezaměstnanost

Práce jako taková neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb. Stává se z ní důležitá součást života a dává nám pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Skutečnou hodnotu práce člověk často pozná, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení z pracovního režimu má dle zjištění průkazně negativní sociální, psychologické a zdravotní důsledky (Buchtová, Šmajs, Bolelouský, 2013, s. 49).

„Za nezaměstnané jsou podle definice ILO[4] považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje. Je třeba vzít v úvahu skutečnost, že definice nezaměstnaných podle ILO se liší od definice uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce Ministerstva práce a sociálních věcí“ (ČSÚ, 2023a). S nezaměstnaností se pojí pojem **míra nezaměstnanosti**. Ta nám ukazuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Označení **pracovní síla** se používá pro obyvatele tzv. ekonomicky aktivní. Mezi tzv. obyvatele ekonomicky neaktivní patří děti, nepracující důchodci, ženy na mateřské dovolené, invalidní důchodci apod. (Slovák, 2007, s. 5).

Nezaměstnanost patří k nejsledovanějším ekonomickým ukazatelům. V médiích se převážně uvádí ta, kterou zveřejňuje MPSV na základě statistik ÚP. Nezaměstnanost zjišťovaná Českým statistickým úřadem na základě tzv. Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) je u nás méně známá. Rozdíl mezi těmito ukazateli spočívá ve způsobu zjišťování a metodice. MPSV vychází ze statistik úřadů práce a jako nezaměstnané uvádí ty, kteří se na úřadech práce jakožto nezaměstnaní zaregistrují. MPSV tak zjišťuje a zveřejňuje tzv. registrovanou míru nezaměstnanosti, která je počítána jako podíl neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných úřadem práce k disponibilní pracovní síle. ČSÚ provádí každé čtvrtletí speciální šetření nazvané VŠPS. Na jeho základě pak stanovuje tzv. obecnou míru

[4] ILO = Internatinal Labour Organization = Mezinárodní organizace práce se sídlem v Ženevě.

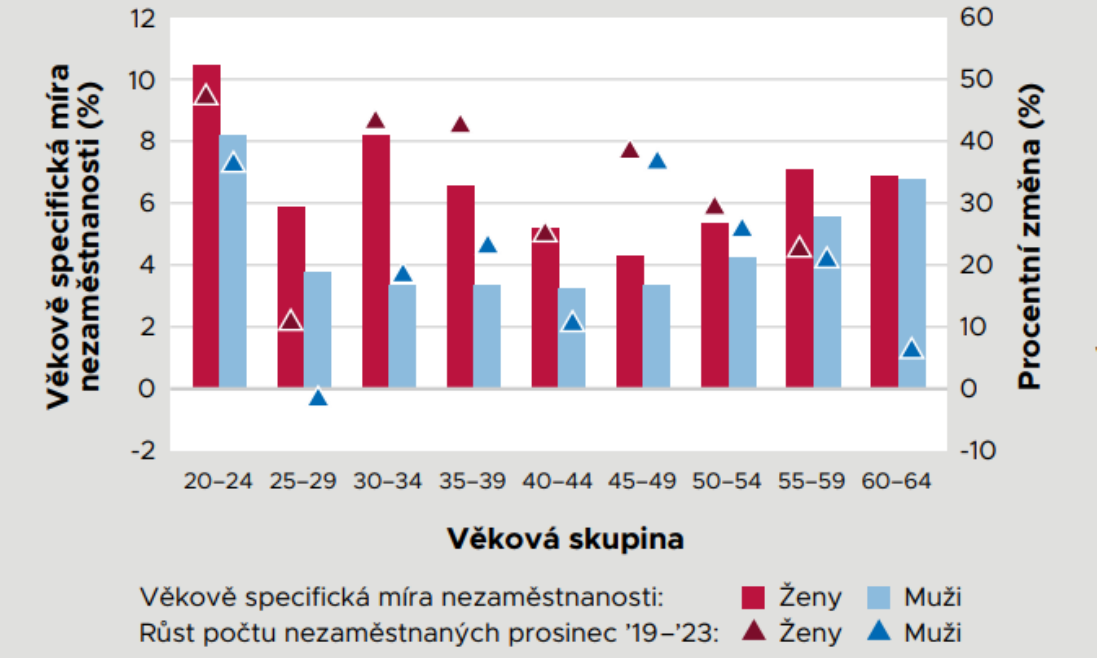
nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je v tomto případě vyjádřena jako podíl nezaměstnaných podle VŠPS na součtu těchto nezaměstnaných a zaměstnaných VŠPS (ČSÚ, 2023c).

4.1 Rozdělení nezaměstnanosti

Rozlišovat můžeme čtyři druhy nezaměstnanosti. Jedná s o frikční, sezonní, strukturální a cyklickou (Kotýnková, Němec, 2003, s. 122).

Frikční nezaměstnanost, která je někdy označovaná jako normální nezaměstnanost, vzniká pohybem osob, které opustily své pracovní místo, aby si mohly hledat nové. Tento druh nezaměstnanosti je determinován časem, který je potřebný pro vyhledání nového pracovního místa. Délka frikční nezaměstnanosti nebývá dlouhá. Jedná se o standardní ekonomický proces, který představuje podmínku bezporuchové alokace pracovních sil do různých odvětví (Kotýnková, Němec, 2003, s. 122-123).

Graf 1: Nezaměstnanost a růst počtu nezaměstnaných podle věku a pohlaví



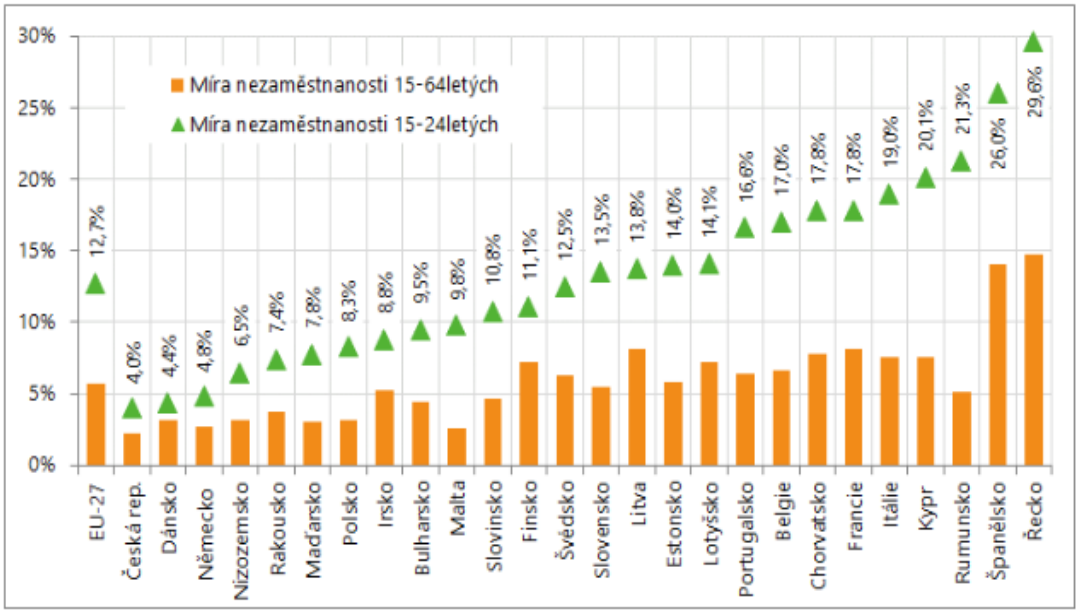
Zdroj: Grossmann, Münich, 2024

Z grafu je patrné, že větší nezaměstnanost se vyskytuje u všech věkových skupiny u žen a nejvíce u žen ve věku 20-24 let. V této věkové skupině je také největší

nezaměstnanost u mužů. K vyrovnání míry nezaměstnanosti dochází u obou pohlaví až ve věkové skupině 60-64 let.

V rámci frikční nezaměstnanosti je důležité věnovat pozornost především mladým lidem, zejména absolventům škol, především základních a středních, kteří dosud nemají potřebné pracovní návyky a chybí jim potřebná praxe a praktické dovednosti a zkušenosti. Tato problematika je sledována i v rámci EU.

Graf 2: Míra nezaměstnanosti středoškolsky vzdělaných v EU ve 2. Q 2022



Zdroj: Infoabsolvent, 2024

Z grafu je zřejmé, že v 2. čtvrtletí 2022 nejnižší hodnota míry nezaměstnanosti byla v České republice, u mladých 4,0 %, u celkové populace 2,2 %. Druhou nejnižší hodnotu u mladých vykazovalo Dánsko = 4,4 %, u celé populace 3,2 %. Nízké hodnoty míry nezaměstnanosti mladých i celkové vykazuje ještě Německo = 4,8 %, u celé populace 2,7 %. Nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti mladých vykazují Řecko (29,6 %), Španělsko (26,0 %), Rumunsko (21,3 %), Kypr (20,1 %) a Itálie (19,0 %). Zatímco Řecko a Španělsko vykazují nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti i u celé populace, v ostatních uvedených zemích je velmi vysoký poměr mezi mírami nezaměstnanosti mladých a celé populace, např. v Rumunsku.

Tabulka 1: Nezaměstnanost absolventů podle dosaženého vzdělání (duben 2022)

Kategorie vzdělání	Počet absolventů (2021)	Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2022)	Míra nezaměstnanosti absolventů v % (duben 2022)	Srovnání s dubnem 2021
Střední odborné s výučním listem - H	19 881	1 235	6,2%	-2,8 p.b.
Střední odborné vzdělání - E	2 304	326	14,1%	-2,4 p.b.
Střední odborné s MZ a odbor. výcvikem - L0	4 539	237	5,2%	-2,4 p.b.
Nástavbové vzdělání - L5	2 310	146	6,3%	-4,1 p.b.
Střední odborné s MZ - M	33 811	1 480	4,4%	-1,9 p.b.
Gymnaziální vzdělání - K	21 283	336	1,6%	-0,4 p.b.
Vyšší odborné vzdělání - N	2 272	41	1,8%	-1,6 p.b.

Zdroj: Infoabsolvent, 2024

Míra nezaměstnanosti je tradičně nejvyšší u absolventů středního vzdělání s výučním listem kategorie E (14,1 %), jejich uplatnění na trhu práce je nejobtížnější pro nedostačující úroveň vzdělanosti a připravenosti k výkonu náročnějších prací a někdy ani sami absolventi nejeví o pracovní uplatnění velký zájem.

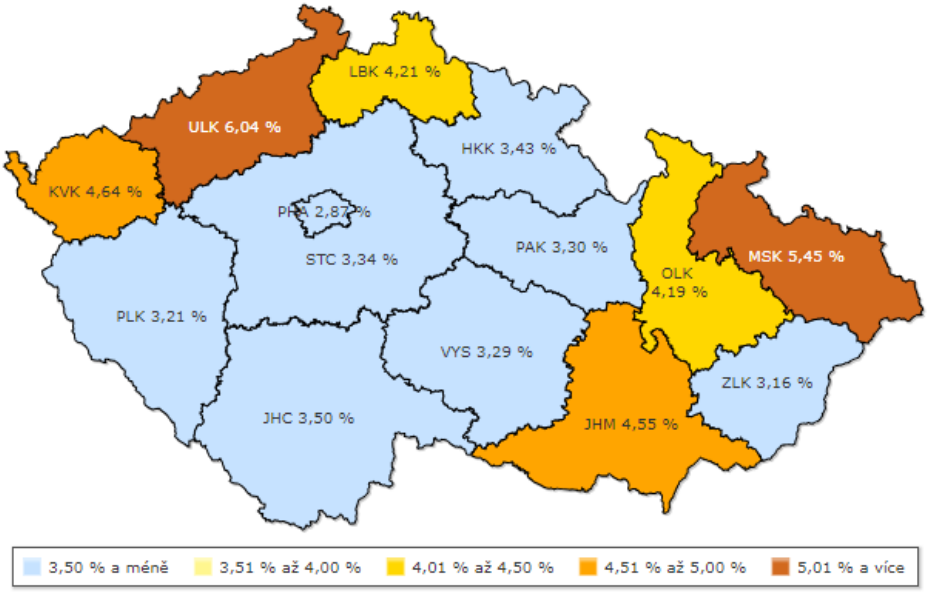
U absolventů dalších kategorií vzdělání došlo v roce 2022 k vyrovnání hodnot míry nezaměstnanosti do obvyklých proporcí – vyšší hodnoty vykazují absolventi učebních oborů kategorie H (6,2 %) a nástavbového vzdělání kategorie L (6,3 %), nižší hodnoty pak absolventi, kteří dosáhli středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou kategorie M (4,4 %). Uprostřed mezi nimi je hodnota míry nezaměstnanosti absolventů s dosaženým středním vzděláním s maturitní zkouškou a odborným výcvikem kategorie L0 (5,2 %). Absolventi ve zbývajících kategoriích dosahují nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti.

Sezonní nezaměstnanost je krátkodobá a její příčinou je diskontinuita produkce v odvětvích, které jsou závislé na počasí. Jedná se např. o obory jako je stavebnictví, zemědělství, rybolov, lesnictví apod (Kotýnková, Němec, 2003, s. 123).

Krátkodobá **strukturální nezaměstnanost** vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice. Zde se nacházejí odvětví, která momentálně expandují a dále odvětví,

která jsou v útlumu. Tato změna struktury ekonomiky má za následek to, že zatímco klesá poptávka po profesích v úpadkových odvětvích, po těch v jiných a nových odvětvích naopak roste. Pracovní místa v nových odvětvích, avšak většinou vyžadují vyšší kvalifikaci. Rekvalifikace je většinou velký zásah do života člověka. Samotné absolvování rekvalifikace a změna profese může pro člověka a jeho rodinu znamenat velkou životní zkoušku. Strukturální změny v ekonomice probíhají neustále a znamenají, že se ekonomika vyvíjí a roste správným směrem (Brožová, 2003, s. 83). Strukturální nezaměstnanost se liší dle jednotlivých regionů.

Obrázek 1: Nezaměstnanost podle krajů – únor 2024

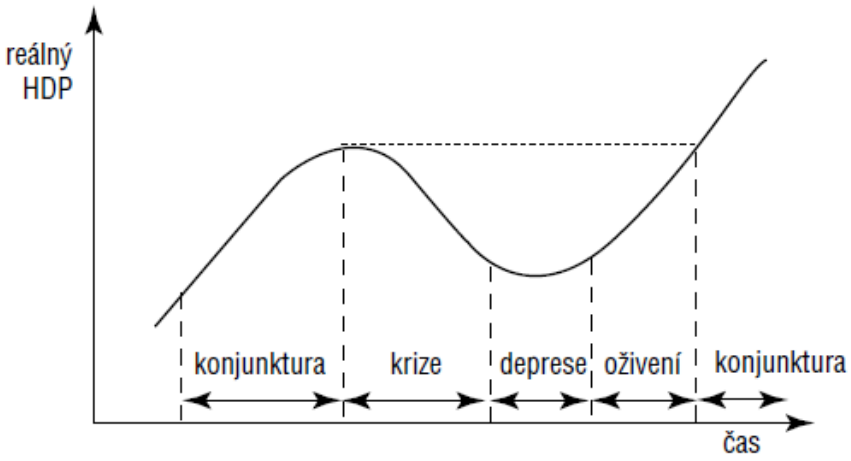


Zdroj: ČSÚ, 2024

Celkově nejsou rozdíly mezi regiony výrazné. Nejvyšší nezaměstnanost lze vysledovat v Ústeckém kraji, následuje Moravskoslezský kraj. Pro oba kraje je důvodem útlum těžby uhlí.

Na tzv. **nezaměstnanost cyklickou** má vliv tzv. hospodářský cyklus. Ve fázi celkového hospodářského poklesu klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a nezaměstnanost může postihnout všechna odvětví. V tomto období se snižuje celkový počet pracovních míst (Brožová, 2003, s. 84).

Graf 3: Hospodářský cyklus



Zdroj: Vlček, 2016, s. 382

Nejvyšší nezaměstnanost v rámci hospodářského cyklu nastává ve fázi krize (též recese) a deprese (též dna), kdy klesá celkový výkon ekonomiky – nabídka i poptávka, trh práce nevyjímaje.

Dále můžeme nezaměstnanost rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří jsou ochotni přijmout práci pouze za mzdu, která je vyšší než ta, která převládá v daném odvětví. Díky tomu, že mají jinou představu o reálné mzdě, je pro ně skoro nemožné práci najít. Pro některé lidi to může být pouze krátkodobá situace. Když takové pracovní místo nenajdou, rekvalifikují se nebo začnou hledat v jiném odvětví. Naopak lidé, kteří odmítají pracovat za nižší mzdu se rozhodnou, že nechtějí pracovat vůbec. Svoji finanční situaci obvykle stabilizují využíváním sociálních dávek, a proto zůstávají v registraci ÚP, který jim pomáhá hledat pracovní pozici. Tito lidé ji většinou odmítají anebo ji po krátké době opustí (Brožová, 2003, s. 85).

Naopak **nedobrovolně nezaměstnaní** jsou lidé, kteří práci aktivně hledají a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu práce převládá. Někteří z nich jsou dokonce otevření pracovat za mzdu nižší, ale bohužel i tak nemohou najít práci v daném odvětví. Nedobrovolná nezaměstnanost může způsobovat ekonomické potíže a dále psychické a sociální, těm lidem, kteří mají problém s jejím vyrovnáním (Brožová, 2003, s. 86).

4.2 Důsledky ztráty zaměstnání

„Práce je v naší kultuře hluboce zakotvená, na ní je vystavena architektura společnosti i psychika člověka. Práce je nástrojem kariéry i společenského vzestupu, je naplněná motivací, ambicí i ctižádostí, spokojeností a radostí. Práce je ústředním institutem, který organizuje život člověka a jehož prostřednictvím se člověk sám definuje a utváří svoji identitu a svoje sebevědomí. Společnost očekává, že člověk, který je schopen pracovat, bude získávat své osobní důchody především z práce, a vytváří k tomu příslušnou ekonomickou a společenskou infrastrukturu“ (Brožová, 2003, s. 106).

Ztráta zaměstnání a s tím spojenou nezaměstnanost bereme jako stav, který v člověku vyvolává různé pocity. Jedná se o zátěžovou situaci, která působí na psychiku, fyzické zdraví a na sociální postavení člověka.

Mezi negativní důsledky nezaměstnanosti můžeme zařadit:

- depresivní symptomy,
- problémy v mezilidských vztazích,
- alkoholismus a kriminalita,
- psychosomatické poruchy,
- všeobecná nespokojenost,
- vznik negativních postojů vůči systému,
- měnící se postavení v rodině,
- frustrace,
- ekonomické dopady,
- ztráta zájmu o zaměstnání (Kotýnková, Němec, 2003, s. 151).

Tyto stavy mohou působit na psychické zdraví člověka, ale ztráta zaměstnání ovlivňuje i fyzické zdraví člověka. Obecně můžeme říct, že ztráta zaměstnání působí spíše negativně a somatické změny se mohou objevit v různé míře v závislosti na dané osobě (Kotýnková, Němec, 2003, s. 150-151).

Pokud se ze svobodného pracovníka stane podřízený klient sociálního státu můžeme mluvit o dalších důsledcích ztráty zaměstnání společenského rázu. Sociální síť může tlumit klientovu deformaci jeho ekonomické účasti na spotřebě, protože umožňuje,

byť v omezené míře, uspokojování potřeb i bez příjmu ze zaměstnání (Brožová, 2003, s. 106).

„Nízká úroveň mezd a systém relativně vysokých podpor jsou totiž zdrojem nežádoucího sociálního chování. U některých kategorií pracovníků (těch s žádnou či nízkou kvalifikací) se povážlivě sbližuje úroveň očekávaných mezd s úrovní životního minima (resp. s úrovní dosažených sociálních dávek), a to zejména minimálních mezd nebo mezd v těsné blízkosti minimální mzdy“ (Brožová, 2003, s. 105). V současné době je problém spíše v nízkých příjmech a ohrožení chudobou, z tohoto důvodu lidé upřednostňují čerpání prostředků ze sociálního systému.

S prací souvisí stále se opakující činnost a harmonogram, který člověk pravidelně dodržuje. Pracovníkovi je stanoven pevný pracovní rozvrh. Rozšiřuje si sociální horizont a účastní se kolektivních cílů. Dále zde vlastní určené postavení a pravidelně vykonává vynucenou aktivitu. U člověka, který ztratí zaměstnání nastupuje nucená pasivita, kterou může prožívat jako pocit ztráty. Tomuto člověku se můžou měnit vztahy v rámci sociálních vazeb a může dojít k sociální izolaci (Kotýnková, Němec, 2003, s. 152).

Se sociální izolací souvisí fakt, že společnost je často rozdělená mezi většinu obyvatel, kteří chápou zaměstnání jako základní nástroj pro smysluplný život a dále mezi menšinu obyvatel, kteří ztratili spolu se zaměstnáním i sociální hodnoty a odpovědnost (Slovák, 2007, s. 12).

Z výše uvedeného textu vyplývá, že ztráta práce představuje pro člověka zátěž, vznikne obava z existenčního ohrožení, ale i poklesu společenského postavení. Významný je i negativní pocit z toho, že již někam nepatříme. Často se připojuje i pocit nespravedlnosti. Z tohoto důvodu je potřeba pomoc a poradenství je jednou z možností.

4.3 Politika zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, neboť vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a patří svým způsobem do systému záchranné sociální sítě. Politika zaměstnanosti je definována jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů

pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 131).

Stát vytváří státní politiku zaměstnanosti, která se rozděluje na:

- aktivní politiku zaměstnanosti,
- pasivní politiku zaměstnanosti.

„**Aktivní politika zaměstnanosti** je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ (MPSV, 2023c).

„Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti“ (MPSV, 2023c).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Toto hospodaření se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze také

přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (MPSV, 2023c).

Jelikož ÚP poskytuje také poradenství pro rekvalifikaci. Vysvětlím zde výše zmíněný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, tj. **rekvalifikace.**

„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. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“ (MPSV, 2023c).

V zákoně o zaměstnanosti není možné dohledat přesné vymezení termínu **pasivní politiky** nezaměstnanosti. Navzdory tomu lze pod tento termín zařadit proces zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a dále poskytování dávek podpory v nezaměstnanosti jako časově omezeného hmotného zajištění (Doušová, 2020, s. 148).

5 Úřad práce ČR

Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Jedná se o správní úřad s celostátní působností a patří do organizační složky státu. Jeho nadřízeným orgánem je MPSV, které ÚP ČR také řídí. V ÚP ČR se nachází generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí zmíněních krajských poboček jsou také kontaktní pracoviště (ÚP ČR, 2023b).

Generální ředitelství

Stará se o řízení a kontrolu činností krajských poboček ÚP ČR. Koordinuje, metodicky řídí a financuje opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Spolupracuje na národních a systémových projektech fondů EU. Řídí evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupuje ČR ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti a ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti. Stará se o oblast bezpečnosti a krizového řízení. Organizuje a zabezpečuje poskytování investičních pobídek. Zajišťuje interní audit a oblast personalistiky a vzdělávání zaměstnanců (ÚP ČR, 2023b).

Krajské pobočky

Spolupracují s kontaktními pracovišti a vytvářejí tak podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti. Monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a s tím související opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Starají se o evidenci pracovních míst. Zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a poskytují klientům poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, profesního vzdělávání a další služby. Uchazečům a zájemcům o zaměstnání zajišťují rekvalifikaci. Starají se o výplatu nepojistných sociální dávek a podpor v nezaměstnanosti (ÚP ČR, 2023b).

Kontaktní pracoviště

Vedou evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání a rozhodují o případném nezařazení nebo vyřazení z evidence. Sledují a podávají informace o volných pracovních místech a starají se o jejich aktualizaci. Podílí se na opatření aktivní politiky nezaměstnanost a vybírají uchazeče v rámci realizace nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti.

Spolupracují s krajskou pobočkou na realizaci profesního poradenství v oblasti zaměstnanosti. Vyhledávají uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní uplatnění. Dále se kontaktní pracoviště věnují a plní úkoly v oblasti podpor v nezaměstnanosti (ÚP ČR, 2023b).

5.1 Služby ÚP ČR – zařazení do evidence

Zákon o zaměstnanosti v § 24 určuje základní podmínky pro zařazení žadatele o zprostředkování zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání takto: „Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ Po splnění všech zákonem daných podmínek může být žadatel zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání a to dnem, kdy podal písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání (Doušová, 2020, s. 73).

Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování zaměstnání, poradenství a dále poskytnutí informací o pracovních příležitostech. Při zákonem stanovených podmínek má právo na podporu v nezaměstnanosti. Pokud se jedná o osobu se zdravotním postižením, má uchazeč právo na pracovní rehabilitaci (ÚP ČR, 2023c).

Jedná se o jednu ze služeb, která je poskytována státem při zabezpečování práva na zaměstnání v rámci realizace státní politiky zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti definuje zprostředkování zaměstnání v § 14 odst. 1 podle písmen a) a c) citovaného ustanovení takto: „vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly“ a dále „poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“. Jedná se o činnost, kterou provádějí krajské pobočky ÚP a agentury práce, které jsou ke zprostředkování zaměstnání také kompetentní. Při vyhledávání zaměstnání spolu ÚP a agentury práce spolupracují za účelem komplexního řešení situace na trhu práce. Pokud je fyzická osoba, která požádala o zprostředkování zaměstnání, zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, krajská pobočka ÚP pro ni aktivně hledá vhodné zaměstnání. Dále poskytuje poradenskou činnost ve formě individuálního a skupinového poradenství (Doušová, 2020, s.48).

„Úřad práce uchazeči o zaměstnání ukončí vedení v evidenci dnem nástupu do zaměstnání nebo zahájením jiných činností – oznámené úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů, dnem doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání, dále dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody nebo dnem nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence“ (MPSV, 2023a).

Úřad práce vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, pokud nastane skutečnost, která brání zařazení nebo vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání. K tomuto může dojít, pokud uchazeč neoznámí nástup do nekolidujícího zaměstnání, není dle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s ÚP anebo zrušil souhlas se zpracováním osobních údajů. Znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání může být nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z výše uvedených důvodů. Dále ÚP může vyřadit uchazeče, pokud bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, na předem domluvenou rekvalifikaci a neplní povinnosti na rekvalifikačním kurzu. Může být také vyřazen, pokud je v evidenci déle než 5 měsíců a neposkytne součinnost při vypracování a vyhodnocení individuálního akčního plánu nebo když neplní podmínky v něm stanovené a odmítne se podrobit vyšetření zdravotního stavu. V těchto případech může být znovu zařazen do evidence nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z výše uvedených důvodů (MPSV, 2023a).

Fyzická osoba může podat žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, a tím projevit zájem o zprostředkování vhodného zaměstnání ÚP ČR. Tímto zájemcem může být fyzická osoba, která chodí do zaměstnání, ale toto zaměstnání chce změnit anebo ji hrozí jeho ztráta (MPSV, 2023b).

5.2 Služby ÚP ČR – poskytování informací

ÚP ČR poskytuje **všem občanům** informační služby v oblasti pracovních příležitostí. Jedná se o informace o volných pracovních místech v ČR, o volných pracovních místech v zemích EU a podmínkách zaměstnávání v zahraničí a o možnostech dalšího vzdělávání a probíhajících projektech. Dále poskytuje poradenské služby, které jsou pro volbu či změnu povolání, volbu rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání (ÚP ČR, 2024e).

Uchazečům a zájemcům o zaměstnání poskytuje služby, které se týkají zprostředkování vhodného zaměstnání. Zabezpečuje rekvalifikaci jeli to nutné pro jejich uplatnění na trhu práce. Uchazečům o zaměstnání vyplácí podporu v nezaměstnanosti (ÚP ČR, 2024e).

Zaměstnavatelům poskytuje poradenské a informační služby týkající se pracovních příležitostí. Dále hledá na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Poskytuje informace a poradenství týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelných pracovních míst, příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí týkající se veřejně prospěšných prací a další (ÚP ČR, 2024e).

5.3 Služby ÚP ČR – poskytování poradenských služeb

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, specifikuje formy poradenství, které jsou poskytované **ÚP ČR.**

Jedná se o následující poradenské činnosti:

a) **„Poradenství pro volbu povolání** se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.
b) **Poradenství pro volbu rekvalifikace** se zaměřuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.
c) **Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě** se zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců pro zaměstnavatele a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce.

d) **Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením** se zaměřuje na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.
e) **Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky** zaměstnanosti se zaměřuje na usměrňování pracovního uplatnění fyzických osob u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce“ (Zákony pro lidi, 2024e).

5.4 Informační a poradenská střediska ÚP ČR

ÚP ČR poskytuje kariérové poradenství mimo jiné prostřednictvím Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání (IPS). Zaměstnanci pomáhají absolventů všech stupňů škol, ale i veřejnosti s výběrem či změnou povolání. Poskytují jim potřebné informace, především o:

- „středních, vyšších odborných a vysokých školách, včetně studijních a učebních oborů v regionu a v celé ČR,
- podmínkách a průběhu přijímacího řízení,
- nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání,
- možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi,
- situaci na trhu práce v regionu a v celé ČR,
- možnostech rekvalifikace“ (ÚP ČR, 2023a).

Dále IPS poskytuje podrobné popisy profesí, ve kterých se klient může dozvědět jaké jsou požadavky dané profese, jaké konkrétní činnosti profese zahrnuje a další. Ve středisku je k dispozici počítačový program, kde si zájemci mohou udělat test profesních zájmů. Dále tento počítačový program nabízí hledání informací o středních, vyšších odborných a vysokých školách a uchazeč zde může najít informace studijních a učebních oborech. IPS nabízí možnost zhlédnout krátkometrážní informativní filmy, které ukazují pracovní činnosti jednotlivých profesí. IPS dále organizuje besedy a sezení pro žáky základních škol, kteří si vybírají budoucí povolání a pro žáky středních školy, kteří jsou informování o problematice vstupu do zaměstnání, o možnostech dalšího studia a o činnostech ÚP ČR. Mezi důležité aktivity IPS patří

individuální a skupinové poradenství pro žáky středních, vyšších odborných a vysokých škol a další zájemce z řad veřejnosti. IPS pomáhá a podílí se na pořádání přehlídek a burz škol. Na pobočce IPS mohou klienti nalézt celostátní přehledy povolání, karty povolání a s tím související informační letáky o konkrétních povoláních a dále informační letáky o jednotlivých školách (ÚP ČR, 2023a).

V IPS ÚP ČR pracují odborníci – poradci. Na webu NSP lze nalézt pozici Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce IPS, který dle NSP poskytuje služby, které jsou zaměřené na pomoc žákům, studentům a zájemcům z řad veřejnosti, kterým pomáhá s volbou jejich budoucího povolání či studia (NSP, 2024b).

NSP popisuje pracovní činnosti referenta zaměstnanosti takto:

- „Provádění základní kariérové diagnostiky zaměřené na identifikaci pracovního a studijního potenciálu, sebepoznání a podporu rozvoje potenciálu jedince.
- Zabezpečování skupinového poradenství zaměřeného na podporu a rozvoj klíčových kompetencí nezbytných pro uplatnění na trhu práce a řízení vlastní kariéry.
- Organizování odborné spolupráce se školami v oblasti usměrňování učebních programů a možností volby povolání v souladu s potřebami trhu práce.
- Koordinace a odborná spolupráce při vytváření informačního systému o školách a o studijních oborech.
- Stanovování odborného zaměření, metod a technik poradenské činnosti pro volbu a změnu povolání.
- Provádění odborných analýz a průzkumů v oblasti volby povolání a uplatňování absolventů škol na trhu práce“ (NSP, 2024b).

Z šetření Drahoňovské a Eliáškové (2012, s. 37-38) vyplývá, že tuto pracovní profesi vykonávají převážně ženy středního a staršího věku. Jejich praxe v oblasti kariérového poradenství je u 2/3 respondentů 6 let a více. Nejčastěji se jedná o absolventy pedagogických nebo jiných humanitních oborů a ze 2/3 tuto pracovní pozici vykonávají absolventi VŠ. Dále z šetření vyplynulo, že v IPS ÚP nejčastěji pracuje jeden nebo dva poradci. Na jeden kraj připadá v nejčastějších případech 4-7

kariérových poradců. Je důležité zmínit, že tento počet není vázaný na počet uchazečů o zaměstnání v daném kraji.

Níže jsou představeny aktivity realizované IPS ÚP ČR

Individuální poradenství

Toto poradenství je realizované individuálně s jedním klientem a probíhá ve vztahu poradce – klient. S poradcem nezaměstnaní klienti mohou řešit volbu povolání, možnosti rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání, přípravu k práci osob se zdravotním postižením, zlepšení sebeprezentace na trhu práce, konzultaci při vytváření životopisu a další. Dále mohou individuální poradenství využít rodiče se žáky, kteří řeší volbu dalšího vzdělávání) (ÚP, 2024d).

Skupinové poradenství

Skupinové poradenství je další typ poradenství využívaný IPS ÚP ČR. V tomto poradenství mají klienti možnost navázat kontakt s dalšími nezaměstnanými a současně řešit svoji stávající situaci. Toto poradenství může probíhat jednorázově nebo v rámci více na sebe navázaných setkání. Jednorázové skupinové poradenství probíhá nejčastěji ve formě přednášky na zvolené téma. Klientovi toto poradenství může doporučit zprostředkovatel nebo mohou sami požádat o účast. Mezi skupinové poradenství dlouhodobější patří například program Job Club, jehož charakteristiku najdete níže.

Job Club

Jedná se o poradenský program, který je určen uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí pracovat na osobních růstu, sebeprezentaci, sebevědomí a mají zájem se naučit, jak jednat se zaměstnavatelem, připravit se na výběrové řízení a další. Cílem tohoto programu je motivace a aktivizace účastníků, která jim poslouží k lepšímu uplatnění na trhu práce. Job Club probíhá v opakovaných skupinových schůzek do 10 účastníků, kteří se zde setkávají v průběhu 5-6 setkání, které trvají 3-4 hodiny. Uchazeči o zaměstnání mohou požádat jejich zprostředkovatele na ÚP ČR o zařazení do skupinového programu Job Club (ÚP ČR, 2024b).

Mezi hlavní přínosy Job Clubů patří:

- „uchazeč má možnost dostat se mimo své bydliště,

- překonání nejistoty, obav a strachu z neznámého,
- navázání nových kontaktů, seznámení s novými lidmi, souznění s nimi, zpětná vazba od ostatních účastníků a lektorů,
- poznání sama sebe a svých omezení, ale zejména svých možností,
- nácvik nových dovedností způsobu chování, jednání, sebeprezentace, sebepoznání,
- vypovídání se a otevření se druhým“ (ÚP ČR, 2024b).

Ve skupinovém poradenství ve formě přednášky, kterou vede poradce, se objevují tato témata:

- Životopis,
- Poradenství k podnikání,
- Finanční gramotnost,
- Nácvik sebeprezentace,
- Orientace na trhu práce (ÚP ČR, 2024c).

Mnohdy ale záleží na konkrétním IPS, jaké témata se zde budou objevovat. Z toho vyplývá, že každá pobočka IPS má svůj vlastní výčet konkrétních poradenských aktivit, které zde probíhají. Skupinové poradenství může být také zaměřené na konkrétní věkovou skupinu. V IPS ÚP ČR můžeme nalézt skupinové poradenství pro mladé do 18 let, do 25 let anebo také pro nezaměstnané 55+.

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část této práce je zaměřená zhodnocení vybraných poradenských aktivit na ÚP IPS na Praze 3. Nejprve je uvedena metodologie a je charakterizováno místo šetření. Pozorování bylo provedeno na třech skupinových sezení pro nezaměstnané, které probíhají ve formě přednášky. Při pozorování byl použit vytvořený pozorovací arch, který tak umožnil strukturované zapisování sledovaných jevů. Popsány a představeny jsou zde také konkrétní pozorované poradenské aktivity. Dále byl proveden polostrukturovaný rozhovor s poradkyní na IPS ÚP na Praze 3, která skupinová poradenství vede.

6 Vlastní šetření

6.1 Charakteristika místa šetření

Úřad práce, na kterém bylo prováděno šetření je krajská pobočka hlavního města Prahy a sídlí na Praze 3. Na této pobočce mohou evidovaní nezaměstnaní využít služby IPS, kde mohou nalézt potřebné informace a poradenskou pomoc.

6.2 Metody a postup sběru dat poradenských aktivit IPS ÚP ČR

Pro účely pozorování byly vybírány poradenské aktivity pro evidované nezaměstnané realizované skupinovou formou. Konkrétní tři sledované poradenské skupinové aktivity mi byly po domluvě nabídnuty poradkyní IPS na Praze 3.

Jak již bylo zmíněno v teoretické části této práce mezi poradenské aktivity IPS ÚP ČR patří skupinové poradenství pro nezaměstnané. Toto poradenství zde bylo popsané a ráda bych zde dále představila konkrétní skupinová poradenství, které se konají na ÚP IPS na Praze 3 a byly pozorovány. První dvě skupinové poradenství vede poradkyně, se kterou jsem posléze vedla rozhovor. Třetí skupinové poradenství je vedeno dalším pracovníkem IPS na Praze 3.

K pozorování byl použit pozorovací arch, který sloužil k zapisování časů a jevů. V rámci pozorovacího archu jsem zapisovala probírané kapitoly a do poznámek a komentářů jsem vždy zapsala, jak probíhá řízení poradcem vůči klientům. Tyto

pozorovací archy lze nalézt v přílohách 1, 2 a 3. Pomocí těchto archů lze také zjistit, zdali byl dodržen časový rámec skupinového sezení a dále jaké pomůcky byly použity.

6.2.1 Skupinové poradenství „Životopis“

Skupinové poradenství je zacíleno na nezaměstnané, kteří chtějí pomoct a hledají informace týkající se psaní životopisu a motivačního dopisu viz příloha č. 1. K dispozici byl dataprojektor a počítač. Na začátku je uchazečům puštěno video, které představuje IPS a jeho aktivity. Klientům je představena struktura sezení a jsou seznámeni s tématem. Klientům je zdůrazněno, že jejich otázky k tématu budou společně zodpovězeny až na konci poradenství. Probírán je strukturovaný životopis, který je zaměstnavateli nejčastěji vyžadován. Nejprve se klienti dozví, jaký formát životopisu používat, jaké osobní údaje uvést a jaké naopak uvádět nemusí. Dále je probíraná důležitost vzdělání a pracovní zkušenosti. K pracovním zkušenostem je ukázán portál NSP, kde si mohou klienti najít požadovanou pozici a dozvědět se o ní více. V neposlední řadě jsou zde probírané další znalosti, dovednosti a zájmy, které mohou uchazeči v životopise uvést. Dalším tématem jsou reference od předchozího zaměstnavatele, které v případě potřeby mohou zaslat s životopisem. Součástí přednášky jsou i nejčastější chyby, kterých se lidé mohou při psaní životopisu dopustit. Jedná se o pravopisné chyby, nepravdivé informace, seřazení údajů, nevhodná emailová adresa, zbytečně velký rozsah stran a nevhodná fotografie. Klientům je puštěno video na téma „Jak to vidí personalisté“. Jako další téma je probírán motivační dopis, který zaměstnavatel může požadovat vedle životopisu. Klientům je vysvětlen rozdíl mezi průvodním dopisem, který píšou v e-mailu a motivačním dopisem. Je sdělena struktura motivačního dopisu a jak ho správě napsat. Dále se poradce s klienty podělí o možnou inspiraci a na jakých portálech je možné ji hledat. Zmíněn je zde Atmoskop, který nabízí hodnocení zaměstnavatelů jejími bývalými zaměstnanci. Dále Cocuma, která představuje různé prověřené firmy a nabízí vhled do jejich fungování. Zmíněné jsou také servery Randstad, Grafton a Profesia. Ke konci je zdůrazněno, jaké dokumenty po nich zaměstnavatel může chtít donést k pracovnímu pohovoru. Jedná se o probíraný strukturovaný životopis, motivační dopis, kopie potřebných dokladů a reference od předchozího zaměstnavatele. Účastníci měli možnost si prohlédnout ukázkové vzory životopisů i motivačních dopisů. Na konci sezení se klienti mohou

zeptat, na to, co je zajímá. Padl dotaz ohledně klíčových slov v životopise, které zmiňoval poradce v průběhu prezentace. Klientovi nebylo jasné, v jakém smyslu by se měly klíčová slova v životopise objevit. Poradce vysvětlil, že klíčová slova znamenají nějaká slova, která zaměstnavatele ihned v životopise zaujmou, tj. například jméno pracovní pozice, kterou zaměstnanec vykonával v minulosti. Dále se poradce na dotazy neptá a rovnou ukazuje kontakty, které mohou sloužit k objednání na individuální poradenství, pokud by měl někdo zájem. Klienti se mohou objednat jak přes email, tak telefonicky. K úplnému konci poradce opět představuje server NSP a ukazuje klientům, jak se na tomto serveru orientovat a co vše zde mohou najít. Společně zkouší najít povolání, které klienti zvolily. Dále si ukazují server ÚP ČR a co vše je zde možné najít. Sezení končí a klienti si při odchodu mohou vzít připravené desky s informačními dokumenty, které navazují na téma životopis a mohou jim sloužit jako další informační pomůcka.

6.2.2 Skupinové poradenství pro nezaměstnané 55+

Toto skupinové poradenství je určeno pro nezaměstnané ve věku 55+. Je prezentováno jako poradenství pro klienty, kteří mohou trhu práce nabídnout své zkušenosti viz příloha č. 2. K dispozici byl dataprojektor a počítač. Opět je připomenuto, že případné dotazy proběhnou na konci sezení. Nejprve je představena pomoc ze strany ÚP ČR, o kterou mohou účastníci v případě potřeby požádat. Poradce účastníky zve na akce pořádané konkrétní IPS ať už se jedná o další skupinové akce nebo individuální poradenství. Puštěno je video, které představuje IPS a jeho aktivity. Klienti jsou dále pozváni na akci, která se bude konat příští podzim, a to burza Profesia days. IPS ÚP ČR zde má každoročně svoje stanoviště a zodpovídá na burze dotazy účastníků akce. ÚP ČR pomáhá nezaměstnaným a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je účastníkům tato pomoc představena. Rozebírá se téma rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a projekt „Věk není překážkou“. Krátce je zde představeno i téma životopis a motivační dopis. Jsou zde vysvětleny základní informace, které se týkají životopisu a motivačního dopisu a také jsou klienti pozváni k návštěvě skupinového poradenství „Životopis“. Poradce účastníkům představuje portál NSP, který jim může pomoct při uvědomění si, jaké kompetence jsou na vybranou pozici potřeba. Na příkladu ruského jazyka, který se většina

účastníků dříve učila, poradce představuje myšlenku toho, proč je důležité dál se vzdělávat a že lidé v pokročilejším věku mají stále šanci naučit se něčemu novému. Puštěno je video na téma „Proč a jak se dále vzdělávat“. Tím je navázáno na portál Seduo, na kterém je video puštěno. Na tomto portále mohou lidé najít spoustu vzdělávacích kurzů. Klientům je zdůrazněno, že zde mohou najít celou paletu různých kurzů a videí a některé z nich si mohou pustit zdarma. Opět poradce motivuje klienty a informuje je, že se lidé mohou vzdělávat v jakémkoli věku. Zmíněné jsou univerzity třetího věku anebo obory na středních školách, které se dají studovat dálkově. Pro studium angličtiny je doporučena platforma YouTube, kde si mohou klienti najít různá videa nebo lekce od učitelů, kteří na této platformě působí. Aktivity a další kurzy mohou klienti najít v komunitních centrech a je zde představeno konkrétní komunitní centrum v Praze, které nabízí pohybové lekce a počítačové nebo jazykové kurzy. S tím souvisí Městské knihovny, které nabízejí možnost používat počítač anebo možnost účastnit se různých kurzů, které se konají v závislosti na dané pobočce. V rámci neziskové sektoru je zmíněná platforma FreshSenior a nadace Krása pomoci, ke které je puštěno další krátké video. Jako alternativu k zaměstnání poradce zmiňuje nekolidující zaměstnání nebo dobrovolnictví. Jako příležitost nabízí poradce také služební místa v rámci ÚP ČR, kde je momentálně nedostatek pracovníků. K závěru sezení se promítá seznam věcí, které mohou účastníci tohoto poradenství považovat za svoje silné stránky, tj. v čem jsou lepší než ostatní a co mohou nabídnout potencionálnímu zaměstnavateli. Jeden dotaz padl v průběhu přednášky od účastníka, který přišel později. Poradce ho informoval, že dotazy jsou možné až ke konci přednášky. Když přisel čas, účastník již dotaz položit nechtěl. Při odchodu si klienti opět mohou vzít připravené dokumenty s dalšími informacemi.

6.2.3 Skupinové poradenství „Základy podnikání“

Skupinové poradenství je zaměřeno na nezaměstnané, kteří chtějí začít podnikat anebo mají zájem se o podnikání dozvědět více viz příloha č. 3. K dispozici byl dataprojektor a počítač. Na začátku poradce sděluje cíl setkání, tj. co by si z něho účastníci měli odnést. U této přednášky poradce nezmiňuje, že dotazy jsou až na konci setkání. Je definován pojem podnikání, proč je dobré podnikat a jaké benefity to klientům může přinést. Dále jsou představeny právní formy podnikání v ČR a jsou porovnány fyzické

a právnické osoby. Účastníkům je sděleno, co by si měli před začátkem podnikání rozmyslet a jaké mohou být nevýhody podnikání. Poté se přechází k samotnému začátku podnikání a co je důležité si před zahájením podnikání zařídit. S tím souvisí potřebné formuláře, doklady a poplatky. Poté se opět poradce vrací k legislativě a účastníci se dozvídají jaké existují druhy živností. Dále je představena část pro cizince. Důležitou součástí přednášky jsou povinnosti podnikatele, tj. co vše podnikatel musí dělat, aby bylo podnikání legální. Krátká zmínka proběhne o ukončení podnikání a jaké jsou možnosti pro lidi, kteří podnikání chtějí ukončit. Ke konci se klienti dozvídají, kde hledat další informace nebo pomoc. Poradce zmiňuje Hospodářskou komoru ČR, která je zástupcem podnikatelů a snaží se chránit a prosazovat jejich zájmy. Klientům je představena příručka pro podnikatele, kterou mohou na webu Hospodářské komory najít zatím pouze za rok 2023. Ke konci sezení jsou zmíněné důležité instituce, které je třeba znát včetně aktualit ze světa podnikání. Jako při každém skupinovém poradenství dostanou uchazeči dokumenty, které jim pomohou doplnit další informace nebo zopakují již informace získané. U tohoto konkrétního poradenství je klienti dostanou v elektronické formě na emailovou adresu.

6.3 Individuální rozhovor s poradkyní IPS ÚP ČR

V rámci své návštěvy konkrétní pobočky IPS jsem vedla konverzaci s poradkyní, která zde pracuje. Poradkyně, která se věnuje činnostem vypsaných výše je na ÚP ČR zaměstnána na pozici Odborný pracovník poradenství a dalšího vzdělávání. Navzdory tomu se sama definuje jako kariérový poradce. Z toho vyplývá, že pracovní pozice poradce na IPS může být pojmenována různě, ale ve výsledku všichni poradci zde mají velmi podobnou náplň práce, která odpovídá charakteristice pracovní pozice referent zaměstnanosti.

Polostrukturovaný rozhovor proběhl s poradkyní IPS ÚP na Praze 3. Tento rozhovor se z velké části týkal skupinových poradenství, na které je praktická část zaměřená. Přepis rozhovoru je součástí práce a nachází se v příloze č.4. Na začátku rozhovoru jsem paní poradkyni informovala a požádala o souhlas s citováním odpovědí do mé práce a ujistila jsem ji, že rozhovor proběhne zcela anonymně. Dále už bych ráda představila ucelené shrnutí odpovědí paní poradkyně.

IPS ÚP na Praze 3 nabízí poradenství pro celou řadu cílových skupin. Nejčastější skupinou jsou žáci základních škol, kteří využijí poradenství při volbě studia. Dále jsou to žáci středních škol, kteří ukončují středoškolské studium. Těmto studentům je poskytováno poradenství k volbě dalšího studia anebo jsou jim představeny další možnosti, kterými může být cestování po EU, pracovní uplatnění v EU nebo uplatnění na trhu práce v ČR. Další cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kterým IPS nabízí poradenství dle jejich potřeb a životních situací. Jedná se např. o skupinové poradenství pro absolventy a dále skupinové poradenství „Životopis", „Pohovor a motivační dopis" a „Skupinové poradenství pro nezaměstnané 55+.

Na této konkrétní pobočce IPS momentálně pracují tři kmenoví zaměstnanci. Avšak v rámci různých projektů ÚP ČR se k těmto třem zaměstnancům mohou přidat další kolegové. Momentálně probíhá projekt „Záruky pro mladé". Tímto projektem k stávajícím kmenovým zaměstnancům přibyli dva noví poradci, kteří s nimi spolupracují.

Každé skupinové poradenství obnáší určitou přípravu. Dle poradkyně je na každém poradci, jak je kreativní a jakým způsobem chce konkrétní poradenství poskytnout. Existuje metodika, která vymezuje, co a jak by měl poradce v poradenství obsáhnout, ale poté už si poradce musí vymyslet, jak udělat přednášku zajímavou pro danou cílovou skupinu. Po skupinovém poradenství je klientům nabídnutá možnost účasti v individuálním poradenství, na které se musí předem objednat. Poradce si svoji prezentaci sám upravuje dle aktuálních změn například na trhu práce a ve školství. Skupinové poradenství se řídi, dle již zmíněné metodiky, která je zpracována generálním ředitelstvím ÚP ČR. Tato metodika je poté rozčleněna na individuální, skupinové poradenství a další.

Dle poradkyně největší **přínos** skupinového poradenství tkví v možnosti nabídnout lidem alternativu k individuálnímu poradenství, kterého se lidé často bojí zúčastnit z důvodu nějaké bariéry. Skupinové poradenství nabízí přístup ke komplexním informacím jako při individuální poradenství. V rámci skupinového poradenství mohou poté klienti najít odvahu zúčastnit se poradenství individuálního.

Jako největší **úskalí** skupinového poradenství vidí poradkyně hrozbu možných problémových účastníků, jelikož nikdy nemůžete ovlivnit, jaký klient do skupiny

přijde. Tyto klienty do skupinových poradenství zařazují jednotlivá kontaktní pracoviště.

7 Shrnutí

Skupinové poradenství na IPS ÚP na Praze 3 probíhá na rozmanitá témata pro širokou škálu klientů různého věku. Velkou výhodou těchto poradenství je jejich kapacita. Je tak možné poskytnout užitečné informace a poradenství pro větší skupinu klientů, a to v poměrně krátkém časovém úseku. Z odpovědi paní poradkyně vyplývá, že skupinové poradenství se často stává odrazovým můstkem pro klienty, kteří mají strach z individuálního poradenství. Díky možnosti absolvování skupinového poradenství mohou tak nabrat odvahu a posléze se zúčastnit poradenství individuálního.

Skupinové poradenství nabízí celou řadu informací, které jsou pro klienty užitečné. Jelikož toto poradenství probíhá ve formě přednášky, jedná se spíše o pasivní formu předávání informací. Poradce zde působí v roli přednášejícího a k tomu mu slouží předem připravená prezentace. Tuto prezentaci si každý poradce upravuje sám individuálně s dodržením stanovené metodiky, kterou spravuje Generální ředitelství ÚP ČR. Úkolem poradce je udržovat přednášku aktuální. Je poté čistě na něm, jak vytvoří přednášku pro klienty zajímavou a jak si udrží jejich pozornost. Pro lepší pochopení poradce využíval videa a praktické ukázky, které lépe posloužily k fixaci poznatků o náležitostech životopisu a motivačního dopisu. Kladně je možné hodnotit praktické rady, jak zaujmout zaměstnavatele. Co se týče skupinového poradenství pro nezaměstnané 55+ tak i zde byly nejvíce probírány praktické tipy a rady. Poradce se velmi často zaměřoval na motivování účastníků se dále vzdělávat. Klienti tak odcházeli s vidinou, že věk není překážka ale naopak výhoda. Ve skupinovém poradenství „Základy podnikání“ se z mého pohledu objevovalo nejvíce klientů různého věku. Toto poradenství realisticky a komplexně představovalo téma podnikání. Probíhal zde výklad jak teorie, tak praxe. Podnikání bylo klientům představeno jako určitá forma svobody, ale zároveň nebylo idealizováno.

Časový rámec skupinového poradenství je nejčastěji nastaven na 2 hodiny. Z pozorovacích archů vyplývá, že poradenství spíše končí dříve než dle nastaveného rámce. Odvíjí se to čistě od poradce, jak přednášku pojme a kolik času bude chtít klientům věnovat. Dále je třeba brát v potaz individuální projev každého poradce a fakt, že projev může být u někoho stručný a u jiného zase rozsáhlejší. Závěr

poradenství je věnován otázkám klientů k danému tématu. Poradce na začátku upozorňuje klienty, aby si své otázky nechaly na konec přednášky. Myslím si, že možnost pokládat otázky v průběhu poradenství by mohlo přednášku udělat více aktivizační. Klienti by se mohli zapojit a rozvést na danou otázku konverzaci. Tato možnost s sebou ale samozřejmě nese úskalí v podobě časového rámce sezení a nepředvídatelnosti klientů. Paní poradkyně v rozhovoru zmiňuje, že nikdy není možné předvídat, jaký klient na sezení přijde a tím pádem nejde nikdy zaručit, jak se bude klient během přednášky chovat a zdali bude respektovat pravidla a nebude se u něj vyskytovat problémové chování.

Jeden z velkých problémů IPS je nedostatek zaměstnanců, tj. poradců, kteří by se klientům věnovali. Jak paní poradkyně zmiňuje v rozhovoru, tak momentálně na Praze 3 fungují 3 kmenoví zaměstnanci v rámci IPS. K nim se mohou přidat zaměstnanci, kteří pracují na právě probíhajících projektech ÚP ČR. Jelikož mají poradci IPS na starosti veškeré poradenské aktivity, které zahrnují jak skupinové a individuální poradenství tak besedy pro žáky základních tak středních škol, je jejich čas velmi omezený. Poradci zde pracují, jíž velmi dlouho a paní poradkyně sama také zmínila, že by se jim hodil někdo mladý, kdo by mohl svojí energií a elánem přispět k poradenskému týmu. Navzdory tomu o místo poradce IPS není takový zájem, i když se jedná o práci velmi obohacující a zajímavou. Hlavním problémem mladých absolventů je z mého pohledu pro ně nezajímavý státní sektor a ve většině případů dají raději přednost soukromému sektoru.

8 ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma Kariérové poradenství pro nezaměstnané nabízí zhodnocení poradenských aktivit poskytovaných vybraným IPS ÚP ČR. V teoretické části byla provedena rešerše odborné literatury. Byly definovány základní pojmy jako kariérové poradenství, nezaměstnanost, nezaměstnaný, ÚP ČR a další. V praktické části bylo provedeno pozorování skupinových poradenských aktivit a dále byl proveden polostrukturovaný rozhovor s poradkyní IPS ÚP na Praze 3. Byly popsány a představeny skupinové poradenství, které se staly součástí mého pozorování.

IPS ÚP na Praze 3 nabízí mnoho poradenských aktivit, které jsou určeny pro celou řadu klientů. Skupinové poradenství mohou klienti využít jako zdroj informací a poznatků, které jim mohou pomoct na cestě k zaměstnání a jejich vysněné kariéře. Poradci využívají skupinové poradenství jako nástroj, jak motivovat klienty, aby se dál zlepšovali a pokud by měli zájem tak využili individuální poradenství, které je zaměřeno na individuální práci s klientem. Skupinové poradenství nabízí využít poměrně krátký časový úsek na sdělení všech potřebných informací k danému tématu. Je důležité připomenout, že skupinového poradenství se účastní i lidé, kterým to bylo zprostředkovatelem nařízeno, a tak se nemusí jednat o člověka, které by to dané téma zajímalo.

Po absolvování výše uvedených aktivit lze zhodnotit, že IPS ÚP v Praze 3 poskytuje (a to i navzdory velkému převisu klientů na počet poradců) kvalitní poradenské služby. Poradci se snaží se klientům zprostředkovat užitečné informace a podporu na cestě za zaměstnáním. Skupinové poradenství zde využívá mnoho lidí a myslím si, že se jedná o užitečnou poradenskou aktivitu, která nabízí možnost sdělit informace více klientům za krátký časový úsek. Poté už je na klientech, zdali z nabízené služby vytěží, co nejvíce a budou se chtít dál posouvat a vydat se na cestu za kariérou. IPS ÚP na Praze 3 jim nabízí nástroje k tomu, aby se tak stalo.

9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Vyd. 1.Praha: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-810-8.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a Markéta CUDLÍNOVÁ. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století.* Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 978-80-87993-01-9.

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

SLAVÍK, Milan a Jana ZOUNKOVÁ. *Poradenství: textová studijní opora*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. ISBN 978-80-213-2482-4.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5092-7.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost.* 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-353-2.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BOBYSUDOVÁ, Kamila. *Koordinátor autoevaluace Poradenské dovednosti* [online]. [cit. 2023-11-12]. Dostupné z: https://nuov.cz/uploads/AE/evaluacni_nastroje/Poradenske_dovednosti.pdf

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Traning. *Investing in career guidance* [online]. [cit. 2024-02-10]. Dostupné z: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2230

ČSÚ – Český statistický úřad. *Nezaměstnanost patří k nejsledovanějším ekonomický* [online]. [cit. 2023-11-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-4208-04--metodicke_vysvetlivky

ČSÚ – Český statistický úřad. *Využití lidských zdrojů* [online]. [cit. 2023-11-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1132-06-za_rok_2005-3_3__nezamestnanost

ČSÚ – Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2022* [online]. [cit. 2023-11-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2022

ČSÚ – Český statistický úřad. *Podíl nezaměstnanosti v krajích k 29. 2. 2024.* [online]. [cit. 2024-03-23]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje

DRAHOŇOVSKÁ, Petra a Ivana ELIÁŠKOVÁ. *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2024-03-03]. Dostupné z: https://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/PORADCI_UP_final_prowww.pdf

EUROGUIDANCE. *Poradenství v České republice* [online]. [cit. 2024-02-17]. Dostupné z: https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html

GROSSMANN, Jakub a MÜNICH, Danie. *Blesková analýza vývoje registrované nezaměstnanosti (stav k 31. prosinci 2023)*. [online]. [cit. 2024-03-23]. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/Nezamestnanost/Nezamestnanost_leaflet_prosinec_2023_0109B.pdf

INFOABSOLVENT. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce*. [online]. [cit. 2024-03-23]. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz/

JOBHUB. *Analýza potřeb kariérových poradců jako cílové skupiny poradců* [online]. 2018 [cit. 2023-11-12]. Dostupné z: https://job-

hub.cz/dokumenty/Anal%C3%BDza%20pot%C5%99eb%20kari%C3%A9rov%C3%BDch%20poradc%C5%AF_JOBHUB.pdf

LANGER, Tomáš. *Techniky skupinového poradenství* [online]. Centrum pro vědu, Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008 [cit. 2024-03-15]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf

MŠMT. *Kariérové poradenství* [online]. [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evidence zájemců o zaměstnání* [online]. [cit. 2023a-12-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/-/evidence-zajemcu-o-zamestnani

MPSV– Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 2023b-12-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/955135/zakladni_prava_a_povinnosti_uchazece_o_zamestnani.pdf/9564f884-f032-b916-c4d2-d660e1018d47

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004* [online]. [cit. 2023c-11-23]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

NSP – Národní soustava povolání. *Karierový poradce*. [online]. [cit. 2024a-01-03]. Dostupné z: https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce

NSP – Národní soustava povolání. *Referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce IPS* [online]. [cit. 2024b-02-17]. Dostupné z: https://nsp.cz/jednotka-prace/referent-zamestnanosti-od-1601

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap* [online]. [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf

PERGLEROVÁ, Hana a Lenka KOČÍ. *Skupinová systemika a dynamika* [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: https://docplayer.cz/1460573-Skupinova-systemika-a-dynamika-autorky-mgr-hana-perglerova-rndr-mgr-lenka-koci.html

SLOVÁK, Svatopluk. *Aktuální problémy trhu práce, 2007*. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z:https://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf

STOJAROVÁ, Věra. *Kdo jsou kariéroví poradci. Průvodce kariérou. 2020* [online]. [cit. 2024-01-03]. Dostupné z: https://pruvodcekarierou.zkola.cz/kdo-jsou-karierovi-poradci/

ÚP ČR – Úřad práce České republiky. *Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR (IPS)* [online]. [cit. 2023a-12-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/informacni-a-poradenska-strediska-uradu-prace-cr

ÚP ČR – Úřad práce České republiky. *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2023b-11-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace

ÚP ČR – Úřad práce České republiky. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 2023c-12-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce

ÚP ČR – Úřad práce České republiky. *Důvod a způsob založení povinného subjektu* [online]. [cit. 2024a-03-01]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/web/cz/obecne-informace

ÚP ČR – Úřad práce České republiky. *Job Club* [online]. [cit. 2024b-02-14]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/job-club

ÚP ČR – Úřad práce České republiky. *Poradenské činnosti* [online]. [cit. 2024c-02-27]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/poradenske-cinnosti

ÚP ČR – Úřad práce České republiky. (d). *Poradenství* [online]. [cit. 2024d-02-14]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/poradenstvi-3

ÚP ČR – Úřad práce České republiky. (c). *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. [cit. 2024e-02-03]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace

ZÁKONY PRO LIDI. *Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů ze dne 1.října 2004*. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-518#cast5

10 SEZNAM ZKRATEK

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OECD – Organization for Economic Co-operation and Development

VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil

NSP – Národní soustava povolání

IPS – Informační a poradenské středisko

11 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek 1: Nezaměstnanost podle krajů – únor 2024……...23

Tabulka 1: Nezaměstnanost absolventů podle dosaženého vzdělání (duben 2022)...22

Graf 1: Nezaměstnanost a růst počtu nezaměstnaných podle věku a pohlaví……20

Graf 2: Míra nezaměstnanosti středoškolsky vzdělaných v EU ve 2. Q 2022……21

Graf 3: Hospodářský cyklus ……...24

12 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Pozorovací záznamový arch č. 1

Příloha 2: Pozorovací záznamový arch č. 2

Příloha 3: Pozorovací záznamový arch č. 3

Příloha 4: Rozhovor s poradkyní IPS

Příloha 1: Pozorovací záznamový arch č. 1

Datum pozorování:	17.1.2024
Název pozorovaného sezení:	Skupinové poradenství pro nezaměstnané „Životopis“
Cíl pozorování:	Jak je řízeno poradenského sezení poradcem.

Čas		Poznámky a komentáře
9:00	**Úvod** – Poradce pouští klientům video na youtube o IPS, poté představuje osnovu poradenství	Vymezení pravidel, tj. otázky až ke konci přednášky
9:05	Proč jsem na skupinové akci „Životopis“? Životopis přeci umí napsat každý	Poradce klienty motivuje a upozorňuje, že Životopis je osobní marketing každého z nás
9:06	**Téma životopis** • Strukturovaný životopis • Klíčová slova • Formát • Osobní údaje, fotka • Vzdělání, pracovní zkušenosti, dovednosti, zájmy • Reference • Nejčastější chyby	Informativní přednes ze strany poradce.
9:48	„Jak to vidí personalisté“ Puštěno video na téma životopis – shrnutí	Tímto videem poradce zakončil a shrnul téma životopis.

Čas		Poznámky a komentáře
9:54	**Téma motivační dopis** • Představení, struktura a proč je potřeba • Klíčová slova	
9:59	Kde hledat inspiraci? • Atmoskop • Cocuma • Randstat • Profesia • ÚP ČR	
10:01	Dokumenty k pohovoru • Strukturovaný životopis • Motivační dopis • Kopie potřebných dokladů • Reference	
10:03	Dotazy • Dotaz ohledně klíčových slov	Poradce vyzývá klienty, zdali mají nějaké otázky
	Pozvánka k individuálnímu poradenství	Poradce zve klienty na individuální poradenství a informuje je, jak se objednat.
	Užitečné stránky • NSP • ÚP ČR	Poradce ukazuje klientům užitečné webové stránky a společně si ukazují příklady, kde, co nalézt
10:15	Konec přednášky	Klienti odcházejí a dostávají užitečné dokumenty k tématu „Životopis“

Použité pomůcky: PowerPoint prezentace

Příloha 2: Pozorovací záznamový arch č. 2

Datum pozorování:	22.1.2024
Název pozorovaného sezení:	Skupinové poradenství pro nezaměstnané 55+
Cíl pozorování:	Jak probíhá řízení poradenského sezení poradcem.

Čas		Poznámky a komentáře
9:00	**Úvod** – časové vymezení sezení	Vymezení pravidel, tj. otázky až ke konci přednášky
9:01	• Pomoc ze strany ÚP ČR • Poradenství na ÚP ČR • Informační video o IPS na youtube • Burza práce PROFESIA DAY	Poradce zmiňuje, jak ÚP ČR pomáhá lidem ve věku 55+ a jaká poradenství mohou využít
9:10	Aktivní politika zaměstnanosti • Rekvalifikace • Zvolené rekvalifikace (zákon o zaměstnanosti) • Společensky účelná pracovní místa • Veřejně prospěšné práce • Projekt Věk není překážkou	Poradce vyjmenovává nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a každý představuje
9:22	Životopis a motivační dopis	Poradce zve klienty na skupinové poradenství Životopis a k individuální konzultaci vytvořeného životopisu

Čas		Poznámky a komentáře
9:24	NSP	Poradce se ptá, zdali klienti znají NSP
9:26	Kurzy v jazyka	Poradce používá příklad ruštiny, kterou se většina klientů 55+ učila k tomu, aby je motivoval učit se další jazyk
9:30	Video na téma „Proč a jak se vzdělávat“	Navazuje na motivaci klientů a je puštěno na platformě Seduo, který je zde také představen
9:34	Platformy a kurzy • Komunitní centra • Platforma yoututbe • Knihovny • FreshSenior	Poradce zmiňuje, kde je možné se dál vzdělávat
9:44	• Nekolidující zaměstnání • Dobrovolnictví	Poradce zmiňuje, že zaměstnavatel hledí na jakoukoliv aktivitu během evidence na ÚP
9:59	Silné stránky, v čem jste lepší?	Další motivace klientů. Klienti si mohou vyfotit užitečné fráze, které mohou použít např. při pohovoru
10:02	Státní správa – služební poměr	Poradce ukazuje na příkladu služebního poměru, že v tomto konkrétním příkladu se nehledí na věk
10:10	Závěr, konec sezení	Klienti odcházejí a dostávají užitečné dokumenty

Použité pomůcky: Powerpoint prezentace

Příloha 3: Pozorovací záznamový arch č. 3

Datum pozorování:	24.1.2024
Název pozorovaného sezení:	Skupinové poradenství „Základy podnikání“
Cíl pozorování:	Jak probíhá řízení poradenského sezení poradcem.

Čas		Poznámky a komentáře
13:00	Úvod – představení tématu, časový rámec, cíl setkání	Jak dlouho bude sezení trvat a co je jeho cílem
13:01	Definice podnikání a jeho výhody	Poradce zmiňuje, co je to podnikání a láká, motivuje klienty na jeho výhody
13:10	Fyzická osoba X Právnická osoba	Je představen rozdíl
13:17	Nevýhody podnikání	
13:19	Co je dobré si rozmyslet a jak začít?	Poradce představuje první kroky k začátku podnikání
13:36	Nutné formuláře, dokumenty, poplatky	Jaké všechny dokumenty jsou potřeba
13:49	Druhy živností	Poradce definuje živnosti

Čas		Poznámky a komentáře
13:59	Pro cizince v ČR	Poradce zmiňuje stránku Magistrátu hl. města Prahy, kde mohou cizinci najít informace o podnikání v různých jazycích
14:09	Povinnosti podnikatele	Co vše musí podnikatel splnit a jaké jsou jeho povinnosti
14:20	Ukončení podnikání	
14:30	Kde mi dále poradí?	Poradce zmiňuje web hospodářské komory ČR a ukazuje Příručku podnikatele
14:58	Konec sezení	Klienti odchází a poradce je informuje, že užitečné dokumenty jim budou zaslány emailem

Použité pomůcky: Powerpoint prezentace

Příloha 4: Rozhovor s poradkyní IPS

Dobrý den, ještě jednou Vám děkuji za možnost uskutečnění rozhovoru. Poprosila bych Vás o souhlas s nahráváním rozhovoru a dále s citováním Vašich odpovědí, které budou anonymní a stanou se součástí mé bakalářské práce na téma Kariérové poradenství pro nezaměstnané.

„*Dobrý den, ano souhlasím.“*

1. **V rámci pozorování jsem se zúčastnila skupinových poradenství, na jaké témata a pro jaké cílové skupiny tyto poradenství IPS poskytuje?**

„IPS poskytuje převážně poradenství pro žáky základních škol. Cílovu skupinou jsou tedy žáci 8 a 9. třídy, kdy jim poskytujeme kariérové poradenství k volbě studia. Pak to jsou středoškoláci, kteří ukončují středoškolské studium. Těm zase poskytujeme poradenství buď k volbě dalšího studia po střední škole anebo nějaké další možnosti, které mají po ukončení studia, ať je to třeba cestování v rámci Evropské unie, uplatnění v Evropské unii anebo uplatnění na trhu práce v České republice. Další skupinou, které se věnujeme tak to jsou uchazeči o zaměstnání, kdy se specializujeme zase podle toho, co ta cílová skupina potřebuje. Takže je máme rozčleněné. Je to skupinové poradenství pro absolventy, které máme v evidenci úřadu práce po ukončení jakéhokoliv středoškolského studia. Dále je to skupinové poradenství, které je zaměřené na uchazeče o zaměstnání, kteří by se rádi vrátili na trh práce a mají nějakou bariéru. To znamená, že jim pomáháme se životopisem, kdy jim přibližujeme, jaké požadavky má současný trh práce na ten životopis. To samé máme i skupinové poradenství pohovor a motivační dopis. Další skupinové poradenství, které máme, tak je zaměřené na cílovou skupinu 55+. To jsou uchazeči o zaměstnání, kteří narážejí na věkovou bariéru na trhu práce. Takže je seznamujeme právě s možnostmi, kdy v podstatě mají, co tomu trhu práce nabídnout, ať už to jsou zkušenosti, dovednosti a přibližujeme jim to, že se můžou i v tomto věku dále vzdělávat.“

2. **Kdo vše se v rámci IPS věnuje skupinovému poradenství?**

„V rámci informačního poradenského střediska tady v Praze tak jsme v současné době 3 kmenoví zaměstnanci, kteří se věnujeme celé Praze. Ale v rámci projektu, který má úřad práce k dispozici, tak to byl projekt, který se jmenoval podpora informačních a poradenských středisek, tak jsme měli další spolupracovníky, kteří ukončili v říjnu

minulého roku projekt. Ale zase na to navázal projekt, který se jmenuje záruky pro mladé, kde máme další 2 poradce, kteří jsou poradci pro vzdělávání v tomto projektu a kteří spolupracují s kolegy, kteří jsou kmenoví zaměstnanci.“

3. **Jak probíhá Vaše příprava na skupinové poradenství, tj. co, jak a kdy si musíte připravit?**

„Tak to záleží na každém poradci, jak je kreativní a jakým způsobem chce to poradenství poskytnout. Máme tady samozřejmě nějaké metodické vedení, které vymezuje, co kariérový poradce má dělat, ale potom už samozřejmě záleží na kreativitě každého poradce, jak si nějakým způsobem dovede poradit a jak udělat tu jeho přednášku zajímavou pro tu cílovou skupinu, aby ji zaujmul.“

4. **Je poté z tohoto poradenství nějaký výstup? Co následuje po jejím skončení?**

„Po skupinovém poradenství samozřejmě může následovat třeba individuální poradenství, pokud o něj uchazeč o zaměstnání stojí. U těch skupin, co jsou žáci základních škol anebo středoškoláci, tak se také můžou zúčastnit individuálního poradenství. U žáků základních škol nabízíme ještě možnost v individuálním poradenství uskutečnit testování k uplatnění na škole.“

5. **Jak se mění Váš projev ke skupině klientů vzhledem k jejich různému složení v rámci odlišných témat sezení?**

„Tak samozřejmě každé to skupinové poradenství je zaměřeno na určitou cílovou skupinu a potom ty témata se vlastně nějakým způsobem přizpůsobují té cílové skupině. Takže pokud jsou to žáci a studenti, tak je to zaměřené na ně. Pokud jsou to uchazeči o zaměstnání, tak je to zase zaměřené na ten trh práce.“

6. **Jak často a dle čeho se mění obsah prezentací používaných na jednotlivých skupinových poradenství?**

„Tak samozřejmě s proměnami, které jsou na trhu práce, které jsou ve školství, to souvisí s tím, jak je ta prezentace aktuální v tu danou dobu, kdy to ten lektor prezentuje. Ten lektor si sám potom tu prezentaci upravuje.“

7. **Dle jaké metodiky se řídí skupinové poradenství poskytované IPS**

„Existuje kompletní metodika, která je zpracovaná generálním ředitelství úřadu práce.

8. **To je metodika přímo pro skupinové poradenství?**

„Ne, to je metodika přímo pro poradenství, kompletní. Která je pak rozčleněná na individuální, skupinové, kariérové a tak dále.

9. **Jaký je dle Vašeho názoru největší přínos skupinových poradenství poskytovaných IPS?**

„Je to možnost pro lidi, kteří v podstatě mají nějakou bariéru se zúčastnit individuálního poradenství. V rámci té skupiny můžou dostat relevantní a komplexní informace jako při tom individuálním poradenství. Nebo částečně při tom skupinovém poradenství dostanou takové relevantní informace, že poté sami najdou tu odvahu objednat se na individuální poradenství.“

10. **Jaké je dle Vašeho názoru naopak největší úskalí skupinových poradenství poskytovaných IPS?**

„Co se týká uchazečů o zaměstnání, tak nikdy nevíte, jaký uchazeč vám do té skupiny přijde. Je to tak, že vám zařazují kontaktní pracoviště ty jednotlivé klienty a tam se pak můžete setkat i třeba s agresivitou toho uchazeče o zaměstnání, který je frustrovaný z toho, že nemá práci.“

To bude za mě vše. Děkuji Vám za zodpovězení otázek.