

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky

Job club

(Job club)

Bakalářská diplomová práce

Magdaléna Horáková

Vedoucí bakalářské diplomové práce PhDr. Pavel Kliment, Ph.D.

Olomouc 2010

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne2010

.....

vlastnoruční podpis

Děkuji svému vedoucímu diplomové práce PhDr. Pavlu Klimentovi, PhD.
za podporu, věcné připomínky i návrhy.

Taktéž bych ráda poděkovala zaměstnancům oddělení speciálního
poradenství Úřadu práce ve Vyškově za spolupráci a pozitivní přístup.

OBSAH

Úvod	5
1. Nezaměstnanost	7
1.1 Nezaměstnanost a její klasifikace	7
1.2 Rizikové skupiny na trhu práce	9
1.3 Dopady nezaměstnanosti na člověka	11
1.4 Harrisonova křivka nezaměstnanosti	12
1.5 Ztráta sociálního statusu	15
2. Současná situace na trhu práce	17
2.1 Situace na trhu práce a možnosti boje s nezaměstnaností	17
2.2 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti	18
3. Aktivní politika zaměstnanosti	19
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje	19
3.2 Poradenství	19
3.3 Pracovně profesní poradenství na úřadech práce	21
4. Job club	26
4.1 Job club, jeho cíl a organizace	26
4.2 Typy job clubů	29
4.3 Funkce job clubů	30
5. Poradce – lektor	34
5.1 Didaktické dovednosti	34
5.2 Vzdělání a odbornost	38
5.3 Profesní zkušenosti	39
5.4 Komunikační schopnosti	39
5.5 Organizační schopnosti	40
5.6 Osobnostní charakteristiky	40
6. Job club Vyškov	42
6.1 Zhodnocení job clubu Vyškov	44
Závěr	46
Anotace	48
Seznam použité literatury	49
Přílohy	52

„Pro určitou část populace je ztráta zaměstnání v podstatě příležitostí, pro jinou část je pouze ohrožením, pro další v podstatě katastrofou.“¹

Úvod

V současné době, kdy stále pocítujeme ekonomickou krizi a nezaměstnanost neustále narůstá, se ztráta práce jeví jako ohrožení, popř. katastrofa pro většinu z nás. Ztráta zaměstnání znamená pro člověka nejen úbytek financí, ale i vyrovnávání se s novou situací, se změnou statusu i změnou režimu dne. Poradenství poskytované úřady práce tak nabývá na významu a stává se nezbytné především při snaze ulehčit nezaměstnanému pochopení jeho nové situace.

Jednou z forem pomoci může být i skupinové poradenství pro nezaměstnané – „job cluby“. Toto poradenství v sobě skrývá řadu možností a při správném využití metod i velké množství výhod.

Možná právě proto, že job club nabízí jedinečný potenciál pro práci s nezaměstnanými, se pro mě stalo toto téma lákavé. Možností působení na nezaměstnané je velmi mnoho, ale při vhodném použití andragogických metod, má tato forma pomoci, dle mého názoru, nezastupitelné postavení.

Tato práce je proto zaměřena na popis job clubu – jeho funkcí, možností a výhod. V první části se zaměřuji na vymezení důležitých pojmů jako je nezaměstnanost, rizikové skupiny na trhu práce (tedy skupiny, u kterých se nezaměstnanost vyskytuje ve zvýšené míře), popisuji průběh prožívání ztráty zaměstnání u nezaměstnaného (což zobrazuje tzv. Harrisonova křivka nezaměstnanosti) a vysvětluji, co pro nezaměstnaného znamená ztráta jeho dosavadního statusu.

V následující části se zabývám současnou situací na trhu práce a možnostmi boje s nezaměstnaností, popisuji tedy nástroje aktivní politiky a zaměřuji se na poradenství (nejdříve poradenství obecně, následně poradenství pracovně profesní). Poté se zaměřuji na samotné job cluby, na jejich obecný popis, dále popis, na jakém principu fungují, komu jsou poskytovány, uvádím i jednotlivé typy job clubů.

Další kapitola je věnována vedoucím job clubu. Vedoucí job clubu sehrává důležitou roli při realizaci job clubu, proto se zaměřuji na jeho vlastnosti, dovednosti a metody práce.

Jako ilustrativní příklad současné podoby job clubu v praxi uvádím průběh job clubu ve Vyškově, kterého jsem se dne 4. listopadu 2009 účastnila. Následně tento job club hodnotím a porovnávám s normativní instrukcí a teoretickými podklady. V závěru této práce hodnotím současnou podobu job clubu.

Cílem této práce je tedy deskripce činnosti job clubu jako specifické formy andragogické interakce směřující k pomoci dospělému člověku v kritických uzlech jeho životní dráhy (pro uskutečnění tohoto cíle využiji jako metodu studium odborné literatury).

1. Nezaměstnanost

Cílem této kapitoly je vyjasnění problematiky nezaměstnanosti. Uvedu tedy definici nezaměstnanosti a její typy, objasním hranici mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností. Dále popíši, kdo je považován za nezaměstnaného a kdo na trhu práce patří do tzv. rizikových skupin. V závěrečné části této kapitoly vysvětlím dopady nezaměstnanosti na člověka (k čemuž mi pomůže tzv. Harrisonova křivka nezaměstnanosti), zaměřím se taktéž na jednu z největších změn, která doprovází nezaměstnané – ztrátu sociálního statusu (vysvětlím tedy, jak je chápán sociální status, z jakých ukazatelů je složen a jaké dopady na člověka může mít změna statusu).

1.1 Nezaměstnanost a její klasifikace

Současná rozvinutá tržní ekonomika je založena na efektivním fungování instituce trhu. Ekonomická teorie rozlišuje trh výrobků a služeb a vedle něj trh výrobních faktorů, k němuž je řazen i pracovní trh.¹

Poptávka po práci a nabídka práce jsou na trhu práce dynamické síly, které však nejsou v rovnováze. Výsledkem této nerovnováhy je nezaměstnanost. „Proto bývá nezaměstnanost často označována za projev poruchy na trhu práce. Její rozsah se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti, což je údaj vyjadřující poměr počtu nezaměstnaných k celkovému počtu práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o pracovní místo, resp. k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.“²

„Český statistický úřad uvádí, že za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky Mezinárodního úřadu práce v Ženevě (IOL, na který se odvolává i ČR v zákonu o zaměstnanosti) považují všechny osoby patnáctileté a starší, které souběžně splňují tyto tři podmínky:

1. nejsou zaměstnané;
2. jsou připraveny k nástupu do práce okamžitě, nebo nejpozději do 14 dnů;

¹ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita, 1995, str. 5.

² BLAŽEK, J. a kol. *Program nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P, 2007, str. 16.

3. v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, přímo v podnicích, využitím inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy nebo jiným způsobem).“³

V současné době se nezaměstnanost stala součástí běžného života. Rozlišujeme (klasifikace a následný popis dle Mareše) tyto typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou. Kritériem pro tuto klasifikaci je především příčina nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost: jedná se o takovou formu nezaměstnanosti, která je typická svou krátkodobostí – nepředstavuje tedy pro společnost závažný problém. Tato nezaměstnanost je důsledkem mobility zaměstnanců. Lidé berou nezaměstnanost jako krátkodobé přechodné období než si najdou jiné zaměstnání. Patří sem i absolventi škol, kteří hledají své první zaměstnání.⁴

Strukturální nezaměstnanost: Dochází k ní vlivem rozpadu podniků a institucí, které už nejsou schopny konkurence, dochází k propouštění zaměstnanců, kteří se vyznačují určitým věkem a specifickými dovednostmi. Tito pracovníci nemusí odpovídat požadavkům měnící se struktury pracovních pozic na daném území a stávají se tak na trhu práce nežádanými.⁵ Nezaměstnanost tedy chápeme jako výsledek změny struktury poptávky po práci, na což strana nabídky nemůže pohotově reagovat. Patří sem i technologická nezaměstnanost – nezaměstnanost z důvodů nahrazování lidské pracovní síly technikou.

Cyklická a sezónní nezaměstnanost: „Spojujeme ji s nezaměstnaností z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno jako převis nabídky nad poptávkou po práci, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží“⁶. Nezaměstnanost úzce spjatou s přírodním cyklem označujeme jako sezónní.

³BLAŽEK, J. a kol. *Program nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P, 2007, str. 16.

⁴MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, str. 19.

⁵MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, str. 19.

⁶MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, str. 20.

Za další (specifický) typ nezaměstnanosti je považována tzv. skrytá nezaměstnanost.

Skrytá nezaměstnanost: Jedná se o formu nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaný jedinec nehledá práci a ani se jako nezaměstnaný neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a mladiství. Patří sem i osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (veřejně prospěšné práce, rekvalifikace) nebo osoby, které jsou z nejrůznějších důvodů odsunuty z trhu práce (např. lidé, kteří předčasně odešli do důchodu).⁷

Nezaměstnanost lze dále dělit na dlouhodobou a krátkodobou. Kritériem tohoto dělení je časové hledisko. Hranice mezi oběma typy není přesně vymezena. Mezinárodní organizace práce (ILO) označuje jako dlouhodobě nezaměstnané ty jedince, u kterých nezaměstnanost přesahuje 12 měsíců. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR uvádí statistiky dlouhodobé nezaměstnanosti, kde jsou nově za dlouhodobě nezaměstnaného považováni i ti, kteří jsou bez práce déle než 5 měsíců.⁸

V této práci se budu držet vymezení MPSV a budu považovat za dlouhodobě nezaměstnané ty jedince, kteří jsou bez práce déle než 5 měsíců.

Krátkodobá nezaměstnanost je tedy podle MPSV nezaměstnanost trvající méně než 5 měsíců.

1.2 Rizikové skupiny na trhu práce

Jako rizikové skupiny jsou označovány ty skupiny jedinců, u nichž dochází ve zvýšené míře k nezaměstnanosti, a proto vyžadují zvýšenou podporu ze strany státu (resp. ze strany úřadů práce). Tyto skupiny nejsou na trhu práce vyhledávané, z určitých důvodů jsou pro zaměstnavatele málo atraktivní.

Na základě dlouhodobého sledování situace na trhu práce byly vyčleněny následující rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33):

⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, str. 20.

⁸ Do roku 2009 se za dlouhodobě nezaměstnané považovali jedinci 6 měsíců bez práce; od roku 2009 je nově jako dlouhodobě nezaměstnaný označován jedinec nezaměstnaný déle jak 5 měsíců.

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby společensky nepřizpůsobené – osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, osoby závislé na alkoholu nebo jiných toxikomaniích, osoby žijící nedůstojným způsobem života).⁹

Na tyto skupiny se přednostně zaměřuje program aktivní politiky zaměstnanosti. S jednotlivými rizikovými kategoriemi korelují i specifické typy job clubů (více viz kapitola Job cluby). Pozornost se obzvláště věnuje dvěma skupinám, které jsou považovány za nejrizikovější - absolventům a dlouhodobě nezaměstnaným.

Absolventi a mladiství uchazeči o zaměstnání nejsou dle Kotíkové často schopni samostatného řešení své situace, a proto potřebují vnější pomoc.¹⁰ Taktéž experti úřadů práce se shodli na tom, že je nutné tuto skupinu prioritně zaměřovat do pracovního procesu, protože dlouhodobá nezaměstnanost u této skupiny je nebezpečná zejména v tom, že včas nedojde k vytvoření pracovních návyků (což má dopad nejen v oblasti ekonomické a hospodářské, ale zejména v oblasti sociální a kriminální).¹¹

⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

¹⁰ KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU FSS, 2003, str. 131.

¹¹ KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU FSS, 2003, str. 129.

Dlouhodobě nezaměstnaní jedinci jsou druhou skupinu, které se věnuje zvýšená péče. Tato skupina je taktéž nejpočetnější (dlouhodobě nezaměstnaní tvořili v posledním čtvrtletí roku 2009 více jak 50% nezaměstnaných¹²). „Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale proč ji nemohou ani po delší době nalézt. Hledání odpovědi je složitější, protože do hry vstupuje faktor času. Jeho důsledkem je skutečnost, že déle trvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav: dotýčný se na rozdíl od jejího začátku již více či méně adaptoval na nové podmínky, tj. zvykl si na velký objem volného času a omezené finanční zdroje a také (ať vědomě či nevědomě) na novou sociální pozici. S postupující dobou se pak pro část dlouhodobě nezaměstnaných poněkud paradoxně stává obtížné se smířit s tím, že by se tato situace mohla změnit a že by opět mohli začít pracovat.“¹³

Hlavním cílem zvýšené péče o tuto skupinu je tedy především snaha zabránit návyku na nezaměstnanost, tedy snaha navrátit nezaměstnaného zpět do pracovního procesu.

1.3 Dopady nezaměstnanosti na člověka

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho pocity ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“¹⁴

Ztráta zaměstnání se tedy stává velkým zásahem do dosavadního života a má dopad na všechny sféry života člověka. Ovlivňuje jak psychické, tak fyzické zdraví, zasahuje do osobního i rodinného života. U jedince dochází ztrátou zaměstnání ke stresu, častým jevem je i pocit méněcennosti, neschopnosti, osobního selhání.

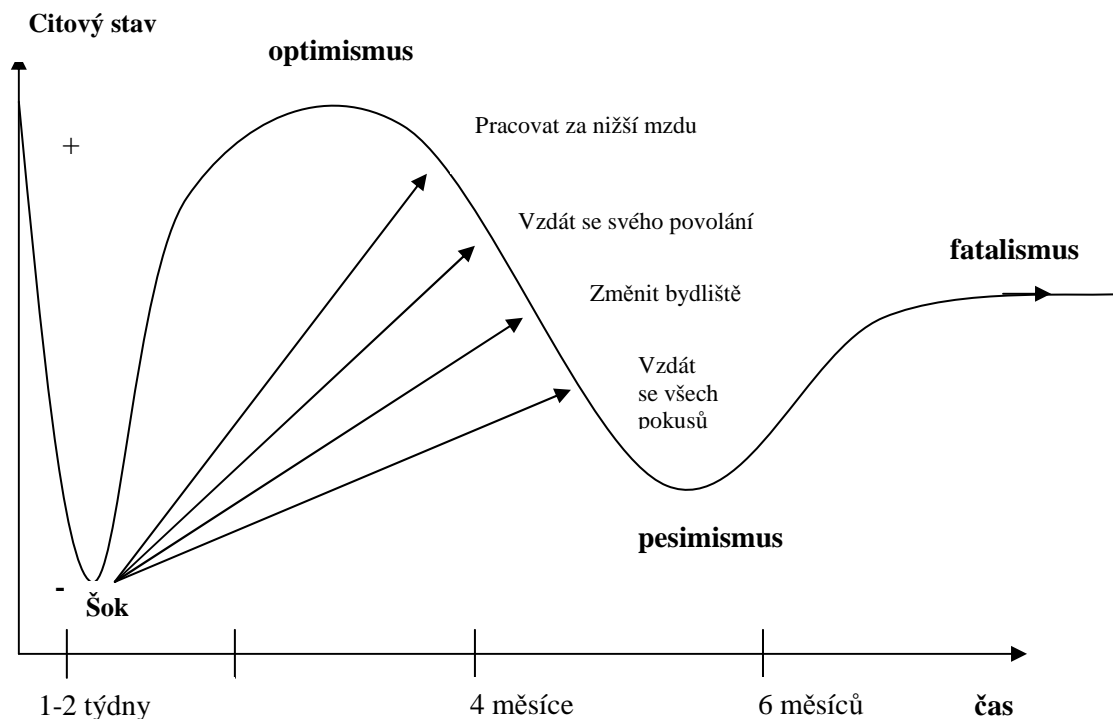
¹² KADLECOVÁ, I. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

¹³ KUCHAR, P. Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU FSS, 2003, str. 139.

¹⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, str. 75.

Prožívání nezaměstnanosti můžeme rozložit do několika částí, které zobrazuje tzv. Harrisonova křivka nezaměstnanosti.¹⁵

1.4 Harrisonova křivka nezaměstnanosti



Fáze prožívání dle Harrisonovy křivky:

1. šok – jde o prvotní fázi, která následuje těsně po ztrátě zaměstnání, jedinec odmítá přijmout skutečnost, charakteristickým znakem je překvapení a střídání pesimismu s hněvem,
2. optimismus – druhá fáze, člověk je pozitivní a věří v budoucnost, aktivně hledá práci, využívá dostatek volného času,
3. pesimismus – dochází k poklesu aktivity, vzniká pocit méněcennosti, člověk se uzavírá „před světem“, ztrácí naději a počáteční víru, navíc se zhoršuje finanční situace, nezaměstnanost se stává velkou zátěží, jedinec prochází nadměrným stresem,
4. fatalismus – poslední fáze charakteristická rezignací, smířením se s nezaměstnaností, člověk přestává být aktivní, narůstá apatie a uzavřenost.¹⁶

¹⁵ MIČUDOVÁ, B. – ŠTRBOVÁ, D. *Krok za krokem k pracovnímu uplatnění* [online]. Bratislava: Educta, o. z., str. 10-11. Dostupné z http://www.educta.sk/documents/Krok_za_krokom_k_pracovnemu_uplatneniu%20.pdf.

Délka jednotlivých fází může být u různých jedinců odlišná, zde se jedná pouze o teoretický model. Prožívání ztráty zaměstnání je podmíněno následujícími faktory:¹⁷

- osobními dispozicemi (jsou dány částečně genetickou výbavou, dále získanou hodnotovou orientací, znalostmi, zkušenostmi, dovednostmi),
- věkem (rizikovou skupinou jsou především mladí lidé do 25 let, u kterých hrozí ztráta pracovních návyků a starší lidé nad 50 let, u kterých nezaměstnanost představuje závažné zdravotní riziko – viz dále),
- pohlavím (u žen je větší riziko ztráty zaměstnání, ale u mužů dochází k horšímu prožívání nezaměstnanosti),
- vyšší vzdělání,
- typem kvalifikace (úzce specializované profese mohou mít při zániku dosavadního místa větší problém s hledáním zaměstnání),
- rodinným zázemím.

Ovšem ztráta zaměstnání má kromě ztráty příjmu ještě další tíživý dopad na všechny jedince. U lidí bez práce dochází ke změně vnímání času, kdy den ztrácí typickou časovou strukturu. „Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti.“¹⁸ Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím více se hroutí nejen struktura dne, kdy člověk postupně přestává rozlišovat všední dny a víkendy, ale dochází i ke změně obsahu dne a aktivity. „Některé studie sice poukazují na značnou aktivitu části nezaměstnaných, většina však poukazuje na to, že obecně rozšířený obraz nezaměstnaných jako osob zabíjejících čas sledováním dětských televizních pořadů a trávících mnoho času spánkem nebo

¹⁶ MIČUDOVÁ, B. – ŠTRBOVÁ, D. *Krok za krokem k pracovnímu uplatnění* [online]. Bratislava: Educta, o. z., str. 10-11. Dostupné z http://www.educta.sk/documents/Krok_za_krokom_k_pracovnemu_uplatneniu%20.pdf.

¹⁷ LIEDERMANOVÁ, I. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce (metodika pro lektory)*. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008, str. 34-35.

¹⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, str. 65.

jen ležením v posteli není bohužel jen výmysl nepřátelsky naladěné „zaměstnané“ veřejnosti, ale i tvrdou realitou života nezaměstnaných.“¹⁹

Ačkoliv je adaptace na stav nezaměstnanosti individuální (viz výše – záleží na osobnosti jedince, věku, pohlaví atd.), málokdo si udrží počáteční aktivitu. Strukturu dne najednou nic neudrží, proto se člověk stává pasivním a izolovaným. Z tohoto důvodu se dá tento dopad nezaměstnanosti označit jako jeden z nejtěžších, protože, jak dodává Merton, ztráta struktury dne znamená i ztrátu životní orientace.²⁰

S pasivitou a izolací nezaměstnaných souvisí i snížená komunikace a následná ztráta kontaktů s okolím. Nejen, že dochází k omezení řady sociálních kontaktů, které byly v zaměstnání považovány za samozřejmé (komunikace se spolupracovníky, zákazníky, atd.), ale nezaměstnanost často vede i ke ztrátě ostatních („mimopracovních“) sociálních kontaktů, a proto u dlouhodobě nezaměstnaného může docházet ke snížení sociálních dovedností. Důvodem, proč dochází k menší frekvenci styků s veřejností, může být „pocit vlastní stigmatizace, kdy se lidé bez práce vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnáni, ale někdy i ostatním nezaměstnaným, neboť tyto kontakty jsou pro ně depresivní“.²¹ Výsledkem ve většině případů bývá demotivace a rezignace (viz Harrisonova křivka), která se obvykle projevuje i v rodinných vztazích. Dle Buchtové v rodině často dochází ke změnám partnerských vztahů. Nezaměstnanost může vést k velkým konfliktům skrze finance, ale i ke změnám v rozdělení domácích prací (kdy je obvykle ostatními členy rodiny bráno za samozřejmé, že nezaměstnaný přebírá veškeré práce v domácnosti) a ke změnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny (zejména muž může mít pocit, že neobstál jako „živitel rodiny“ a tudíž, že ztrácí své postavení, resp. autoritu v rodině, především před dětmi).²²

Nezaměstnanost má tedy velký dopad na psychiku jedince, což se může následně projevit i na zdravotní stránce. Pod vlivem stresu může dojít ke zhoršení psychického zdraví nezaměstnaného – úzkosti, depresím, podrážděnosti, nespavosti, neurotickým potížím... „Negativní dopad se na

¹⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, str. 65.

²⁰ ŠTIKAR a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, str. 168.

²¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, str. 69.

²² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, str. 108.

zdraví projevuje různě – zhoršení tělesného zdraví bylo doloženo jak přítomností tělesných příznaků (hypertenze, žaludeční vředy, problémy s páteří), tak i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnaným.²³ Dle Buchtové se v některých případech neurotické potíže přenáší z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera, čímž dochází k prohloubení problémů mezi partnery, popř. v rodině.²⁴

Stát se nezaměstnaným tedy znamená celou řadu změn. Člověk přichází o některé dosavadní cíle, strukturu dne, sociální kontakt a finanční příjmy (se kterými často souvisí i životní úroveň – s klesajícími příjmy dochází i k poklesu životní úrovně nejen daného jedince, ale i jeho rodiny, pokud je na něm finančně závislá). Často dochází k pocitu stigmatizace. Hlavní věc, se kterou se nezaměstnaný potýká, je ztráta sociálního zařazení a současného statusu a zároveň vyrovnání se s novým statutem – nezaměstnaného. Na tuto změnu mnohdy není člověk připraven a těžce se jí přizpůsobuje.

1.5 Ztráta sociálního statusu

Giddens definuje sociální status jako „sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti, Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.“²⁵ Status tedy určuje postavení člověka ve společenské struktuře. Rozlišujeme status vrozený (např. pohlaví) a připsaný (tj. námi získaný, např. socioekonomická pozice ve společnosti).²⁶

„Kategorii připsaného statusu je možno popsat pomocí souboru ukazatelů, proto bývá často označován jako syntetický status. Mezi tyto ukazatele patří:

- objektivní charakteristika profese, kterou člověk vykonává,
- prestiž této profese,
- dosažená kvalifikace, dosažený stupeň vzdělání,

²³ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, str. 130.

²⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, str. 108.

²⁵ GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999, str. 554.

²⁶ ŠIMEK, D. *Základy andragogiky (syllabus k vybraným problémům integrální andragogiky)*. Olomouc: UP, 1996, str. 4.

- vliv, moc, kterou člověk disponuje,
- příjmy, kterých dosahuje,
- životní způsob, který vykazuje.²⁷

Lze si povšimnout, že připsaný status je v podstatě založen na našem zaměstnání. „Pět z šesti ukazatelů syntetického statusu je odvozeno z naší socioprofesionální pozice.“²⁸ Proto má nezaměstnanost tak obrovský dopad na život člověka. Neztrácíme jen zaměstnání a finance, ale i prestiž, která z našeho povolání vyplývala (čím vyšší tato prestiž byla, tím horší pro nás bude její ztráta) a moc, kterou jsme díky naší profesi disponovali. Tyto negativní vlivy se ve většině případů projeví na životním způsobu (ten je v podstatě výsledkem prvních pěti ukazatelů). Dosavadní životní způsob je ve chvíli, kdy dojde ke změně dosavadního statusu na status nezaměstnaného, omezen či naprosto změněn a nezaměstnaný se musí vyrovnat s veškerými dopady nezaměstnanosti.

Dá se tedy říci, že člověk sám sebe (a ostatní) definuje skrze zaměstnání, protože právě od zaměstnání se odvíjí naše postavení ve společnosti.²⁹ „Jsme tím, co děláme.“³⁰ Práce určuje náš status, dává nám určitý cíl, umožňuje nám sociální kontakt a utváří strukturu našeho dne. Díky „povinné“ pracovní době si uvědomujeme hodnotu volného času. V případě, že přijdeme o zaměstnání, jakoby se ztrácela naše identita - máme pocit nedostatečnosti, sebevědomí prudce klesá a den je naplněn prázdnotou. Podle Šimka lze při nedobrovolné nezaměstnanosti „zcela oprávněně hovořit o diskontinuitě životní dráhy nezaměstnaného jedince, kdy důsledkem ztráty zaměstnání vzniká diskontinuitní obraz statusu, který může být pocíťován nositelem jako sociální diskvalifikace, vedoucí v extrémních případech až k dezintegraci osobnosti“.³¹

Proto je nutné poskytovat nezaměstnaným poradenství a potřebnou péči a tím jim napomoci k lepšímu (popř. rychlejšímu) vyrovnání se s touto obtížnou životní situací.

²⁷ ŠIMEK, D. *Základy andragogiky (syllabus k vybraným problémům integrální andragogiky)*. Olomouc: UP, 1996, str. 4-5.

²⁸ ŠIMEK, D. *Základy andragogiky (syllabus k vybraným problémům integrální andragogiky)*. Olomouc: UP, 1996, str. 5

²⁹ SIEGRIST, M. Nezaměstnanost. In BELZ, H. - SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence*. Praha: Portál, 2001, str. 23.

³⁰ ŠIMEK, D. *Základy andragogiky (syllabus k vybraným problémům integrální andragogiky)*. Olomouc: UP, 1996, str. 5.

³¹ ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. Olomouc: UP, 1996, str. 27.

2. Současná situace na trhu práce

V této kapitole se zaměřím na stručný popis současné situace na trhu práce. Nastíním možnosti boje s nezaměstnaností, které využívá politika zaměstnanosti a vysvětlím rozdíl mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti.

2.1 Situace na trhu práce a možnosti boje s nezaměstnaností

V současné době nezaměstnanost stále mírně narůstá v důsledku ekonomické krize. Jak uvádí Mareš, za růst nezaměstnanosti může ekonomická deprese, která vede k poklesu produkce, zaměstnanosti a kupní síly, tedy zpětně i odbytu.³² Svědky této ekonomické deprese jsme již přes rok, míra registrované nezaměstnanosti zatím vzrostla na 9,8%.³³ K 31. 1. 2010 evidovaly úřady práce celkem 574 226 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 vzrostl počet nezaměstnaných o 176 165.³⁴ Nelze se proto divit, že politickou prioritou je snížení nezaměstnanosti.

Dle Mareše³⁵ má společnost 4 možnosti boje s nezaměstnaností:

1. vytváření nových pracovních míst pomocí ekonomické politiky (což zahrnuje jak vytváření pracovních příležitostí financovaných z veřejných zdrojů - veřejných služeb a veřejně prospěšných prací, tak vytváření prostředí pro investice a stimulaci ekonomického růstu),
2. regulace trhu na straně nabídky pracovních sil (pomocí politiky trhu práce) - přizpůsobení nabídky a poptávky z hlediska jejich struktury, regulace velikosti nabídky práce pomocí regulace vstupu na trh práce a odchodu z něho, zprostředkování pracovních míst,
3. legislativní regulace podmínek pracovních kontaktů a podmínek práce a zprostředkování práce - jedná se například o podporu nových forem

³² MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Slon, 2002, str. 44.

³³ FILIPOVÁ, Š. *Tisková zpráva: Míra nezaměstnanosti byla v lednu 9,8%* [online]. Stav v ČR ke dni 31. 1. 2010. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8250/08022010.pdf>

³⁴ FILIPOVÁ, Š. *Tisková zpráva: Míra nezaměstnanosti byla v lednu 9,8%* [online]. Stav v ČR ke dni 31. 1. 2010. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8250/08022010.pdf>

³⁵ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Slon, 2002, str. 100-101.

pracovního místa (částečné úvazky, rozdělení jednoho úvazku mezi více osob),

4. podpora nezaměstnaným, která jim umožňuje existenční přežití.

Na tyto čtyři aktivity se zaměřuje státní politika zaměstnanosti, která je v boji s nezaměstnaností „využívá“ k ovlivnění (či spíše zmírnění) nezaměstnanosti tak, aby co nejlépe dosáhla svých cílů.

„Cílem politiky zaměstnanosti je:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání,
- zvyšování kvalifikace pracovníků,
- snižování dlouhodobé nezaměstnanosti.“³⁶

2.2 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní a pasivní. Podle Jírové pasivní složka politiky zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti. Patří k ní také umožnění využití možnosti předčasného odchodu do důchodu.³⁷

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží sladit nabídku a poptávku na trhu práce pomocí vhodných nástrojů a opatření (viz dále) a stává se proto hlavním nástrojem boje proti nezaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti se tedy spíše snaží snížit dopad nezaměstnanosti na daného jedince, naopak aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na podporu zaměstnanosti (tedy na minimalizaci nezaměstnanosti) a podporu aktivity každého jedince.

³⁶ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: OU, 2001, str. 18.

³⁷ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999, str. 22.

3. Aktivní politika zaměstnanosti

Tato kapitola slouží k podrobnějšímu vymezení aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ). Protože je tato práce věnována skupinovému poradenství, nepovažuji za nutné zde rozvíjet všechny nástroje APZ. Hlavní pozornost tedy zaměřím na jeden z jejich nástrojů – na poradenství. Nejdříve se budu věnovat poradenství obecně a následně se budu orientovat na problematiku pracovně profesního poradenství (tedy na poradenství poskytované úřady práce).

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

APZ vychází ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Je koordinován Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV ČR) prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti (dále jen SSZ), která připravuje záměry legislativních předpisů a metodické pokyny pro úřady práce (dále jen ÚP). ÚP zabezpečují APZ a snaží se o maximální možnou úroveň zaměstnanosti.

APZ využívá zejména tyto nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program, poradenství, podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením, cílené programy k řešení nezaměstnanosti.³⁸

3.2 Poradenství

Podle Hartla k poradenství dnes dochází snad ve všech pomáhajících profesích, protože je to jedna z cest, jak pomáhat lidem překonávat jejich problémy, jak objasňovat jejich osobní cíle a jak jich dosahovat. Jedná se tedy o profesionální vedení klienta vyškoleným poradcem.³⁹ V životě se ovšem nesetkáváme jen s poradenstvím na profesionální úrovni, ale mnohem častěji na úrovni „neprofesionální“, kdy nám rady může poskytovat kdokoliv z našeho okolí (např. rodiče, učitelé, kamarádi).

³⁸ ŠTASTNÁ, D. *Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti* [online].

Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz.

³⁹ HARTL, P. Poradenství. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, str. 85.

Profesionální vedení předpokládá školeného poradce, který pomáhá druhým, a to předáváním informací, doporučení a rad, které vyplývají z jeho odbornosti.⁴⁰ Na jedné straně stojí tedy odborný poradce, na straně druhé stojí klient, který rady potřebuje. Poradce by měl chápat (a především respektovat) individualitu klienta, snažit se porozumět jeho potřebám a na základě tohoto porozumění vybírat vhodné nástroje a metody k pomoci klientovi – jediné tak bude poradenství efektivní (poradce tedy určuje, jaký typ pomoci zvolí a jaký přístup klient potřebuje).

M. Scally a B. Hopson⁴¹ rozlišili šest typů pomoci druhým:

- pomáhání podáním jednoduchých věcných informací – jedná se např. o pomoc při neznalosti toho, jak vyplnit formulář nebo pokud klient potřebuje informace o dalších službách,
- pomáhání poskytováním rad – jedná se o poskytování odborné rady, je nutné nahlížet na konkrétní potřeby a podmínky daného jedince,
- pomáhání prostřednictvím učení – to klientovi umožňuje získat určité dovednosti nebo znalosti,
- pomáhání prostřednictvím psychologického náhledu – tato pomoc spočívá ve snaze pomoci druhému pochopit problém a příčiny problému a vysvětlit jedinci možné způsoby chování,
- pomáhání prostřednictvím přímé akce – pomáhající něco vykoná za danou osobu nebo jí obstará něco, co potřebuje,
- pomáhání vyvolané změnou systému – tento druh pomoci spočívá v ovlivnění nebo změně systému, který jedinci způsobuje potíže (může jít o organizační úpravy, změny v předpisech atd.).

Jak je patrné z uvedených typů pomoci, v oblasti poradenství se nám nabízí široká škála pomoci – poradce může klientovi poskytnout radu a snažit se ho nasměrovat tak, aby si vlastně dokázal pomoci sám (jak se říká, je lepší hladového naučit rybařit, než mu dát námi nalovené ryby – zde je důležité zdůraznit význam aktivity klienta, bez níž by nedošlo ke změně situace).

⁴⁰ HARTL, P. Poradenství. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, str. 86.

⁴¹ HARTL, P. Poradenství. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, str. 85.

V jiném případě poradce může v podstatě problém „řešit“ za klienta a přebírat aktivní roli v hledání východiska z jeho problému (i zde ale platí, že klient změnu chce, souhlasí s ní a aktivně spolupracuje).

Vždy tedy záleží na dané situaci klienta, na tom, jak tuto situaci poradce vyhodnotí a následně jaký přístup ke klientovi zvolí (viz vzdělávací paradigmaty v kapitole Poradce – lektor). Přesto ale poradce nelze chápat jako nejdůležitější zdroj změny. „Poradce je pouze průvodcem této změny, který klienta vede, navrhuje, povzbuzuje a provokuje ku prospěchu jeho vlastního hledání, nalézání a počínání. Rozhodujícím bodem obratu je však vlastní přehodnocení, rozhodnutí a činy klienta.“⁴²

3.3 Pracovně profesní poradenství na úřadech práce

Vzhledem k tomu, že do roku 1990 trh práce v České republice neexistoval, má poradenství zajišťované ÚP poměrně mladou historii. Podle zákona o zaměstnanosti má ÚP poskytovat pomoc, poradenství a informace týkající se zaměstnanosti a trhu práce. Snahou ÚP je snížit míru nezaměstnanosti, proto zabezpečuje program APZ a podporuje (a zabezpečuje) projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů. Dále ÚP vede evidenci nezaměstnaných, zpracovává koncepce vývoje ne/zaměstnanosti a sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje pracovně profesní poradenství.⁴³

SSZ MPSV rozlišuje tři úrovně služeb pracovně profesního poradenství:⁴⁴

- „samoobslužné“ zprostředkování, což znamená umožnění přístupu k informačnímu systému volných míst,
- základní poradenství, poskytované individuálně zprostředkovateli a poradci ÚP (*poradenství o nárocích, službách a možnostech vhodných pro klienta nebo např. zprostředkování odborné pomoci*),
- speciální (následné) poradenství, poskytované jednotlivcům (*pracovní diagnostika, bilanční diagnostika*) nebo skupinám školenými poradci (*motivační kurzy, job cluby*).

⁴² VYMĚTAL, J. a kol. *Obecná psychoterapie*. Praha: Grada Publishing, 2004, str. 261.

⁴³ Zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.

⁴⁴ KLEHŇA, V. *Pracovně profesní poradenství pro pracovníky s nízkými příjmy v České republice*[online]. Dostupné z: http://www.gla.ac.uk/wg/cz_rep1.htm#1.

Pokud si chceme poradenství nějakým způsobem dále rozdělit, můžeme využít různá kritéria dělení (např. podle forem, obsahu). V této práci využiji členění poradenství tak, jak je vymezené ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 22. Jedná se o vymezení podle formy poradenství (tato klasifikace vychází ze strategie APZ).

Formy poradenství:

- a) skupinové poradenství nebo individuální poradenství,
- b) posuzování osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou (pracovní diagnostikou se ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání; bilanční diagnostika se zaměřuje na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění),
- c) poradenské programy zaměřené na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce (motivační kurzy, job cluby).

Při zařazování jedince do jednotlivých forem poradenství se vychází zejména z jeho zdravotního stavu, dosavadních pracovních a životních zkušeností, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání a z možností jeho umístění na trhu práce.

Protože je tato práce zaměřena na job cluby, tedy na skupinové poradenství, považuji za vhodné zde stručně vymežit rozdíly mezi skupinovým a individuálním poradenstvím a dále nastínit výhody a nevýhody obou těchto poradenských forem.

Individuální x skupinové poradenství

- individuální – poradce jedná s klientem individuálně bez přímé účasti dalších osob a zaměřuje se na specifickou situaci nezaměstnaného,
- skupinové – je určeno pro klienty, které spojuje stejný problém, popř. stejná příčina daného problému, činnost poradce se přizpůsobuje charakteru skupiny a poradce využívá výhod skupinové práce.

Výhody a nevýhody individuálního a skupinového poradenství

U individuálního poradenství spočívá hlavní výhoda v tom, že poradce se může klientovi věnovat individuálně, zaměřuje se na individuální problémy klienta a má větší možnost pochopit specifičnost situace a zároveň i větší možnost poznat klienta a jeho osobnost, což napomáhá vytvoření lepšího (užšího) vztahu mezi klientem a poradcem. Poradce může na základě poznání klientových motivů, cílů a důvodů k určitému chování zvolit metody a postupy tak, aby co nejvíce aktivizoval jedince (je-li to potřeba) a dovedl jedinci co nejlépe pomoci.

Nevýhodou individuálního poradenství je velká časová náročnost. Další nevýhodou může být i to, co se na první pohled zdá jako výhoda – „užší vztah mezi poradcem a klientem může vést k vytváření citových vazeb, kdy se mezi poradcem a klientem ztrácí hranice, poradce ztrácí odstup od situace a může být zaplaven přehnanou lítostí, pobouřením nebo úzkostí z toho, co se druhému děje. Trpí tak nejen poradce, ale i celý proces pomáhání.“⁴⁵ Individuální poradenství je ale nezbytné, pokud chceme jedinci poskytnout konkrétní radu v jeho situaci (pro tuto radu potřebujeme znát veškeré souvislosti).

Naopak skupinové poradenství se nabízí v situaci, kdy máme větší počet klientů v podobné situaci (nebo s podobnými okolnostmi, které vedly k této situaci), čímž je umožněno věnovat se více klientům najednou (což je značná výhoda, které se využívá i při realizaci job clubu). Jako jedna z výhod tohoto typu poradenství je tedy menší časová (i ekonomická) náročnost. Za další výhody Kratochvíl považuje kromě podobnosti prezentované problematiky i členství ve skupině, pocit sounáležitosti, emocionální podporu, vzájemné porozumění a vzájemnou pomoc, dále možnost odreagování se, využití zpětné vazby, možnost konfrontace, nácvik nových dovedností, získání nových informací, překonávání např. bariéry v komunikaci s ostatními lidmi a pochopení některých aspektů vhodného chování.⁴⁶

Především možnost komunikace s lidmi se stejným problémem, vzájemné porozumění a sdílení je jednou z nejdůležitějších výhod skupinového poradenství (tedy i job clubu). „Sdílení skupinové zkušenosti s dalšími lidmi,

⁴⁵ KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. Praha: Portál, 2000, str. 79.

⁴⁶ GABURA, J. – PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, str. 90.

kteří mají podobné zájmy nebo cíle, se ukázalo jako velmi užitečné. Pro člověka, který si připadal se svým problémem osamocený nebo přímo vyloučený ze společnosti „normálních“ lidí, přináší úlevu a posilu zjištění, že není ve své situaci sám, že také někdo jiný se potýká se stejným problémem.“⁴⁷

Další předností skupinového poradenství je možnost využití skupinové dynamiky.⁴⁸ Dle Havránkové skupinová dynamika aktivizuje energii, tvořivost a odvalu ke změně, která musí nastat, aby se zlepšily podmínky klienta (člena skupiny), ať už jde o podmínky vnitřní, vnější nebo obojí. Především malé skupiny mohou být účinnou silou k dosažení individuálních a společenských změn – vůle k vzájemné pomoci, která se ve skupině rozvíjí, stejně jako podněty, které si jednotliví členové vzájemně poskytují, posilují motivaci členů k aktivní práci a pomáhají vytvářet klima potřebné ke zplnomocnění členů a k jejich seberealizaci.⁴⁹

Klima ve skupině ale nemusí být jen pozitivní (které napomáhá změně a rozvoji), ale může být i negativní (k této situaci může v job clubech dojít např. když „vůdce“ nebo silný člen skupiny začne být pesimistický a nahlas prezentuje svoje negativní názory – ostatní účastníci daného programu mohou být těmito názory „strženi“ a mohou dojít k závěru, že „hledat zaměstnání opravdu nemá smysl“, že „dříve bylo lépe“ atd. – dochází k množení negativní energie mezi členy, což může vést k narušení aktivity a zájmu ostatních klientů). Zde je nutné, aby poradce (či vedoucí pracovník skupinového sezení) potlačil množení negativních pocitů, které by postupně mohly přejít i na ostatní členy. Proto je důležité, aby poradce byl vyškolený odborník, který zná metody a techniky práce se skupinou (více viz Poradce – lektor).

Kromě možnosti šíření negativního myšlení může být nevýhodou skupinové práce i to, že méně aktivní jedinci se ve skupině „schovají“ a přenechají slovo a aktivitu výraznějším jedincům. Zde je opět potřeba, aby lektor měl dostatečné kompetence a dokázal podněcovat i méně aktivní členy.

⁴⁷ HAVRÁNKOVÁ, O. Skupinová práce. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, str. 154.

⁴⁸ Podrobnější informace o skupinové dynamice viz příloha č.1.

⁴⁹ HAVRÁNKOVÁ, O. Skupinová práce. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, str. 154-155.

Tento výčet výhod a nevýhod je pouze orientační, jedná se o základní situace, ke kterým může dojít. Nejde tedy o detailní popis individuálního a skupinového poradenství, ale spíše o jakési nastínění nejčastějších situací (detailní popis ani není možný, protože každá skupina je „jiná“, stejně jako každý jednatel reaguje jinak a tím dochází k odlišným situacím, které mnohdy vyžadují improvizaci poradce a specifické přístupy).

Časté je i prolínání obou typů poradenství, kdy s jednotlivcem nejprve pracujeme individuálně, později ve skupině nebo naopak.

4. Job club

Ke skupinovým poradenským programům, které jsou zaměřeny na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce, patří nejčastěji job cluby – tedy skupinový program pro nezaměstnané (v ČR se také používá výraz klub práce, který odpovídá anglickému termínu „job club“⁵⁰). V této kapitole se zaměřím na popis job clubu, jeho cílů a funkcí. Vymezím určité zásady pro organizaci tohoto poradenství, uvedu doporučenou strukturu jednotlivých schůzek a rozliším jednotlivé typy job clubů.

4.1 Job club, jeho cíl a organizace

„Myšlenka Job clubů, jako interní aktivity úřadů práce, vznikla v roce 1991, kdy první poradenství touto formou realizovaly Úřady práce v Mělníku a v Olomouci. Užitečný model se brzy rozšířil do celé České republiky. Činnost poradenských útvarů úřadů práce zahrnuje všechny oblasti práce s klienty, které zvyšují jejich šanci pro uplatnění na trhu práce. Job cluby od roku 2006, kdy se vede centrální statistika, dosud prošlo 12 552 nezaměstnaných, nejvíce (1 122 lidí) se zúčastnilo skupinových poradenských programů Job club MIX (různorodá skupina účastníků – viz dále). Celkem tyto poradenské útvary, v nichž služby veřejnosti poskytuje 90 odborných poradců úřadů práce, uspořádaly už 1 920 programů Job club.“⁵¹

Cílem job clubů (dále jen JC) je podle J. Voců poskytnout nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání maximální podmínky pro získání vhodného zaměstnání – jedinci se pod vedením zkušeného poradce učí orientovat na trhu práce, vyhledávat, získat a udržet zaměstnání.⁵²

Důležitým úkolem je nejen nácvik dovedností a technik vyhledávání zaměstnání, ale mnohem častěji se jako hlavní cíl uvádí motivace a podpora jedinců. Protože se mnohdy jedná o jedince delší dobu nezaměstnané či

⁵⁰ Původní označení job club pochází z Ameriky (za zakladatele job clubů je považován Nathan Azrin), v překladu job = práce, club = klub; označení job club se používá v mnoha evropských zemích, proto ho používám i ve své práci.

⁵¹ *Nové speciální poradenství pro nezaměstnané s vyšší kvalifikací a lidi s finančními problémy.* [online] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8042>.

⁵² VOCŮ, J. *Skupinové poradenství pro nezaměstnané.* Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 1998, str. 39.

dlouhodobě nezaměstnané, kdy dochází k pesimismu a ztrátě aktivity, je podpora, motivace a aktivizace účastníků nezbytná. Další důležitou funkcí JC je navrácení nezaměstnaných do komunikačních vztahů, čímž se učí překonávat bariéry v komunikaci a alespoň částečně se nezaměstnaným navrací ztracené sebevědomí.

Pro usnadnění komunikace by JC měly mít neformální „klubový“ charakter, proto je vhodné dbát na vhodné prostory i atmosféru. „V účastnících by neměl vzniknout pocit, že jsou vlastně ve škole. Toho je možné dosáhnout jen tak, že mezi vedoucím programu a klientem se vytvoří vztah rovného s rovným, dospělého s dospělým.“⁵³

Kluby práce zabezpečuje ÚP prostřednictvím svých nebo externích zaměstnanců (či prostřednictvím odborných zařízení). Při organizaci těchto setkání se ÚP musí řídit normativní instrukcí, kde jsou vymezeny následující zásady:

- optimální počet účastníků: 8-12 (tím je podpořena efektivita JC – je zajištěn maximální skupinový vliv mezi účastníky⁵⁴ a zároveň může lektor věnovat adekvátní pozornost každému jedinci),
- optimální počet schůzek: 5-6,
- optimální délka schůzky: 3-4 hodiny,
- optimální četnost schůzek: 1-2 týdně, nejméně však jedenkrát za dva týdny.

Při stanovení počtu účastníků ve skupině, včetně počtu, délky trvání a četnosti schůzek, se přihlíží ke složení skupiny a možnostem účastníků programu. Zvýšená péče je věnovaná zejména rizikovým skupinám (absolventi a mladí jedinci do 25 let, osoby starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, společensky nepřizpůsobené osoby...). Podle těchto skupin se vytváří i jednotlivé typy JC (viz dále). Cílem je vytvořit homogenní skupiny – účastníci by měli mít (pokud je to možné) stejné vzdělání a přibližně stejný věk.

⁵³ VOCŮ, J. *Skupinové poradenství pro nezaměstnané*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 1998, str. 57.

⁵⁴ KLIMENT, P. *Sociální psychologie: studijní texty pro distanční studium*. Olomouc: UP, 2002, str. 18.

V normativní instrukci jsou dále uvedeny rámcové osnovy. Jedná se o přibližný obsah jednotlivých setkání, který je zaměřen především na zdokonalení dovedností a schopností potřebných k vyhledání a získání zaměstnání. Tento obsah je pouze přibližný, vždy záleží na skladbě dané skupiny (práce s nezaměstnanými absolventy vysokých škol, kteří např. velmi dobře znají model strukturovaného životopisu, je samozřejmě jiná, než např. práce s dlouhodobě nezaměstnanými jedinci nad 50 let, kteří neznají pravidla pro psaní životopisu). Proto je třeba přihlídnout ke konkrétním potřebám dané skupiny – přínosem JC nejsou jen informace, ale i podpora a motivace – z toho důvodu je nutné, aby lektor byl vyškolený odborník, který dokáže zohlednit konkrétní potřeby skupiny a přizpůsobit jim obsah jednotlivých setkání.

Přesto, že se tedy jednotlivé JC mohou strukturou schůzek lišit, považuji za vhodné zde nastínit obecné rámcové osnovy JC tak, jak jsou uvedené v normativní instrukci.

1. Úvodní schůzka:

- přivítání a představení účastníků,
- seznámení s obsahem a cílem JC,
- prezentace očekávání účastníků,
- stanovení pravidel pro účastníky JC,
- dohoda o členství (nezaměstnaný potvrzuje své svobodné rozhodnutí absolvovat tento program a zároveň se zavazuje k dodržování pravidel JC).

2. Orientace na trhu práce:

- disponibilní informační zdroje,
- formy kontaktu se zaměstnavateli,
- nabídka služeb zaměstnanosti (nástroje aktivní politiky zaměstnanosti).

3. Osobní portfolio:

- strukturovaný životopis,
- motivační dopis,
- druhy dokladů o vzdělání a praxi,
- tvorba portfolia.

4. Příprava na přijímací pohovor:

- verbální a neverbální komunikace,
- umění naslouchat,
- sebehodnocení,
- nácvik přijímacího pohovoru.

5. Závěrečný modul:

- pracovněprávní problematika,
- zhodnocení dosavadních aktivit účastníka (zpětná vazba),
- dotazník,
- osvědčení.

Pro zvýšení efektivity je vhodné pracovat s homogenní skupinou. Tím je umožněno maximálně využít JC a přizpůsobit program účastníkům. Významnými prvky při odlišení jednotlivých typů JC jsou především věk, vzdělání a příčiny neuspokojivého umístění na trhu práce.

4.2 Typy JC (rozlišené dle normativní instrukce):

- o JC Start – cílovou skupinou jsou fyzické osoby do 25 let nebo absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Jde o účastníky s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení.
- o JC Klasik – cílovou skupinou jsou fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a lidé ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Jde o účastníky s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, sociálně vyloučené a závislé na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a často také ztráta pracovních návyků.

- JC Help – jedná se o JC zaměřený na osoby se zdravotním postižením nebo se zdravotním omezením v možnostech jejich pracovního uplatnění. Jde o účastníky, kteří mají změněnou pracovní schopnost nebo omezenou schopnost být nebo zůstat pracovně začlenění, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace. Na jejich pracovní uplatnění má vliv zejména omezený počet pracovních příležitostí, přizpůsobení pracovních podmínek, nedostatečná informovanost o situaci a možnostech pracovního uplatnění na trhu práce.
- JC Návrat – cílovou skupinou jsou fyzické osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věk. Jde o účastníky, kteří po delší dobu nebyli zaměstnaní nebo jsou při výběru zaměstnání omezeni péčí o dítě a potřebují z těchto důvodů pomoci při návratu do práce.
- JC Plus – jedná se o JC určený osobám nad 50 let. Jde o účastníky obtížně umístitelné, kteří obvykle mají nedostatečné znalosti nebo praktické zkušenosti s prací s počítačem, znalosti cizího jazyka apod.
- JC Mix – jedná se o různorodou skupinu účastníků.

Ačkoliv JC slouží jako skupinové poradenství, lze při jeho realizaci využívat i individuálních konzultací, kdy se lektor věnuje účastníkovi jednotlivě. Tyto konzultace probíhají mimo skupinové setkání a jsou většinou realizovány až ke konci probíhajícího job clubu, kdy má lektor již nějaké povědomí o osobnosti (popř. o situaci) každého účastníka a může se tedy zaměřit na specifické potřeby daného jedince.

4.3 Funkce job clubu

Pro shrnutí problematiky a významu JC využijí vymezení jeho funkcí podle Mrázka a Příhodové:

- funkce informační – nezaměstnaný získává, popř. si rozšiřuje informace o uplatnění na trhu práce, často se projednává i pracovněprávní problematika,

- funkce výchovně-vzdělávací – na jednotlivce působí funkcionálně i intencionálně nejen vedoucí programu, ale i ostatní účastníci JC, účastník se tak učí novým dovednostem, zlepšuje své komunikační schopnosti atd.,
- funkce terapeutická – vedoucí programu využívá potřebných metod zejména k motivaci a aktivizaci účastníků,
- funkce technická – klient může využívat PC a internet, je mu umožněno vytisknout si potřebné dokumenty, např. životopis.⁵⁵

Velký důraz je kladen zejména na terapeutickou funkci JC. Tato funkce je mnohdy označována jako nejtěžší a zároveň nejdůležitější. Zda bude funkce motivace a aktivizace naplněna, záleží nejen na vedoucím JC a jeho dovednostech, ale i na délce nezaměstnanosti účastníků a na časových možnostech práce se skupinou (aktivizace dlouhodobě nezaměstnaných je náročnější a mnohdy vyžaduje více času).

Velký vliv na funkci motivace a aktivizace má složení skupiny – osobnostní charakteristiky jednotlivých účastníků, zejména záleží na postojích jednotlivců, které dále podmiňují jejich jednání a přístup.

Většina současných výzkumníků definuje postoj jako shrnující hodnocení nějakého objektu (tímto objektem může být cokoli), které si člověk osvojil v průběhu svého života na základě zkušeností. Osvojené postoje ovlivňují vnímání, myšlení a chování.⁵⁶

Špatné zkušenosti nezaměstnaných (zvláště dlouhodobě nezaměstnaných) většinou vedou k vytvoření negativních postojů k hledání práce, popř. k pracovnímu trhu. Tyto negativní postoje jsou s každým dalším selháním upevňovány (nezaměstnaný se utvrzuje v tom, že hledat práci opravdu nemá smysl). Výsledkem pak bývá rezignace a ztráta snahy hledat zaměstnání (nezaměstnaný zaujímá pasivní postoj k hledání nového zaměstnání).

V této souvislosti lze v případě některých nezaměstnaných hovořit o tzv. naučené bezmocnosti (Seligman, 1975). Dle Mareše nezaměstnaný neustálým opakováním nepříznivé situace nabývá pocitu, že danou věc nemůže on sám

⁵⁵ VOCŮ, J. *Skupinové poradenství pro nezaměstnané*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 1998, str. 40.

⁵⁶ HEWSTONE, M. – STROEBE, W. *Sociální psychologie*. Praha: Portál, 2006, str. 283.

ovlivnit a dochází tak k pocitům deprese, demotivace, ztráty aktivity. Pokud takový jedinec přece jen dosáhne příznivého úspěchu, nedokáže si uvědomit, co přesně udělal, nedokáže se tedy poučit z úspěchu a naučit se tuto úspěšnou strategii používat. Jedinec tak i nadále setrvává v pesimismu, neaktivitě a obviňování ostatních ze své situace.⁵⁷

Motivovat takového jedince a obnovit snahu hledat zaměstnání (tedy změnit postoje vedoucí k rezignaci) je nelehký úkol. Triandis⁵⁸ na základě empirických poznatků vymezil následující faktory změny postoje (jedná se o faktory, které napomáhají ke změně postojů skrze přesvědčování daného jedince, ke změně postoje může ale taktéž dojít vlivem náročné životní situace, popř. vlivem nových zkušeností):

1. důvěryhodnost zdroje informace (důvěryhodnost se obvykle chápe jako objektivnost zprostředkovatele informace vyjádřená očekáváním příjematele, že daná osoba poskytne informaci bez subjektivních zkreslení;⁵⁹ čím důvěryhodnější je zdroj, tím se zvyšuje efekt změny),
2. atraktivita zdroje informace (přitažlivější zdroj taktéž zvyšuje efekt změny),
3. moc zdroje informace (působení prostřednictvím nátlaku – jedná se pouze o povrchní změnu, která se váže na přítomnost „nadřazené“ osoby, nejde tedy o skutečnou změnu postoje⁶⁰),
4. forma předání informace, struktura a obsah informace.

Lektor tedy může ovlivnit formu a způsob předávání informací, proto je jeho osobnost a styl vedení důležitý (viz následující kapitola). Tyto faktory ale pouze ulehčují působení na jedince.

Rozhodujícím faktorem změny postoje je sám jedinec, na kterého lektor působí. Důležité jsou nejen jeho psychické vlastnosti (např. míra ovlivnitelnosti), ale důležitou roli hraje i věk (starší lidé bývají ve svých postojích zatvrzelejší, protože se zakládají na dlouhodobé zkušenosti), pohlaví

⁵⁷ ČÁP, J. – MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál, 2007, str. 537.

⁵⁸ NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 1999, str. 149.

⁵⁹ VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2008, str. 138.

⁶⁰ VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2008, str. 139.

(změny bývá lehčí vyvolat u žen spíše než u mužů), sebeobraz (zde není zatím potvrzen žádný přímý lineární vztah) a pasivita/aktivita jedince.⁶¹

To, zda dojde ke změně postoje a tím pádem i k aktivnímu přístupu k hledání práce, závisí tedy na více faktorech. Jako jeden z nejdůležitějších faktorů pro naplnění nejen terapeutické funkce JC se zdá „vtáhnutí“ účastníka do problému. „Pouze tehdy, když se vzniklé situace týkají jednotlivce osobně, může ho to motivovat k tomu, aby se jimi a jejich příčinami zabýval, hledal východiska a vyvíjel sám aktivitu. Nejdůležitějším cílem aktivace účastníků je, aby se oni sami považovali za aktivní bytosti. Tímto způsobem se v nich spíše probudí pocit, že oni sami jsou hybnou silou mnoha věcí, i procesů učení, a že sami mohou něco udělat a nesetrvávat v pasivitě.“⁶²

Vtáhnutím účastníka do problému dojde ke změně tzv. těžiště kontroly (Rotter, 1954) a nezaměstnaný opět získá dojem, že danou situaci může kontrolovat a že je v jeho moci změna této neuspokojivé situace⁶³ (dochází tak k motivaci a následné aktivitě nezaměstnaného). Vtáhnutí účastníka je tedy jedním z hlavních úkolů lektora. Je zapotřebí, aby lektor využíval vhodné metody a techniky (důraz je kladen především na participační metody, které umožní větší vtáhnutí a zapojení účastníka JC), stejně tak je pro tento úkol důležitá osobnost lektora. Proto se nyní přesunu k osobnosti lektora a k požadavkům, které jsou na něj kladeny.

⁶¹ VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2008, str. 138.

⁶² BELZ, H. - SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence*. Praha: Portál, 2001, str. 82.

⁶³ NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie*. Praha: Academia, 1998, str. 513.

5. Poradce – lektor

V této části se zaměřím na osobnost vedoucího JC. Je důležité věnovat pozornost vedoucímu JC, protože vhodně zvolený vedoucí je základem úspěšného a přínosného JC. Proto v této kapitole uvedu jednotlivé požadavky, které jsou obvykle na lektora a jeho práci kladeny, popíši možné přístupy k nezaměstnaným a lektorské metody.

Vedoucí programu vystupuje v mnoha různých rolích. Nedá se přesně stanovit, zda je spíše lektor, poradce, facilitátor nebo andragog. Přesto, že se jednotlivé role vedoucího JC prolínají, budu jej v této práci označovat jako lektora.

Protože je to především lektor, kdo udává chod a míru naplnění funkcí JC, jsou na něj kladeny vysoké požadavky. Tyto požadavky lze rozdělit na jednotlivé oblasti:

- didaktické dovednosti,
- vzdělání a odbornost lektora,
- profesní zkušenosti,
- komunikační schopnosti,
- organizační schopnosti,
- osobnostní charakteristiky lektora.

Jednotlivé body nyní postupně rozeberu.

5.1 Didaktické dovednosti

Didaktické kompetence jsou podle Malacha tvořeny souborem znalostí o specifice vzdělávání dospělých, schopností respektovat principy vzdělávání dospělých, dovedností formulovat cíle a učební úlohy zaměřené na ověřování jejich dosažení, dovedností volit k dosažení cílů adekvátní organizační formy, didaktické metody a efektivní materiální didaktické prostředky.⁶⁴

⁶⁴ MALACH, J. *Klíčové kompetence lektora*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2003, str. 28.

Důležité je taktéž zaujmout odpovídající přístup k účastníkům JC. Nabízí se nám tři odlišné paradigmatické přístupy k objektu:⁶⁵

1. Sociotechnické paradigma (subjekt-objektový přístup) – lektor vystupuje v roli poučeného vedoucího, který „ví, jak se věci mají dělat“. Klient programu tak zastává roli toho, kdo má být veden, poučován, má měnit své postupy a rozvíjet se.
2. Emancipační paradigma (klientelový přístup) – důraz je kladen na autonomii člověka nebo skupiny, každý má právo na vlastní cestu rozvoje. Většina nesmí nutit menšinu své vzorce chování, normy ani hodnoty.
3. Komunikační paradigma (subjekt-subjektový přístup) – zdůrazňuje nezbytnost poznání principů komunikačního jednání pro optimalizaci vztahů mezi lidmi. Nelze předvídat společenský vývoj, nelze tedy ani určit koho, jak a kam vést.

Při vzdělávání dospělých lze využít kterýkoliv z těchto přístupů. Nezbytné je ovšem zohlednit dvě skutečnosti – zralost klienta (především připravenost psychickou a sociální k tomu, aby mohl být vzdělávaný) a sociální situaci klienta (sociální situaci a roli klienta).⁶⁶ Někdy lze plně využít andragogických metod (subjekt-subjektový přístup), jindy je vhodnější přístup subjekt-objektový, kdy lektor „vede“ skupinu, volí odpovídající metody i cíl skupinových setkání. Proto je nutné, aby lektor vždy vyhodnotil zralost skupiny a následně zvolil odpovídající přístup.

Vzhledem k cílům JC, kdy záměrem je účastníkům předat (a naučit je) některé schopnosti a dovednosti a kdy účastníci nejsou mnohdy schopni z důvodů rezignace a demotivace sami sebe aktivně vést, je v praxi asi nejvíc využíván subjekt-objektový přístup (sociotechnické paradigma).

V této souvislosti je potřeba také zmínit rozdíl mezi „kontrolou“ a „pomocí“. Dle Úlehly cokoliv, co pracovník v rámci své profese udělá, patří do jedné, nebo druhé kategorie: buď klientovi pomáhá, nebo jej kontroluje. Obojí

⁶⁵ ŠIMEK, D. – BARTOŇKOVÁ, H. *Andragogika (studijní text pro distanční studium)*. Olomouc : Vydavatelství RUP, 2002, str. 27-28.

⁶⁶ BARTOŇKOVÁ, H. *Foucaultovo andragogické kyvadlo*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 2004, str. 181.

patří do technické výbavy pracovníka, obojí je potřebné a má své místo, obojí jsou profesionální způsoby práce a obojí se vyskytuje v průběhu rozhovoru s klientem.⁶⁷

Rozdíl spočívá v tom, že při přebírání kontroly nad klientem lektor sleduje „jiné zájmy“ než výslovnou a rozhovorem ověřenou klientovu „objednávku“ a v podstatě jedná na základě své domněnky, že klient (skupina) právě toto potřebuje. Pomoc je naopak chápána jako výsledek vzájemné interakce s klientem, kdy lektor jedná na základě klientova přání („objednávky“), a tudíž je jeho činnost jen jakousi odpovědí na objednávku (lektorova nabídka pomoci vychází vstříc hledání pomoci). Výsledkem je dohoda o pomoci (popř. o cíli pomoci), ke které dochází lektor společně s klientem dojednáváním (sladěním potřeby a nabídky pomoci, což vyžaduje rovnocennou spolupráci se vzájemným respektováním obou popř. všech účastníků pomoci).⁶⁸

Kontrolu a pomoc je nutné rozlišit i v rámci vedení JC, kdy kontrolu lze přirovnat k sociotechnickému paradigmatu a pomoc lze přirovnat ke komunikačnímu paradigmatu. Nelze přesně říct, která z těchto kategorií je pro skupinové setkání lepší (obě metody mají své výhody i nevýhody), záleží na konkrétní skupině a taktéž samotném lektorovi, jaké stanovisko ke skupině zaujme (ale taktéž se toto stanovisko může měnit společně s vývojem skupiny a lektor může přecházet od „kontroly“ k „pomoci“).

„Kontrola je mnohdy nevyhnutelná, účelná a potřebná. Navíc je rychlá, rychlejší než dojednávání.“⁶⁹ Vedoucí skupinového setkání často především kontroluje – stanovuje cíl, metody a způsob předání potřebných vědomostí a dovedností, přebírá zodpovědnost za skupinu. Lektor tedy v podstatě „vede skupinu správným směrem“ a v případě potřeby zasahuje do průběhu JC „bez ptaní“, tedy bez vzájemného dojednávání.

Pomoc, protože je zdlouhavější, se na první pohled nezdá pro vedení JC tak efektivní. Ovšem stejně jako kontrola má také své výhody. Především navozuje rovnocennou spolupráci, která je užitečná, respektující a příjemná.⁷⁰ Pomoc tedy umožňuje větší zapojení (vtáhnutí) klienta, což je přínosem pro

⁶⁷ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, str. 20.

⁶⁸ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, str. 20-23.

⁶⁹ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, str. 20.

⁷⁰ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, str. 23.

aktivizaci a motivaci. Jedinec se tak nenechává jen vést, ale „bere osud do svých rukou“ (mění se těžiště kontroly – viz výše) a staví se do rovnocenné pozice k lektorovi.

Z hlediska efektivity je proto vhodnější při organizaci JC využívat spíše pomoci než kontroly, ovšem v praxi je to mnohdy nemožné nejen z důvodů nedostatku času a financí, ale především z důvodu pasivity (popř. nezralosti) skupiny na počátku programu, kdy tato skupiny „vyžaduje“ vedení, vyžaduje tedy i uplatňování sociotechnického přístupu a kontroly.

Lektorské metody

Lektor rovněž volí vhodné metody k transferu vědomostí a dovedností. Mužík nabízí klasifikaci metod podle jejich vztahu k praxi účastníka JC. Rozlišuje metody teoretické, teoreticko-praktické a praktické. Teoretické metody slouží hlavně k předávání poznatků, jedná se především o přednášku, popř. přednášku s diskuzí. Aktivní roli zde má především lektor. Teoreticko-praktické metody poskytují nejen poznatky, ale zaměřují se na získání předpokladů pro úspěšné jednání v praxi, a to zejména na analýzu problémů a na jejich řešení (k těmto metodám Mužík řadí např. diskuzní, projektové a problémové metody). Jedná se o metody, které mají vést účastníka nejen k diskuzi, ale i k přímému jednání, řešení, rozhodování. Tyto metody jsou vhodnější pro práci se skupinou než pouze teoretické metody (které jsou mnohdy založeny jen na monologu lektora). Praktické metody slouží k naučení postupů a ke zdokonalení dovedností a návyků, které formují chování (sem patří např. instruktáž, coaching, mentoring, counseling apod.).⁷¹

Vedoucí JC většinou vhodně využívá těchto metod tak, aby udržel pozornost a aktivitu účastníků.

Pro aktivaci se doporučuje využívat zkušeností účastníků, dále např. hraní rolí, kladení otázek, popř. je možné využívat dalších metod (inscenační metody, práce v malých skupinách, řetězové reakce, brainstorming, metoda ABC, lze využít i „Pracovní listy – job klub“⁷²).

⁷¹ MUŽÍK, J. *Soubor základních pravidel a dovedností pro lektorskou práci*. Praha: Institut pro místní správu, 2005, str. 31-32.

⁷² DVOŘÁKOVÁ, H. a kol. *Pracovní listy – job klub (metodický materiál)*. Praha: Asistence o.s., 2007.

Důležitou roli mají i tzv. participační metody. Jedná se o metody, jejichž cílem je aktivní zapojení klienta. Účastník je stavěn do aktivní role, podílí se taktéž na volbě cíle a metody, sám sebe v průběhu hodnotí a sleduje svůj vlastní rozvoj. Lektor již nemá absolutní autoritu, ale spíše dochází ke vztahu dvou rovnocenných bytostí, kdy lektor především plní funkci podpory, stimulace a „doprovázení“ nezaměstnaného při jeho rozvoji.⁷³ Participační metody jsou tedy založeny na snížení kontroly ze strany lektora a zvýšení odpovědnosti, iniciativy a samostatnosti na straně účastníka (ovšem účastník musí být schopen převzít tuto odpovědnost, což vyžaduje určité osobnostní předpoklady).

Nezaměstnaný tak získává nové zkušenosti, na jejichž základě může měnit své postoje (např. nezaměstnaný je nucen k větší iniciativě, k přebírání zodpovědnosti za své chování, což ho „nutí“ k sebeřízení a změnám těžiště kontroly). Tuto myšlenku potvrzuje i Armstrong⁷⁴: „Postoje se utvářejí na základě zkušeností, ale jsou méně stabilní než rysy osobnosti a mohou se měnit na základě nových zkušeností nebo absorbovaných vlivů“.

Navíc tím, že to nejsou zkušenosti někoho „jiného“, tedy zkušenosti pouze zprostředkované, ale jeho vlastní, dochází k trvalejším změnám v postojích a následně ke změnám v chování nezaměstnaného.

Participační metody tedy taktéž napomáhají k motivaci a aktivizaci (účastník je nucen změnit své těžiště kontroly a převzít odpovědnost za své chování), a je proto vhodné, aby těchto metod lektor postupně využíval a tím zvyšoval samostatnost účastníků.

K těmto metodám řadíme nejčastěji práci v malých skupinách, tzv. bzz skupiny, inscenační metody, projektové metody atd.

Pro shrnutí tohoto oddílu bych ještě jednou ráda uvedla, že cílem lektora je volit vhodné metody a techniky tak, aby došlo nejen k transferu informací, ale taktéž k posílení iniciativy účastníků, k jejich aktivizaci a motivaci. Lektor přistupuje ke každé skupině specificky a na základě celkových možností (tedy možností nejen účastníků, ale i časových) volí odpovídající přístup.

⁷³ Kolektiv autorů. *Výchova a vzdělávání dospělých: andragogika*. Bratislava: Media Trade, s.r.o., 2000, str. 317.

⁷⁴ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007, str. 215.

5.2 Vzdělání a odbornost

U vedoucích JC je požadováno vyšší nebo vyšší odborné vzdělání psychologického, andragogického, popř. pedagogického směru. Vhodné jsou taktéž školení zaměřená přímo na realizaci JC, popř. školení zaměřená na práci se skupinou, vzdělávání dospělých atd.

Při realizaci JC je tedy potřeba znát specifika vzdělávání dospělých (tedy mít odpovídající didaktické dovednosti), dále je nezbytné znát pravidla práce se skupinou. Vyžadovaná je taktéž odbornost v oblasti, kde lektor působí, tj. lektor musí být orientován jak v oblasti trhu práce, tak i v právní problematice a v souvisejících oblastech. „Lektor by si neměl dovolit povrchnost v prezentaci učební látky, nesoustředěnost nebo nepřehlednost v probíraných otázkách.“⁷⁵

5.4 Profesní zkušenosti

Tak jako v každém jiném oboru i zde platí, že praxe dělá mistry. Pro vedení skupinových setkání lektor musí znát zákonitosti skupinové dynamiky a také umět se skupinou pracovat. „Někteří nezkušení lektori např. mají tendenci v dynamických situacích příliš rychle zasahovat a věci se snažit uklidňovat. Tím však vývoj skupiny brzdí skrze přílišné ovlivňování skupinových procesů.“⁷⁶

5.5 Komunikační schopnosti

Lektor musí být schopen komunikovat s různými typy účastníků JC. Je nutné přizpůsobit jazyk i styl vyjadřování dané skupině (jejich schopnostem, vědomostem, dovednostem a zkušenostem). Dle Všetulové účinnost komunikace lze zvýšit tím, že lektor bude postupovat od jednoduchého ke složitějšímu, použije dostatečný počet příkladů, využije didaktických pomůcek i zkušeností účastníků JC. Důležitá je názornost sdělení a spolupráce se skupinou. Lektor se musí snažit aktivně zapojit všechny účastníky.⁷⁷ Mikuláščík upozorňuje na to, že vedoucí skupiny musí kontrolovat, aby při

⁷⁵ MUŽÍK, J. *Soubor základních pravidel a dovedností pro lektorskou práci*. Praha: Institut pro místní správu, 2005, str. 14.

⁷⁶ BLAŽEK, J. a kol. *Program nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P, 2007, str. 50.

⁷⁷ VŠETULOVÁ, M. a kol. *Příručka pro tutora*. Olomouc: UP, 2007, str. 62.

diskuzích někteří jedinci příliš vehementně neprosazovali své vlastní návrhy a neumlčovali tak jiné členy (někteří lidé mají snahu převzít kontrolu nad diskuzí, což může jiné otrávit a vede to k tomu, že se stáhnou). Je třeba, aby se aktivně zapojovali všichni členové – když někdo mlčí, neznamená to, že nemá zájem, lektor by měl vědět, proč mlčí (někdo může mlčet proto, že přemýšlí, někdo může mlčet proto, že jej ostatní nepustí ke slovu). Lektor by měl taktéž jednat se všemi účastníky diskuze stejně a neprotěžovat oblíbence.⁷⁸

Důležitá je i schopnost argumentace, pohotového reagování a improvizace. Lektor by měl adekvátně reagovat na klima ve skupině (zejména v případě šíření negativního myšlení).

5.5 Organizační schopnosti

Lektor (ať již jde o pracovníka ÚP nebo externího pracovníka) musí znát přesný termín JC, časovou organizaci i místo konání. Těmto podmínkám je třeba přizpůsobit organizaci JC (naplánování jednotlivých setkání), stanovení výukové doby, přestávek i výukových metod. Lektor musí mít taktéž zajištěnou potřebnou techniku a materiály.

Vzhledem k tomu, že pro větší efektivitu je vhodné přizpůsobit JC potřebám dané skupiny, je žádoucí, aby byl lektor předem obeznámen se strukturou skupiny (počet účastníků, jejich vzdělání a další specifikace).

5.6 Osobnostní charakteristiky lektora

Na osobnost jsou kladeny vysoké požadavky. Lektor musí zvládnout vše výše uvedené. Musí nejen dobře zorganizovat skupinová setkání, vhodně přizpůsobit témata a jejich přednes skupině, ale taktéž musí pracovat s celou skupinou a zároveň si všimnout specifických rysů jednotlivců a věnovat se jim samostatně např. v rámci individuálních konzultací.

Malach udává jako hlavní osobnostní předpoklady pro lektorskou aktivitu tyto vlastnosti:

- široký rozhled (důležité je být nejen odborník ve svém oboru, ale taktéž znát aktuální situaci např. na poli ekonomickém, politickém atd.),

⁷⁸ MIKULÁŠTÍK, M. *Komunikační dovednosti v praxi*. Praha: Grada Publishing, 2003, str. 182.

- etické vlastnosti (ty jsou navíc podpořeny etickým kodexem),
- optimismus (lektorův optimismus ovlivňuje klima mezi účastníky, v této souvislosti se dá mluvit o tzv. hidden kurikulu, kdy skryté lektorovo pozitivní očekávání napomáhá k lepším výsledkům, popř. větší aktivitě),
- takt a klid,
- didaktickou angažovanost (je prospěšné, pokud má lektor osobní zájem na úspěšném předání informací a dovedností skupině),
- rozhodnost,
- spravedlivost,
- tvořivost a flexibilitu (jedná se jak o přizpůsobení JC potřebám dané skupiny, tak i o tvůrčí přístup k „výuce“, důležité je i umění improvizace),
- smysl pro humor (zde Malach zdůrazňuje příjemné chování a kladný emoční vztah k druhým lidem).⁷⁹

Pro shrnutí a celkový popis osobnosti poradce je vhodné použít Poláčkovou, podle které je za „ideálního poradce“ považována prosociálně orientovaná zralá osobnost, vědomá si svého životního směřování, s příznivým a realistickým sebepojetím, osobnost bez neurotických či psychopatických rysů, s předpoklady sebereflexe vlastního rozhodování, jednání i emocí, otevřená podnětům, ochotná se sebevzdělávat i procházet pravidelnými supervizemi. Osobnost vědomá si zavazujícího étosu pomáhající profese a řady norem, jež je při jejím výkonu nutno dodržovat.⁸⁰

⁷⁹ MALACH, J. *Klíčové kompetence lektora*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2003, str. 10-18.

⁸⁰ KRAUS, B. – POLÁČKOVÁ, V. *Člověk-prostředí-výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001, str.178.

6. Job club Vyškov

Pro celkovou ilustraci uvádím jako příklad JC realizovaný ÚP ve Vyškově. Na tento ÚP jsme se obrátila z důvodu, že jsem již měla z minulosti pozitivní zkušenosti s pracovníky oddělení speciálního poradenství (absolvovala jsem zde již poradenství poskytované pro čtvrté ročníky středních škol). I v tomto případě mi vyšlo vedení a pracovníci speciálního poradenství ÚP ve Vyškově vstříc a mohla jsem se tak stát účastníkem (či spíše pozorovatelem) JC alespoň na jeden den (jednalo se o druhé setkání skupiny v rámci JC Klasik).

V roce 2009 pořádal ÚP Vyškov 4 externí JC. Tyto JC vedla lektorka, která má vysokoškolské pedagogické vzdělání, prošla řadou školení k realizaci JC a má taktéž bohatou praxi v organizaci skupinových setkání a prací se skupinou.

Nyní se zaměřím na popis tohoto setkání, zabývat se budu jak technickou stránkou (učebna, pomůcky), tak i složením účastníků, průběhem setkání a osobností lektorky.

JC probíhal ve zdejší Domě dětí a mládeže, skupině byla k dispozici učebna s vhodně rozmístěnými lavicemi do tvaru písmene U – tím byla umožněna lepší komunikace mezi účastníky, což vedlo i k vytvoření neformální atmosféry. V učebně se dalo využít pro výuku i magnetické tabule a notebooku. K dispozici byly rovněž počítače a tiskárna, které se nacházely v jiné místnosti. Učebna celkově odpovídala požadavkům pro realizaci JC.

Složením se jednalo převážně o dlouhodobě nezaměstnané jedince (JC Klasik) s nižším vzděláním (účastníci tohoto JC absolvovali pouze základní školu, popř. se jednalo o jedince vyučené). Věkem byla tato skupina heterogenní (věk účastníků se pohyboval v rozmezí od 16 do přibližně 50 roků). Účastníků bylo celkem 12 (což je normativní instrukcí udáváno jako maximální počet účastníků).

Účastnila jsem se druhé schůzky JC. Tématem tohoto setkání bylo, jak se orientovat na trhu práce. Především šlo o probírání informačních zdrojů, kde lze najít nabídky práce a srovnání těchto zdrojů, jejich kladů a záporů. Dále

účastníci probírali možnosti kontaktování zaměstnavatele a zásady pro psaní životopisu (psaní životopisu je dle normativní instrukce obsahem až třetí schůzky, ale jak bylo uvedeno v kapitole JC, rámcové osnovy jsou pouze orientační a lze je přizpůsobit potřebám dané skupiny).

Při probírání možných informačních zdrojů lektorka využila práce v menších skupinách (3 skupiny po 4 lidech) a následné diskuze. Při práci ve skupinách bylo nutné účastníky povzbuzovat k aktivitě a spolupráci. Lektorka se snažila motivovat k týmové práci, zabránit pasivitě a zapojit do činnosti všechny účastníky. Situace chvílemi připomínala vyučování na základní škole – nikdo nechce psát, nikdo nechce nahlas mluvit, přestože je JC dobrovolný a všichni účastníci se na něm podílet chtěli. Lektorka proto musela rozdělit jednotlivé úlohy mezi účastníky a neustále je pobízet ke vzájemné spolupráci ve skupině.

Při diskuzi byla již aktivita účastníků větší, ovšem docházelo k šíření negativního myšlení. Především starší účastníci se shodli na tom, že „dříve bylo lépe, protože práce byla pro všechny a nebyl k tomu ani vyžadován životopis“.

Lektorka průběžně zasahovala do diskuze, kladla otázky a při šíření negativního myšlení vytvářela lepší atmosféru, snažila se probudit ve skupině optimismus a motivovat účastníky k optimistickému myšlení. Všichni účastníci společně probírali klady a zápory jednotlivých informačních zdrojů. Lektorka měla pro účastníky mnoho tipů, např. upozorňovala na přílohy novin zaměřené na nabídky zaměstnání, na možnost využít místní knihovny pro bezplatné prohlédnutí novin či využití levného internetu, taktéž upozorňovala na levnějšího poskytovatele internetu a pevné linky ve Vyškově.

Přestože se lektorka snažila vysvětlit účastníkům výhody internetu při hledání zaměstnání, dát jim rady ohledně vhodných stránek pro hledání zaměstnání a taktéž i rady pro samotné vyhledávání, účastníci ve většině případů nejevili zájem o hledání práce na internetu. Po lektorčině zjištění, že většina z účastníků neumí pracovat s počítačem, se téma internetu opustilo a uzavřelo tím, že v rámci dalšího setkání se účastníci setkají v místnosti s počítači a pokusí se společně naučit základům práce na PC (při této příležitosti budou účastníci taktéž psát životopis společně s lektorkou).

I při následující diskusi ohledně kontaktování zaměstnavatele bylo cítit negativní uvažování účastníků, debata se brzy stočila na osobní zkušenosti účastníků, které byly mnohdy hlavně záporné. Účastníci si stěžovali na celkový nedostatek práce, špatné pracovní podmínky na vesnici, dojíždění, nízké mzdy.... Lektorka se snažila jednotlivce pochopit i povzbudit, nevnucovala účastníkům svůj názor, spíše se snažila probudit v nich víru a optimismus. Cílem lektorky bylo jedince aktivizovat tak, aby pochopili, že i práce za nízkou mzdu má smysl, že je potřeba někde začít a „zbavit“ se statusu „dlouhodobě nezaměstnaný“ nebo např. díky této práci „získat kontakty“ a mít možnost získat lepší místo.

Přesto ve skupině převládalo hlavně negativní myšlení. Při diskusi převažovaly u účastníků starších třiceti let především pocity méněcennosti, vzteku, beznaděje a hledání viníka za jejich situaci. Tyto pocity se mísily s pocity rezignace a ztráty snahy hledat i nadále zaměstnání. Mladší účastníci (do 20 let) naopak navenek neprojevovali negativní pocity.

Po krátké přestávce následovalo probírání životopisu, opět se jednalo o skupinovou diskusi. Lektorka tuto problematiku společně s účastníky shrnuje a zapisuje strukturu životopisu na tabuli. Skupina si zapisuje taktéž strukturu do svých poznámek, aby ji mohla využít při dalším setkání u počítačů.

Po probrání struktury životopisu byl JC takřka u konce. Lektorka pouze shrnula problematiku daného setkání a domluvila si s účastníky individuální schůzky na další týden. Lektorka také zadala úkol na další setkání: každý má mít připravené dvě věci, za které je na sebe hrdý. Úkolem dalšího setkání tedy zřejmě kromě životopisů bude i podpora sebedůvěry a zvýšení sebevědomí.

6.1 Zhodnocení JC ve Vyškově

Tento JC odpovídal celkově požadavkům normativní instrukce i teoretickým podkladům. Prostředí bylo vhodně vybrané a odpovídající, umožňovalo klubovou atmosféru i komunikaci mezi účastníky. Pomůcky byly taktéž odpovídající. Lektorka, která tento JC vedla, je vyškolený odborník s mnohaletou praxí. Volila vhodné didaktické/andragogické metody, podněcovala aktivitu účastníků, navazovala pozitivní atmosféru. Lektorka taktéž zvolila odpovídající přístup k účastníkům (vzhledem k zralosti a nižšímu vzdělání účastníku volila subjekt-objektový přístup).

Jestliže bych chtěla tento JC hodnotit z hlediska jeho funkcí (vymezených již výše podle Mrázka a Příhodové⁸¹), pak lze kladně hodnotit především tyto funkce:

- informační – s nezaměstnanými bylo probráno mnoho témat, dostalo se jim podnětných informací ohledně kontaktování zaměstnavatele, psaní životopisu atd.; lektorka měla připravené materiály a taktéž měla dostatečný přehled v dané problematice,
- výchovně-vzdělávací – lektorka se snažila podněcovat optimismus v účastnících, navazovala vhodnou atmosféru a dávala dostatečný prostor pro diskuzi mezi účastníky a jejich vzájemné vyměňování zkušeností,
- technickou – účastníci JC mohli využít počítače, vytvořit si svůj vlastní životopis a následně jej taktéž vytisknout.

Vzhledem k tomu, že jsem se účastnila pouze druhého setkání tohoto JC, nemohu vyhodnotit funkci terapeutickou (aktivizace a motivace účastníků skupiny).

⁸¹ VOCŮ, J. *Skupinové poradenství pro nezaměstnané*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 1998, str. 40.

Závěr

Skupinové poradenství ve formě JC je v současné době hojně využíváno. Toto poradenství má svůj význam – poskytuje informace nezaměstnaným ohledně toho, jak hledat zaměstnání a jak kontaktovat zaměstnavatele, přináší nezaměstnaným možnost komunikovat s lidmi se stejným problémem. Práce s homogenní skupinou je navíc časově i finančně výhodnější a přináší nezaměstnaným možnost vzájemné podpory. Kladnou stránkou JC je taktéž, že pomáhá navrátit (alespoň dočasně) strukturu dne a má pozitivní vliv na myšlení účastníků – pomáhá k udržení motivace, aktivizuje, podněcuje.

Právě aktivizace a motivace bývají mnohdy označovány jako hlavní úkol JC. Zároveň je to i nejtěžší úkol, protože každá skupina vyžaduje jiný přístup, na jehož základě musí lektor volit odpovídající metody. Každá skupina je jiná, protože účastníci přicházejí s odlišnými zkušenostmi a postoji. „Skupinový terapeut by měl rozpoznat jedinečnost každé skupiny a pochopit, že žádné dvě skupiny nezačínají nebo nekončí stejným způsobem, pokud se jedná o jejich připravenost k růstu a směřování k zdravějšímu stavu. Některé skupiny začnou tak, že budou klást odpor a budou se proto vyvíjet jen velmi pomalu. Jiné skupiny mohou být vnímavější hned od začátku a postupovat rychle dopředu.“⁸² Tím se vytváří specifická dané skupiny a jejich potřeb, kterým se musí přizpůsobit lektorovo působení. Lektor na základě dané charakteristiky skupiny volí odpovídající přístup a metody práce se skupinou.

V současnosti je při vedení JC nevíce využíván sociotechnický přístup, kdy lektor danou skupinu vede a sám volí potřebné metody a techniky (nejčastěji se jedná o přednášky s diskuzí, práci v menších skupinách, hraní rolí a nácvik nových dovedností při inscenačních metodách).

Sociotechnický přístup, který zahrnuje především kontrolu a vedení nezaměstnaných, je mnohdy nezbytný (alespoň na počátku JC), zejména pokud se jedná o jedince dlouhodobě nezaměstnané, popř. jedince nezralé, nemotivované, pasivní, s vnějším těžištěm kontroly (což bylo vidět i v případě JC ve Vyškově, kdy si jednotlivci nebyli schopni sami rozdat úkoly a zaujmout potřebná stanoviska pro splnění daných úkolů). Kontrola a vedení napomáhá

⁸² GABURA, J. – PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, str.128.

především k naplnění informační a výchovné funkce JC a je taktéž efektivnější vzhledem k časovým možnostem JC.

Ovšem kontrola (pokud ji budeme brát podle Úlehlova vymezení v kapitole 5.1) neumožňuje změnit pasivitu a demotivaci účastníků, protože skupina i nadále zůstává v poddajné roli a vyžaduje vedení. Nedochozí tedy ke změně těžiště kontroly, jednotliví účastníci nepřebírají „osud do svých rukou“, setrvávají v pasivitě, a proto není a ani nemůže být terapeutická funkce naplněna.

Domnívám se, že 5-6 setkání je pro umožnění terapeutické funkce JC nedostatečná doba. Skupině tak není umožněn posun od kontroly k pomoci (viz kapitola 5.1), a proto nemůže dojít k požadovaným změnám v myšlení a postojích nezaměstnaných. K jedinci se tak sice dostanou potřebné informace, naučí se nové dovednosti (popř. rozvine dosavadní dovednosti), ale mnohdy i nadále setrvává v rezignaci a pasivitě.

Proto by bylo pro efektivnější vedení JC vhodné zvýšit počet setkání tak (především u dlouhodobě nezaměstnaných), aby měl nejen lektor, ale především každý účastník tohoto poradenství možnost přejít od kontroly k pomoci, čímž by postupně došlo k přenosu iniciativy a zodpovědnosti z lektora na účastníky. Lektor by tak mohl plně využít participačních metod, došlo by k posunu v přístupu ke skupině (místo sociotechnického přístupu by byl postupně využit komunikační). Tím by postupně došlo k naplnění všech funkcí JC (tedy i terapeutické funkce) a JC by tak potvrdil (či spíše si vydobyl) svou nezastupitelnou roli v rámci skupinové práce s nezaměstnanými.

Anotace

Příjmení a jméno autora: Horáková Magdaléna

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky, Filozofická fakulta

Název diplomové práce: Job club

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Kliment Pavel, Ph.D.

Počet znaků: 90 160 (počet znaků s přílohou: 93 916)

Počet příloh: 1

Počet titulu použité literatury: 40

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny, Harrisonova křivka, politika zaměstnanosti, poradenství, skupinové poradenství, klub práce, job club

Bakalářská práce „Job club“ je zaměřena na deskripci skupinového poradenství pro nezaměstnané – job clubu. První část charakterizuje nezaměstnanost a její klasifikaci, představuje rizikové skupiny na trhu práce a dopady nezaměstnanosti na člověka. Dále je popisována současná situace na trhu práce a možnosti aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměřuji se na poradenství a následně na deskripci job club jako specifického druhu skupinového poradenství. Jako ilustrativní příklad uvádím Job club ve Vyškově. V závěru této práce hodnotím Job clubu, analyzuji jeho přínosy a nedostatky.

Seznam použité literatury:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTOŇKOVÁ, H. *Foucaultovo andragogické kyvadlo*. 1. vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 2004. 292 s. Edice celoživotního vzdělávání, sv. 17. ISBN 80-86284-46-1.

BELZ, H. - SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6.

BLAŽEK, J. a kol. *Program nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. 1.vyd. Brno: Motiv P, 2007. 137 s. ISBN 978-80-239-9305-9.

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

ČÁP, J. – MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. 656 s. ISBN 973-80-7367-273-7.

FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. 1.vyd. Praha: Grada, 2009. 136 s. ISBN 978-80-247-2480-5.

GABURA, J. – PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 147 s. ISBN 80-85850-10-9.

GIDDENS, A. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Ostrava: OU, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

HEWSTONE, M. – STROEBE, W. 1. vyd. *Sociální psychologie*. Praha: Portál, 2006. 769 s. ISBN 80-7367-092-5.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KLIMENT, P. *Sociální psychologie: studijní texty pro distanční studium*. 1. vyd. Olomouc: UP, 2002. 95 s. ISBN 80-244-0488-5.

Kolektiv autorů. *Výchova a vzdelávanie dospelých: andragogika*. 1. vyd. Bratislava: Media Trade, s.r.o., 2000. 547 s. ISBN 80-08-02814-9.

KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2000. 147 s. ISBN 80-7178-429-X.

KRAUS, B. – POLÁČKOVÁ, V. 1. vyd. *Člověk-prostředí-výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001. s. 178. ISBN 80-7315-004-2.

LIEDERMANOVÁ, I. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce (metodika pro lektory)*. 1. vyd. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. 40s. ISBN 978-80-87244-05-0.

MALACH, J. *Klíčové kompetence lektora*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2003. 58 s. ISBN 80-7042-945-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. 380 s. ISBN 978-80-7367-502-8.

MIKULÁŠTÍK, M. *Komunikační dovednosti v praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. 361 s. ISBN 80-247-0650-4.

MUŽÍK, J. *Soubor základních pravidel a dovedností pro lektorskou práci*. 1. vyd. Praha: Institut pro místní správu, 2005. 59 s. ISBN 80-86976-02-5.

NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1999. 287 s. ISBN 80-200-0690-7.

NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1998. 590 s. ISBN 80-200-0689-3.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1.vyd. Brno: MU FSS, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. Olomouc: UP, 1996. 91 s. ISBN 80-7067-623-x.

ŠIMEK, D. *Základy andragogiky (syllabus k vybraným problémům integrální andragogiky)*. Olomouc: UP, 1996.

ŠIMEK, D. – BARTOŇKOVÁ, H. *Andragogika (studijní text pro distanční studium)*. 1. vyd. Olomouc : Vydavatelství RUP, 2002. ISBN 80-244-0394-3.

ŠTIKAR a kol. *Psychologie ve světě práce*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

VOCŮ, J. *Skupinové poradenství pro nezaměstnané*. 1.vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 1998. 75 s. ISBN neuvedeno.

VŠETULOVÁ, M. a kol. *Příručka pro tutora*. 1. vyd. Olomouc: UP, 2007. 230 s. ISBN 978-80-244-1641-0.

VYMĚTAL, J. a kol. *Obecná psychoterapie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 339 s. ISBN 80-247-0723-3.

VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. 2. vyd. Praha: Grada, 2008. 404 s. ISBN 978-80-247-1428-8.

Elektronické zdroje

FILIPOVÁ, Š. *Tisková zpráva: Míra nezaměstnanosti byla v lednu 9,8%* [online]. Poslední úpravy 8. 2. 2010 [citováno 9. 3. 2010]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8250/08022010.pdf>

KADLECOVÁ, I. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Poslední úpravy 2010 [citováno dne 22. 3. 2010]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

KLEHŇA, V. *Pracovně profesní poradenství pro pracovníky s nízkými příjmy v České republice* [online]. Poslední úpravy 14. 5. 2009 [citováno 9. 3. 2010]. Dostupné z: http://www.gla.ac.uk/wg/cz_rep1.htm#1.

MIČUDOVÁ, B. – ŠTRBOVÁ, D. *Krok za krokem k pracovnímu uplatnění* [online]. Bratislava: Educta, o.z.. 108 s. Poslední úpravy 2010 [citováno 9. 3. 2010]. Dostupné z: http://www.educta.sk/documents/Krok_za_krokom_k_pracovnemu_uplatneniu%20.pdf

MPSV. *Nové speciální poradenství pro nezaměstnané s vyšší kvalifikací a lidi s finančními problémy* [online]. Poslední úpravy 4. 1. 2010 [citováno dne 22. 3. 2010]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8042>.

ŠTASTNÁ, D. *Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti* [online]. Poslední úpravy 2010 [citováno dne 22. 3. 2010]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz.

Přílohy:

Příloha č. 1: Skupinová dynamika

Příloha č. 1: Skupinová dynamika¹

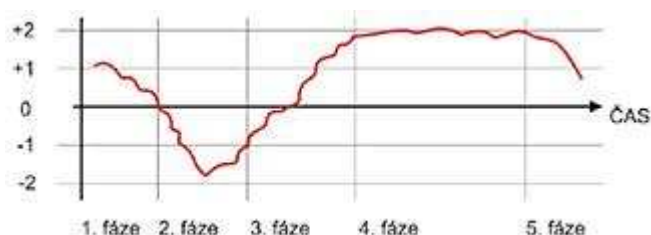
Skupinová dynamika

Pro zajištění maximální efektivity práce s týmem nás vždy zajímá, v jaké fázi vývoje se tým právě nachází (stav ve skupině – její komunikace, vztahy, interakce nejsou stálé, ale dynamicky se mění).

Pojem skupinová dynamika začal jako první používat K. Lewin.

Vývojové fáze skupinové dynamiky (dle Bernsteina a Lodyho):

- 1. fáze - Start
- 2. fáze - Kvašení
- 3. fáze - Vyjasnění
- 4. fáze - Diferenciace
- 5. fáze – Rozchod



1. Fáze – START

V první fázi, následující bezprostředně po vytvoření skupiny, se projevuje počáteční nejistota. Každý z členů skupiny přichází s jiným vstupním "kapitálem" tvořeným předchozími zkušenostmi a očekáváním věcí příštích. Tuto fázi můžeme popsat pomocí následujících hlavních charakteristik:

- Nejistota jednotlivých členů skupiny
- Zdrženlivost
- Zachovávaní odstupů a ochrany
- Žádné pevné svazky mezi členy skupiny
- "Zaškatulkování" ostatních účastníků
- Hledání platných norem
- Projevy navyklých způsobů chování
- Testování vedoucího
- Minimální přejímání odpovědnosti

Jak můžeme skupinu v první fázi vývoje podpořit?

Program pro skupinu v první fázi je vhodné zaměřit především na rozvoj osobních vztahů. Pomocí aktivit zaměřených na odbourání prvotních rozpaků (icebreakers), zábavné aktivity a soutěží i aktivity orientované na vzájemné poznání jednotlivých členů skupiny. Déle je vhodné vyjasnit si vzájemné očekávání a cíl práce.

¹ BELZ, H. – SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001, str. 54-56.

2. Fáze – KVAŠENÍ

V druhé fázi, ve které dochází v týmu k „boji o moc a kontrolu“, je koncepce a pečlivá příprava kvalitního zážitkového programu velmi choulostivá a důležitá. Tuto fázi vývoje týmu charakterizuje:

- Členové se stávají osobnějším
- Vliv jednotlivce na dění
- Diskuse o tématech a věcném obsahu problémů
- Snaha o nalezení vlastní pozice
- Kritika ostatních účastníků
- Boj o status a jeho uhájení
- Diskuse o chování vedoucího
- Vytváření podskupin

Jak můžeme skupinu ve druhé fázi vývoje podpořit?

Ve druhé fázi vývoje týmu vhodné se zaměřit především na stabilizaci situace v týmu. Kromě aktivit a jejich review zde zvlášť důležitou úlohu flexibilita, schopnost citlivě reagovat na podměty přicházející z týmu nebo reflexe jevů projevujících se na pozadí průběhu aktivit. Do programu je také možné zařadit teoretické bloky. Užitečným výsledkem programu je potom například vypracování pravidel vzájemné komunikace.

3. Fáze – VYJASNĚNÍ

Po překonání druhé fáze vývoje se skupina pomalu stává týmem v nejlepším slova smyslu. Fázi vyjasnění lze popsat:

- Ústup vyhraněného konkurenčního chování členů skupiny
- Otevřená komunikace
- Vyšší intenzita spolupráce
- Výměna nápadů a názorů
- Ujasnění potřeb
- Akceptování druhých
- Rozvoj systému vztahů
- Vytváření pocitu sounáležitosti
- Budování mezilidských vztahů

Jak můžeme skupinu ve třetí fázi vývoje podpořit?

Ve této fázi vývoje je vhodné podporovat komunikaci. Dále je vhodné přenášet odpovědnost skupiny na její členy, ponechat volný rozvoj jednotlivcům i celé skupině.

4. Fáze - DIFERENCIACE

Ve čtvrté fázi dochází k definitivní proměně v tým s následujícími základními jevy:

- Skupina plně schopná práce
- Silná soudržnost skupiny
- Identifikace jednotlivce se skupinou

- Zvýšená ochota jednotlivce dávat
- Pocit sounáležitosti
- Akceptace odlišností osobnosti
- Úkol skupiny na prvním místě
- Samořízení skupiny

Jak můžeme skupinu ve čtvrté fázi vývoje podpořit?

Ve čtvrté fázi vývoje již přenecháváme vedení na skupině, pouze předáváme zpětnou vazbu.

5. Fáze - ROZCHOD

Poslední fází vývoje týmu je rozchod, konec fungování týmu. Lektor by měl vyhodnotit získané zkušenosti, ukázat možnosti transferu (aplikování, přenesení), otevřít výhledy do budoucnosti. Dále je vhodné umožnit pozitivní vzpomínky, rozloučit se a poděkovat za spolupráci.