

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

**Komparace kariérového poradenství v rámci neziskového
sektoru**

Bakalářská práce

Autor: Kateřina Saligerová

Vedoucí práce: Bc. Mgr. Lucie Turzová

2021

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kateřina Saligerová

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Komparace kariérového poradenství v rámci neziskového sektoru

Název anglicky

Comparison of career advice within the non-profit sector

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je komparace služeb kariérového poradenství tří neziskových organizací v ČR. V rámci praktické části bakalářské práce bude cílem získat informace o tom, jaké metody jsou používány, jaké problémy se objevují v rámci jednotlivých měst/regionů, s jakými tématy se na pracovníky v neziskovém sektoru při hledání zaměstnání obrací a navrhnout možná zlepšení.

Metodika

V teoretické části bakalářské práce bude provedena rešerše odborné literatury, budou vysvětleny základní pojmy jako je nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny a další s tématem související.

V praktické části bakalářské práce bude provedeno kvalitativní šetření pomocí polostrukturovaného rozhovoru s vybranými osobami poskytujícími kariérové poradenství v organizaci.

Doporučený rozsah práce
dle pravidel pro psaní bakalářských prací

Klíčová slova

nezaměstnanost, kariérové poradenství, nezisková organizace, trh práce, rozhovor

Doporučené zdroje informací

- BOUKAL, Petr. Nestátní neziskové organizace: (teorie a praxe). V Praze: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1650-9.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- FABUŠOVÁ, V. Nezaměstnanost v ČR vývoj a sociální důsledky, MU 2002, str. 29.
- KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.
- KOŠTÁLOVÁ, Helena. Navigace světem práce: jak najít tu pravou?. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2014. ISBN 978-80-904452-6-0.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – IVP

Vedoucí práce

Bc. Mgr. Lucie Turzová

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Konzultant

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2021

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2021

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 26. 03. 2021

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: **Komparace kariérového poradenství v rámci neziskového sektoru** vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila, a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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

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

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

V Karlových Varech dne 31. března 2021

.....
Kateřina Saligerová

PODĚKOVÁNÍ

Mé poděkování patří všem pedagogům České zemědělské univerzity Praha za poskytnutí možnosti studovat na této škole a za pochopení a pomoc během mého tříletého studia.

Děkuji PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D., která mně svými odbornými konzultacemi, radami, trpělivostí a ochotou pomáhala zpracovat bakalářskou práci.

Poděkování patří rovněž všem, kteří se zúčastnili mého dotazování a mé rodině, která mě po celou dobu studia podporovala.

Abstrakt

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala zhodnocení činností tří neziskových organizací s rozdílným geografickým umístěním. Cílem bylo porovnat služby kariérového poradenství, které byly určeny pro skupinu nezaměstnaných.

V teoretické části bakalářské práce jsem provedla rešerši odborné literatury, vysvětlila základní pojmy, jako je nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny a další s tématem související.

V praktické části bakalářské práce jsem se zaměřila na získání informací o tom, jaké metody jsou používány, jaké problémy se objevují v rámci jednotlivých měst/regionů a s jakými tématy se na pracovníky v neziskovém sektoru při hledání zaměstnání obrací jejich klienti. Pro výzkum jsem zvolila metodu polostrukturovaného rozhovoru s 16 otázkami. Vzhledem k aktuální situaci související s COVID-19 probíhaly rozhovory on-line. Porovnála jsem postup práce se skupinou nezaměstnaných v jednotlivých organizacích, specifika poradenské práce a práce s klienty v průběhu pandemie COVID-19. Porovnála jsem nabízené služby, metody a formy, které vybrané organizace využívají.

Z provedené analýzy vyplývá, že pouze jedna z organizací se věnuje práci se všemi skupinami ohrožených nezaměstnaných dlouhodobě a podrobněji a jen jedna organizace využívá jiné než individuální metody pro práci s klienty. Také zcela chybí zapůjčování výpočetní techniky klientům, stejně jako školení klientů na práci s touto technikou.

Klíčová slova

Kariérové poradenství, nezaměstnanost, nezisková organizace, rozhovor, trh práce

Abstract

For my bachelor thesis, I chose to evaluate the activities of three non-profit organizations with different geographical locations. The aim was to compare career counseling services that were intended for a group of unemployed people.

In the theoretical part of my bachelor thesis, I conducted a search of specialized literature, explained basic concepts such as unemployment, the labor market, employment policy, risk groups and others related to the topic.

In the practical part of my bachelor thesis, I focused on obtaining information about what methods are used, what problems arise within individual cities / regions, and what topics their clients turn to workers in the non-profit sector in search of employment. For research, I chose the method of semi-structured interview with 16 questions. Due to the current situation related to COVID-19, interviews were conducted online. I compared the process of working with a group of unemployed people in individual organizations, the specifics of consulting work and working with clients during the COVID-19 pandemic. I compared the services offered, methods and forms used by the selected organizations.

The analysis carried out shows that only one of the organizations is engaged in working with all groups of vulnerable unemployed for a long time and in more detail, and only one organization uses non-individual methods for working with clients. Also completely absent is the lending of computer equipment to clients, as well as the training of clients to work with this technique.

Keywords

Unemployment, career counselling, non – profit organization, labour market, interview entered

Obsah

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	11
1 Cíl a metodika.....	11
2 Trh práce.....	12
2.1 Globální determinanty ovlivňující nezaměstnanost.....	13
2.2 Mikro a makro pohled.....	14
3 Nezaměstnanost.....	17
3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	17
3.2 Základní typy nezaměstnanosti.....	19
3.3 Nezaměstnaný a důsledky nezaměstnanosti.....	21
3.3.1 Ekonomické důsledky.....	22
3.3.2 Psychické důsledky.....	22
3.3.3 Sociální důsledky.....	23
3.4 Politika zaměstnanosti.....	24
3.5 Zájemce a uchazeč o práci.....	25
3.6 Specifika Karlovarského kraje, Prahy a Jihomoravského kraje.....	26
3.6.1 Hlavní město Praha.....	28
3.6.2 Jihomoravský kraj.....	28
3.6.3 Karlovarský kraj.....	29
4 Kariérové poradenství.....	30
5 Neziskové organizace.....	33
6 PRAKTICKÁ ČÁST.....	34
6.1 Formulace problému.....	34
6.2 Cíl šetření.....	34

6.2.1	Dílčí cíle.....	35
6.3	Metody práce používané organizacemi.....	35
6.4	Výběr neziskových organizací	37
6.4.1	EKS, z. s.	37
6.4.2	Člověk v tísni o.p.s., pobočka Karlovy Vary.....	38
6.4.3	Diecézní charita Brno, Celsuz	38
6.5	Analýza	39
7	Shrnutí a diskuse.....	44
	ZÁVĚR.....	47
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	49
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	54
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	55
	SEZNAM PŘÍLOH	56

ÚVOD

V bakalářské práci jsem se zaměřila na téma kariérového poradenství. Kariérové poradenství může mít mnoho podob a může být vnímáno také z mnoha perspektiv. Každý člověk by měl mít možnost využít naplno své schopnosti, dovednosti a zájmy, celoživotně je rozvíjet a prohlubovat. Aby každý člověk prožil šťastný a spokojený život, měl by zvolit a řídit svou individuální dráhu ve vzdělávání a přípravě, v práci i ve svých koníčcích právě dle svých schopností, dovedností a zájmů. Tomuto umění se říká „dovednost pro řízení vlastní kariéry“ (Career Management Skills). Ne každý je však schopen odhalit a správně odhadnout jakými schopnostmi a dovednostmi disponuje, a proto je tak nesmírně důležité, aby pro každého z nás byly dostupné služby kariérového poradenství.

Služby kariérového poradenství poskytují různé organizace i jednotlivci, a to jak v resortu školství, tak v resortu práce a sociálních věcí, tak v soukromé sféře.

Ze strategických dokumentů, které se věnují problematice kariérového poradenství lze za resort školství zmínit dokument *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+*, za resort práce a sociálních věcí se pak jedná zejména o dokument *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*.

Po studiu problematiky kariérového poradenství jsem dospěla k názoru, že je to služba důležitá zejména pro znevýhodněné jedince. Těm je služba kariérového poradenství poskytována většinou zdarma. Vedle úřadů práce se této službě věnují rovněž neziskové organizace. Ty realizují kurzy, projekty a programy zaměřené na oblasti spojené s trhem práce, finanční gramotností a s rozvojem kompetencí potřebných pro návrat do pracovního cyklu. Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala zhodnocení činnosti třech neziskových organizací s rozdílným geografickým umístěním. Cílem bylo porovnat jejich služby, které jsou nabízeny právě skupině znevýhodněných nezaměstnaných.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo porovnat služby kariérového poradenství na vzorku třech neziskových organizací působících v Karlovarském kraji, Jihomoravském kraji a Praze.

V teoretické části bakalářské práce jsem provedla rešerši odborné literatury, vysvětlila základní pojmy, jako je nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, kariérové poradenství, neziskové organizace, rizikové skupiny a další s tématem související.

V praktické části bakalářské práce jsem se zaměřila na získání informací o tom, jaké metody kariérového poradenství jsou ve zkoumaných neziskových organizacích používány, jaké problémy se objevují v rámci jednotlivých měst/regionů a s jakými tématy se na pracovníky v neziskovém sektoru při hledání zaměstnání jejich klienti obrací. Provedla jsem kvalitativní šetření pomocí polostrukturovaného rozhovoru s vybranými osobami poskytujícími kariérové poradenství v dotazovaných organizacích. V závěru jsem se zaměřila na návrh možných zlepšení poskytovaných služeb v oblasti kariérového poradenství.

2 Trh práce

Na trh práce můžeme nahlížet různými pohledy, může nás zajímat chování jedince na trhu práce (tzn. mikroekonomický pohled), nebo se o trh práce můžeme zajímat z makroekonomického hlediska, to znamená, že nás zajímá, jak je trh práce ovlivněn nezaměstnaností, výší důchodů či hrubým domácím produktem. Z prvního hlediska můžeme definovat trh práce jako „pojem, který označuje pomyslný prostor, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil, tedy lidí, jejich schopností, předpokladů, dovedností a kvalifikace a poptávky ze strany zaměstnavatelů.“ (Trh práce, 2011)

Občan zapojující se do pracovního procesu je lidským zdrojem, který svým úsilím naplňuje produktivitu práce. Produktivita práce jako taková je ekonomická činnost, kdy vynakládaná práce, za kterou můžeme považovat například vynaložené úsilí a dosažené výsledky, jež lze změřit v daném čase. Nejčastěji a nejlépe měřitelná je při naplňování stanovených kvót. Každý z nás má společný statek, kterým je čas. Tento statek je dále ohodnocen podle zkušeností, kvalifikace, kompetencí apod. Vztah je přímo úměrný k množství práce a ochotě pracovat. Nabídku na trhu práce tedy tvoří především lidský kapitál.

Uchazeči na trhu práce tvoří nabídku lidského kapitálu pro firmy, či společnosti, které určují poptávku po pracovní síle. Cílem všech je však maximalizace užitku, ideální rozdělení volného a pracovního času.

Na druhé straně je zde poptávka, která je určena především množstvím práce, při různých mzdových sazbách. Firmy poptávající se po práci určují závislost mezi prací a cenou. Poptávka na trhu práce byla v posledních letech značně vysoká. Na Prahu v loňském roce připadalo 2,2 volné pracovní pozice na občana. Na trhu práce není vždy jen stav, že převyšuje nabídka, či poptávka. Může také nastat stav, kdy se trh práce nachází v rovnováze, která nastane tehdy, kdy se nabídka vyrovná s poptávkou. (Soukupová et al., 1996)

Trh práce lze segmentovat do dvou skupin, a to na primární a sekundární trh práce. Primární trh práce se vyznačuje především výhodnějšími a prestižnějšími pozicemi, stabilnějším zaměstnáním, frikční nezaměstnaností, dobrými podmínkami kariérního růstu, lepšími platovými podmínkami a rostoucí mzdou. Sekundární trh práce se

vyznačuje nižší prestiží, nižší a zřídka rostoucí mzdou, vyšší fluktuací, nižší stabilitou nízkou pracovní morálkou. Výrazným prvkem je strukturální a cyklická nezaměstnanost. V sekundárním trhu je zastoupeno vysoké procento žen, mladých, menšin, hendikepovaných, nekvalifikovaných, nebo nedostatečně vzdělaných osob.

Úkoly v oblastech zaměstnanosti plní úřady práce. Jejich funkce je definována Zákonem o Úřadu práce České republiky č. 73/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Úřady práce samozřejmě plní řadu dalších rolí, ty však nejsou pro téma této bakalářské práce relevantní. Úřad práce je organizační složkou státu s celostátní působností a je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí a řízen generálním ředitelstvím. Pobočky se nacházejí v každém kraji a hlavním městě Praha. Krajské pobočky jsou řízeny řediteli krajských poboček. Součástí Úřadů práce jsou kontaktní pracoviště.

2.1 Globální determinanty ovlivňující nezaměstnanost

Determinanty ovlivňující vývoj nezaměstnanosti mohou být jak celosvětové, tak regionální. Přímé determinanty ovlivňující nezaměstnanost jsou nejčastěji indikátory trhu práce. Jsou jimi například ekonomický vývoj regionu, kvalifikace pracovní síly anebo heterogenní vývoj mezd a produktivity. Takto dopadají na regiony změny v národní politice. (Samuelson, Nordhaus, 2008). V tabulce č. 1 jsou znázorněny základní faktory působící na regionální nezaměstnanost na jednotlivých úrovních.

Tabulka č. 1: Základní faktory působící na regionální nezaměstnanost na jednotlivých úrovních

Světové prostředí	Regionální dopady politik EU
<ul style="list-style-type: none"> - Globalizace vs. regionalismus - Transfer technologie - Organizační změny - Vliv neziskových organizací 	<ul style="list-style-type: none"> - Evropská strukturální a kohezní politika - Sociální politika - Evropská strategie zaměstnanosti - Evropská politika konkurenceschopnosti
Regionální dopady národních politik	Účinky a efektivita národních politik
<ul style="list-style-type: none"> - Makroekonomické politiky - Ekonomická struktura - Redistribuce příjmů a fiskální politika - Působení trhů 	<ul style="list-style-type: none"> - Explicitní fiskální transfery do regionů - Výdaje regionální politiky

Zdroj: I. Pokorná, J. Rýdl, 2013

2.2 Mikro a makro pohled

Stejně jako můžeme na trh práce nahlížet různými pohledy, a to mikroekonomickým pohledem či z makroekonomického hlediska, lze takto nahlížet na zaměstnanost. Makroekonomové nahlízejí na zaměstnanost z pohledu celé ekonomiky, mikroekonomie se zaměstnaností zabývá z pohledu subjektu (např. firmy nebo domácnosti).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) se ve strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020 zmiňuje o negativním vývoji trhu práce, který má dopad zejména na skupiny znevýhodněných. Pokud se zvýší počet uchazečů o zaměstnání k jednomu

pracovnímu místu, znevýhodnění těchto skupin se prohloubí a ony se posunují níže v pomyslné frontě. Někdy se tento jev nazývá „teorie fronty“. Například, jde-li o osobu, která trpí nějakým znevýhodněním a uchází se o pracovní příležitost, je s rostoucím počtem zájemců posouván níže do fronty. Nejvíce postižené skupiny byly mladiství do 25 let, osoby starší 55 let, osoby s nízkým stupněm kvalifikace a lidé se zdravotním postižením. Jedná se zejména o problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti, která je pro jednotlivce i společnost velmi nebezpečná a často má dlouhodobé následky. Pro jednotlivce je to zejména snížení životní úrovně, růst napětí v rodině a v ostatních interpersonálních vztazích, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnosti, zdravotní důsledky, atd. Z hlediska celé společnosti rostou nároky na státní rozpočet, sociálně patologické jevy a zvyšuje se i nestabilita společnosti. „...problém dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR stále narůstá, zároveň se nedá očekávat, že ani při obnovení růstu ekonomiky a zlepšování situace na trhu práce dojde okamžitě k vylepšení situace dlouhodobé nezaměstnanosti. Na nově vytvářená pracovní místa budou zaměstnavatelé preferovat osoby bez hendikepů či s jejich minimem (tedy ne ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných)...“ (MPSV, 2020)

Znevýhodněné můžeme kategorizovat do několika skupin. Z hlediska věku dělíme tuto skupinu na mladistvé a starší osoby. Do skupiny mladiství se řadí všechny osoby do 25 let včetně absolventů vysokých škol do věku 30 let. Tato skupina se vyznačuje zpravidla, tím že nemá za sebou žádnou déle trvající pracovní zkušenost. I přesto, že v České republice je situace týkající se zaměstnanosti mladistvých lepší než v některých státech Evropské unie (dále jen „EU“), v posledních letech došlo k značnému nárůstu nezaměstnanosti v této skupině. Při vstupu na pracovní trh jsou znevýhodněni především nízkou kvalifikací a nedostatkem zkušeností. Jsou zde však i jiné problémy, a to je nereálná představa mladých osob o trhu práce a jeho situaci spojená s vlastními schopnostmi. (MPSV, 2020)

Druhou skupinu tvoří starší osoby ve věku 55 - 64 let. Ohrožení této skupiny přetrvává, jelikož se jejich procentuální podíl na nezaměstnanosti nezmenšuje, naopak se prohlubuje. Přesto se lidé, v tomto věkovém rozmezí, aktivně podílejí na běhu trhu práce. Předpokládá se, že důvodem je zvyšující věk pro odchod do důchodu. U starších osob se také setkává více faktorů, které je řadí právě do skupiny ohrožených. Jsou jimi

například problémy přizpůsobovat se změnám souvisejícími s potřebami trhu práce, zdravotní potíže, ochota se dále vzdělávat a nižší stupeň vzdělání. (MPSV, 2020)

Velmi ohroženou skupinou bez ohledu na věk jsou osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“). Jde o skupinu, které se nezaměstnanost dotýká nejvíce. Vzhledem k omezením, které si sebou tyto osoby přinášejí, je jejich uplatnění na trhu práce velmi obtížné. OZP mohou být jak fyzicky, tak zdravotně postiženi. V některých případech je nutné, aby měli svého asistenta, a jejich pracovní podmínky byly upraveny v souladu s jejich potřebami. Zde vyvstávají i jiné komplikace, a to ze stran zaměstnavatelů, kteří mohou mít předsudky a vysoké nároky na nabízenou pozici. Vše je podtrženo nedostatečnou podporou systému pro plynulý přechod OZP na trh práce a integraci ve společnosti. (MPSV, 2020)

Další ohroženou skupinou na trhu práce jsou sociálně vyloučené a osoby s nízkou kvalifikací. Lze je definovat jako skupinu s nízkou úrovní vzdělání, nedostatečnou kvalifikací a motivací přijmout zaměstnání. Toto vše může vycházet nejen z individuálních predispozic osoby, ale může souviset s místem pobytu, ve kterém se jedinec může nacházet, či pohybovat. Jedná se zejména o sociálně vyloučené lokality. Neznamena to však, že sociálně vyloučené osoby se nacházejí pouze v těchto oblastech. Jedním z problémů jsou také předsudky zaměstnavatelů z pohledu absence pracovních návyků a vyskytující se předluženosti. (MPSV, 2020)

3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanosti byla, je a vždy bude věnována velká pozornost, jelikož je to pojem spojený s trhem práce, který řídí celý náš svět. Doprovází ho pojmy, jako je tržní hospodářství, sociální, psychické a ekonomické problémy. Jejich definic je mnoho, avšak každá se dívá na nezaměstnanost z jiného úhlu pohledu.

Pro definici nezaměstnanosti z pohledu kariérového poradenství jsem vybrala definici nezaměstnanosti od Kleibla et al. (2001, str. 68). „Nezaměstnanost (Unemployment) – charakteristika spjatá s existencí tržního prostředí. Představuje situaci na trhu práce a lze ji obecně popsat převísem nabídky práce (nabídky pracovních sil) nad poptávkou po práci (poptávkou po pracovních silách). N. je charakterizovaná jako hromadný sociální jev, kdy řada osob stojí mimo ekonomický proces, nemají práci, jsou však schopni i ochotni pracovat a práci aktivně hledají. Nezaměstnanost je možné klasifikovat podle různých kritérií. Z hlediska příčin jejího vzniku je členěna do následujících druhů: cyklická, frikční, sezonní a strukturální.“

Ze sociologického pohledu podle Jandourka (2012, str. 169) je nezaměstnanost stav, kdy lidé chtějíci pracovat a hledají práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou placenou práci získat. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil.

Hartl a Hartlová ve svém psychologickém slovníku (2015, str. 357) uvádějí, že nezaměstnanost (unemployment) je situace, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z větší části by chtěli, ale nemohou v důsledku nedostatku pracovních příležitostí; z psychologického hlediska bývá prožívání této situace obtížné, zvláště u dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy dochází k pocitům neužitečnosti, zmaru, ztráty smyslu života, smutku.

3.1 Druhy nezaměstnanosti

To, že osoby nejsou zaměstnány, mohou zapříčinit různé faktory. Nezaměstnanost může být dobrovolná nebo nedobrovolná. Ve skupině dobrovolně nezaměstnaných se nacházejí lidé, kteří jsou bez práce a nijak zvlášť o pracovní pozici neusilují z různých

důvodů. Těmi může být například nevyhovující umístění sídla společnosti, tj. vzdálenost dojíždění za prací, nebo malé platové ohodnocení. To bývá také velmi častým důvodem. Do skupiny dobrovolně nezaměstnaných patří i ti, kteří nechtějí být zaměstnáni a finančně zajištění, to znamená, že nepotřebují práci, popř. práci berou jen jako koníček. Pro přesnější definování této skupiny můžeme využít například definici Samuelsona a Nordhause (2008, str. 734) „Dobrovolně nezaměstnaný *Voluntarily unemployed* Jednotlivec, kterému se skutečně nevyplatí pracovat vzhledem k nákladům příležitosti, především k nákladům příležitosti volného času“.

V mnoha případech se dobrovolná nezaměstnanost za druh nezaměstnanosti nepovažuje, proto není vykazována ani ve statistikách.

V případě nedobrovolné nezaměstnanosti se jedinec snaží aktivně nalézt pracovní místo, připravit se na něj, nebo se celkově připravuje na opětovný vstup do práce. Tato nezaměstnanost je často dána nedostatečnou nabídkou pracovních míst na trhu práce, přestože poptávka po pracovních místech stále vstoupá. Dle Brožové (2003, str. 101) „Nedobrovolně nezaměstnaní by naopak rádi přijali práci za nabízenou mzdu, avšak neexistují volná pracovní místa, odpovídající jejich potřebám (např. se jedná o lidi se příliš úzce zaměřenou kvalifikací, bez možnosti změnit profesi)“

Nezaměstnanost můžeme rozdělit i dle časového hlediska na krátkodobou (do 3 měsíců), střednědobou (do 12 měsíců) a dlouhodobou (nad 12 měsíců). Dlouhodobá nezaměstnanost je nebezpečná především tím, že se její procentuální vyjádření velmi špatně sráží na menší čísla. V mnoha případech dlouhodobě nezaměstnaní v tomto stavu setrávat nechtějí, ale nemají na výběr. Do tohoto typu spadají například lidé, kteří před ztrátou zaměstnání měli stabilní práci, tzn. dlouhodobě působili na stejné pracovní pozici s pevně stanovenou pracovní dobou a náplní práce. Následně i lidé, se speciálními potřebami, handicapovaní, lidé v předčasném důchodu apod. Velmi často i etnické minority a emigranti (ať jsou sociální, ekonomičtí, političtí) a nejčastěji lidé s nízkým stupněm vzdělání, kvalifikací nebo bez potřebné kvalifikace potřebné pro pracovní pozici.

Důležitým ukazatelem, který je sledován jak na národní, tak evropské či mezinárodní úrovni je míra nezaměstnanosti. Na evropské úrovni se sledováním statistických ukazatelů zabývá Eurostat. Dle této instituce je míra nezaměstnanosti podíl nezaměstnaných v celkovém počtu lidí schopných práce. Práce schopní lidé jsou zaměstnaní i nezaměstnaní. Nezaměstnanost je tedy vyjádřena v poměru k celkovému počtu práce schopných obyvatel (europa.eu.int).

3.2 Základní typy nezaměstnanosti

Mezi základní typy nezaměstnanosti patří nezaměstnanost frikční. Tomuto typu nezaměstnanosti se nelze vyhnout. Nastává v mezidobí, kdy pracovník opouští stávající pracovní pozici a následně přechází na novou. Nemusí sem patřit jen dobrovolné opuštění místa. Za frikčně nezaměstnané lze považovat i ty, kteří byli v důsledku modernizace, organizačních změn, či krachu firmy propuštěni. Na frikční nezaměstnanost však není brán velký zřetel, jelikož po určité době, každý najde své uplatnění.

Dle Mareše (2002, str. 18) jde o lidi mezi dvěma zaměstnáními „Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (*people between two jobs*), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu, nazývaného „frikční nezaměstnanost“.

Dále rozlišujeme nezaměstnanost strukturální (technologickou), která vyplývá ze změn struktury národního hospodářství. Je často doprovázena technickým pokrokem a změnami na trhu práce, kdy se čím dál tím častěji zařazují stroje a nové technologie do výroby a následně nahrazují lidskou práci, čímž často bývá postihnuto celé odvětví. Často k strukturální nezaměstnanosti často dochází v menších městech, kdy je většina

obyvatel závislá na jednom zaměstnavateli. Tento jev velmi často nastává v oblasti průmyslu.

Cyklickou nezaměstnanost vyvolává recese v důsledku hospodářských cyklů. Zasahuje většinu odvětví v ekonomice a dělíme ji na dobrovolnou a nedobrovolnou. Podrobnosti o těchto pojmech jsou uvedeny v kapitole 3.1.

V odborné literatuře se vyskytuje i pojem přirozená nezaměstnanost, který vychází z toho, že frikční, sezónní a strukturální nezaměstnanost je trvalá. Není to negativní jev právě proto, že je zcela přirozený. Vždy zde bude určitá nízká míra nezaměstnanosti, která je ovšem nutná. Kdyby zde nebyla, nebyl by možný hospodářský růst, který potřebuje právě zmíněnou nezaměstnanost k tomu, aby mohl obsazovat volná a nově se vytvářející pracovní pozice (Čechová, 2012).

Zajímavým pojmem je i skrytá nezaměstnanost. Ta má dle Mareše (2002, str. 21-22) tu podobu, kdy si nezaměstnaní nehledají práci, ale zároveň se ani neregistrují jako nezaměstnaní. Práci by byli ochotni přijmout, kdyby byla dostatečná nabídka, která by odpovídala jimi požadovaným parametrům. Běžným příkladem jsou osoby, které na hledání rezignovaly nebo využívaly neoficiální kanály (za účelem získání práce) nebo místo práce vykonávají alternativní činnost (např. cílení studenti, ženy nastupující cíleně na mateřskou dovolenou). Do skupiny spadající pod skrytou nezaměstnanost se řadí zejména absolventi škol, osoby s nízkým vzděláním a kvalifikací, ženy v domácnosti a samozřejmě i nezaměstnaní, kteří nejsou evidováni na úřadech práce.

Jestliže zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek, nebo plně nevyužívá svůj potenciál a schopnosti, nazýváme to neúplná nezaměstnanost neboli nepravá. Často jsou zkrácené úvazky využívány rodiči, kteří mají malé děti. Umožňuje jim to, aby zároveň s prací mohli pečovat o děti. K nepravé nezaměstnanosti dochází i tehdy, kdy jsou lidé schopni pracovat, nepracují, nehledají práci, avšak úspěšně čerpají všechny podpory, na které dosáhnou. Můžeme sem taky řadit ty občany, kteří jsou zaregistrováni na úřadech práce, jako nezaměstnaní, ale i přesto pracují tzv. „na černo“ (diskuse viz Mareš, 2002).

Regionální nezaměstnanost nazýváme tu, která je spojena s regiony určité země. Situace, kdy zaměstnaní nejsou spokojeni se svou prací, se nazývá „job stagnation“. Lidé v práci setrvávají, přestože jsou výrazně nespokojeni, vedou je k tomu převážně obavy, zda by našli zaměstnání, které by je uživilo, nebo by jim aspoň zajistilo stejný životní standard (Mareš, 2002, str. 22).

3.3 Nezaměstnaný a důsledky nezaměstnanosti

„Nezaměstnaného člověka lze definovat jako někoho, kdo momentálně nemá práci, či se o s prokazatelným úsilím nějakou pracovní pozici uchází“ (Samuelson & Nordhaus, 1991, str. 651).

Za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly tři podmínky *International Labour Organization* (Mezinárodní organizace práce, dále jen „ILO“):

- nebyly zaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání,
- v průběhu posledních čtyř týdnů hledaly aktivně práci“ uvádí Český statistický úřad (dále jen „ČSÚ“) v roce 2021 v metodice *Zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle výsledků výběrového šetření pracovních sil*.

Za nezaměstnaného člověka je považována osoba starší 15 let, schopna pracovat a aktivně si hledající práci. Důležitým faktorem je zde i to, že osoba práci vykonávat chce, avšak není momentálně zaměstnána, nebo nevykonává samostatně výdělečnou činnost. Tato osoba by měla být připravena do 14 dnů nastoupit na pracovní pozici (czso.cz, 2006).

Za zaměstnaného člověka je považována osoba starší 15 let, která pravidelně navštěvuje zaměstnání za účelem zisku. Spadají sem i ti, kteří nejsou schopni pracovní náplň dočasně vykonávat z důvodu dovolené, rekonvalescence apod.

Mezi skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností jsou řazeni zejména zdravotně postižení, málo nebo nekvalifikovaní, neflexibilní, mladiství či starší občané.

Nezaměstnanost může působit jak ve smyslu pozitivním, tak i negativním. Za pozitivní důsledek nezaměstnanosti se dá považovat zvyšování motivace pracovníků k lepším výkonům a vytváření podmínek pro zlepšování morálky a jejího upevnění. Trh práce s sebou nese požadavky na získání a rozvoj kompetencí souvisejících s rozvojem průmyslu a nových technologií. V současné době se potýkáme s pandemií COVID - 19. Tato situace přinesla uzavření řady malých podniků a firem, což s sebou nese i potřebu rekvalifikací, souvisejících se vznikem nových pracovních pozic. Na negativní důsledky nezaměstnanosti se můžeme podívat hned z několika úhlů pohledu.

3.3.1 Ekonomické důsledky

Pro jedince může mzda/plat znamenat ten hlavní důvod, proč si práci vůbec hledal, tj. ztráta pravidelného příjmu peněz je pro něj ekonomickým důsledkem. Přichází o své příjmy a tím trpí i jeho rodina, pokud nějakou má. Nezaměstnanost má však ekonomické důsledky i pro stát, který musí vynakládat na podporu nezaměstnaných sociální dávky, dále má nižší příjmy díky neodvedeným daním z příjmu a díky nižší koupěschopnosti obyvatelstva i DPH či spotřební daně. (Šmajsová Buchtová, 2002, str. 56-74).

3.3.2 Psychické důsledky

Pro jedince je ztráta zaměstnání náročnou životní situací. Ta je provázena především emocemi. Málokdo se s nimi dokáže vyrovnat a často po ztrátě zaměstnání lidé dochází do specializovaných poraden psychologů či psychiatrů.

Duševní stav se také odvíjí od délky trvání stavu nezaměstnanosti. Čím déle tento stav trvá, tím je větší pravděpodobnost vypuknutí neurotických potíží a somatických potíží,

jakými jsou například neklid, úzkost, deprese, mánie až sebevražedné myšlenky. Nevznikají jen neurotické potíže, avšak i těžké závislosti, jako je například alkoholismus, hazard, drogy. Často tyto shody okolností vedou k negativnímu ovlivňování okolí a následné ztrátě pout s blízkými osobami, např. rozvod, které tyto stavy ještě více prohlubují (Šmajsová Buchtová, 2002, str. 91-93).

Další příklady důsledků spojených se ztrátou zaměstnání a s ním spojeným sociálním odloučením jsou např. poruchy osobnosti, neurotické poruchy (panická porucha, různé fobie, hysterie), pro workoholiky i deprese z odloučení od pracovního prostředí a v neposlední řadě poruchy nálad (BAP – bipolární afektivní porucha – maniodeprese).

3.3.3 Sociální důsledky

Ztráta zaměstnání může pro mnohé lidi znamenat vše jak v pozitivním, tak v negativním slova smyslu. Lidé s pozitivním pohledem berou ztrátu zaměstnání jako příležitost k vydání se na cestu podnikání. Pro mnohé to může být i úleva, pokud v práci setrvali jen z hlediska pravidelného přísunu peněz a popud k hledání si lepšího, či dokonce vysněného zaměstnání.

Negativně lze vnímat ztrátu pozice ve společnosti a s ním i zpřetrhání většiny profesních vazeb a s tím spojenou změnu pozice v rodinném kruhu, přestože to tak může působit jen na postiženou osobu. Lidé se často straní ostatních, omezují s nimi kontakty a postupně mizí i jejich pracovní návyky. V důsledku toho dochází ke snížení kvality kvalifikace (např. mohou ztratit přehled o inovacích v pracovním odvětví) (Fabušová, 2006).

Pro společnost to může znamenat problémy ve společnosti a snížení hodnoty a úrovně lidského kapitálu. Pokud by se tyto negativa spojila, mohla by vést k úpadku společnosti.

3.4 Politika zaměstnanosti

Cílem státní politiky zaměstnanosti, která vychází ze zákona č. 435/2004 Sb. §2, je nalezení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil. Cílem je produktivně využít pracovní síly k zabezpečení práv občanů na zaměstnání. Je realizována především státem, ale i soukromým sektorem. Zákon o zaměstnanosti ukládá státu pomáhat lidem najít zaměstnání. Tuto státní politiku spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Státní politika zaměstnanosti obnáší například:

1. soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů,
2. uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
3. koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,
4. tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce. (www.mvcr.cz – Správa na úseku nezaměstnanosti, 2020).

Státní politiku zaměstnanosti můžeme dělit do dvou skupin. První skupina je pasivní politika zaměstnanosti. Ta má za cíl zmírňovat negativní důsledky nezaměstnanosti systémem sociálních dávek, které se řídí zákonem 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, který dávky státní sociální podpory dělí na dávky poskytované v závislosti na výši příjmu a na dávky ostatní.

Úřad práce má mimo jiné v kompetenci i tento druh politiky, který se nazývá aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“), kdy má povinnost zřizovat nové pracovní pozice, evidovat uchazeče o práci a uchazeči o zaměstnání, poskytovat příspěvky a pracovat s uchazeči. Do aktivní politiky spadají například činnosti, jako je zřizování rekvalifikací, veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“), které často slouží jako přechodný článek pro nalezení zaměstnání, kdy pozice VPP obsazovány často lidmi, kteří nemají žádné pracovní návyky. Dále zde jsou příspěvky na zapracování, účelná pracovní místa apod. (Zákon č. 73/2011 Sb. §1 – §8)

3.5 Zájemce a uchazeč o práci

Mezi uchazečem o práci a zájemcem o práci existují rozdíly, které jsou definovány Zákonem č. 435/2004 Sb., §39 - §47. Dle tohoto zákona má uchazeč o práci nárok na podporu v nezaměstnanosti za podmínek, že minimálně tři roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, byl zaměstnán, nebo provozoval výdělečnou činnost v minimální délce 12 měsíců a zažádal u příslušného úřadu o zařazení do evidence a o poskytnutí podpory. Uchazeč o práci však nesmí pobírat starobní důchod k prvnímu dni, kdy je mu přiznána podpora v nezaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb. §39)

Uchazeč o práci nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, jestliže v posledních šesti měsících před zařazením do evidence byl zaměstnavatelem skončen pracovní poměr z důvodu porušení povinnosti hrubým způsobem anebo bezdůvodně opustil pracovní pozici zprostředkovanou úřadem práce. Na podporu také nemají právo lidé, kteří mají tzv. výsluhový příspěvek. (Zákon č. 435/2004 Sb. §39)

Oproti tomu zájemce o práci nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud jde o fyzickou osobu se zájmem o práci. Prostřednictvím příslušných orgánů (např. Úřad práce) jsou zařazeni do evidence zájemců o zaměstnání. Těmto zájemcům se příslušný orgán snaží zajistit vhodné zaměstnání a popř. i rekvalifikaci k výkonu práce jiné.

V této evidenci jsou lidé, kteří z nějakého důvodu, žádají o zaměstnání nové, kdy nejsou sami schopni si zaměstnání zajistit (teprve ukončují pracovní poměr, jsou ve výpovědní lhůtě apod.) (Zákon č. 435/2004 Sb. §22)

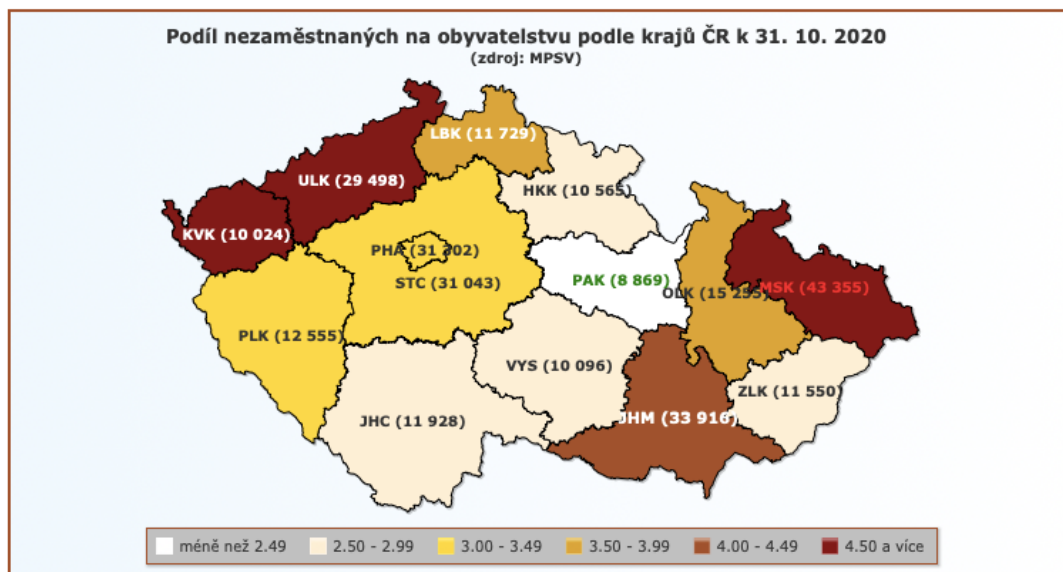
Náhradní doba zaměstnání je doba, kdy je prováděna osobní péče o dítě do 4 let, nebo je pobírán plný invalidní důchod. Mohou sem však také spadat osoby, které připravují osoby s postižením k práci, nebo lidé, kteří pečují o osobu, která se považuje za osobu závislou na jiné fyzické osobě ve stupních: II – středně těžká závislost, III – těžká závislost, IV – úplná závislost. Osoba výše popsaná musí s uchazečem o zaměstnání trvale žít a společně hradit náklady na své potřeby. Tato podmínka není vyžadována u osob, které se považují za osoby blízké. Dále je to například výkon dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy s organizací, které udělilo akreditaci Ministerstvo vnitra nebo výkon veřejné služby, pokud vykonávaná služba je vyšší jak

20 hodin v kalendářním týdnu a v poslední řadě osobní péče o osobu mladší 10 let, která je považována za osobu závislou na stupni I – lehká závislost. (Zákon č. 435/2004)

3.6 Specifika Karlovarského kraje, Prahy a Jihomoravského kraje

Pro porovnání míry nezaměstnanosti krajů jsem zvolila aktuální rok 2021, kde by se podle mě měla ukázat sezonní nezaměstnanost i s působením nouzových opatření. Aktuální informace k nezaměstnanosti dle jednotlivých krajů České republiky lze najít na stránkách Českého statistického úřadu. Níže je na obrázku č. 1 uvedena mapa znázorňující nezaměstnanost k 28. 2. 2021.

Obrázek č. 1: Mapa znázorňující nezaměstnanost ve všech krajích ČR



V závorce u zkratky kraje je uveden počet uchazečů o zaměstnání celkem.

Zdroj: ČSÚ, Krajská správa ČSÚ v Brně, 2021

Nezaměstnanost podle regionů vidíme v tabulce č. 1. Z tabulky vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných je v Praze a Jihomoravském kraji, nejméně v kraji Karlovarském.

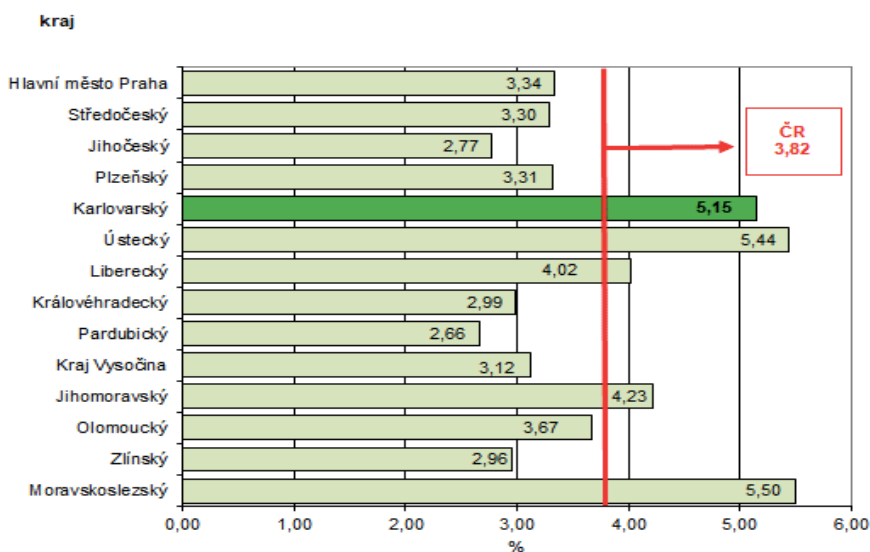
Tabulka č. 2: Nezaměstnanost podle regionů a soudržnosti krajů

<i>Území: Česká republika</i>	<i>Roky a počty nezaměstnaných v tis.</i>		
<i>Nezaměstnanost</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2021</i>
<i>Česká republika celkem</i>	<i>155,5</i>	<i>121,6</i>	<i>311,5</i>
<i>Praha, hl. m. Praha</i>	<i>12,0</i>	<i>9,1</i>	<i>33,7</i>
<i>Karlovarský kraj</i>	<i>5,1</i>	<i>4,5</i>	<i>11,8</i>
<i>Jihomoravský kraj</i>	<i>19,9</i>	<i>15,6</i>	<i>38,5</i>

Zdroj: upraveno dle ČSÚ (Nezaměstnanost dle oblastí a krajů)

V grafu č. 1 je znázorněn podíl nezaměstnaných v %. Tento údaj je více vypovídající o situaci v jednotlivých regionech, protože podíl nezaměstnaných je zde vztažen k celkovému počtu obyvatelstva. Z grafu vyplývá, že nejmenší nezaměstnanost ze sledovaných regionů je v Praze a nejhorší v Karlovarském kraji.

Graf č. 1: Znázornění podílu nezaměstnaných v % v krajích k 31. 8. 2020



Zdroj: ČSÚ 2020 (Nezaměstnanost v Karlovarském kraji)

3.6.1 Hlavní město Praha

Praha je hlavní město České republiky s bohatou minulostí a největší koncentrací obyvatel na km². Nachází se zde řada správních a zákonodárných orgánů, jako je například Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, Senát parlamentu ČR, ministerstva, Kancelář prezidenta republiky a Úřad vlády ČR. Průměrná hrubá mzda se v Praze je 43 675 Kč a podíl nezaměstnanosti zde tvoří 3,66 % (ČSÚ, 2021).

Hlavní město Praha je centrem vysokoškolského vzdělávání. Nachází se zde univerzity jako je Univerzita Karlova a Česká zemědělská univerzita v Praze a další vysoké školy.

„Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí „Podíl nezaměstnaných osob“ v hl. m. Praze k 31. 10. 2020 meziročně vzrostl o 1,51 procentního bodu (p. b.) na 3,42 %. Meziměsíčně, tedy oproti září 2020, se jeho hodnota zvýšila o 0,02 p. b., jednalo se tak o nejvyšší nárůst v rámci krajů“ (ČSÚ v hl. m. Praze, 2020).

3.6.2 Jihomoravský kraj

Jihomoravský kraj se se rozkládá v jihovýchodní části České republiky. Sousedí s Rakouskem a Slovenskem, kam řada obyvatel dojíždí do zaměstnání. Brno, které je

druhým největším městem České republiky je také ekonomickým a správním centrem s univerzitami a známým veletržním centrem (Základní údaje o Jihomoravském kraji, 2021).

„Na úřadech práce v Jihomoravském kraji bylo na konci října 2020 evidováno 31 344 dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 64 let. Proti konci předešlého měsíce to bylo o 247 osob méně. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku se podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu zvýšil o 1,05 procentního bodu, počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání se zvýšil o 7 828 osob“ (ČSÚ v Brně, 2020).

3.6.3 Karlovarský kraj

Krajským městem jsou Karlovy Vary. Karlovarský kraj tvoří hranice s Německem, kam řada obyvatel dojíždí do zaměstnání. Karlovy Vary, Mariánské Lázně a Františkovy Lázně patří do lázeňského trojúhelníku. Jedno z dalších větších měst v tomto kraji je Sokolov, který se nachází v blízkosti Sokolovské pánve. Právě tyto doly na těžbu dřevěného uhlí společně se Sokolovskou uhelnou a.s., která je jedním z největších nezávislých výrobců elektrické energie v ČR, patří k největším a nejstálejším zaměstnavatelům v okrese i kraji. I přesto, že tyto společnosti zaměstnávají velkou část obyvatelstva, patří nezaměstnanost v okrese Sokolov k nejvyšší v kraji. V loňském roce začala Sokolovská uhelná, a.s. v souvislosti s ukončením zplyňování uhlí přistupovat k propouštění, což bylo jedním z důvodů navýšení počtu nezaměstnaných v tomto regionu. Karlovarský kraj se řadí mezi strukturálně postižené kraje. Rovněž se zde nachází vysoké procento rizikových skupin. Pracovní pozice v Karlovarském kraji jsou závislé především na službách (cestovní ruch, gastronomie, festivaly apod.). Tato skutečnost se negativně projevila na nezaměstnanosti zejména v roce 2020, kdy byla většina zařízení služeb uzavřena.

„Úřad práce v Karlovarském kraji evidoval ke konci srpna 2020 celkem 10 243 uchazečů o zaměstnání, z toho 9 733 dosažitelných. Podíl nezaměstnaných v Karlovarském kraji dosáhl 5,15 %, přičemž na 1 volné pracovní místo připadalo 1,90 uchazeče o zaměstnání. Z okresů Karlovarského kraje vykazuje dlouhodobě největší nezaměstnanost okres Sokolov“ (Nezaměstnanost v Karlovarském kraji, ČSÚ). Průměrná hrubá mzda v Karlovarském kraji je 31 180 Kč.

Tabulka č. 3: Podíl nezaměstnaných a volná pracovní místa v krajích ČR K 31. 8. 2020

Podíl nezaměstnaných a volná pracovní místa v krajích ČR k 31. 8. 2020

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

	Podíl nezaměstnaných v % ¹⁾			Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem	z toho pro		Uchazeči o zaměstnání na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce
	celkem	Ženy	muži		absolventy a mladistvé	osoby se zdravotním postížením	
Česká republika	3,82	4,01	3,63	340 823	62 760	11 884	0,82
v tom kraje:							
Hl. město Praha	3,34	3,48	3,21	86 744	6 015	2 409	0,35
Středočeský	3,30	3,54	3,06	63 727	12 556	1 326	0,49
Jihočeský	2,77	3,02	2,54	18 501	3 575	912	0,67
Píseňský	3,31	3,54	3,10	28 696	7 375	691	0,47
Karlovarský	5,15	5,35	4,96	5 380	876	115	1,90
Ústecký	5,44	5,92	4,99	16 136	3 253	603	1,89
Liberecký	4,02	4,29	3,77	10 428	1 909	561	1,18
Královéhradecký	2,99	3,14	2,85	11 628	2 625	459	0,95
Pardubický	2,66	2,92	2,41	26 264	6 109	256	0,36
Vysočina	3,12	3,46	2,81	10 245	2 861	522	1,06
Jihomoravský	4,23	4,44	4,02	28 962	6 400	1 359	1,19
Olomoucký	3,67	3,84	3,51	8 014	2 016	538	1,95
Zlínský	2,96	3,06	2,86	11 442	2 956	845	1,04
Moravskoslezský	5,50	5,42	5,57	14 656	4 234	1 288	3,07

¹⁾ Podíl dosažitelných uchazečů ve věku 15–64 let na obyvatelstvu ve věku 15–64 let.

Zdroj: ČSÚ 2020 (Nezaměstnanost v Karlovarském kraji)

4 Kariérové poradenství

Jak jsem již zmínila v úvodu své práce, kariérové poradenství může mít mnoho podob a může být vnímáno také z mnoha perspektiv. Každý člověk by měl mít možnost využít naplno své schopnosti, dovednosti a zájmy, celoživotně je rozvíjet a prohlubovat. Aby každý člověk prožil šťastný a spokojený život, měl by zvolit a řídit svou individuální dráhu ve vzdělávání a přípravě, v práci i ve svých koníčcích právě dle svých schopností, dovedností a zájmů. Tomuto umění se říká „dovednost pro řízení vlastní kariéry“ (Career Management Skills). Ne každý je však schopen odhalit a správně odhadnout jakými schopnostmi a dovednostmi disponuje, a proto je tak nesmírně důležité, aby pro každého z nás byly dostupné služby kariérového poradenství.

Služby kariérového poradenství poskytují různé organizace i jednotlivci, a to jak v rezortu školství, tak v rezortu práce a sociálních věcí, tak i v soukromé sféře.

„Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Jsou to mj. aktivity realizované ve školách, které mají pomoci studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce“. (Institut vzdělávání a poradenství, 2021).

V rezortu školství je kariérové poradenství a jeho rozvoj jedním z cílů Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ (kariérový rozvoj každého žáka a zamezení předčasných odchodů ze vzdělávání). Kariérové poradenství je podporováno mnoha projekty, například projekty Krajského akčního plánování, které jsou realizovány ve všech regionech České republiky a metodicky řízeny projektem Podpora krajského akčního plánování. Nelze nezmínit Národní soustavu kvalifikací či portál Infoabsolvent.

V gesci rezortu práce a sociálních věcí lze zmínit zejména dokument Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, dále je velmi důležité kariérové poradenství poskytované úřady práce, katalog povolání – Národní soustavu povolání a Integrovaný systém typových pozic nebo služby zaměstnanosti.

Jak již bylo zmíněno výše, věnují se kariérovému poradenství i soukromé a neziskové organizace. Organizací či jednotlivců, kteří se nějakým způsobem věnují kariérovému poradenství, je mnoho. Lze konstatovat, že služby jsou poněkud roztržité. Zastřešuje je například Česká asociace kariérového poradenství, z. s., která je neziskovým sdružením kariérových poradců, koučů, mentorů, personalistů a zájemců o oblast kariérového poradenství.

Služby kariérového poradenství jsou poskytovány pracujícím i lidem vstupujícím na pracovní trh. Kariérové poradenství není jen individuální, ale i skupinové. Zaměřuje se na poradenství skoro ve všech oblastech. Nejčastějšími směry jsou volba vzdělání, profesní dráhy, prvního zaměstnání, či změna dosavadního zaměstnání nebo i návrat do pracovního procesu.

„Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy,

volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“. (NSP.CZ. Kariérový poradce, 2017)

Náplní práce kariérového poradce je hlavně diagnostika svěřené osoby ze všech stránek, jako je například vzdělání, rekvalifikace a jeho rozvoj, poskytnutí poradenství pro profesní přípravu. Kariérový poradce by měl klienta podporovat a vést ke stanovenému cíli nejpříznivější cestou, která zároveň s dosažením cíle vede k rozvoji jeho kompetencí. Je však nutné vybrat vhodné kariérové nástroje. S touto činností je spjatá i komunikace s ostatními poradci v oboru, poskytování relevantních informací klientovi srozumitelně a strukturovaně.

Kariéroví poradci se vyskytují téměř ve všech oblastech tzv. od školství, výchovy, sportu, zaměstnání, ale i v oblasti týkající nezaměstnanosti. Kariérový poradce pomáhající nezaměstnaným využívá metody, které pomáhají probudit potenciál a skryté kompetence daného klienta tak, aby mohl zjistit co nejvíce informací a podle nich nadále vybrat vhodné prostředky pro pomoc s opětovným vstupem na trh práce (NSK, 2021).

V rámci činnosti kariérových poradců jsou sestavovány poradenské kurzy sestavené pro poradenskou činnost. Nejčastěji se vyskytují ty kurzy, kam se mohou přihlásit osoby, které spolu nemají nic společného až na zájem o problematiku řešenou na kurzu. Následně jsou také velmi časté kurzy, které jsou zasazené do programu projektu připraveného neziskovou organizací. A jako poslední jeden z také velmi rozšířených druhů, jsou kurzy na míru, které jsou připravené na základě dohody mezi lektorem / poradcem a cílovou skupinou, pro kterou se bude kurz vytvářet.

5 Neziskové organizace

Nestátní neziskové organizace

Nestátní neziskové organizace neboli nevládní neziskové organizace (dále jen „NNO“), či NGO, jsou takové, které nejsou závislé na státu, jelikož stát není jejich zřizovatelem. Tyto organizace vykonávají především obecně prospěšnou činnost. Některé NNO však mohou vykonávat i neziskovou činnost za účelem soukromého prospěchu.

Podle Rektoříka (2007, str. 72) je pro správnou a úspěšnou činnost neziskové organizace nutné vědět, čím se organizace chce zabývat, tedy jaká je její vize a co je jejím cílem. Proces realizace se následně uskutečňuje sekundární a primární funkcí. Neziskovky musejí reagovat na podněty okolí a aktuální potřeby společnosti. Dále pak také musí reagovat nejen na podněty okolí a veřejné kontroly, ale i na zpětnovazebnou kontrolu sebe samých týkající se užitku a efektivnosti.

Šedivý a Medlíková (2009, str. 7) uvádí, že know-how úspěšné neziskové organizace by se mělo zakládat na osmi bodech. Jeden z prvních bodů je srozumitelné poslání, čím se chce dál nezisková organizace zabývat, současně s tím by měl strategicky plánovat všechny své kroky od marketingu, přes fundraising až po jejich cíle. Dále jsou to náležitosti spojené s marketingem, firemní kulturou, jakousi vizí do budoucna a schopností odhadovat budoucí změny. Úspěšná nezisková organizace by také měla mít jasně nastavená pravidla a vnitřní procesy a v neposlední řadě má organizace vícezdrojové financování.

6 PRAKTICKÁ ČÁST

6.1 Formulace problému

Problematika nezaměstnanosti je fenoménem, který řeší nejen Česká republika, ale jde napříč všemi kontinenty. Každé čtvrtletí ČSÚ vydává aktualizovaná data zobrazující vývoj nezaměstnanosti dle jednotlivých krajů České republiky. Více informací lze nalézt v kapitole 3.6. Když se podrobněji zaměříme na statistiky týkající se regionálních měst, můžeme si všimnout, že některá města jsou na tom lépe než jiná.

Aktuální situaci řeší primárně úřady práce, které jsou často přetíženy a personálně poddimenzovány, proto se problematikou nezaměstnanosti zabývají také ziskové a neziskové organizace. Každá z organizací přitom používá specifické přístupy pro práci se skupinou nezaměstnaných, což může vést k rozdílným výstupům.

6.2 Cíl šetření

Cílem šetření bylo porovnání přístupů, postupů a metodik vybraných neziskových organizací, při práci s klienty, kteří se potýkají s nezaměstnaností. Jednalo se o neziskové organizace pracující ve městech Praha, Brno a Karlovy Vary. Za Prahu jsem vybrala neziskovou organizaci EKS, z.s, která má dlouholeté zkušenosti v oblasti kariérového poradenství. V Brně jsem navázala spolupráci s Diecézní charitou Brno, která je jedním z největších zástupců nabízejících poradenství v Jihomoravském kraji. Diecézní charita Brno má vyčleněné oddělení pro skupinu nezaměstnaných. S touto skupinou pracují již přes 15 let. V Karlovarském kraji jsem si vybrala organizaci Člověk v tísni, o.p.s. Je to jeden z mála zástupců, v neziskovém sektoru, pracující v oblasti poradenství v Karlových Varech. Při výběru organizací jsem brala v úvahu geografické umístění a náplň jejich činnosti. Jejich metody práce jsem porovnávala na základě společných otázek, které se týkaly práce s cílovou skupinou a přizpůsobení poskytování služeb v období pandemie Covid 19.

6.2.1 Dílčí cíle

Dílčím cílem práce bylo zjistit, jaké programy neziskové organizace realizují se skupinou nezaměstnaných. Chtěla jsem porovnat jejich přístupy a zhodnotit tak práci s klientem.

Při zpracování praktické části práce jsem se tedy zaměřila na:

1. programy neziskových organizací, věnující se problematice nezaměstnanosti;
2. zjištění rozdílů mezi nabízenou pomocí a přístupem jednotlivých organizací;
3. krátkou evaluaci týkající se organizací separátně.

6.3 Metody práce používané organizacemi

Rozhovor

Hendl (2015, str. 168 - 180) popisuje rozhovor, jako kvalitativní metodu, která je jednou z hlavních metod pro sběr dat. Rozhovor lze uplatňovat samostatně, ale i v kombinaci s jinými metodami kvalitativního dotazování, jako jsou škály a dotazníky. S touto metodou je spojeno kladení otázek dotazovanému, který na ně poskytuje odpovědi. Některé otázky mohou v člověku vyvolat nečekané emoce. Tyto otázky se však kladou v profesích, jako je psychologie, psychiatrie a v jakýchkoliv druhích terapie. Je zde totiž riziko, že se dotazovaný dostane do pozice, ve které si ani sám výzkumník nebude vědět rady. Rozhovor může mít několik podob, já jsem se však zaměřila na rozhovor narativní a neformální.

Narativní rozhovor slouží k hlubšímu poznání dotazovaného. Výzkumník na začátku dotazovaného stimuluje a prezentuje téma, které budou řešit. V těchto dvou bodech jde především o navázání důvěry. Poté nechá výzkumník dotazovaného vyprávět o jeho životě. Na základě sdělených informací klade doplňující otázky, na které potřebuje znát odpověď a tím povzbuzuje k dalšímu volnému vyprávění. Díky tomuto typu rozhovoru má výzkumník možnost dozvědět se věci, které by se za pomocí například strukturovaného rozhovoru nedozvěděl. Při neformálním rozhovoru si dotazovaný nemusí uvědomit, že je podroben výzkumu. Otázky se zde vytváří

spontánně v závislosti na odpovědi dotazovaného. Dále mají pokládané otázky docílit další posun v tématu a přimět dotazovaného vydat se novými směry.

Švýcarská metoda mapování kompetencí CH-Q

Původní účel této metodiky, která vychází ze skupinového kariérového poradenství, bylo podpořit ženy, které se po výchově dětí chtěly vrátit zpět na trh práce. Nebyly zde však schopné konkurovat mužskému pohlaví, vzhledem k přerušení pracovních vztahů. Přestože ženy měly kompetence stejné, nebo podobné, jako muži, neuměly je podat správným směrem, popřípadě o nich kolikrát ani sami nevěděly. Pracuje se zde nejen s kompetencemi nabytými formální cestou, ale i cestou neformální. Zohledňovány jsou kompetence nabyté zkušenostmi, samostudiem a rodičovstvím. Tato metoda má pomoci identifikovat kompetence a dát jim váhu. Celý systém garantuje kvalitu, která vyplývá z mezinárodní licence. CH-Q se zakládá na pozvolném osamostatnění klienta za podpory zvýšeného zájmu o rozvoj kompetencí a vlastní kariéry. Všechny aktivity, které jsou v průběhu CH-Q využívány zapojují kreativitu, emoce a zpětnou vazbu, aby si účastníci uvědomili svou jedinečnost, na kterou navazují. (EKS, z.s., 2021)

Case management

Case management je využíván tehdy, kdy je za potřebí kooperace vícero institucí či organizací s cílem efektivnějšího a rychlejšího podání pomoci. Úspora zde není jen časová, ale i finanční. Case management nebere klienta jen jako objekt, ale jako partnera, se kterým jsou všechny kroky konzultovány. I přesto, že by měl být case management rychlejší a úspornější, nedoporučuje se pro práci s klienty, kteří potřebují rychlý zásah. Case management se řídí celkem 12 principy, které pobírají vše od profesionality a odbornosti přes princip individualizace po princip nehodnocení klienta. Pro použití této metodiky je za potřebí velká organizace, která spolupracuje s dalšími organizacemi. Vždy je však stanoven tzv. klíčový pracovník, který vše koordinuje. U individuálního case managementu ručí zvolený pracovník za kvalitu služeb poskytovaných klientovi. Vše řeší s klientem společně. Pak přijde na řadu další krok v jejich spolupráci. (Člověk v tísni, o.p.s., 2020)

6.4 Výběr neziskových organizací

Pro praktickou část bakalářské práce jsem vybrala tři neziskové organizace ze třech měst České republiky. Organizace jsem si vybrala na základě jejich geografického umístění, zkušeností a nabízených služeb. Výběr jsem prováděla průzkumem na internetu, k čemuž jsem využila stránky portálu veřejné správy, která vede evidenci nestátních neziskových organizací. Pro svůj výzkum jsem zvolila organizaci EKS, z.s., z Prahy a dále Člověk v tísni, o.p.s., pobočka Karlovy Vary a Diecézní charita Brno, Celsuz.

Za Prahu jsem si vybrala organizaci EKS, z.s. z důvodu profesionality, získaných ocenění a nabídky různorodých služeb a činností. Za Karlovarský kraj jsem si pro svůj výzkum vybrala neziskovou organizaci Člověk v tísni, o.p.s., pobočka Karlovy Vary, a to vzhledem ke zkušenostem, které nasbírali v průběhu dvaceti let své existence a dlouhému působení v kraji. V Jihomoravském kraji jsem vybrala Diecézní charitu Brno s centrem Celsuz, které se přes 15 let věnuje řešení nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji a má bohaté zkušenosti s podporou sociálně znevýhodněných skupin.

6.4.1 EKS, z. s.

Evropská kontaktní skupina, z. s. (dále jen „EKS“), je vzdělávací a poradenská nezisková organizace s 18letou historií a je zakládajícím členem Expertní komory kariérového poradenství (dále jen „EKKP“). Zabývají se kariérovým poradenstvím a vzděláváním dospělých. Kariérové poradenství poskytují různým cílovým skupinám, vzdělávají kariérové poradce (z veřejné soukromé i neziskové sféry) a také se věnují tvorbě metodik v oblasti kariérového poradenství. Stěžejních programů mají několik. Jedná se o mezinárodní projekt zaměřený na kariérovou volbu mladistvých, dále program na podporu cizinců ze třetích zemí se zkratkou PRD a program zaměřený na podporu žen neboli GEN. EKS nabízí kurzy nejen pro ženy, cizince a kariérové poradce. Vedou také řadu kurzů na míru, soft skills kurzy, ale také školení pro organizace a kariérový koučink. Organizace byla několikrát oceněna Národní cenou

kariérového poradenství, a to v letech 2012, 2013, 2014, 2017 a 2019, kdy poslední cenu získali za knihu Spokojený kariérový poradce. EKS, z. s., také nabízí praxe pro studenty vyšších odborných škol a vysokých škol, kdy studenty aktivně zapojují do dění celé organizace (EKS, 2021).

6.4.2 Člověk v tísní o.p.s., pobočka Karlovy Vary

Člověk v tísní je nevládní nezisková organizace, která se zabývá lidskoprávní, rozvojovou, humanitární a vzdělávací pomocí. Myšlenky této organizace vycházejí především z humanismu, rovnosti, solidarity a svobody. Činnost v České republice zahájila v roce 1992. Od roku 1999 funguje pod současným názvem a působí ve více než 50 zemích světa. V Karlovarském kraji konkrétně, působí Člověk v tísní již 20 let. Podpůrné programy jsou určeny pro sociálně znevýhodněné, či vyloučené jedince a rodiny společně s terénní sociální prací. Kromě Karlových varů jsou pobočky i v přilehlých městech, kde jsou tzv. kontaktní místa. Celkem jde o sedm kontaktních míst. Člověk v tísní se také věnuje podpoře dětí. Provozují předškolní kluby, zajišťují skupinové či individuální doučování a věnují se kariévnímu poradenství. Dospělým klientům poskytují individuální, rodinné a dluhové poradenství a resocializační služby.

6.4.3 Diecézní charita Brno, Celsuz

CELSUZ neboli *Centrum pro lidi sociálně znevýhodněné* funguje od roku 2007 v rámci Diecézní charity Brno. Zaměřují se na různé cílové skupiny, mezi které patří i skupina nezaměstnaných. Nabízí služby jako sociální, právní, dluhové a psychologické poradenství a služby pro cizince.

CELSUZ má za sebou řadu úspěšně realizovaných projektů, jako jsou například v Ulicích, státní integrační podpora (který probíhal ve spolupráci se Správou uprchlických zařízení), Integrovat se I. – III. a Rodina bez dluhů (který byl ve spolupráci s Nadací pojišťovna Kooperativa). Kromě těchto projektů organizovali také projekty za účelem sblížení kultur a osobního rozvoje, jako byly například Filmový klub Dalekohled a Díla světové kuchyně. Pořádali také množství akcí věnovaných rasové toleranci a vymanění se ze stereotypu a předsudků s nimi

spojenými. Jednou z těchto akcí je například Tancem proti předsudkům, nebo také Na barvě nezáleží. Diecézní charita Brno nabízí stáže pro studenty vyšších odborných škol a vysokých škol, kdy je zapojí do práce s klientem, administrativní činnosti, komunikace s úřady a výjezdů do terénu.

6.5 Analýza

Práce byla zpracována s cílem analyzovat situaci ve třech neziskových organizacích. Po studiu teoretických zdrojů a strukturovaných rozhovorech se zástupci vybraných neziskových organizací jsem analyzovala činnosti, které tyto organizace poskytují svým klientům:

1. Jak probíhá kariérové poradenství pro nezaměstnané v dané organizaci?
2. V čem vidí organizace specifika poradenské práce se skupinou nezaměstnaných?
3. Jak se změnila práce s klienty v průběhu pandemie Covid 19?

Po zpracování teoretické části jsem realizovala kvalitativní výzkum. Průcha (2015) popisuje kvalitativní výzkum jako snahu popsat zkoumaný jev tak, aby byly zachyceny specifické jevy a jedinečnost, které se vymykají kvantitativnímu typu analýzy tak, aby byly řádně objasněny v kontextu souvislostí.

Pro realizaci kvalitativního výzkumu jsem využila polostrukturovaný rozhovor. Vypracovala jsem celkem 16 otázek. V rozhovoru jsem využila především otázky přímé, dále otázky specifikující a sondující. Rozhovory jsem prováděla v průběhu února a března 2021, a to vždy po předchozí domluvě se zástupcem dané neziskové organizace. Vzhledem k okolnostem vyvolaným pandemií Covid-19, probíhaly všechny rozhovory prostřednictvím platformy MS Teams. Při rozhovorech jsem se souhlasem respondenta pořídila zvukový záznam. Ten jsem využila pro přepis stručného protokolu. Vzor otázek z rozhovoru je uveden v příloze č. 1.

1. Jak probíhá kariérové poradenství pro nezaměstnané v dané organizaci?

Cílem bylo zjistit, zda rozdíly v úspěšnosti s prací s klienty spočívají v geografickém umístění a odlišně definovanou klientelou, nebo v prosazování a používání jiných metodik a metod. Poté kritéria porovnat a navrhnout doporučení na vylepšení.

Organizace **EKS, z.s.** využívá v Praze pro práci s cílovou skupinou nezaměstnaných především princip empowermentu neboli zmocňování. Smyslem je povzbudit a motivovat klienta v takové míře, aby došlo k posílení jeho sebevědomí a aby sám vyvíjel úsilí podnikat kroky vedoucí ke změně vlastní situace, jejíž součástí je i hledání práce. Tento postup vychází ze švýcarského systému CH-Q. Podle EKS (2021) CH-Q spočívá v tom, že pracuje nejen s kompetencemi, které jsme získali tzv. formální cestou (ve škole), ale vážně vnímá i ty znalosti a dovednosti, které jedinec získal neformálně.

Skupina klientů, kteří využívají nabídku této organizace, je velmi různorodá a v čase proměnlivá. Z tohoto důvodu nelze tedy říct, že by se daly jasně určit hlavní skupiny, se kterými navazují spolupráci.

Při práci s novým klientem probíhá individuální rozhovor, kdy pracovníci organizace mapují klientovu situaci, zájmy, priority zkušenosti, kompetence apod. Poté se zaměřují na klientovu prezentaci na trhu práce, která zahrnuje motivační dopis, životopis, nácvik pohovoru a projev. Následně probíhají individuální konzultace podle potřeby stran, kde se EKS zaměřuje především na podporu, motivaci a dodání sebevědomí k tomu, aby klient nabral směr k aktivnějšímu přístupu k změně své situace. Mimo jiné mají jedinci možnost využít i kurzy, které je podporují a pomáhají jim právě ve výše zmíněných oblastech. EKS pracuje s různými skupinami a společenskými vrstvami, individuálně. Momentálně však nabízejí i dva programy se zaměřením na pomoc cizincům při vstupu na trh práce a pomoc matkám z vybraných krajů pro opětovný nástup na trh práce. Oba zmíněné programy trvají dva roky, během kterých plánují podpořit cca 280 lidí. Naplněnost programů je momentálně pod očekávanou úrovní, ale práce na propagaci těchto a jiných programů stále přetrvává. Na jedno individuální sezení je vyčleněno přibližně 60 minut.

Pokud by se však jednalo o skupinovou aktivitu, či skupinové sezení, pohybuje se časová dotace mezi 3–4 hodinami.

Člověk v tísní v Karlových Varech se v oblasti poradenství zaměřuje především na rozhovor a individuální práci. Pracují s jedinci individuálně a dle potřeby. Využívají řízený rozhovor k zjištění potřebných informací, kdy bylo uvedeno, že aby zjistili stěžejní problémy klientovy situace, je za potřebí minimálně 2–3 sezení. Nabízejí ambulantní i terénní služby, kde pomáhají především vyloučeným společenským vrstvám, nebo lidem na jejich okraji. Jejich klientela se potýká především s problémem nezaměstnanosti, špatnými nebo žádnými pracovními návyky, zadlužením a nedostatečnými finančními prostředky k zajištění všech potřeb. Řeší tedy nejen nezaměstnanost, ale problémy ji doprovázející. Pro nezaměstnané poskytují především služby jako pomoc v orientaci na úřadech, zařazení nových průkazů totožnosti, informování o sociálních dávkách a zprostředkování práce.

Diecézní charita Brno se věnuje sociální rehabilitaci a nezaměstnanosti v sociální rehabilitaci. Celý komplex služeb se nazývá Celsuz, který se nadále člení na práci s nezaměstnanými a práci s lidmi s duševním onemocněním. Metodologicky jsou inspirováni individuálním „case managementem“, kdy podaná pomoc je především včasná, bezpečná, spravedlivá a hospodárná. Celsuz tuto metodu využívá především k zmapování situace, schopností, dovedností, samostatnosti a nezávislosti klienta. Kromě pozitiv jsou však mapována i negativa a vše, čím je jejich klient definován. Opět zde probíhají konzultace s klientem pomocí řízeného rozhovoru, kde se zaměřují především na identifikaci problému. Toto seznamovací období se skládá z 10 sezení, která by neměla trvat déle než 3 měsíce. Délka trvání jednoho sezení bývá 30 až 120 min., obsah sezení se odvíjí od řešeného problému, či situace a její závažnosti. Tyto konzultace už však probíhají s jim přiděleným osobním konzultantem. Průměrná doba, kdy se s klientem pracuje, nepřekračuje 12 měsíců. Jsou zde však i případy, kterým je potřeba věnovat delší čas, což je závislé na konkrétních potřebách klienta. Tento vztah lze ukončit v případě, kdy cíle byly naplněny nebo klient nechce dále pokračovat nebo je pomoc ukončena ze strany Celsuzu z důvodů uvedených ve smlouvě.

2. V čem vidí organizace specifika poradenské práce se skupinou nezaměstnaných?

EKS je zastáncem především skupinových aktivit, kdy je cílem povzbudit aktivitou účastníků ostatní jedince. Snaží se však poměr mezi individuálním přístupem a prací ve skupině vyvážit. Pro práci na individuálních konzultacích využívají zadávání úkolů, které má účastník vypracovat do dalšího setkání. Po zadaném úkolu následuje sebereflexe a celkové zhodnocení odvedené práce. Pracují také s kartami, metaforami a obrázky, které podhalují klientovy představy a rozpoložení. Během skupinových aktivit využívají především interaktivní metody a techniky, jako jsou např. skupinové úkoly nebo brainstorming. Jednu věc však mají společnou a to, že EKS používá v obou případech techniku mapování kompetencí.

V organizaci **Člověk v tísní Karlových Varech** pro práci s klienty využívají pouze řízený rozhovor, který se jim ze všech metod osvědčil nejvíce. Skupiny, se kterými pracují, jsou na pokraji společenského vyloučení. Jedinci sem spadající řeší otázky především bydlení, dluhů, školního a například i problém s nedostatkem financí, který se pak často projevuje na kvalitě stravy, či docházek dětí do školy. Zde pomáhají nezaměstnaným nejen konzultacemi a terénními výjezdy, ale i příspěvkem v podobě stipendia pro děti, které pravidelně navštěvují program na podporu při vzdělávání. K zmíněným terénním výjezdům se váže i práce s lidmi bez domova. Těm pomáhají vyřídit základní životní potřeby, a pokud je klient ochoten dále pokračovat ve spolupráci, tak i nástup na pracovní pozici, která je většinou zřízena s VPP, nebo závodními továrnami v dojezdové vzdálenosti.

Diecézní charita Brno stejně tak, jako Člověk v tísní v Karlových Varech sází na individuální konzultace a řízený rozhovor, který vedou směrem k „individuálnímu case managementu“. Klient dostane svého individuálního konzultanta. Tak se podaří zmapovat klientovy silné stránky, jeho slabé stránky a potřeby. Pak už záleží čistě osoba od osoby, zda jsou používány jiné metody v rámci konzultací. Diecézní charita Brno uvedla, že v době před šesti lety používali hojně skupinové aktivity a sezení, avšak časem se změnila klientela a jejich potřeby, tudíž i oni museli změnit postup a práci v poradenství.

3. Jak se změnila práce s klienty v průběhu pandemie Covid 19

Vzhledem k situaci spojené s pandemií Covid19 jsou možnosti setkávání s klienty omezeny. EKS využívá v této době celou řadu online nástrojů a aplikací. Nejvíce je využíván ZOOM, a to především pro práci ve skupince, ale i s jedinci. Pokud klient vyžaduje jinou platformu, tak jsou ochotni se přizpůsobit. Další využívané aplikace jsou např. Skype či Google Meet. Klientům poskytují i podklady pro jejich rozvoj, a to formou platformy *Slido*, *Jamboard* a *Google Classroom*.

Člověk v tísní v Karlových Varech spíše, než internetové spojení stále využívá schůzky za dodržování vydaných opatření a pomocí telefonního spojení. Pro klienty, kteří nemají možnost využít internetové platformy, kvůli absenci chytrého zařízení, nebo PC, zapůjčují do rodin notebooky.

Stejně tak i Celsuz využívají pro komunikaci s klienty telefonní spojení, kdy nastává často situace, že komunikují s několika klienty přes jeden telefon naráz. Není zde zajištěna úplná diskrétnost.

7 Shrnutí a diskuse

Rozdíly mezi organizacemi a jimi nabízenou pomocí se odvíjejí od potřeb kraje a cílové skupiny znevýhodněných osob, která se v něm nachází. Právě v Karlovarském a Jihomoravském kraji jsou jedny z nevyšších procent nezaměstnanosti, viz obrázek č. 1.

Poradenství nabízené EKS, z.s. využívá moderní metody a techniky vyskytující se v kariérovém poradenství. Organizace tvoří vlastní metodiku, inspirovanou systémem CH-Q, kterou aplikuje na svých kurzech a programech. Jako výstupy z programů, které vedou, vytváří výstupy i v podobě malých knih, kde je možné si metody a techniky vyzkoušet. Myslím si však, že důvod, proč je EKS stále používá, a snad do budoucna používat i bude, je rozdílná definice skupiny nezaměstnaných, kdy klienti, kteří k nim dochází, neřeší problematiku spojenou s naplňováním svých základních potřeb, jako je např. důstojné bydlení.

Člověk v tísní o.p.s. v Karlových Varech využívá pouze metodu rozhovoru v intervalech, které si stanovuje sám klient. Zde bych doporučila zapojit například model GROW, což je koučovací metoda. Přínos využití této metody pro klienta vidím především v tom, že klient projeví své opravdové cíle, uvědomí si skutečnou realitu a společně s tím pracovník zjistí klientovu ochotu realizovat vymyšlenou strategii. Celsuz v minulosti používal mnoho skupinových aktivit a poradenských metod, které neplnil pouze sám jedinec. S lety fungování a stále se obměňující klientelou přešli časem pouze na individuální „case management“ a konzultace s ním spojené. Rozhodnutí Celsuz vychází z rozumných stanovisek. Zastávám však názor, že se v jejich službách může nacházet mnoho klientů, kteří by skupinové sezení rádi využili. Toto se nemusí týkat jen klientů stávajících, ale i budoucích. Bylo uvedeno, že spolupráce s Celsuz je navázána až po představení organizace, jejich metod a prvních „zkušebních“ sezení. Zde však může nastat situace, že mnoho ze zájemců o službu spolupráci nenaváže, jelikož nabízená spolupráce nenabízí i jiné metody a techniky, díky kterým by se sami mohli rozvíjet.

Lidé, se kterými pracuje Diecézní charita Brno, Celsuz a Člověk v tísní z větší části nemají peněžní prostředky ke koupi chytrých telefonů, či počítačů, pro navázání internetového spojení. Důvodem je vysoká nezaměstnanost v obou krajích,

kteřá se s příchodem pandemie Covid 19 prohloubila. Za uplynulé dva roky se nezaměstnanost v těchto krajích zvýšila na dvojnásobek, viz tabulka č. 2. Česká bankovní asociace (dále jen „ČBA“). ČBA (2020) uvádí, že finanční gramotnost v České republice se rok od roku zvyšuje. I přesto zůstává na pouhých 61 % na celou republiku. Pokud si klienti prostředky na koupi chytrých zařízení najdou, jsou z větší části počítačově negramotní. Celsuz nenabízí možnost zapůjčení počítačů a odkazuje na dostupné využití počítačů v knihovnách, kde není po většině jedinců vyžadován poplatek. Bylo také zmíněno, že v průběhu pandemie přešlo mnoho firem na online pohovory. Lidé bez možnosti využití vlastního počítače se však o práci se zprostředkovaným online pohovorem ucházet nemohou. Doporučovala bych pořídit počítače do budovy, kde Celsuz sídlí a poskytnout je klientům k užitku, aby klienti nepřicházeli o pracovní nabídky. Pokud by nebylo možné toto doporučení realizovat, bylo by vhodné uspořádat kurzy, které by se zabývaly základními uživatelskými funkcemi na počítači, aby aspoň ti klienti, kteří vlastní prostředky mají, avšak je neumí zcela používat, byli v tomto směru dozdělaní. Člověk v tísní v Karlových Varech zapůjčuje počítače do rodin s dětmi, aby se mohly distančně vzdělávat. Je-li rodič společně s dítětem zaregistrován jako klient, zapůjčený počítač má k užitku celá rodina. Pokud se jedná o zapůjčení elektroniky dospělému, zde je logické nepůjčovat počítač jedné osobě. Doporučila bych však to samé, co pro Celsuz. Zde však s dodatkem zřízení počítačů i na kontaktní místa, kterých je v Karlovarském kraji sedm. EKS počítače také neposkytuje. Zde je však rozdíl z hlediska navazovaných spoluprací, kdy jejich klienti řeší především vstup na trh práce a orientaci v něm.

EKS, z.s. v Praze v současné době nabízí dva programy pro nezaměstnané. První program je „V Praze jsme doma“, který je určen pouze cizincům a druhý nabízený program je GEN, určený pouze pro matky s dětmi do 15 let ve vybraných krajích, kam je začleněna i Praha. V programu GEN, do kterého jsem měla možnost nahlédnout, je vidět aplikaci systému CH-Q a práci s klienty nejen za pomoci skupinových aktivit, které jsou následně reflektovány, ale je využíván i individuální přístup. Ten probíhá nejen v časech programu, ale i mimo něj na individuálních konzultacích. Programy mi přijdou velice přínosné.

Domnívám se, že v organizaci by se měli zaměřit také na skupinu absolventů škol. Absolventi spadají do ohrožených skupin na trhu práce. Nachází se zde lidé,

kteří se věnovali studiu dlouhou dobu, s cílem načerpat potřebné množství informací pro práci v jejich oboru. Dlouhá doba studia může zapříčinit neznalost trhu práce. Ten neměli možnost poznat, pokud během studia aktivně nepracovali formou brigád či neabsolvovali dlouhodobější praxe. Nemluvě o oborech, které jsou časově náročnější a jejich studenti jim věnují převážnou část roku. Absolventi škol jsou jedinci v produktivním věku, kterou je potřeba co nejrychleji zařadit na trh práce. Zda budou zaměstnáni, či budou pracovat jako „osoba samostatně výdělečně činná“ (dále jen „OSVČ“) již nehraje roli.

Celsuz se jako jediný z těchto tří organizací zabývá nezaměstnaností všech skupin, přesto ho navštěvují jen lidé na pokraji vyloučení ze společnosti, popřípadě nižší střeň vrstva. Jediné, co bych pro centrum Celsuz doporučila je zapracovat na propagaci i mezi jiné skupiny, jako jsou například absolventi nebo starší osoby.

Člověk v tísní v Karlových Varech nenabízí programy, které by se zabývaly výhradně jen nezaměstnanými klienty. To spatřuji jako mínus vzhledem k situaci spojenou s nezaměstnaností v Karlovarském kraji. K únoru 2021 činila nezaměstnanost v Karlovarském kraji skoro trojnásobek oproti roku 2019. Bylo by vhodné zaměřit se na aktivity, které napomáhají rozvoji klienta a stanovit spolu s ním takový cíl, který jej motivuje a bude chtít jej dosáhnout. Aktivit pro práci s klientem, zabývajících se rozvojem kompetencí, je mnoho. Pro inspiraci bych doporučila knihu od EKS, z. s., s názvem *Spokojený kariérový poradce*. Metody zde zmíněné se dají aplikovat i na individuálních sezeních, které Člověk v tísní praktikuje.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce s názvem „Komparace kariérového poradenství v rámci neziskového sektoru“ bylo porovnat práci neziskových organizací působících v Praze, Brně a Karlových Varech. Zhodnotit jejich metodiku, postupy a nabízenou personální činnost v oblasti nezaměstnanosti. Dále na základě agregovaných dat a jejich komparace navrhnout možná zlepšení.

V teoretické části jsem vysvětlila základní pojmy, jako je trh práce, ohrožené skupiny, nezaměstnanost, kariérové poradenství a další pojmy, které s tématem souvisí. Byla provedena i rešerše odborné literatury. Pro lepší představu aktuální situace byly zahrnuty také grafy, tabulky a obrázky.

Pro sumarizaci dat do praktické části jsem zvolila kvalitativní šetření, konkrétně metodu polostrukturovaného rozhovoru. Rozhovory proběhly se zástupci organizací a následně byly doslovně přepsány. Na základě výsledků šetření vyplynula i doporučení pro další práci s klienty organizací, které se výzkumného šetření zúčastnily.

Na základě rozhovorů jsem zjistila, že pouze jedna z organizací se věnuje práci se všemi skupinami ohrožených nezaměstnaných dlouhodobě a podrobněji. Domnívám se, že vzhledem k situaci v oblasti nezaměstnanosti a struktury nezaměstnaných v dalších dvou regionech, by bylo vhodné rozšířit služby dalších dvou organizací i pro jiné skupiny nezaměstnaných.

Organizace v krajích s větším počtem nezaměstnaných uvedly, že využívají jen individuální metody pro práci s klienty. Organizace by podle mého názoru měly zapojit do svých poradenských činností i skupinová sezení spojená s dalšími aktivitami.

V případě, že by pokračovaly ve své činnosti formou individuálních konzultací, měly by se inspirovat i jinými metodami a formami práce s klienty. Cílem by mělo být klienta více povzbudit a zapojit jej do celého procesu (*empowerment* – zmocňování klienta).

Z výsledků rozhovorů také vyplynulo, že pouze jedna organizace – Člověk v tísni v Karlových Varech zapůjčuje počítače do domácnosti, pro online přípravy dětí a mladistvých. Pro dospělé klienty tato služba nefunguje. Pokud není možné zapůjčovat výpočetní techniku potřebným klientům, bylo by vhodné pořídit na pobočky, či kontaktní místa počítače s možností využití pro klienty. Bylo by také vhodné proškolit klienty v základních počítačových dovednostech. Mnoho firem před přijetím na pracovní pozici pořádá pohovory. Není tomu tak jen díky pandemii, že se přechází na on-line pohovory prostřednictvím různých aplikací. Digitalizace, robotizace a automatizace se stává běžným nástrojem v různých lidských činnostech a může pronikat i do těch oblastí, které ještě tuto on-line formu tolik nevyužívají, např. i při jednání s úřady (jako je tomu např. v Estonsku a dalších severských zemích).

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BOUKAL, Petr. *Nestátní neziskové organizace: (teorie a praxe)*. V Praze: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1650-9.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

ČECHOVÁ, Jarmila. *Ekonomika pro gymnázia*. 2., aktualiz. vyd. Praha, 2013, 112 str. ISBN 978-80-87204-69-6.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.

KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.

KOŠTÁLOVÁ, Helena. *Navigace světem práce: jak najít tu pravou?* Praha: Evropská kontaktní skupina, 2014. ISBN 978-80-904452-6-0.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. 4., aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0872-3.

REKTOŘÍK, Jaroslav. *Organizace neziskového sektoru: základy ekonomiky, teorie a řízení*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Ekopress, 2007. ISBN 978-80-86929-25-5.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 2008, str. 101. ISBN 978-80-205-0590-3

SOUKUPOVÁ, Jana, Bronislava HOŘEJŠÍ, Libuše MACÁKOVÁ a Jindřich SOUKUP. *Mikroekonomie*. Praha: Management Press, 1996. ISBN 80-85943-17-4.

ŠEDIVÝ, Marek, a Olga MEDLÍKOVÁ, Olga. *Úspěšná nezisková organizace*. Praha: Grada, 2009. Management (Grada). ISBN 978-80-247-2707-3.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

301R Nezaměstnanost dle oblastí a krajů | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/301r-nezamestnanost-dle-oblasti-a-kraju-1zgo3k2k12>

Aktuální data o počtu nezaměstnaných a volných pracovních místech v evidenci úřadů práce v hl. m. Praze a v krajích ČR k 31. 10. 2020. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/aktualni-data-o-poctu-nezamestnanych-a-volnych-pracovnich-mistech-v-evidenci-uradu-prace-v-hl-m-praze-a-v-krajich-cr-k-31-10-2020>

CORE. *Aggregating the world's open access research papers* [online]. Copyright © [cit. 29. 03. 2021]. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/14734607.pdf>

FABUŠOVÁ, Veronika. *Nezaměstnanost v ČR, vývoj a sociální důsledky* [online]. Brno, 2006 [cit. 2021-03-31]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/uzspp/>. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Oldřich KRÁLÍK.

Finanční gramotnost Čechů 2020 | Česká bankovní asociace. Úvod | Česká bankovní asociace [online]. Copyright © [cit. 29. 03. 2021]. Dostupné z: <https://cbaonline.cz/financni-gramotnost-cechu-2020>

Institut vzdělávání a poradenství [online]. Copyright © 2019 Česká zemědělská univerzita v Praze [cit. 30. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.ivp.czu.cz/cs/r-6930-studium/r-6943-informace-pro-studenty/r-8814-poradenstvi-pro-studenty/r-8815-karierove-poradenstvi>

Karierový poradce | Národní soustava povolání [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 30. 12. 2020]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

Mapování kompetencí švýcarskou metodou CH-Q | kurzy EKS. [online]. Copyright © Všechna práva vyhrazena EKS, z. s. [cit. 29. 03. 2021]. Dostupné z: <https://ekskurzy.cz/cs/blog/svycarska-metoda-mapovani-kompetenci-ch-q>

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online [cit. 05. 12. 2020].

Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

MVČR. *Správa na úseku zaměstnanosti – Ministerstvo vnitra České republiky.*

Úvodní strana – Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2020

Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 28. 11. 2020].

Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Národní soustava kvalifikací. *Národní soustava kvalifikací* [online]. Copyright ©

[cit. 31.03.2021]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/>

Nezaměstnanost [online]. Copyright ©tS [cit. 29. 03. 2021]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

Nezaměstnanost v hl. m. Praze v roce 2020 | ČSÚ v hl. m. Praze. Český statistický

úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/nezamestnanost-v-hl-m-praze-v-roce-2020>

Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji – říjen 2020 | ČSÚ v Brně. Český statistický

úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xb/nezamestnanost-v-jihomoravskem-kraji->

Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 31. 10. 2020 podle MPSV | ČSÚ v

Karlovyh Varech. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/xk/nezamestnanost-v-karlovarskem-kraji-k-31-10-2020-podle-mpsv>

Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 31. 8. 2020 podle MPSV | ČSÚ v Karlových

Varech. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/xk/nezamestnanost-v-karlovarskem-kraji-k-31-8-2020-podle-mpsv>

Podíl nezaměstnaných v krajích ČR | ČSÚ v Brně. Český statistický úřad | ČSÚ

[online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xb/podil-nezamestnanych-v-krajich-cr>

Pomáhejte s námi – Člověk v tísní [online]. Copyright ©i [cit. 29.03.2021]. Dostupné z: https://www.clovekvtsni.cz/media/publications/1462/file/metodika-case_ok_opr2.pdf

Správa na úseku zaměstnanosti – Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana – Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 29.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

University information system MENDELU [online]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69764

Univerzita obrany [online]. Dostupné z: https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/39155/mod_resource/content/1/Nezaměstnanost.pdf

Úvod | ČSÚ v hl. m. Praze. *Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa>

Zájemce a uchazeč o zaměstnání – část 1. | ČeskéNoviny.cz. České noviny | ČeskéNoviny.cz [online]. Copyright © Copyright 2020 ČTK [cit. 17.11.2020]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zajemce-a-uchazec-o-zamestnani-cast-1-/368915>

Základní údaje o Jihomoravském kraji. In: *Kr-Jihomoravský* [online]. Jihomoravský kraj: Krajský úřad, © 2021 [cit. 2021-03-31]. Dostupné z: <https://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=27204&TypeID=2>

Zaměstnanost, nezaměstnanost | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČBA – Česká bankovní asociace

ČSÚ – Český statistický úřad

ESK – Vzdělávací organizace akreditovaná při MŠMT a MPSV

ILO – International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NGO – Non-governmental organization / non-government organizations

NNO – Nestátní neziskové organizace

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

OZP – Osoby se zdravotním pojištěním

ÚP – Úřad práce

VPP – Veřejně prospěšné práce

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Graf č. 1: Znázornění podílu nezaměstnaných v % v krajích k 31. 8. 2020

Obrázek č. 1: Mapa znázorňující nezaměstnanost ve všech krajích ČR

Tabulka č. 1: Základní faktory působící na regionální nezaměstnanost na jednotlivých úrovních

Tabulka č. 2: Nezaměstnanost podle regionů a soudržnosti krajů

Tabulka č. 3: Podíl nezaměstnaných a volná pracovní místa v krajích ČR k 31. 8. 2020

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Seznam otázek strukturovaného rozhovoru

Příloha 2: Protokol strukturovaného rozhovoru – EKS, z. s.

Příloha 3: Protokol strukturovaného rozhovoru – Diecézní charita, Brno, Celsuz

**Příloha 4: Protokol strukturovaného rozhovoru – Člověk v tísni, pobočka K.
Vary**

Příloha 1: Seznam otázek strukturovaného rozhovoru

1. Představte vaši neziskovou organizaci. Čím se zabývá a jaké jsou její stěžejní programy?
2. Který z vašich programů je zaměřen na cílovou skupinu nezaměstnaných, kteří se ucházejí o zaměstnání?
3. Je nějaká společenská vrstva, se kterou pracujete nejvíce? Pokud ano, mohu se zeptat, jaká to je?
4. Máte nějaký obecný postup pro práci s cílovou skupinou nezaměstnaných? Pokud ano, jaký?
5. Jaké metody a techniky při práci s touto cílovou skupinou využíváte (v rámci individuálního nebo skupinového poradenství)?
6. Jaké formy setkávání využíváte pro kariérové poradenství (i s ohledem na situaci kolem Covid-19)?
7. Jaký je maximální počet účastníků programu? Jaká je naplněnost těchto programů?
8. Jaká je časová dotace pro individuální nebo skupinové poradenství?
9. Jaká je průměrná délka trvání jednoho sezení (individuálního nebo skupinového)?
10. Jaké jsou vámi nejčastěji zprostředkované pracovní pozice?
11. Ovlivnila nějak situace spojená s pandemií Covid-19 realizaci programu/programů? Pokud ano, jakým způsobem?
12. Využíváte nějaké aplikace/platformy pro práci s cílovou skupinou, pokud jste s klientem/klienty v online spojení? Pokud ano, které to jsou?
13. Zapůjčujete počítače klientům, kteří nemají možnost pořídit si vlastní?
14. S jakou odezvou se setkávají programy, které nabízíte? Jak je klienti hodnotí z hlediska přínosu pro ně samé?
15. Jak měříte úspěšnost vašich programů?

16. Jaké metody využíváte pro evaluaci?

Příloha 2: Protokol strukturovaného rozhovoru – EKS, z. s.

Mgr. Dominik Fojtík – lektor EKS

1. Představte vaši neziskovou organizaci. Čím se zabývá a jaké jsou její stěžejní programy?

Jsme vzdělávací a poradenská nezisková organizace s 18letou historií. Zabýváme se kariérovým poradenstvím a vzděláváním dospělých. Kariérové poradenství poskytujeme různým cílovým skupinám, vzděláváme kariérové poradce (z veřejné soukromé i neziskové sféry) a také se věnujeme tvorbě metodik v oblasti kariérového poradenství. Stěžejních programů máme několik, uvedl bych zejména mezinárodní projekt zaměřený na kariérovou volbu mladistvých, dále program na podporu cizinců ze třetích zemí a program zaměřený na podporu žen.

2. Který z vašich programů je zaměřen na cílovou skupinu nezaměstnaných, kteří se uchází o zaměstnání?

Nemáme vyloženě program, který by se explicitně zaměřoval pouze a jenom na nezaměstnané. Avšak dvou našich programů se mohou nezaměstnaní bezplatně účastnit. První z nich je zmíněný program na podporu cizinců ze třetích zemí. Pokud je nezaměstnaným cizinec ze třetí země a má pobyt na území Prahy, může se zúčastnit našeho programu „Jsme v Praze doma“. Druhým z těchto programů je zmíněný program na podporu žen s názvem „Nastartujte svoji kariéru“. Ten realizujeme ve čtyřech krajích (Vysočina, Středočeský, Královéhradecký a Pardubický kraj) a nezaměstnaná žena jakéhokoli věku se může zúčastnit našeho programu. Jak jsem zmínil, účast v těchto programech je pro tyto cílové skupiny bezplatná. Jako doplňkovou službu k naší neziskové činnosti pak nabízíme placené individuální konzultace kariérového poradenství, které může využít kdokoli z řad veřejnosti, tedy i nezaměstnaný člověk.

3. Je nějaká společenská vrstva, se kterou pracujete nejvíce? Pokud ano, jaká to je?

Nezaměřujeme se vyloženě na pomoc konkrétní společenské vrstvě. Cílové skupiny projektů, které realizujeme, určuje dárce grantu na konkrétní projekt. Jsme tedy limitováni tím, jaké cílové skupiny chce dárce grantu podpořit. Jak jsem zmínil,

aktuálně máme projekt pro cizince ze třetích zemí žijící v Praze a pro ženy z vybraných krajů. Kdokoli z těchto cílových skupin, kdo naši pomoc potřebuje, jí může bezplatně využít. A nezáleží na tom, z jaké společenské vrstvy pochází.

4. Máte nějaký obecný postup pro práci s cílovou skupinou nezaměstnaných? Pokud ano, jaký?

Spíše než o obecných postupech, bych mluvil o obecných principech naší práce s nezaměstnanými. V praxi s touto cílovou skupinou využíváme především princip *empowermentu* neboli zmocňování a postup mapování kompetencí založený na švýcarském systému CHQ. V obou zmíněných programech nabízíme skupinové lekce na rozvoj jednotlivých kariérních kompetencí (např. sebe prezentace, psaní CV, práce se změnou apod.) a také individuální konzultace. Během individuálních konzultací mapujeme situaci klienta či klientky, jeho/její zájmy, zkušenosti, kompetence, motivy, úspěchy a kvality, které může nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli. Dále se s klientem či klientkou díváme na jeho/její životopis, motivační dopis, připravujeme se na pohovor a s ohledem na zmíněný princip *empowermentu* se snažíme klienta/klientku povzbudit, motivovat a dodat dostatečné sebevědomí k tomu, aby sám/sama vyvíjela aktivitu k hledání práce a k aktivnějšímu přístupu ke změně vlastní situace.

5. Jaké metody a techniky při práci s touto cílovou skupinou využíváte (v rámci individuálního nebo skupinového poradenství)?

Během individuálních konzultací pracujeme zejména se zadáváním úkolů, které mají účastníci vypracovat do dalšího setkání (např. upravit si životopis dle doporučení, najít alespoň 5 vhodných inzerátů a reagovat na ně, vypracovat zasláný pracovní list apod.). Dále pak pracujeme s reflexí, nakolik se úkol podařilo splnit. Také pracujeme s kartičkami, obrázky či metaforami, které nám poodhalují klientovi představy. Během skupinových lekcí využíváme různé skupinové a interaktivní metody a techniky např. brainstorming či skupinové úkoly. Během individuálních sezení i skupinových lekcí používáme techniku mapování kompetencí.

6. Jaké formy setkávání využíváte pro kariérové poradenství (i s ohledem na situaci kolem Covid-19)?

V současnosti využíváme zejména online formu. Jako pozitivní vidíme, že odpadá bariéra vzdálenosti, není třeba cestovat a spojit se tak lze mnohem dříve (není třeba plánovat cestu, stačí se připojit k internetu a poradenství můžeme ihned realizovat). Ve výjimečných případech je možné se domluvit i na prezenční podobě, ale to pouze u individuálních konzultací (tzv. jeden na jednoho), kdy je pak poradenství realizováno v rouškách či respirátorech.

7. Jaký je maximální počet účastníků programu? Jaká je naplněnost těchto programů?

Oba programy, o kterých v odpovědích hovořím, trvají dva roky a během těchto dvou let plánujeme podpořit cca 280 lidí, kteří využijí 40 a více hodin celkové podpory (během zmíněných dvou let). Dalších cca 120 lidí získá podporu menší než 40 hodin – tedy přijdou pouze na nějakou lekci nebo využijí pouze individuální konzultaci. Plánujeme tak podpořit cca 400 lidí. Naplněnost programů je v současnosti lehce pod plánem. Zejména jsme zaznamenali pokles zájmu o online lekce, když jsme je převedli do online podoby. Neustále se však snažíme pracovat na propagaci našich služeb u cílové skupiny, aby se povědomí o našich službách dostalo k co nejvíce lidem, kteří je potřebují. V harmonogramu obsazenosti jsme však počítali s rezervou, tudíž věříme, že se nám plánovaný počet lidí podaří naplnit.

8. Jaká je časová dotace pro individuální nebo skupinové poradenství?

Jak jsem zmínil, časová dotace pro jednoho účastníka je cca 40 hodin podpory formou individuálních konzultací či skupinových lekcí. Někteří účastníci 40 hodin lehce překročí, někteří 40 hodin podpory nevyužijí. Účastníci si můžou aktivity, které realizujeme, poskládat dle individuálních preferencí. Silně jim však doporučujeme, aby lekce vždy doplnili i individuálními konzultacemi. Neboť to je prostor, kde se můžeme plně věnovat specifickým potřebám konkrétního klienta.

9. Jaká je průměrná délka trvání jednoho sezení (individuálního nebo skupinového)?

Průměrná délka jednoho individuálního sezení je jedna hodina. Pokud se klient rozhodne podstoupit individuální sezení, většinou pak využije v průměru celkem 3 sezení. Během jednotlivými sezeními vypracovává úkoly a snaží se posunout. Skupinové sezení je pak delší a trvá cca 3 až 4 hodiny. Skupinové lekce jsou delší, neboť se během nich využívají různé skupinové a interaktivní metody, které jsou časově náročnější a také mají jednotliví účastníci prostor sdílet své zkušenosti, aby se účastníci mohli vzájemně inspirovat.

10. Jaké jsou vámi nejčastěji zprostředkované pracovní pozice?

Jelikož jsme nezisková organizace, nejsme pracovní agentura ani úřad práce, tudíž zprostředkování pracovních pozic neprovádíme. Podporujeme klienty v tom, aby byli sami schopni najít si pracovní nabídku, reagovat na ni a být úspěšní při výběru. Rozvíjíme u nich takové dovednosti, aby se jejich šance zvýšili na maximum, aby dokázali využít svůj potenciál a znali strategie hledání práce a pracovní trh.

11. Ovlivnila nějak situace spojená s pandemií Covid-19 realizaci programu/programů? Pokud ano, jakým způsobem?

Pandemie Covid-19 ovlivnila naše programy dost výrazně. Veškeré realizované aktivity, skupinové lekce i individuální konzultace jsme museli převést do online podoby a nabízíme je online. Jelikož v našich lekcích klademe velký důraz na interaktivitu a vzájemné sdílení, přechod do online prostředí nám zpočátku tuto práci ztížil, nicméně jsme se naučili, jak být dostatečně interaktivní i v online prostředí. Dále jako pozitivní hodnotíme fakt, že i klienti a klientky samotné se více naučí zacházet s online nástroji a věříme, že se tak zvýší jejich digitální gramotnost, která je na současném trhu velmi důležitá. Kromě běžné komunikace skrze email používáme při práci s klienty další aplikace (např. Zoom, Google Meet, Skype či jiné) a aktivně klienty vyzíváme, aby je i oni aktivně používali (např. při hlasování, sdílení obrazovky, práce s virtuální nástěnkou apod.). Bohužel však pandemie negativně dopadla na návštěvnost našich programů, neboť jsme s přechodem do online prostředí začali vnímat menší zájem cílové skupiny o tyto aktivity.

12. Využíváte nějaké aplikace/platformy pro práci s cílovou skupinou, pokud jste s klientem/klienty v online spojení? Pokud ano, které to jsou?

Využíváme celou řadu online nástrojů a aplikací. Primárně využíváme aplikaci ZOOM, a to jak pro individuální setkávání, tak především pro skupinové lekce. Jsme však ochotni se klientovi dle jeho potřeby i přizpůsobit (pro individuální konzultace). To pak využíváme např. *Skype* či *Google Meet*. Pro sdílení materiálů před a po lekci využíváme *Google Disk*, sdílené *Google dokumenty* či *Google Classroom*. Během lekce využíváme interaktivní nástroje jako např. *Slido* nebo *Jamboard*. Zejména pro evaluaci a vyjádření názorů využíváme především *Google Forms*. Běžně s klienty komunikujeme skrze email.

13. Zapůjčujete počítače klientům, kteří nemají možnost pořídit si vlastní?

Tuto službu bohužel nenabízíme.

14. S jakou odezvou se setkávají programy, které nabízíte? Jak je klienti hodnotí z hlediska přínosu pro ně samé?

Na oba programy máme velmi pozitivní ohlasy, klienti je hodnotí jako velmi přínosné. Pravidelně se v evaluačních dotaznících objevují pozitivní komentáře a projevy vděčnosti za realizaci takovýchto programů. Věříme, že programy mají větší přínos i z toho důvodu, že klienti si mohou do určité míry sami poskládat podobu podpory z námi nabízených lekcí (modulů) a individuálních konzultací. Účastníci si tedy volí takové lekce, které zrovna nejvíce potřebují a které pro ně mají největší přínos

15. Jak měříte úspěšnost vašich programů?

Úspěšnost programů měříme několika způsoby. Nejvyužívanějším nástrojem je evaluační dotazník, který sbíráme po každé realizované lekci. Dále jsme v programu pro ženy začali využívat dotazník hodnocení vlastních kompetencí a postavení na trhu práce, který účastnice vyplňují před vstupem do programu a následně jej vyplní půl roku po ukončení účasti v programu. Dále bude vyhodnocen přínos tohoto programu a posun účastnic. Jelikož jsme tento způsob začali využívat v nedávné době a žádná z žen zatím účast v programu neukončila, nemáme zatím výsledky. Úspěšnost programu také vyhodnocujeme individuálně na individuálních konzultacích. Sice ne

všichni účastníci a všechny účastnice využívají individuální konzultace, avšak s těmi, s kým se na individuálních konzultacích setkáme, hodnotíme jejich posun a výsledky.

16. Jaké metody využíváte pro evaluaci?

V první řadě využíváme evaluační dotazník ihned po každé realizované lekci a každý poradce/lektor se ptá na zpětnou vazbu i v závěru lekce či individuálního sezení. Dále je to dotazník hodnocení vlastních kompetencí, který používáme před vstupem do programu a za nějaký čas po ukončení účastní v programu. S některými klienty, kteří využívají intenzivnější podporu skrze individuální konzultace, pak využíváme ústní hodnocení a vlastní reflexi – tedy zhodnocení nakolik se v rámci programu posunuli a v čem. Někteří z nich se nám i zpětně ozývají, když se jim podaří najít práci, ve které jsou spokojeni.

Příloha 3: Protokol strukturovaného rozhovoru – Diecézní charita, Brno, Celsuz

Bc. Libor Třeška, DiS. – sociální pracovník a koordinátor aktivit pro dlouhodobě nezaměstnané

1. Představte vaši neziskovou organizaci. Čím se zabývá a jaké jsou její stěžejní programy?

Moje jméno je Libor Třeška a pracuji v Diecézní charitě Brno na pozici koordinátora týmu, který pomáhá lidem dlouhodobě nezaměstnaným. Pracujeme v rámci sociální služby Sociální rehabilitace a nezaměstnaností v sociální rehabilitaci, kdy se touto problematikou v projektech zabýváme od roku 2006. Zde jsme si vytvořili zkušenosti ohledně práce s nezaměstnanými a potom jsme v roce 2008 přešli na registrovanou službu sociální rehabilitace a cílovou skupinu jsme si nechali. Takto fungujeme poslední 4 roky.

Naše sociální rehabilitace se nadále rozčleňuje na dva týmy. Jeden pomáhá lidem dlouhodobě nezaměstnaným a druhý pomáhá lidem s duševním onemocněním.

2. Který z vašich programů je zaměřen na cílovou skupinu nezaměstnaných, kteří se uchází o zaměstnání?

Celý náš komplex služeb se nazývá centrum Celsuz, který je tedy pro lidi sociálně znevýhodněné. Zabývá se především dlouhodobou nezaměstnaností. Ten se dělí na tři služby. V jedné z těch služeb je i dluhové poradenství, které si zřizujeme sami. Zde již už máme tříletou zkušenost a kořeny zasahují ještě dále.

3. Je nějaká společenská vrstva, se kterou pracujete nejvíce? Pokud ano, jaká to je?

Dříve se k nám dostávali lidé, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní, ale bydleli, měli rodiny a fungující vztahy, zázemí a nebyli relativně zadlužení. Jejich bariéry byly spíše vnitřní a dovednostní, ale v tom slova smyslu, že je dokázali vlastním vzděláním a schopnostmi zvládnout a naučit se. Používali jsme koučovací metody a jiné metodiky, ze kterých jsme vycházeli. Inspirovali jsme se hodně v psychologických postupech, spíše jsme ty lidi doprovázeli k jejich cíli. V posledních 4 letech je to tak, že přijde člověk, který má zkušenosti s bydlením na ulici, je zadlužený, nezvládá

občansky fungovat v mnoha ohledech, často je sám a jeho zázemí je něčím patologické (nefunkční). Té problematice je tam opravdu hodně, kdy klient přijde s tím, že chce vyřešit jednu věc a my časem zjišťujeme, že je toho daleko více. Jsou to základní věci, jako jsou finance, zdraví, taková jakoby důležité potřeby a kotvy v životě.

První dva roky jsme měli výzkumný projekt. V takovém rozsahu potřeb klientů, co za námi chodí, je málokdy něco efektivnějšího než intenzivní individuální práce. Skupinová zde selhává, jelikož většina neví, co bude zítra, takže domlouvat pravidelná setkávání zde pozbývá smysl. Takže v dnešní době pracujeme především s nižší střední třídou a s lidmi na pokraji vyloučení ze společnosti.

4. Máte nějaký obecný postup pro práci s cílovou skupinou nezaměstnaných? Pokud ano, jaký?

Musíme čerpat ze standardů kvality sociálních služeb, pak jsme inspirováni nějakými směry. Metodologicky jsme inspirováni case managementem, konkrétně individuálním.

Prakticky to probíhá tak, že k nám přijde zájemce o službu, respektive za začátku to může být kdokoliv, kdo se přijde informovat, a my musíme poskytnout základní sociální poradenství. V případě, že zjistíme, že je to opravdu zájemce o naši službu, a ne o nějakou jinou, tak my mu službu začínáme popisovat, on se orientuje, kdy je to jakási orientační doba, která probíhá okolo 3 měsíců, do 10 schůzek, to je u nás prakticky nastavené. Máme na to maximálně 10 schůzek až 3 měsíce, než podepíšeme smlouvu, kterou nabízíme na dobu určitou, a to je jeden rok s možností prodloužení, ale může být kratší.

Nejdřív se tedy jedná o zájemce o službu a po podpisu smlouvy se jedná o našeho klienta/uživatele služby. Respektive takto o tom mluví standardy kvality sociálních služeb. Takže takto my postupujeme. Každý náš klient získává svého osobního konzultanta, který ho provází tou službou. To je ten individuální case management, který mapuje situaci a vzhledem k sociální rehabilitaci mapuje schopnosti a dovednosti, samostatnost, nezávislost a samozřejmě i mapuje i negativa. Mapuje vše, čím je definovaný náš klient. Ten je definovaný tím, jak svojí situaci je schopen samostatně a nezávisle zvládat.

Naše ambice jsou nejen řešit problémy klienta, ale hlavně aby ten klient byl samostatnější, soběstačnější, nezávislejší ve věcech, které se týkají práce a financí.

Tento postup je univerzální, takže každý získává svého konzultanta, na toho se obrací, navazuje smlouvu a ten s ním jde například do terénu, jelikož máme službu ambulantní i terénní, a navazují na další služby a kolegy, jelikož klienti často řeší více, jak jeden problém.

Máme takovou malou podskupinu, kterou vede kolegyně, zabývající se lidmi vykonávající veřejně prospěšné práce.

5. Jaké metody a techniky při práci s touto cílovou skupinou využíváte (v rámci individuálního nebo skupinového poradenství)?

Jak jsem již zmiňoval, metodologicky jsme se inspirovali individuálním case managementem, na který navazujeme individuálními konzultacemi. My jsme dělávali různé cílené věci, abychom klienty aktivizovali, nastartovali. Dělali jsme třeba výběrová řízení naruby, kdy docházelo k aha efektu. Bylo to modelované, ale i tak bylo zajímavé pozorovat, k jakým věcem klienti došli.

6. Jaké formy setkávání využíváte pro kariérové poradenství (i s ohledem na situaci kolem Covid-19)?

Jsme z toho samozřejmě nešťastní podobně, jako jiné sociální služby, avšak to není tak přísně, jelikož jsme ambulantně terénní služba, ale musel u nás nastoupit směnný provoz, takže jedeme na takový nižší výkon, ale ten nižší výkon není navázán pouze na to, kdy my můžeme konzultovat, ale i na to, co jak je momentálně celá společnost nastavená. Vzhledem k tomu, že se nyní bavíme za situace, kdy je pandemie nejhorší zatím, co kdy byla a my spolu oba mluvíme přes Home Office, tak... Nejsem v zaměstnání a dělám věci spojené s agendou, nemohu úplně volně chodit po venku s klientem, nebo si dát schůzky s jinými službami, tak toto všechno je omezení a zpomalení.

7. Jaký je maximální počet účastníků programu? Jaká je naplněnost těchto programů?

Vzhledem k tomu, že provádíme individuální konzultace tak je to jeden na jednoho. Co se však týče toho, s kolika klienty pracuje jeden náš pracovník, číslo se pohybuje okolo 17.

8. Jaká je časová dotace pro individuální nebo skupinové poradenství?

S klienty pracujeme pouze individuálně. Dříve jsme pracovali s klienty ve skupinkách, avšak s postupem času jsme zjistili, že jsou efektivnější individuální konzultace. S klienty udržujeme kontakt po dobu 12 měsíců. Jsou zde však případy, kdy spolupráce přetrvává v řádů let.

9. Jaká je průměrná délka trvání jednoho sezení (individuálního nebo skupinového)?

Nejčastěji to bývá 60 min.. Záleží na tom, v jakých časových intervalech. Někdy je to 60 minut za týden. Někdy je to 60 min za 14 dní. My se snažíme na začátku toho kontaktu co nejvíce akcelarovat a mít schůzky častěji. Nejčastěji je to těch 60 min, ale bývá to někdy i 90 min, pokud je to opravdu zapotřebí, ale to je opravdové maximum, aby se pak nestalo, že setkání bude více zatěžující než přínosné.

10. Jaké jsou vámi nejčastěji zprostředkované pracovní pozice?

V současné době jsou to nízko kvalifikované, avšak je úplně nezprostředkováváme my, ale personální agentura. Jsou však i výjimky. Může k nám přijít člověk bez dokončeného základního vzdělání, ale i lidé s více, jak jedním titulem, přesto jsou definovaní do naší spolupráce. Když se jedná o nízko kvalifikované pozice, je to nejčastěji úklid, vrátnice, ale jsou to i ty sociální podnik. Často se jedná o lidi se zdravotním postižením, kdy se tyto pozice jimi obsazují. Někdy to bývá i jediná možnost. U vyšších pozice se nám například povedlo umístit klienta do antikvariátu. Naším cílem je nejenom pomoci při hledání práce, ale hlavně, a to je ještě podstatnější, jim pomoci s udržením zaměstnání. Naším cílem je vyměnit dlouhodobou nezaměstnanost za dlouhodobou zaměstnanost a můžeme je doprovázet až po dobu 12 měsíců, kdy to považujeme za veliký úspěch, a jsem rád, že se nám to sem tam

podatří a že i člověka, který má zkušenosti s ulicí, se podaří zaměstnat, dát do insolvence, a ještě mu získat podnájem.

11. Ovlivnila nějak situace spojená s pandemií Covid-19 realizaci programu/programů? Pokud ano, jakým způsobem?

V zásadě neovlivnila. Jediný rozdíl, který znatelně pociťujeme, je ten, že u všeho se prodloužila čekací lhůta. Úřady za pandemie COVID19 mají zkrácenou pracovní dobu a řada oddělení funguje jen na objednání. Zde nastává menší problém v tom, že často pracujeme s klienty, kteří si nejsou schopni uspořádat čas a žijí ze dne na den.

12. Využíváte nějaké aplikace/platformy pro práci s cílovou skupinou, pokud jste s klientem/klienty v online spojení? Pokud ano, které to jsou?

Využíváme hlavně telefonní hovory. Naši klienti nemají počítačovou gramotnost, ani možnosti, aby v online prostředí fungovali. My s nimi nemůžeme dělat takové schůzky, jako děláme my dva. V současné době nemáme klienty, se kterým bychom se spojovali přes Skype, nebo MS Teams, anebo celkově používali nějakou takovou platformu, jelikož k tomu nejsou vybaveni. To všechno využíváme pro interní práci.

13. Zapůjčujete počítače klientům, kteří nemají možnost pořídit si vlastní?

Nezapůjčujeme.

14. S jakou odezvou se setkávají programy, které nabízíte? Jak je klienti hodnotí z hlediska přínosu pro ně samé?

Myslím si, že jako přínos považují klienti to, že na ně máme čas, že se jim věnujeme a nějakým způsobem se nám daří je přijmout takové, jací jsou. Přínos vidím i v tom, že u nás zažijí jiný přístup.

15. Jak měříte úspěšnost vašich programů?

Situace, kdy klient se posunul k něčemu lepšímu, kdy lépe zvládá své sociální fungování, nebo je do velké míry potlačené, či eliminované. Může to být v rovině práce a tam je to někdo, kdo si udrží zaměstnání déle, jak 12 měsíců, když je to někdo v rovině bydlení, tak má důstojné bydlení, není to azylový dům, není to ubytovna, není to prostě někde na metru čtverečním. Zkrátka zvládá bydlení samostatně a bydlí. My všechno nemusíme měřit kvantitativně, ale spíš kvalitativně. Kvantitativně jsme si

řekli, kolik lidí si u nás, a to si zaznamenáváme, protože jsme primárně vzešli z toho, že máme řešit nezaměstnanost, tak kolik lidí ve spolupráci s námi získá zaměstnání. Tam máme velkou procentní úspěšnost, jenže to nic neříká o udržení té práce. Avšak tam je ta úspěšnost 70-80 %, ale u toho udržení déle, než 12 měsíců je to okolo 20 %.

16. Jaké metody využíváte pro evaluaci?

My používáme, konkrétně v praxi, a to i školím, je to metoda vycházející ze systemického přístupu škálování, to je nějaká zpráva, zpětná vazba o tom, jak to klient vnímá, kde jsme, jak se na škále od 0-10 nachází. To je teda naše dílčí technika. Jinak kolegyně využívají rozhovor. Vždy na konci každé spolupráce, která není taková, že by byla ukončena jednostranně, ale je oboustranná, kdy je to například dohoda o ukončení, nebo vypršení smlouvy, naplnění cílů, tak se vždy ta spolupráce zhodnocuje. Ještě se využívá to, že máme takový formulář se 2 otázkami, kdy nechají toho klienta vypsát, tu zpětnou vazbu, kde se dozvíme, v čem vnímá tu největší pomoc a posun celkově. Ptáme se ho však nejen na to, co vše mu to dalo, ale i jestli ho to v něčem neohrožovalo. Při výstupu a ukončení to není zpráva jen ze strany klienta, ale i poradce.

Příloha 4: Protokol strukturovaného rozhovoru – Člověk v tísní, pobočka Karlovy Vary

Jan Němeček – ředitel pobočky Karlovy Vary

1. Představte vaši neziskovou organizaci. Čím se zabývá a jaké jsou její stěžejní programy?

Já se jmenuji Jan Němeček, pracuji jako ředitel pobočky „Člověk v tísní“ pro Karlovarský kraj a my, jako pobočka a část organizace Člověka v tísní tady v kraji se zaměřujeme hlavně na pomoc lidem, kteří jsou sociálně vyloučení, nebo nějakým způsobem sociálně znevýhodnění. Naše pomoc těmto lidem je postavena na dvou pilířích. Jeden je sociální práce a druhý se zaměřuje na sociální služby. Nástroj, který používáme pro tu práci, jsou ty konkrétní sociální služby, především služby prevence, terénní programy, sociální optimalizační služby pro rodiny s dětmi, nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, sociální poradenství. Následně pak také poskytujeme vzdělávací programy, které jsou zaměřené na děti od předškolního věku, pak na prvostupňové a druhostupňové děti a pracujeme taky s mladými lidmi, kteří nastupují na učiliště, nebo na stření školy. Tam je naším cílem pomáhat tak, aby byli schopní zvládat vzdělávací procesy a nějakým způsobem, aby neskončili jen se základní školou, ale aby se i nějak v tom vzdělávacím systému orientovat a postupovat dále.

2. Který z vašich programů je zaměřen na cílovou skupinu nezaměstnaných, kteří se uchází o zaměstnání?

Takový program vyloženě nemáme. Ty služby, které poskytujeme, tak je poskytujeme podle zákona 108 o sociálních službách a my neřešíme jen problémy týkající se nezaměstnanosti, ale celou jejich situaci, ve která se nacházejí. Lidé, kterým se věnujeme, mají kolikrát větší škálu problému, než je jen nezaměstnanost, jako jsou například exekuce, bydlení, dluhy, práci, výchovně-vzdělávací problémy v té rodině, nebo vůbec orientace ve společenském prostředí, znalost základních právních předpisů a jejich nároků na ně, co mohou, co nemohou. To hledání práce je jen jedna z těch částí, které my děláme.

3. Je nějaká společenská vrstva, se kterou pracujete nejvíce? Pokud ano, mohu se zeptat, jaká to je?

Především lidé sociálně vyloučení, dlouhodobě bez zaměstnání, často měnící bydlení, kdy dochází ke ztrátám toho bydlení a tito lidé následně migrují mezi okresy, kraji. Zároveň s tím mají i velké dluhy, často jsou odkázáni jen na dávky státní sociální podpory, nebo na hmotnou nouzi, nebo jsou to bezdomovci. Jsou to většinou ty nejhudší lidé.

4. Máte nějaký obecný postup pro práci s cílovou skupinou nezaměstnaných? Pokud ano, jaký?

Všechna naše práce s klienty probíhá pomocí řízeného rozhovoru. Na počátku spolupráce náš pracovník nejdříve stanoví s klientem cíl, kterého chtějí dosáhnout. Poté se s klientem ten cíl snaží naplnit, přičemž se průběžně dělají zpětné vazby a potřebné kontroly toho, zda vše jde podle plánu. Opět pomocí konzultace.

5. Jaké metody a techniky při práci s touto cílovou skupinou využíváte (v rámci individuálního nebo skupinového poradenství)?

My skupinové skoro neprovádíme. Zaměřujeme se především na práci s jedincem. Jako příklad bych mohl uvést metodu řízeného rozhovoru. My máme zaužívanou tuto metodu, která nám zatím vychází nejlépe a nejefektivněji. Kdy už při tom rozhovoru se snažíme navázat bližší vztah klienta s pracovníkem. Dotazník nám přijde neosobní. Já si například ani nevybavuji službu, která by dotazníky používala v rámci služeb prevence.

6. Jaké formy setkávání využíváte pro kariérové poradenství (i s ohledem na situaci kolem Covid-19)?

To je různé. Záleží na tom, co klienti využívají nejvíce, nebo čeho jsou schopní. Kolegové nejčastěji dělají akce pomocí *MS Teams* a *Google Meet*. Hodně také využívají Messenger, který je spojený s platformou Facebook.

7. Jaký je maximální počet účastníků programu? Jaká je naplněnost těchto programů?

Spíše, než počet účastníků na program bych sdělil počet klientů na pracovníka. K dnešnímu dni připadá na pracovníka 16-18 klientů, kterým se individuálně věnují.

8. Jaká je časová dotace pro individuální nebo skupinové poradenství?

Kolik klient potřebuje. S některými klienty, kteří jsou šikovnější, pracujeme i pod 6 měsíců. Jsou však případy, kdy spolupráce trvá déle jak rok.

9. Jaká je průměrná délka trvání jednoho sezení (individuálního nebo skupinového)?

To je různé, ale vždy se to pohybuje okolo 1 hodiny. Konzultace mohou být kratší, ale i delší, tam už se to odvíjí od potřeb klienta. Avšak delší, jak 1,5 hodiny neprovádíme, jelikož pak konzultace ztrácí svůj efekt.

10. Jaké jsou vámi nejčastěji zprostředkované pracovní pozice?

Stává se nám, že najdeme klientovi zaměstnání, kam i nastoupí, avšak tam dlouho nesetrvá. Nevím, jestli znáte Witte Nejdek, ale to je jeden z našich největších zaměstnavatelů. Klienti do této firmy často nastoupí, ale jak jsem říkal, dlouho nevydrží, jelikož normy, které jsou zde nastavené, klienti nezvládají.

11. Ovlivnila nějak situace spojená s pandemií Covid-19 realizaci programu/programů? Pokud ano, jakým způsobem?

Záleží na řešeném problému, člověku a jeho možnostech. U toho individuálního poradenství máme časovou prodlevu, kvůli vládním opatřením. S mladými je situace také špatná. Teď využíváme hodně online prostředí především na doučování dětí, kde je pak naopak i výhodou to, že můžeme zapojit i dobrovolníky na doučování z Prahy. I ve službách hodně komunikují s mladými klienty přes online prostředí, tam se to týká sociální sítě Facebook, nebo WhatsApp, kde se snažíme všechny mladistvé propojit.

12. Využíváte nějaké aplikace/platformy pro práci s cílovou skupinou, pokud jste s klientem/klienty v online spojení? Pokud ano, které to jsou?

To je různé. Záleží na tom, co klienti využívají nejvíce, nebo čeho jsou schopní. Kolegové nejčastěji dělají akce pomocí *MS Teams* a *Google Meet*. Hodně také využívají messenger, který je spojený s platformou Facebook.

13. Zapůjčujete počítače klientům, kteří nemají možnost pořídit si vlastní?

Počítače zapůjčujeme pouze dětem, zapojeným do našich programů. S klienty, kteří počítač nemají, nebo nejsou v práci s počítačem tak zdatní, se spojujeme přes telefon. Zde pak poskytujeme i poradenství, týkající se práce s počítači.

14. S jakou odezvou se setkávají programy, které nabízíte? Jak je klienti hodnotí z hlediska přínosu pro ně samé?

To je různé. Někdo je rád, že se někam posune, někomu je to „jedno“. Ta spolupráce je dobrovolná. Většina však hodnotí pozitivně. Kdo o to stál, tam jsme pomohli více.

15. Jak měříte úspěšnost vašich programů?

U poradenství pro dospělé se to odvíjí od toho, jak se klient dokáže osamostatnit. Za úspěch považujeme, když se klient dokáže osamostatnit, zajistit si důstojné bydlení a oddlužit se. Mimo jiné poskytujeme podporu mladistvým a studentům. Tam se to odvíjí od známek, které dostanou a následně na to jim jsou poskytována drobná stipendia, kdy je to okolo 1000 Kč na půl roku, kde je zahrnutá i docházka a prospěch. Tyto peníze jsou hlavně na nákup nějakých pomůcek, kdy našim cílem je, aby žáky/studenty od studia neodradilo to, že nemají dostatečné finanční prostředky

16. Jaké metody využíváte pro evaluaci?

Opět formu rozhovoru.