

# **Bakalářská práce**

2009

Marie Segešová

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra pedagogiky

## Bakalářská práce

# PODRORA AKTIVIZACE VLASTNÍCH SIL PRO OSOBY S KUMULOVANÝMI SOCIÁLNÍMI HANDICAPY V ČESKOKRUMLOVSKÉM REGIONU

Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková

Autor práce: Marie Segešová

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: Kombinované

Ročník: III.

2009

Prohlašuji, že svoji bakalářskou – diplomovou práci jsem vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

19. března 2009

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Janě Šimečkové  
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

## Obsah:

Úvod.....	5
<b>1 Sociálně- psychologické problémy nezaměstnanosti.....</b>	<b>7</b>
1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost a rizikové skupiny na trhu práce .....	8
1.2 Sociokulturní handicapy .....	10
1.3 Zdravotní handicapy .....	12
<b>2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její dopad na jednotlivé oblasti života.....</b>	<b>15</b>
2.1 Snížení životní úrovně .....	16
2.2 Důsledek nezaměstnanosti pro rodinné vztahy .....	17
2.3 Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti .....	18
2.4 Role nezaměstnaného .....	20
<b>3 Řešení nezaměstnanosti – podpora adaptability .....</b>	<b>22</b>
3.1 Filozofie podporovaného zaměstnávání .....	23
3.2 Podporované zaměstnávání ve světě a v Evropě .....	25
3.3 Evropský sociální fond .....	26
3.4 Podporované zaměstnávání v České republice .....	26
<b>4 Projekt „Cesta ke změně“ .....</b>	<b>28</b>
4.1 Zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti – spolupráce s úřady práce .....	29
4.2 Skupinová práce v podporovaném zaměstnávání.....	31
4.3 Individuální poradenství pro zprostředkování a získávání zaměstnání .....	34
4.4 Trénink dovedností potřebných ke získání a udržení pracovního místa .....	37
4.5 Kontakty a spolupráce se zaměstnavateli .....	39
4.6 Podpora klientovi po uzavření pracovněprávního vztahu .....	41
4.7 Ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnávání .....	42
<b>5 Zhodnocení projektu.....</b>	<b>43</b>
5.1 Zhodnocení projektu v rámci Jihočeského kraje .....	44
5.2 Zhodnocení projektu v rámci regionu Českokrumlovsko .....	46
<b>Závěr.....</b>	<b>54</b>
Seznam použité literatury a jiných zdrojů.....	57
<b>Abstrakt .....</b>	<b>59</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>60</b>

## Úvod

Jedním z problémů se kterými je dnešní společnost nucena se vyrovnávat, je nezaměstnanost. Jedná se o závažný sociální problém, který přináší řadu komplikací jednak společnosti, jednak samotným nezaměstnaným. Významným způsobem zasahuje do jejich života, přináší problémy v oblasti psychiky a v řadě případů přispívá ke zhoršení jejich zdravotního stavu. Ve většině případů vede ke zhoršení situace v partnerských vztazích, rodinném životě a nezdědka může vést i k takovým negativním jevům, jako je nárůst kriminality či sebevraždnosti.

Řešením nezaměstnanosti jako závažného sociálního a ekonomického problému se zabývá též Evropská unie, která k tomuto účelu poskytuje členským státům prostředky Evropského sociálního fondu. Z nich jsou pak financovány i takové projekty, které mimo jiné pomáhají řešit otázku dlouhodobé nezaměstnanosti.

V průběhu studia jsem se v rámci praxe v Informačním centru občanského sektoru v Českém Krumlově (dále ICOS) seznámila s projektem „Cesta ke změně“. Jedná se o komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami. Mojí motivací k výběru tématu bakalářské práce byla má osobní zkušenost z kontaktu s uživateli služby podporované zaměstnávání v Centru sociálních služeb při ICOS v Českém Krumlově. Způsob práce s klienty postiženými dlouhodobou nezaměstnaností se zde významným způsobem odlišuje od tzv. standardních způsobů používaných např. na úřadech práce. Přístup ke klientům je zde individuální, dokáže klienty motivovat a aktivovat, a proto výsledkem často bývá požadované uplatnění na trhu práce v podobě získání a udržení dlouhodobého zaměstnání.

V průběhu praxe jsem měla možnost důkladně se seznámit s celým projektem a být přítomna při práci s klienty, a to jak skupinově, tak individuálně. Zároveň jsem měla přístup ke statistickým datům a kazuistikám souvisejícím

s projektem, které jsem použila ve své práci.

V bakalářské práci bych ráda nastínila co vlastně znamená pojem nezaměstnanost a jaké problémy přináší lidem v různých oblastech života. Zaměřím se na rizikové skupiny nezaměstnaných a především na nový alternativní způsob řešení nezaměstnanosti těchto skupin, jímž je podporované zaměstnávání. Jedním z cílů práce je zjistit, jaký přínos měl tento projekt pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří na okrese Český Krumlov projektem prošli.

Práce je členěna do pěti hlavních kapitol. První část se zabývá samotným pojmem dlouhodobé nezaměstnanosti a jejími důsledky v jednotlivých oblastech života člověka. Pokouším se zde přiblížit skupiny, které jsou dlouhodobou nezaměstnaností nejvíce ohroženy a především jejich problémy - handicap, které často bývají příčinou, že jejich postavení na trhu práce je jistým způsobem ztíženo. Ve většině případů dochází ke kumulaci těchto handicapů, které mají určitý vliv na sociální pozici a hodnotu člověka, a tyto mohou být kromě jiného též příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti takto stigmatizovaných osob.

Druhá část je věnována problémům, které vyvolává nezaměstnanost na jednotlivých úrovních života člověka, jako je snížení životní úrovně, důsledky pro rodinné a partnerské vztahy a vliv na psychický a fyzický stav nezaměstnaného. Současně přibližuji postavení nezaměstnaného ve společnosti s důrazem na jeho vlastní vnímání tohoto problému a proměnu jeho životní role.

Cílem třetí části je nastínit možnosti pomoci ohroženým skupinám nezaměstnaných. Kromě tradiční pomoci prováděné státem existují i jiné, v naší společnosti stále ještě netradiční a málo využívané možnosti, ze kterých mě oslovila právě alternativa podporovaného zaměstnávání. V této kapitole se zaměřuji na vznik a filosofii podporovaného zaměstnávání, jednak ve světě, poté v Evropě a v České republice a současně přibližuji možnosti pomoci České republice ze strany Evropské unie.

Čtvrtá kapitola se podrobně zabývá programem „Cesta ke změně“. Jak je

již výše uvedeno, jedná se o projekt podpory aktivizace vlastních sil zaměřený na osoby s kumulovanými sociálními handicapy. Jsou zde podrobněji popsány aktivity projektu, které jsou prováděny jednak formou skupinové práce, jednak formou individuálního poradenství, přičemž pozornost je zaměřena především na trénink dovedností potřebných k získání a udržení pracovního místa. Zvláštní důraz je kladen na spolupráci s úřadem práce a se zaměstnavateli a v neposlední řadě na podporu klientovi po uzavření pracovního vztahu.

Pátá kapitola obsahuje zhodnocení cílů projektu a jeho přínos pro klienty. Jsou zde zahrnuty údaje o počtech zúčastněných osob a počtech osob, které získaly zaměstnání s přihlédnutím k různým kritériím jako je věk, pohlaví, způsob znevýhodnění na trhu práce apod. Pro názornost vkládám též několik kazuistik.

Pokud se týká literárních zdrojů, čerpala jsem především ze „*Souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*“<sup>1</sup>, která je specializovanou příručkou pro oblast podporovaného zaměstnávání. Dále z odborné literatury z oblasti státní a evropské politiky zaměstnanosti, z oblasti psychologie a také zákonů týkajících se zaměstnávání znevýhodněných osob.

## **1 Sociálně- psychologické problémy nezaměstnanosti**

Všeobecná deklarace lidských práv Spojených národů z 10.12.1948 v článku 23, odstavec 1 praví: „Každý člověk má právo na práci, svobodnou volbu povolání, přiměřené a uspokojivé podmínky, jako i na ochranu proti zaměstnavateli“.

*„Nezaměstnanost je aktuálně přítomný a průběžné řešení vyžadující fenomén zásadního společenského významu. A to nejen z hlediska celospolečenského a makroekonomického, nýbrž i ze zorného úhlu individuálních*

---

1 VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005.



*osudů a osobnostního životního směřování.*“<sup>2</sup>

## **1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost a rizikové skupiny na trhu práce**

*„Dlouhodobá nezaměstnanost je chápána jako ekonomicky a sociálně nežádoucí jev, který ovlivňuje nejen samotného uchazeče o zaměstnání, ale i jeho rodinu a okolí. Má za následek změnu životní úrovně, sociálního statusu, krize v rodině, změnu v sociálních vztazích, ztrátu autority, rozpad navyklého způsobu života, finanční úpadek, zhoršení zdravotního stavu, ztrátu sociálních kontaktů v důsledku ztráty zaměstnání atd. V souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností se objevují i patologické jevy (alkoholismus, kriminalita atd.) a demotivace člověka hledat si nové pracovní místo na trhu práce.“*<sup>3</sup>

*„Psychologické výzkumy dlouhodobě nezaměstnaných lidí zjišťují jejich hlubokou deprivaci (strádání) ze ztráty práce, pokles sebevědomí a sebeúcty, pocity neužitečnosti a beznaděje, Současně dochází k poklesu sociálního statusu nezaměstnaného, který je často provázen jeho ponižující stigmatizací. Nezaměstnanost samozřejmě působí selektivně a postihuje především tzv. rizikové skupiny lidí. Přispívá tím ke vzniku současné třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.“*<sup>4</sup>

Z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k tomu, že všichni uchazeči o zaměstnání nemají stejné postavení. Někteří z nich mohou mít vzhledem k různým handicapům, případně i kumulaci více handicapů, zhoršenou možnost uplatnění na trhu práce. Jedná se především o:

---

2 SEKOT, A. *Sociologie v kostce*. 3. rozšířené vydání. Brno: Paido, 2006, str. 163.

3 PAULÍK, K. *Uplatnění věd o člověku v sociální práci*, Ostrava: Ostravská univerzita, 2005, str. 149.

4 BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, str. 8.

- osoby s nízkou kvalifikací,
- absolventy škol při prvním nástupu do zaměstnání,
- občany se změněnou pracovní schopností,
- ženy pečující o děti,
- osoby starší 50 let,
- osoby společensky nepřizpůsobivé,
- romy a migranty.<sup>5</sup>

Výsledkem těchto okolností bývá marginalizace, v krajním případě vyloučení z trhu práce. *„Marginalizace je redukcí šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vytavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vyloučení do dlouhodobé nezaměstnanosti.“*<sup>6</sup>

Člověk, nějakým způsobem se lišící od společnosti, bývá obtížněji akceptován, a proto často získává i nižší sociální status. Odlišnost vyvolává v ostatních lidech většinou nejistotu a nepříjemné pocity. Lidé mnohdy neví, jak by se k odlišným jedincům měli chovat, a co by od nich měli očekávat. Z této situace většinou unikají tím, že tyto lidi odmítají. V důsledku těchto příčin dochází k sociálnímu vyloučení těchto osob.

*„Fenomén sociálního vyloučení je uváděn ve spojení s hodnotou lidské důstojnosti, která je vnitřní potřebou každé lidské bytosti. Sociální vyloučení je chápáno jako odraz ztráty lidské důstojnosti a sebeúcty jednotlivců nebo celých skupin obyvatelstva a vzniká v důsledku nerovnosti v participaci lidí na životě společnosti.“*<sup>7</sup>

---

5 Srov, PAULÍK, K. *Uplatnění věd o člověku v sociální práci*, str. 149.

6 MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. doplněné vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, str. 65.

7 PAULÍK, K. *Uplatnění věd o člověku v sociální práci*, s. 149.

Dle Paulíka se jedná o nerovný přístup k pěti základním zdrojům společnosti, jimiž je:

- zaměstnání,
- zdravotní péče,
- vzdělání,
- bydlení
- sociální ochrana.

Přičemž mezi chudobou a sociálním vyloučením může a nemusí být souvislost.

## 1.2 Sociokulturní handicapy

*„Handicap představuje odchylku od normy, která přináší zatížení, znevýhodnění. Má svoje sociální důsledky, může svého nositele více či méně stigmatizovat. Sociokulturní handicap vyplývá z odlišnosti sociální příslušnosti a s tím souvisejícího omezení v oblasti zkušeností, jež jsou v tomto případě jiné, nebo nedostatečné.“<sup>8</sup>*

Lidé s takovýmito handicapy se stávají příslušníky minoritní skupiny, která se od většinové populace odlišuje. Aby minorita mohla ve společnosti existovat, musí se jí do určité míry přizpůsobit. Ze strany majoritní společnosti vzniká tlak na integraci těchto skupin. Postoje společnosti k minoritám bývají ovlivněny nedostatečnými znalostmi a zkušenostmi, ve společnosti panují předsudky. V české společnosti především k uprchlíkům a romskému etniku, dále pak ke zdravotně postiženým občanům, ale např. i k vězňům či bezdomovcům. S předsudky je spojena tendence ke generalizaci a sklon hodnotit všechny příslušníky skupiny stejně, bez ohledu na jejich individuální odlišnost. Tento postoj vznikl pravděpodobně v důsledku dlouhodobé izolace české společnosti a omezením kontaktu s jinými kulturami. Současně zde byl tlak ze strany státu na

---

<sup>8</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999, str. 650- 651.

potlačení individuálních rozdílů. Výsledkem je strach ze všeho, co se liší od většiny. Základem odmítavého postoje bývá obava z vlastního ohrožení, a to především ekonomického. V současné době se např. ve společnosti vyskytují názory, že cizinci zabírají pracovní příležitosti Čechům, objevuje se negativní hodnocení vietnamské či ukrajinské komunity.<sup>9</sup>

Jedním z největších problémů sociokulturního handicapu je problém komunikační. Člověk, kterému chybí potřebné jazykové vybavení, se bude v každé situaci orientovat hůře, nebude rozumět, co mu ostatní lidé sdělují. Z toho vyplývá, že nemůže ani adekvátně reagovat, a tím se dostává do role sociálně handicapovaného jedince. Následkem toho se ve společnosti hůře cítí, pociťuje strach a nejistotu. Pokud se dobře nedomluví, bývá hůře hodnocen, a často považován za méně inteligentního, než je ve skutečnosti. Komunikační problémy se často stávají příčinou izolace.

Dalším problémem mohou být hodnoty a normy chování, které se v různých společnostech liší. Člověk je nucen přijímat normy majoritní společnosti, která by jej jinak nepřijala. Pokud však nezvládne jazyk, nemůže si osvojit ani základní normy a pravidla chování platné ve společnosti. Nerozumí totiž, co se po něm za různých okolností požaduje. Lidé přicházející z odlišného sociokulturního prostředí se mohou lišit i stylem života, různou hierarchizací rolí apod. Někdy jsou tyto rozdíly tak velké, že jej mohou od majoritní společnosti izolovat. Sociokulturní handicap v současné době postihuje osoby pocházející z odlišných etnických skupin, především Romy a osoby přicházející z jiného sociokulturního prostředí, to znamená migranty.<sup>10</sup>

*„Mnozí Romové se v současné době cítí diskriminováni. Tento pocit je subjektivně reálný, a je lhostejné, že někdy není (ale v mnoho případech je)*

---

9 Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 652.

10 Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 654-655.

*oprávněný. Nelze popírat rasistické tendence, které se ve vztahu k romské komunitě projevují buď „měkkým rasismem slušných lidí“, nebo extrémními aktivitami skupin skinheadů vedoucími až k rasově motivovanému násilí.<sup>11</sup>*

*„Někteří zaměstnavatelé se rozhodli nezaměstnávat tuto skupinu nezaměstnaných obecně. „Rómy a zdravotně postižené nezaměstnávám.“ Panuje tu celá řada předsudků a neoprávněných obav, které vedou při výběrových řízeních k diskriminačnímu jednání.<sup>12</sup>*

Specifické postavení na trhu práce mají také migranti, kteří přicházejí většinou ze zemí s nižší ekonomickou úrovní a v České republice vykonávají v rozhodující míře nekvalifikované a pomocné práce, které bývají obtížné a fyzicky náročné. Zaměstnávání těchto lidí je provázeno utvářením sekundárního trhu práce, který má své vlastní zdroje, vlastní pravidla a etiku. Zvláštní postavení pak mají cizinci, kteří se na našem území pohybují nelegálně, nemají žádnou právní ochranu a jejich pracovní a životní podmínky jsou velmi nedůstojné.<sup>13</sup>

### **1.3 Zdravotní handicap**

*„Zdravotní postižení je významnou okolností, která ovlivňuje život jedince a klade na něj i okolí značné nároky. Vedle zdravotních a duševních potíží s sebou mnohdy přináší i sociální handicap, protože člověku brání vykonávat některé aktivity, žít běžným způsobem života a v konečném důsledku může vést až k sociální izolaci.“<sup>14</sup>*

V oblasti zdravotního postižení se často setkáváme s rozdělením na

---

11 VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 689.

12 PLESNÍK, V. *Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*, Olomouc: Epava, 2004, str. 33.

13 Srov. PAULÍK, K. *Uplatnění věd o člověku v sociální práci*, str. 151.

14 PAULÍK, K. *Uplatnění věd o člověku v sociální práci*, str. 111.

postižení tělesné, mentální, smyslové a psychické. V praxi se však málokdy setkáme s člověkem, který má zdravotní postižení takto ohraničené. Nejčastěji jde o postižení kombinované. Tito lidé mohou trpět určitými formami diskriminace v nejrůznějších oblastech života, oblast zaměstnávání nevyjímaje. K tomu, aby tito lidé mohli pracovat, potřebují mít možnost uplatnit své dovednosti a schopnosti, účastnit se života ve společnosti. Mnohdy bývá v tomto směru více než rozsah a typ postižení významnější prostředí ve kterém člověk žije. Zásadní význam pak má dostupnost služeb, které můžeme považovat za součást sociokulturního prostředí. V oblasti zaměstnávání to pro zaměstnavatele může znamenat závazky v oblasti úprav prostředí, možnosti využití pomůcek, občasná pomoci a především vzájemné tolerance.<sup>15</sup>

*„Správnou lokalizací, podchycením i programovým rozvinutím těch vloh a schopností handicapovaného člověka, které nejsou omezeny nebo deformovány defektem, nemocí či úrazem, můžeme napomoci k dalšímu uplatnění postiženého ve společnosti. Zdravotně postižení jedinci jsou v individuální míře vybaveni výraznými vlohami pro specifické činnosti, které mohou využít v rodinách, školách, upravených či chráněných pracovištích, ústavech sociální péče a dalších zařízeních, také na společensky žádoucích pracovních místech.“<sup>16</sup>*

Řešení nakumulovaných problémů zdravotně postižených osob vyžaduje dlouhodobější podporu a systematickou pomoc. Z dosavadních výzkumů dlouhodobé nezaměstnanosti vyplývá, že pokud se těmto lidem nenabídne včas reálná šance na návrat do pracovního procesu, dochází ke změně jejich životní strategie, která ve značné míře závisí na subjektivní hodnotě práce. Pro jednu skupinu osob život bez zaměstnání nemá smysl, cítí se stigmatizováni a veškeré úsilí věnují opětovnému získání zaměstnání. Na opačné straně stojí skupina, která nepociťuje ztrátu zaměstnání jako nepříjemnou věc, naopak oceňuje přírůstek

---

15 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 93.

16 PAULÍK, K. *Uplatnění věd o člověku v sociální práci*, str. 112.

volného času a příležitost dát svému životu jiný směr.<sup>17</sup>

Myslím že postoj společnosti k lidem se zdravotním postižením souvisí se stupněm jejího vývoje a s filosofickým myšlením té které etapy. Současná společnost je silně zaměřena na výkon a proto mají handicapované osoby postavení na trhu práce určitým způsobem ztížené. Existuje však řada právních předpisů uzákoňujících integraci a úplné začlenění těchto osob do většinové společnosti. Jedním ze stěžejních dokumentů v této oblasti je „Všeobecná deklarace lidských práv“ z roku 1948 a na ni navazující dokumenty. Z novějších dokumentů byl v České republice v roce 1998 schválen „Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením“, ve kterém jsou pro jednotlivé resorty rozpracovány konkrétní úkoly. Celkově by se dalo říci, že postavení osob se zdravotním handicapem se po listopadu 1989 v naší republice velmi zlepšilo, v posledních letech především zásluhou Evropské unie, která disponuje řadou zákonů pro zlepšení jejich postavení.

### **Kazuistika – Dušan**

Jedním z lidí, kterým projekt *Cesta ke změně* pomohl vymanit se z dlouhodobé nezaměstnanosti je i devětadvacetiletý Dušan, který vstoupil do programu po čtyřech letech evidence na úřadě práce. Do projektu vstoupil 14. 9. 2006 podepsáním dohody o vstupu do projektu.

Mladému Romovi vyučenému v zemědělství, navíc se zdravotním handicapem, se téměř dva roky nedařilo najít přiměřené zaměstnání. Spolupráce s Dušanem byla dle poradců velmi dobrá, zájem projevoval zvláště o zdokonalení práce na počítačích, psaní životopisu, motivačního dopisu apod.

Během pravidelných setkání s poradcem formoval klient své představy o práci, měl zájem pracovat v továrním provozu na plný úvazek. V průběhu společného intenzivního vyhledávání volných pracovních míst v regionu se

---

<sup>17</sup> Srov. PLESNÍK, V. *Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*, str. 18 – 56.

objevila nabídka volného pracovního místa v místní továrně na pozici dělníka na montáž nábytkového kování na plný úvazek. Dušan následně za pomoci poradce tohoto zaměstnavatele kontaktoval a domluvil si osobní schůzku, na kterou se s poradcem pečlivě připravoval, což se mu v konečné fázi vyplatilo a osobní pohovor pro něj dopadl na výbornou. Po dvou letech marného hledání zaměstnání byl od května roku 2007 přijat do pracovního poměru na pozici o kterou se ucházel.

Nejdůležitější je dnes pro Dušana, jak sám uvádí, snaha o udržení si dobré práce. I když, jak dnes sám říká, ztráta zaměstnání není konec života, dokonce to prý podle něj může být příležitost k nalezení nové životní šance nebo též výzva k osobnímu rozvoji. „*Svou budoucnost vidím docela optimisticky. Chci zůstat v současném zaměstnání. Možná se mi později také podaří vrátit se i k práci romského asistenta, kterou jsem dříve zastával na Moravě před přestěhováním se do jižních Čech. Nejprve ale hodlám posbírat co nejvíce zkušeností,*“ uzavřel Dušan své vyprávění v rámci přípravy článku o projektu Cesta ke změně v září roku 2007, rok poté co do programu vstoupil.

## **2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její dopad na jednotlivé oblasti života**

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince jsou:

- rozbití struktury denního času a s tím související deprivace z absence pravidelných činností,
- sociální izolace plynoucí z redukce sociálních kontaktů,
- ztráta participace na cílech širších skupin a společenství,
- ztráta sociální prestiže a sebeúcty,
- rozklad rodinných vztahů a změny v postavení v rodině,
- zhoršení zdravotního stavu,



- snížení životní úrovně.<sup>18</sup>

## 2.1 Snížení životní úrovně

*„Snížení objemu financí vede k deprivaci, která může být absolutní nebo relativní. Absolutní deprivace je chápána jako existenční ohrožení, které je díky sociálnímu státu zatlačeno do pozadí. Naproti tomu je aktuální a stále naléhavější problematika relativní deprivace, chápána jako psychické strádání způsobené vyloučením z konzumu, jako významné aktivity člena moderní společnosti. Neschopnost udržet určitou úroveň spotřeby znemožňuje člověku manifestovat adekvátní sociální status a vyjádřit osobní identitu. Nezaměstnaní se proto snaží co nejdéle udržet většinu viditelných znaků konzumního standardu (auto, ošacení, zejména ošacení dětí a především dospívajících).“<sup>19</sup>*

Pokles příjmů je tedy bezprostředním důsledkem ztráty zaměstnání, ale pro velkou většinu nezaměstnaných bývá nejbolestnější ztráta vlastní ceny. V naší kultuře hraje zaměstnání roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Společenský status, sociální kontakty i struktura našeho života bývají odvozovány z našeho zaměstnání. Už samotný proces vzdělávání člověka je chápán jako příprava na zaměstnání a prožívání volného času jako regenerace pro další práci. Za práci dostává člověk mzdu, která je hlavním zdrojem uspokojování potřeb, a určuje i to, jaké potřeby člověk vlastně má. Kromě toho v zaměstnání člověk získává a zdokonaluje svoje dovednosti a schopnosti a získává možnosti sociálního kontaktu. Člověk zde často navazuje přátelství a má možnost participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.<sup>20</sup>

Pro různé jedince znamená nezaměstnanost různou zkušenost. Tato

---

18 Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 74-75.

19 PLESNÍK, V. *Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*, str. 48 – 49.

20 Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 68.

zkušenost je jiná u mužů a jiná u žen, jiná u kvalifikovaných a jiná u nekvalifikovaných osob, jiná u mladších a jiná u starších lidí. Ztráta zaměstnání může znamenat i sociální izolaci, částečně též proto, že člověk žijící z podpory nemůže již uspokojovat své potřeby v takové míře jako dřív.

## 2.2 Důsledky nezaměstnanosti pro rodinné vztahy

Ztráta statusu, která je s nezaměstnaností spojena, se dotýká i rodiny. Jednak ztrátou statusu nezaměstnaného v rámci rodiny, jednak ztrátou statusu rodiny v širší společenské struktuře. Zvláště silně je toto pocíťováno v tradičněji orientovaných rodinách, založených na představě muže jako živitele rodiny. Rodina má své priority, své zdroje, normy a požadavky na své členy. Vliv na ni má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží, ale dochází též k narušení denních rodinných zvyklostí, strukturální dezorganizaci, změnám v sociálních vztazích, což může vést až k sociální izolaci rodiny. Dochází ke změně postavení nezaměstnaného člověka v rodinném systému, ztrátě jeho statusu a autority. Nezaměstnanost tak může narušit či zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. Ukazuje se i souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině. Rodina však není nezaměstnaností pouze ohrožována, ale může se naopak pro nezaměstnaného stát i útočištěm. Může fungovat jako zdroj jistoty, bezpečí a ekonomického zázemí. Přijmout tuto oporu je snadnější pro člověka v určité roli, např. matka malého dítěte či absolvent školy. Pro muže, od něhož se v naší společnosti očekává ekonomické zabezpečení rodiny, bývá tato situace nesnadnější.<sup>21</sup>

*„Role muže ve společnosti, zejména v profesi, se ve větší míře nezměnila. Zde si zatím uchovává většinu svých privilegií a zde je jeho role rovněž přesněji definována, takže ji může snadněji zvládnout. Může mu rovněž přinést i větší*

---

21 Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 79 – 81.

*uspokojení, protože má možnost se na ni ve větší míře soustředit, věnovat jí veškerý čas i energii. Z toho ovšem zároveň vyplývá i riziko, že případný neúspěch v této oblasti nebude mít čím kompenzovat.“<sup>22</sup>*

Situace bývá stresující též pro partnera nezaměstnaného, který může pociťovat úzkost, strach z budoucnosti či deprese. Z pohledu partnera bývá důležité, jak nezaměstnaný reaguje, to znamená jak intenzivně hledá novou práci, jak přebírá povinnosti a pomoc v domácnosti apod. Zátěž z nezaměstnanosti, spojená s finančními potížemi, působí negativně na oba partnery. V těchto situacích roste napětí a riziko konfliktů, které může vést ke krizi, domácímu násilí a v konečném důsledku až k rozpadu rodiny. Rozvodovost v rodinách nezaměstnaných je dvojnásobná ve srovnání s populačním průměrem.<sup>23</sup>

### **2.3 Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti**

*„Ztráta zaměstnání se vztahuje ke změnám v pocitu osobní pohody (well-being), v celkovém životním názoru, emočním vyladění, sebepojetí, postoji k práci. Protože pocit osobní pohody je multidimenzionální konstrukt, vztah nezaměstnanosti a psychické dimenze zdraví může mít různé formy – depresi, úzkost, snížení sebeúcty, zhoršení interpersonálních vztahů. Nejvíce je za to odpovědná ztráta kontroly nad vlastním životem a ztráta všech aspektů, složek a vztahů souvisejících s tím, že člověk chodí každý den do práce, s tím, čemu říká M. Jahodová (1988) „latentní funkce či význam zaměstnání“ – jedná se zejména o:*

- denní režim,*
- sdílení zkušeností,*
- kontakty se spolupracovníky,*
- cíle, které souvisejí s prací,*

---

22 VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*. Praha: Portál, 2000, str. 315.

23 Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 743.

– *aspekty osobního statusu a identity.*“<sup>24</sup>

Destruktivní změny související se ztrátou zaměstnání a především pak s dlouhodobou nezaměstnaností se neomezují jen na psychiku, ale odrážejí se i na zhoršení somatických problémů a onemocnění.

*„Ztráta zaměstnání působí jako existenciální stres, který – zejména pokud chybí vyhlídka na přijatelné řešení – ohrožuje i zdravotní stav nezaměstnaného člověka. Tato zátěž se neprojevuje jen v oblasti psychiky, ale i somatickými potížemi, jež lze interpretovat jako psychosomaticky podmíněné. Běžnými potížemi spojenými se stresem ze ztráty zaměstnání je bolení hlavy, pocity zvýšené únavy i při nečinnosti, poruchy spánku, zažívací potíže a zvýšený krevní tlak. Stres narušuje imunitní funkce, do značné míry je ohrožen i kardiovaskulární systém, zvyšuje se riziko infarktů.“*<sup>25</sup>

Nezaměstnanost však není u každého člověka prožívána stejným způsobem. Lidé, kteří jsou svému zaměstnání více oddáni, vykazují horší duševní zdraví během ztráty práce. Nejvíce tímto trpí nezaměstnaní muži středního věku, což je důsledkem jejich vyšší odpovědnosti a finančních závazků vyplývajících z jejich role v rodině. Naopak ženy se obecně se ztrátou zaměstnání vyrovnávají lépe, poněvadž jim většinou zbývá náhradní možnost seberealizace v domácnosti a při péči o děti. Schopnost vyrovnávat se se ztrátou zaměstnání závisí na tom, jakou hodnotu mu člověk připisoval. Psychické zdraví je ovlivňováno i rysy sociálního prostředí, jako například četnost mezilidských kontaktů, míra emocionální opory okolí a možnost participace na kolektivní práci. I lidé, kteří práci neztratili, mohou trpět úzkostí z její předpokládané ztráty. Nezaměstnanost dále vede k negativnímu subjektivnímu hodnocení zdravotního stavu, charakterizovanému strachem, depresí a smutkem, neschopností zvládat problémy

---

24 KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005, str. 199.

25 VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 743.

každodenního života a nespokojeností se sebou a sociálním okolím.<sup>26</sup>

Zdravotní ohrožení je dále posilováno tendencí k užívání psychoaktivních látek (alkohol, léky, drogy, kouření). Únik od zátěžové situace pak představuje např. gamblerství, čímž nezaměstnaný dosahuje kompenzace nebo stimulace, která uvolňuje jeho vnitřní psychické napětí. Můžeme též pozorovat zvýšené riziko sebevražedného jednání, přičemž může jít o zkratkovitou reakci na existenciální zátěž, u starších lidí s omezenými šancemi na znovunalezení zaměstnání pak o promyšlené, tzv. bilanční sebevraždy.<sup>27</sup>

## 2.4 Role nezaměstnaného

V naší společnosti přetrvává tradiční vysoké hodnocení práce. Zahálka je odsuzována a k nezaměstnaným bývá zaujímán negativní moralizující postoj. Společnost vidí ztrátu zaměstnání jako důsledek osobní nedostatečnosti, neschopnosti a selhání. Nezaměstnanost vede často k sociální izolaci, vyloučení z profesně vymezeného společenství. „*Je to totéž, jako být negramotný, neschopný, poníženy. Člověk nikam nepatří a nemá nic chtít.*“<sup>28</sup>

Člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný, postupně na lepší status rezignuje, identifikuje se s podobně postiženými lidmi a tím se zařazuje do určité sociální kategorie. V poslední době vznikl v souvislosti s masovou nezaměstnaností název *new underclass*. V dnešním pojetí je tato kategorie lidí tvořena osobami, které se rekrutují z nízkopracovních povolání a jsou chronicky nezaměstnaní. Jde většinou o jednotlivce s nedostatkem kvalifikace a dovedností, s asociálním chováním a též o rodiny žijící dlouhodobě na pokraji životního

---

26 Srov. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, str. 104 – 106.

27 Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 743.

28 VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 744.

minima, závislé na sociálních dávkách státu. Z nich určitou podskupinu tvoří ti, kdo trvale pobírají podporu sociálního státu, nejsou schopni participovat na trhu práce a tím se ocitají v situaci tzv. reziduální třídy. Závislost na sociálních dávkách postihuje v době masové nezaměstnanosti značnou část populace, pro kterou však není otázkou osobní volby, ale spíše realitou, před kterou je okolnostmi postavena.<sup>29</sup>

U nezaměstnaných se postupem doby mění vztah k práci, mají jiné hodnoty, normy a strategie chování, což je způsobeno dlouhodobou sociální deprivací a izolací od majoritní společnosti. Jsou postiženi syndromem deprivace, který vede k tomu, že se uzavírají do svého vlastního světa. *„Tento syndrom je začarovaným kruhem. Jak do něj lidé jednou vstoupí, těžko hledají cestu zpět. Nesnaží se vrátit do riskantního světa normálního zaměstnání a životních šancí, ale usadí se ve svém novém životním cyklu.“*<sup>30</sup>

Šance na zlepšení pozice u dlouhodobě nezaměstnaných klesají současně se ztrátou adaptačních kompetencí i očekávání. V naší společnosti je tímto ohrožena především romská minorita. Rostoucí nezaměstnanost je jednou z příčin nárůstu kriminality a dalších sociálně patologických jevů, ke kterým dochází ve značné míře pod vlivem alkoholu či návykových látek. *„Ukazuje se, že sepětí zdravotních problémů, zneužívání drog a nezaměstnanosti je velmi úzké. Nezaměstnanost je tak spíše problémem psychologickým a sociálním než problémem ekonomickým. Z ekonomického hlediska se dlouhodobá nezaměstnanost negativně projevuje zvýšenými nároky na státní rozpočet (na dávky v nezaměstnanosti a další podpory), na zdravotní a sociální služby. Je prováděna ztrátami na neodvedených daních, ale společenský dopad nezaměstnanosti je komplexní: oslabuje nejen adaptační schopnosti člověka, nýbrž i adaptační schopnosti společnosti a ekonomického systému jako celku.“*<sup>31</sup>

---

29 Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 96 – 97.

30 MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 98.

31 BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, str. 119.

### 3 Řešení nezaměstnanosti – podpoření adaptability

*„Adaptabilita rozhodně neznamena jen pasivní přizpůsobování se, a už vůbec ne „neodporování zlému“, ale spíše využívání příležitostí k vlastnímu i celospolečenskému prospěchu, což nezřídka vyžaduje aktivní zásah do životního prostředí a jeho změnu. Adaptabilita tedy především znamená hledání možností a využívání příležitostí.“<sup>32</sup>*

K základním trendům sociální politiky ES v oblasti trhu práce patří již od 90. let: mobilizace nabídky práce s důrazem na aktivní nástroje pracovního výcviku, obnovování schopností nalézt a udržet si práci, redukce nerovnosti v přístupu k zaměstnání, dále rozvíjení dovedností, podpora ducha aktivního hledání práce a poskytování široké nabídky služeb osobám hledajícím zaměstnání. Mezi nové priority ES v oblasti regulace trhu práce patří podpora rozvoje regionů s opožděným vývojem a postižených recesí, boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti, pomoc mladým lidem na trhu práce a podpora venkovským oblastem. V případě dlouhodobě nezaměstnaných se uplatňují takové způsoby jako je rekvalifikace, poradenství a vedení těchto osob na trhu práce.<sup>33</sup>

*„Cílem je dosáhnout toho, aby nezaměstnaní získali schopnost pozitivně změnit svou situaci na trhu práce zvýšením své kvalifikace na úroveň přiměřenou potřebám pracovního trhu. Důležité je, že většina aktivit v rámci programů regulace pohybu pracovních sil je ve vzrůstající míře individualizována a přizpůsobována konkrétním potřebám jednotlivých osob, pro něž jsou tyto programy určeny.“<sup>34</sup>*

Jednou z takových aktivit, které kladou důraz na individuální přístup, na aktivizaci vlastních sil a ve velké míře podporují adaptabilitu dlouhodobě

---

32 NAKONEČNÝ, M. *Psychologie téměř pro každého*, Praha: Academia, 2004, str. 136.

33 Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 115 – 117.

34 MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 117.

nezaměstnaných je program podporovaného zaměstnávání.

### 3.1 Filozofie podporovaného zaměstnávání

Po listopadu 1989 došlo ke změnám v pojetí služeb poskytovaných občanům. *„Tento proces, odpovídající snahám o zajištění rovnoprávného postavení uživatelů služeb s ostatními lidmi, reflektuje přechod od postoje k příjemci služeb jako k objektu péče, k subjektu s pravomocí rozhodovat o svém životě a ovlivňovat kvalitu poskytovaných služeb.“*<sup>35</sup>

*„Procesem podporovaného zaměstnávání je nazván sled činností vedoucích k tomu, aby uživatel získal a udržel si vhodné pracovní místo na otevřeném trhu práce. Tyto činnosti jsou směřovány především k uživateli služeb, důležitým příjemcem podpory je však také zaměstnavatel a často i osoby blízké uživateli (rodinní příslušníci).“*<sup>36</sup>

Program podporované zaměstnávání ukazuje, že je potřeba věnovat pozornost především zdrojům člověka, nikoli jeho omezením a hledá možnosti uplatnění práva na práci pro lidi, jejichž šance na trhu práce je menší ve srovnání s ostatními lidmi. Smyslem projektu je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří mají z různých důvodů ztížený přístup na trh práce a tudíž mohou být omezeni ve svém společenském uplatnění. Dle Vitákové jsou to zejména:

- lidé se změněnou pracovní schopností
- absolventi škol
- mladiství se základním vzděláním
- ženy pečující o malé děti

---

35 VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 11

36 VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 20



- ženy ve středním věku
- lidé předdůchodového věku
- dlouhodobě nezaměstnaní

Každá z těchto skupin uchazečů o zaměstnání vyžaduje jiný přístup a konkrétní způsoby pomoci se odlišují. V rámci projektu je k uchazečům přistupováno individuálně a je jim věnována zvláštní péče na základě pečlivě sestaveného plánu, přičemž je respektována jedinečnost každého člověka. Současně projekt předpokládá, že uživatel služby je zodpovědný za získání a udržení si práce. Těžiště práce spočívá v uživateli, pracovník poskytuje pouze takovou podporu, která vyrovnává jeho znevýhodnění na trhu práce.

*„Z principů služeb podporovaného zaměstnávání vyplývá, že poskytovaná služba nebude pečující, terapeutická, není to služba, která by nabízela výběr z hotových řešení, naopak, podporuje uživatele v tom, aby dospěl k vlastnímu rozhodnutí, naplánoval, jak stanoveného cíle dosáhnout, uskutečňoval plán a vykonával pak získanou práci.“<sup>37</sup>*

Je potřeba vyhnout se věcem, které vedou k oslabení lidí v jejich vlastní iniciativě a správným způsobem je motivovat k aktivnímu přístupu. *„Dobu nezaměstnanosti si v rozhodující míře určujeme sami, a to hlavně svým přístupem. Trh práce je v první řadě trh příležitostí. Záleží na každém z nás, jestli se této příležitosti chopíme a náležitě ji využijeme.“<sup>38</sup>*

Zároveň je v rámci projektu poskytována služba zaměstnavateli, aby mohl takovouto osobu zaměstnat. Základním principem projektu je oboustranná výhodnost, to znamená že nabídka uchazeče o práci odpovídá potřebám zaměstnavatele.

---

37 VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 56.

38 SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada, 2004, str. 110.

### 3.2 Podporované zaměstnávání ve světě a v Evropě

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA v sedmdesátých letech, jako alternativa k tradičním službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnanosti. Bylo původně připraveno pro skupinu lidí, kteří byli vnímáni jako neschopní odvádět tzv. „skutečnou práci“. V roce 1984 bylo v USA legislativně upraveno, postupně se dostalo do Kanady a Austrálie, kde dnes tato metoda patří k běžným způsobům pomoci lidem s handicapem. V devadesátých letech se rozšířilo do Evropy. Dnes se s ním můžeme setkat i v zemích jako je Peru, Zambie, Nový Zéland.<sup>39</sup>

Podporované zaměstnávání v současnosti zastřešují ve světě dvě nadnárodní organizace: Evropská unie pro podporované zaměstnávání : European Union of Supported Employment - EUSE<sup>40</sup> a Světová asociace pro podporované zaměstnávání - World Association for Supported Employment - WASE.<sup>41</sup>

EUSE byla založena roku 1992 za účelem rozvoje podporovaného zaměstnávání v Evropských zemích. Česká republika se stala jejím členem roku 2001, jako první z postkomunistických zemí. Kromě ČR EUSE sdružuje národní organizace Rakouska, Anglie, Dánska, Finska, Islandu, Německa, Řecka, Irska, Itálie, Nizozemska, Severního Irska, Norska, Portugalska, Skotska, Španělska a Švédska. V současnosti je plánováno rozšíření EUSE o další východoevropské státy.

V roce 1995 vznikala WASE, jejímž cílem je zajišťovat informace a zkušenosti týkající se podporovaného zaměstnávání od mezinárodních organizací, poskytovatelů služeb i jedinců z celého světa.

---

39 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 13.

40 <http://www.euse.org/>

41 [www.wase.net](http://www.wase.net)

### 3.3 Evropský sociální fond

Nástrojem regionální politiky Evropské unie jsou fondy. V oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů se jedná o Evropský sociální fond (ESF), jehož cílem je „rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšovat jejich profesní a geografickou mobilitu uvnitř Unie a usnadňovat jejich přizpůsobování se změnám v průmyslu a ve výrobních systémech, zejména odborným vzděláváním a rekvalifikací“.<sup>42</sup>

Podpora EU se v oblasti zaměstnanosti zaměřuje na integraci osob postižených dlouhodobou nezaměstnaností, integraci mladých lidí do pracovního procesu, integraci osob vyloučených z trhu práce, podporu rovných příležitostí na trhu práce, adaptaci pracovníků na průmyslové změny, stabilizaci a růst zaměstnanosti, posílení systému vzdělávání a další kvalifikace.<sup>43</sup>

Dá se říci, že bez finanční podpory ze strany Evropské unie by aktivity služby podporovaného zaměstnávání v České republice rozhodně nemohly vzniknout a fungovat, poněvadž jsou finančně dosti náročné a prostředky z ostatních zdrojů pro nestátní organizace by je nepokryly.

### 3.4 Podporované zaměstnávání v České republice

Tato služba je v ČR zatím poskytována pouze nevládními organizacemi. První agentura vznikla v roce 1995 v Praze, od roku 2000 dochází k rozšiřování do dalších regionů. Projekt je financován z prostředků EU a státního rozpočtu.

V ČR byla v roce 2000 za účelem podpory rozvoje podporovaného zaměstnávání založena Česká unie pro podporované zaměstnávání. Jejím

---

42 Smlouva o Ústavě pro Evropu, Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2005, str. 103.

43 Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 116.

posláním je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice. Zastupuje zájmy poskytovatelů na národní úrovni a pomáhá tuto službu prosadit do každodenní praxe. Služba podporované zaměstnávání je financována téměř výhradně z grantů udílených nevládním organizacím (státní dotace MPSV, granty krajských a obecních úřadů, nadace apod.). Na pokrytí mezd personálu agentur, tzv. pracovních konzultantů a asistentů, jsou využívány finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti.

Úřadem práce může být dotována fáze zácvičku na pracovišti. Dnes je v České republice činnost úřadů práce vymezena Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to analogicky jako v zemích Evropského společenství. Je základním legislativním předpisem, který se týká státní politiky zaměstnanosti, upravujícím vztah státu a zaměstnavatelů a obsahuje též opatření, která se týkají zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Jedná se především o § 1 písm. J) a k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jejichž dodržování zajišťuje rovné zacházení s osobami, které mají na trhu práce ztížené postavení. Úřad práce dále může poskytnout příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa nebo veřejně prospěšnou práci.<sup>44</sup>

Uživateli jsou lidé dlouhodobě nezaměstnaní, podle aktuálních údajů registrovaní na úřadu práce 6 a více měsíců. Většinu uživatelů tvoří lidé se zdravotním postižením. Za pozitivní výsledek projektu je považováno ukončení služby v případě, že uživatel má uzavřen pracovní právní vztah a jeho situace na pracovišti je stabilizována. Služba je určena lidem, jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce mají oproti dovednostem jiných lidí nižší úroveň, takže tito lidé mají méně příležitostí pro pracovní uplatnění. Podmínkou je, že mají zájem pracovat na otevřeném trhu práce. Může se taktéž jednat i o lidi, kteří potřebné dovednosti mají, ale v běžných podmínkách je nejsou schopni uplatnit, tudíž potřebují individuální odbornou podporu postavenou na osobní pomoci pracovníka. To znamená, že tomuto

---

44 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 14 – 17.

člověku nepostačuje pouhé absolvování kurzu, poradenství personální agentury a podobných služeb.<sup>45</sup>

*„Kritériem k posouzení, zda jsou služby podporovaného zaměstnávání pro zájemce o práci vhodné, tedy není jeho příslušnost k určité skupině lidí vymezené na základě jejich zdravotního problému, snížené úrovně tělesných funkcí, životní události, etnického původu (lidé s mentálním postižením, lidé s tělesným postižením, lidé se smyslovým postižením, lidé po výkonu trestu, lidé s psychickým onemocněním, příslušníci romské komunity), ale úroveň jejich dovedností.“<sup>46</sup>*

## 4 Projekt „Cesta ke změně“

V rámci své praxe v Informačním centru občanského sektoru Český Krumlov jsem měla možnost blíže se seznámit s programem „Cesta ke změně“.

Jedná se o projekt, který řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných, kteří se vyznačují dalšími charakteristikami, jako je nízká kvalifikace, handicapy související s osobnostními charakteristikami, zdravotním stavem či sociálními problémy. Osoby z této cílové skupiny potřebují k „nastartování“ procesu aktivního hledání pracovního místa značnou míru individuální podpory, která je jim právě v rámci tohoto projektu poskytována. Cílem projektu je tedy uplatnění komplexního programu podpory aktivizace vlastních sil zejména pro osoby s kumulovanými sociálními handicapem, což by mělo vést ke zvýšení motivace cílové skupiny pro aktivní vyhledávání a udržení si zaměstnání a zvýšení jejich šancí na reintegraci na pracovní trh.<sup>47</sup>

Smysluplnost projektu je kromě jiného v předávání zkušeností mezi žadatelem (Mesada) a partnerem (ICOS Český Krumlov), což vede k rozvoji

---

45 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 15.

46 VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, s. 19.

47 Srov. *Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ*, str. 2-5.

nových sociálních služeb na Českokrumlovsku. Tyto služby jsou zahrnuty a požadovány Komunitním plánem sociálních služeb v Českém Krumlově.

*„Podporované zaměstnávání je službou ve značné míře závislou na vztazích s řadou dalších organizací, institucí a skupin občanů a úspěšná existence agentury podporovaného zaměstnávání je podmíněna spoluprací s nimi. Tyto vztahy jsou zde označeny výrazem regionální spolupráce. Cílem regionální spolupráce je vytvoření stabilní funkční sítě vztahů mezi zainteresovanými subjekty.“<sup>48</sup>*

#### **4.1 Zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti – spolupráce s úřady práce**

Aktivity projektu výrazně rozšiřují a doplňují činnost úřadů práce a jsou orientovány na zvyšování dovedností cílové skupiny a poskytování širších služeb. Důraz je kladen na kvalitu, což spočívá v individuálním přístupu k uchazečům i zaměstnavatelům.

Základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti jsou úřady práce, které jako orgány státní správy zajišťují služby zaměstnanosti na daném území. Reakcí státu na realitu trhu práce a vstup České republiky do Evropské unie je „Národní plán zaměstnanosti“, který byl přijat v roce 1999 a který posunuje těžiště pozornosti od pasivních k aktivním opatřením politiky zaměstnanosti. Jednoznačně dává přednost tvorbě pracovních míst, adaptabilitě a flexibilitě pracovníků před spoléháním se na záchrannou síť. Plán je rozčleněn do čtyř pilířů:

- podpora zaměstnatelnosti,
- podpora podnikání,
- podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám a

---

48 VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 66.

- podpora rovných příležitostí všech osob.

V oblasti podpory rovných příležitostí se orientuje na odstranění všech forem diskriminace v přístupu k zaměstnání a na trh práce. Sleduje vytváření podmínek ve prospěch osob, jejichž přístup na trh práce je ztížen v důsledku příslušnosti k rase, pohlaví apod. „*Opatření sem zahrnovaná jsou zaměřena na nutnost monitoringu diskriminace na trhu práce, na neoprávněné rozdíly v odměňování zejména mužů a žen a na řadu právních mechanismů nutných k odstranění diskriminačních projevů na trhu práce*“.<sup>49</sup>

Poněvadž činnost úřadů práce je omezena jednak finančními prostředky a jednak personálně, dochází k tomu, že se nemohou dostatečně věnovat klientům, kteří vyžadují více péče a především individuální přístup. Zde se otevírají možnosti v podobě práce nestátních organizací, které mohou v rámci svých aktivit tento přístup poskytnout a které bych ráda na projektu „Cesta ke změně“ přiblížila. Aktivity které individuální přístup ke klientovi podporují jsou v tomto případě:

- poradenství,
- zprostředkování,
- uplatnění prvků podporovaného zaměstnávání a
- přímá podpora.

Projekt podporuje těsnější vazby mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery, zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi. Individuální podporou dochází ke snížení stigmatizace a sociální izolace, opětovného zapojení do společenského života a nalezení způsobu smysluplného trávení volného času. Po nalezení zaměstnání a jeho dlouhodobém udržení dochází ke zvýšení životní úrovně klienta a s tím ruku v ruce ke znovuzískání sociálního statusu a znovunalezení hodnot jednotlivce.

---

49 Srov. KREBS, V. et al. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: ASPI, a. s., 2005, str. 301 – 302.

## 4.2 Skupinová práce v podporovaném zaměstnávání

Úřad práce vytipuje 20 uchazečů z evidence spadající do cílové skupiny. Následně je zorganizována schůzka, kde jsou účastníci seznámeni s obsahem projektu, možnostmi a podmínkami čerpání přímé podpory (příspěvek na dopravu, příspěvek na péči o osobu závislou). Podmínkou účasti je dobrovolnost ze strany klienta. Ze skupiny uchazečů byla vytvořena skupinka osmi klientů, kteří byli zařazeni do skupinového poradenství, jehož cílem je „nastartování účastníků pro další práci v programu. Skupinová práce má svůj určitý význam a cíl, dochází zde ke kontaktu s dalšími lidmi, kteří mají podobné zájmy nebo cíle, což zesiluje pocit podpory.

*„Pro člověka, který si připadal se svým problémem osamocený nebo přímo vyčleněný ze společnosti „normálních“ lidí, přináší úlevu a posilu zjištění, že není ve své situaci sám, že také někdo jiný se potýká se stejným trápením.“<sup>50</sup>*

Skupina poskytuje prostor pro výměnu názorů a vytváření nových pohledů na řešení problému. Lidé získávají nové zkušenosti a učí se přijatelnějším způsobům chování. Dochází k aktivizaci tvořivosti a odvahy ke změně, která musí nastat, aby se zlepšily klientovy podmínky. Skupiny jsou nejvhodnějším způsobem práce při utváření rozhodnutí, členové skupiny jsou schopni lépe dodržovat skupinová pravidla, držet si vizi cíle a pohotověji formulovat své myšlenky, jsou-li usměřováni a podporováni ostatními.<sup>51</sup>

Skupinové poradenství probíhá u každé jednotlivé skupiny po dobu tří dnů, celkem se jedná o patnáct hodin. V této části jsou klientům poskytnuty informace o tom, kde a jakým způsobem hledat volná pracovní místa, jak kontaktovat zaměstnavatele, domluvit si schůzku, jak být úspěšný při přijímacím pohovoru apod. Dále se účastníci postupně seznamují s pracovně právními

---

50 MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, str. 154.

51 Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*, str. 153-155.



předpisy, jako jsou náležitosti pracovní smlouvy, pracovní doba, dovolená, zkušební doba apod. Každý z klientů si vytvoří životopis a motivační dopis, naučí se vyplňovat dotazníky, hledat informace např. o možnostech zvyšování kvalifikace, sociálních dávkách a dalších nezbytnostech souvisejících s hledáním zaměstnání. Po ukončení spolupráce klienti vesměs hodnotí skupinové poradenství jako velmi přínosné.

V průběhu realizace projektu probíhala dobrovolná evaluace ze strany účastníků programu. Jeden z dotazníků byl zaměřen na hodnocení kvality skupinového poradenství. Návratnost činila 83 dotazníků.

Na otázku „Byli jste spokojeni se skupinovým poradenským programem“ 65 respondentů (78%) odpovědělo „ano“, 12 „spíše ano“ a možnost „spíše ne“ a „ne“ zvolili vždy 3 účastníci.

Jak respondenti hodnotili užitečnost jednotlivých témat skupinového poradenství je vidět z následující tabulky. Jako velmi užitečné označilo pokaždé 56 respondentů téma „Jak úspěšně komunikovat“ a „Pracovní právo“. To odpovídá našim zkušenostem získaným z účasti na jiných poradenských programech. 12 respondentů (14%) zvolilo možnost „spíše neužitečné“ (konkrétně 8) či „zcela neužitečné“ (4) u tématu „Diskuse: jak se vyrovnávám s nezaměstnaností – co pro mě znamená nezaměstnanost“. Zapojení se do takové diskuse vyžaduje určitou míru otevřenosti a každý nemusí být ochoten se jí zúčastnit nebo pro něj může být nepříjemné poslouchat problémy druhých. Zajímavých je oněch 13 respondentů, kteří považují téma „Vaše silné a slabé stránky za neužitečné“ – převážně šlo o starší osoby, které zvolily tuto odpověď. Příjemně nás překvapilo nás, že 77 účastníků považuje za užitečné téma „Praktický nácvik dovedností“. V průběhu skupinového poradenství většinou nebylo jednoduché účastníky namotivovat k nácviku dovedností.

**Tab. č. 1** Užitečnost jednotlivých témat skupinového poradenství (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

Téma	<i>Velmi užitečné</i>	<i>Spíše užitečné</i>	<i>Spíše neužitečné</i>	<i>Zcela neužitečné</i>	Celkem
Diskuse: jak se vyrovnávám se zaměstnaností – co pro mě	42	29	8	4	83
Vaše silné a slabé stránky	42	28	13	0	83
Vytipování pracovního uplatnění – pracovní místo podle mých představ	50	22	11	0	83
Kde získám informace o nabídkách práce	43	35	4	1	83
Životopis, motivační dopis	51	25	7	0	83
Jak úspěšně komunikovat	56	23	4	0	83
Osobní pohovor	49	31	3	0	83
Pracovní právo	56	24	3	0	83
Praktický nácvik dovedností (oslovování zaměstnavatele, nácvik pohovoru apod.)	50	27	5	1	83

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

Dále v rámci výzkumu měli účastníci vyjádřit svou spokojenost s přístupem lektora. 78 (94%) jich bylo spokojeno a 5 (6%) spíše spokojeno. Pro 69 (83%) respondentů byl lektorům výklad zcela srozumitelný a pro 14 (17%) dostatečně srozumitelný. Z uvedeného vyplývá, že se podařilo zajistit kvalitní externí i interní lektory, kteří dokážou při práci s cílovou skupinou dobře využít svých zkušeností.

### 4.3 Individuální poradenství pro zprostředkování a získávání zaměstnání

Individuální práce s klientem je stěžejní složkou celého projektu a jejím cílem je konkretizovat představy účastníků o aktivitách nutných k nalezení a udržení práce do písemné podoby. Jde o aktivní vyjasnění jejich pracovních a životních možností. Klient je motivován k aktivnímu hledání zaměstnání, jako je oslovování vhodných zaměstnavatelů, účast na vhodných pohovorech apod. V této části je též důležitá spolupráce s úřadem práce a to především v případech, kdy si poradce není jistý, zda klientova představa o pracovním uplatnění odpovídá potřebě pracovního trhu. Jde tedy o vzájemné vyjasňování představ o možném pracovním uplatnění a jejich korekci vzhledem k potřebám trhu práce. Další z možností jak pomoci klientům je zprostředkování konzultací s psychologem v rámci pracovní diagnostiky.<sup>52</sup>

Psychologie práce je uznávanou součástí aplikované psychologie již od počátky dvacátého století. Jednou z možností které využívá jsou psychometrické testy, které poskytují cenné informace důležité pro výběr zaměstnanců, profesní postup a volbu povolání. Právě při volbě povolání jsou psychologové o tuto službu žádáni nejčastěji. Cílem psychometrických testů je zjistit zájmy, přednosti a způsobilost jedince a na jejich základě doporučit konkrétní profesi nebo určitou profesní oblast, pro niž by byl jedinec vhodný.<sup>53</sup>

---

52 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 29.

53 Srov. HAYES, N. *Aplikovaná psychologie*, Praha: Portál, 2003, str. 127 – 129.

**Tab. č. 2** Posun účastníků poradenského programu v oblasti pracovního uplatnění (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

Možnost	Absolutní počet respondentů
Ano	35
Spíše ano	15
Spíše ne	12
Ne	1
Celkem	63

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

Smyslem podotázky týkající se posunu v oblasti pracovního uplatnění bylo zjistit, jak účastníci hodnotí svůj pokrok v orientaci a znalostech potřebných pro získání a udržení pracovního místa (komunikačních schopnostech, tvorbě životopisů, motivačních dopisů atd.). Možnost „spíše ne“ a „ne“ uváděli lidé, kteří dle sdělení poradců byli v průběhu své účasti v programu méně aktivní a neměli příliš velký zájem na změně své situace. Tato jim buď vyhovovala nebo byli rezignovaní natolik, že pro jejich motivování by bylo třeba dalších nástrojů (např. následný vstup do programu podporované zaměstnávání).

**Tab. č. 3** Posun účastníků poradenského programu v jiných oblastech (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

Možnost	Absolutní počet respondentů
Ne	44
Ano	19
Celkem	63

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

### **Kazuistika Markéta**

Markétě je 54 let, má pět dětí ve věku 10 – 28 let. Se čtyřmi z nich žije ve starém domě původně pronajatém od obce. V domě není zaveden vodovod,

rodina žije bez elektřiny, která jim byla ze strany ČEZ z důvodů neplacení poplatků odpojena. V rodině žije ještě 14tiletá vnučka Markéty, kterou tato vychovává, protože její matka se jí zřekla. Synové paní Markéty mají problémy se zákonem, šestnáctiletý byl již několikrát vyšetřován policií pro drobné přestupky a krádeže. Je prvním rokem v učení, ale má v něm problémy se zvládnutím učiva a neúčastí na výuce. Osmnáctiletý je nyní ve vazbě za krádeže a šestadvacetiletý se nedávno vrátil z výkonu trestu. Je nezaměstnaný, ale práci ani na naléhání matky nehledá. Markéta je dlouhodobě nezaměstnaná, občas si přivydělává brigádně. Na individuálních schůzkách, na které však Markéta chodí velmi nepravidelně, se pro ni konzultantka snaží sehnat jakoukoli práci, protože tvrdí, že by byla ochotna za práci i dojíždět. Mimo to se na každé schůzce řeší její složitá rodinná situace a další vznikající problémy. Při neplacení výživného na děti ze strany otců, bylo Markétě navrženo podat trestní oznámení na neplacení výživného a zároveň sepsat žádost o prominutí soudních výloh. Bylo jí doporučeno jednat s místním obecním úřadem, aby zahájil místní šetření ohledně stavu nemovitosti a statiky celé budovy, ve které rodina bydlí. Z informací Markéty vyplývá, že v části budovy jsou podepřené stropy a do střechy zatéká. Zástupci obecního úřadu se však vyjádřili, že obec nemá prostředky na opravu a že výhledově dojde k demolici objektu. Protože nezaměstnaný syn přestal docházet na schůzky na úřad práce, byla rodině snížena sociální podpora. Konzultantka se dále snažila pro Markétu vytipovat vhodné pracovní místo, totéž i pro nejstaršího syna, sháněla po dohodě s Markétou rodinně práci v zemědělství na statku, kde nabízeli volný byt, kam by se mohla celá rodina přestěhovat a pracovat zde jako ošetřovatelé hospodářských zvířat. Starší synové se však odmítli přestěhovat a tak z pracovní nabídky sešlo. Následně byla Markétě nabídnuta možnost pracovního pokusu. Jednalo se o práci v restauraci, a to úklid a pomocné práce v kuchyni. Poněvadž Markéta chtěla pouze úklid a práci v kuchyni již vykonávat odmítla, i tento pokus o nalezení zaměstnání ztroskotal.

#### **4.4 Trénink dovedností potřebných ke získání a udržení pracovního místa**

Účelem tréninku dle Vitákové je, aby si klient prostřednictvím těchto dovedností získal a udržel vhodné pracovní místo, zvýšil míru soběstačnosti při hledání práce a rozvíjel motivaci pro nalezení a udržení si pracovní pozice. Proces je individuálně plánován na základě potřeb jednotlivých klientů. Těchto dovedností je celá škála a patří sem například:

- orientace v oblasti pracovního uplatnění,
- vytvoření si představy o vhodném pracovním místě,
- vyhledání vhodné pracovní pozice,
- získání pracovního místa a jeho dlouhodobé udržení.

Je nutné vést klienta k tomu, aby si uvědomil své vlastní preference, předpoklady, ale i omezení při výběru pracovního místa a zároveň dokázal zohlednit reálnou nabídku trhu práce. Hlavní zásadou je, že klient aktivně spoluvytváří strukturu setkání, spoluurčuje probíraná témata a definuje své aktuální potřeby. Jinak by mohlo dojít k tomu, že nácvik by byl samoučelný, tedy neefektivní. Nácvik dovedností by měl být co nejkonkrétnější, v ideálním případě prováděný v reálném prostředí. Důležitá je volba takového způsobu podpory, který je pro klienta nejúčinnější, například:

- předvedení úkonu či kroku,
- slovní vedení, sdělování, jak úkon provádět,
- fyzické vedení klienta,
- využívání pomůcek apod.

Je potřeba vyhnout se pasivitě, všímat si každého malého úspěchu klienta, oceňovat jej a podporovat. Přínosné je vyžádat si od klientů zpětnou vazbu – hodnocení, návrhy zlepšení apod.

K získání reálné představy o konkrétním pracovišti, pracovní pozici a požadavcích ze strany zaměstnavatele může vést tzv. pracovní pokus. Ten je součástí individuálního poradenství a umožňuje klientovi získat jistotu pro další

rozhodování. Na jednoho účastníka pracovního pokusu je vyčleněno maximálně 160 hodin. Praxi u zaměstnavatele sjednává poradkyně.<sup>54</sup>

Spokojenost účastníků s pracovním pokusem byla stoprocentní, což je možno dokladovat níže uvedenou tabulkou a kazuistikou

**Tab. č. 4** Spokojenost účastníků s pracovním pokusem (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

velmi spokojen/a	docela spokojen/a	nevím přesně, ale úplně spokojen/a nejsem	naprosto nespokojen/a	Celkem
4	0	0	0	4

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

#### **Kazuistika – Jana**

Další z účastnic, která díky účasti v programu získala zaměstnání, je dvaadvacetiletá Jana z Českokrumlovska, která je v částečném invalidním důchodu. Jana i přesto, že vystudovala gymnázium, byla v evidenci uchazečů úřadu práce od roku 2000. Úřad práce jí nabídl účast v programu Cesta ke změně a Jana do projektu vstoupila podepsáním dohody dne 4. 10. 2007.

Spolupráce s Janou, která byla kvůli svému zdravotnímu postižení a malým pracovním možnostem v místě bydliště (Jana bydlí v malém městečku vzdáleném cca 7 km od okresního města) sedm let nezaměstnaná, byla bezproblémová. Jana absolvovala skupinové i individuální poradenství, při nichž byla velice aktivní. V průběhu poradenství projevila Jana přání pracovat na zkrácený úvazek v oboru, kde by měla možnost využít své zkušenosti s administrativní činností. A také již při počátečním vyplňování dotazníku pro práci uvedla, že by pro ní nebyl problém dojíždět z místa bydliště do nedalekého okresního města.

V průběhu individuálního poradenského programu jí byla nabídnuta možnost

---

54 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 38 – 43.

tzv. pracovního pokusu – práce na zkoušku v neziskové organizaci v okresním městě právě na pozici administrativní pracovnice. Jana si po sedmi letech vyzkoušela práci která jí vyhovovala a v níž měla možnost ověřit si nároky na tuto pracovní pozici. Celkem absolvovala v této neziskové organizaci 92 hodin administrativní činnosti v rámci pracovního pokusu a práce se jí velmi líbila. Stejně tak spokojenost s Janou projevil zaměstnavatel, který jí po ukončení této speciální zkušební praxe nabídl běžnou pracovní smlouvu. Jana, jak sama uvádí, tak po dlouhých sedmi letech získala i díky programu své vysněné zaměstnání. V neziskové organizaci pracuje paní Jana na poloviční úvazek na pozici administrativní pracovnice od ledna roku 2008 dosud.

#### **4.5 Kontakty a spolupráce se zaměstnavateli**

Pozice zaměstnavatelů je určitým způsobem komplikována a vede ke ztrátě motivace zaměstnávat především zdravotně postižené občany. *„Třebaže jim hrozí penalizace za to, že tyto lidi nezaměstnají, je to pro ně stále výhodnější než při současném nastavení pracovně právní ochrany takového člověka zaměstnat a pak se jej nemoci zbavit. Významnou roli hrají také nezbytné investice spojené se zaměstnáním některých skupin zdravotně postižených (úprava pracovního prostředí, bezbariérový přístup).<sup>55</sup>*

Cílem projektu je motivovat zaměstnavatele k umístění vytipovaných klientů na pracovní místo. Poradkyně poskytuje zaměstnavatelům informace o podporovaném zaměstnávání a vysvětluje princip služby. Vysvětluje v čem je zaměstnávání znevýhodněných lidí jiné než u ostatních zaměstnanců. Je potřeba klienta představit tak, aby v něm zaměstnavatel i spolupracovníci viděli přínos pro firmu a zároveň je přesvědčit o jeho silných stránkách. Samozřejmostí je sdělování pravdivých a ověřených informací, o možných problémech je potřeba

---

55 KUCHAŘ, P. *Trh práce sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, str. 157.



hovořit konkrétně, nabídnout zaměstnavateli podporu a konkrétní způsoby řešení. Zaměstnávání lidí se znevýhodněním na trhu práce má pro zaměstnavatele také určité výhody. Těmi jsou:

- získání stabilních a motivovaných zaměstnanců,
  - efektivnější využití kvalifikovaných zaměstnanců a finančních prostředků, možnost pracovní asistence,
  - pozitivní dopad na pověst organizace a
  - splnění státem stanovené kvóty pro zaměstnání lidí se zdravotním postižením.
- Další podstatnou výhodou je možnost využití státní dotace pro zaměstnavatele a daňové úlevy.<sup>56</sup>

Poradkyně či konzultantka intenzivně spolupracuje se zaměstnavateli, kteří umožní na svém pracovišti praxi ve formě pracovního pokusu. Důležité je co nejméně zatěžovat zaměstnavatele administrativou spojenou s poskytnutím příspěvku na mzdové náklady. Pracovní místo pak může vzniknout u zaměstnavatele, kde klient vykonával praxi a to ihned po skončení poradenského programu, nebo může být získán příslib do budoucna (např. po absolvování rekvalifikace). V případě, že klient se svou kvalifikací nemůže nalézt zaměstnání, má možnost absolvovat rekvalifikační kurz. Ten mu pomůže získat novou kvalifikaci, případně rozšířit stávající. Cílem není jen získání znalostí a dovedností potřebných pro novou profesi, ale také psychická pomoc a motivace.<sup>57</sup>

### **Kazuistika Jan**

Účastník programu pan Jan byl ve věku 51 let před vstupem do programu evidován na ÚP již čtyři a půl roku. Nedařilo se mu najít vhodné

---

56 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 76.

57 Srov. *Jak se neztratit II, Průvodce pro nezaměstnané v pokročilém středním věku*, str. 34.

zaměstnání kvůli zdravotnímu znevýhodnění. Klient trpí epilepsií, nesmí pracovat v rušném, prašném prostředí, má zakázanou práci na noční směny, nesmí vykonávat fyzicky náročnou práci a má různá další omezení. Vždy je nutné nabídky volných pracovních míst konzultovat s jeho ošetřujícím lékařem. Při individuálním poradenství poradce s klientem objevili nabídku volného pracovního místa ve výrobním družstvu invalidů na pozici montážního dělníka. Klient neměl konkrétní představu o tom, co tato pozice obnáší. Za pomoci poradce tedy telefonicky zkontaktoval daného zaměstnavatele a domluvil si s ním osobní schůzku. Na tuto schůzku jej doprovázel poradce. Během ní se pan Jan dozvěděl o náplni práce montážního dělníka, prohlédl si pracoviště a následně byl se zaměstnavatelem domluven tzv. pracovního pokus pro pana Jana. Celkem u tohoto zaměstnavatele absolvoval pan Jan 110 hodin pracovního pokusu. Vzhledem ke spokojenosti zaměstnavatele, bylo po ukončení pracovního pokusu nabídnuto panu Janovi zaměstnání, které po konzultaci se svou ošetřující lékařkou s radostí přijal a je zde stále zaměstnán.

#### **4.6 Podpora klientovi po uzavření pracovněprávního vztahu**

Tato podpora je zaměřena především na dosažení cíle udržet si získané pracovní místo. Může jít buďto o podporu poskytovanou klientovi přímo na pracovišti, nebo mimo pracoviště. Podpora poskytovaná na pracovišti, tzv. „pracovní asistence“, znamená přítomnost asistenta na pracovišti s klientem po celou pracovní dobu nebo pouze po její část. Jde o systematické působení na klienta, které povede ke zvládnutí požadovaných úkonů a postupnému osamostatnění. Výhodou podpory přímo na pracovišti je, že pracovní asistent má možnost pozorovat chování klienta i jeho spolupracovníků a aktuálně reagovat na případné problémy. Může vytipovat člověka, který bude klientovi poskytovat přirozenou podporu po ukončení pracovní asistence. Podporu poskytuje takovým způsobem, který vyhovuje klientovi. Nevnučuje ani mu nepodsouvá řešení a vždy

s ním jedná jako s partnerem. Upřednostní jeho řešení před svým, přičemž jej seznámí s možnými důsledky takového řešení. Klient je vždy vnímán jako osoba zodpovědná za svá rozhodnutí a nesoucí za ně důsledky. Má právo ve svých rozhodnutích chybovat a tím se vyvíjet a učit.<sup>58</sup>

*„ Sociální pracovník je tu od toho, aby pomohl klientovi rozhodnout, jaké úkoly chce plnit – co chce dělat. Předpokládá se, že klient je schopen takovou volbu udělat a že nikdo jiný než on by ji neudělal lépe.“<sup>59</sup>*

Vychází se z Rogersova pojetí filosofie člověka, podle níž má člověk vrozenou schopnost vyvíjet se směrem k vyšší zralosti a funkcionalitě. Rogers mluví o schopnosti sebeaktualizace, sebezodpovědnosti, a sebeurčení a říká: *„Na klienta zaměřený směr je stále se rozvíjející forma mezilidského vztahu, která podporuje růst a změnu. Vychází z následující základní hypotézy: Každému člověku je vlastní potenciál růstu, který může být ve vztahu k jedné osobě (např. terapeutovi) aktivován.“<sup>60</sup>*

Podpora poskytovaná mimo pracoviště probíhá formou konzultací po pracovní době. Výhodou je, že klienta nestigmatizuje – neupozorňuje na jeho vyjímečnost na pracovišti. Další výhodou je, že konzultace s klientem nebrání v plnění jeho pracovních povinností. Oba způsoby je možno kombinovat dle potřeb konkrétního klienta. Intenzita poskytované podpory se časem snižuje.<sup>61</sup>

## **4.7 Ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnávání**

Z cílů programu podporovaného zaměstnávání vyplývá, že důraz je kladen na efektivitu práce všech lidí v programu angažovaných. Podpora klienta by

---

58 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 47 – 49.

59 MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*, Praha: Portál, 2001, str. 231.

60 NYKL, L. *Pozvání do rogersovské psychologie*, Brno: Barrister a Principal, 2004, str. 19.

61 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 48.

neměla přesáhnout nezbytnou míru, neměla by být poskytována neúčelně nebo zbytečně. K ukončení služby dochází v ideálním případě tehdy, nepotřebují-li nadále klient ani zaměstnavatel pravidelnou podporu agentury. Poněvadž cílem podporovaného zaměstnávání je nejen práci získat, ale také si ji udržet, je úkolem pracovníka přesvědčit se, že takováto perspektiva existuje. Za tímto účelem pracovní konzultant zjišťuje, zda klient:

- je zaměstnán v souladu se svou představou o vhodném pracovním uplatnění
- je zaměstnán na základě platných právních předpisů
- rozumí svým pracovním povinnostem a vykonává je v souladu s požadavky zaměstnavatele
- rozumí své pozici na pracovišti
- umí vyřešit běžné situace související se zaměstnáním
- má na pracovišti podporu pro zvládnutí nestandardních situací
- ví, v kterých případech se může na agenturu opět obrátit<sup>62</sup>

K ukončení služby dochází též v případě, že klient nechce nebo nemůže dodržovat podmínky smlouvy.

## 5 Zhodnocení projektu

V této kapitole se pokusím zhodnotit projekt „Cesta ke změně“ na základě mě dostupných zdrojů. Tyto údaje jsou obsaženy v „Metodice poradenského programu Cesta ke změně, kterou vydala MESADA a ICOS po skončení programu.

---

62 Srov. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, str. 19.

### **Cíle projektu:**

Cílem projektu bylo uplatnění komplexního programu podpory aktivizace vlastních sil, zejména pro osoby s kumulovanými sociálními handicapy, což vede ke zvýšené motivaci účastníků projektu pro aktivní vyhledávání a udržení zaměstnání a zvyšuje šanci na jejich reintegraci na pracovní trh.

Základní cílová skupina: dlouhodobě nezaměstnaní včetně osob starších 50-ti let, 52% se základním vzděláním.

Specifická cílová skupina: základní cílová skupina plus další charakteristiky: osoby se zdravotním postižením, osoby s kumulovanými osobnostními a sociálními handicapy.

Projekt vytvoří 11 nových pracovních míst

### **Cílové indikátory: celkové (pro Český Krumlov)**

176 (48) podepsaných dohod o vstupu do programu

minimálně 166 (46) účastníků ukončí skupinovou část

minimálně 156 (44) účastníků ukončí individuální část

maximálně 50 (10) účastníků individuální části absolvuje pracovní pokus

## **5.1 Zhodnocení projektu v rámci Jihočeského kraje**

Za dobu trvání projektu (květen 2006 – červenec 2008) bylo do programu *Cesta ke změně* vybráno celkem 210 účastníků. Ti se vyznačovali nejrůznějšími handicapy, které jim znesnadňovaly návrat či uplatnění na trhu práce.

89 účastníků bylo starší padesáti let, 56 z nich mělo pouze základní vzdělání. Čtyřicet tři účastníků projektu bylo dlouhodobě nezaměstnaných, mnoho z nich po řadu let. Z celkového počtu 210 účastníků programu měla více než polovina (121) pouze základní vzdělání. Další klienti se potýkali s zdravotním handicapem či sociálními problémy.

Celkem bylo v rámci projektu uskutečněno 25 běhů programu v pěti regionech Jihočeského kraje (České Budějovice, Písek, Jindřichův Hradec, Prachatice a Českokrumlovsko). Z celkového počtu 210 účastníků úspěšně dokončilo, tj. absolvovalo program skupinového i individuálního poradenství 85 % z nich. Pracovním pokusem prošlo 25 klientů, kteří si práci u konkrétního zaměstnavatele vyzkoušeli v celkovém souhrnu 973 hodin na nejrůznějších pracovních pozicích, například v zahradnictví, neziskových organizacích, v ústavu sociální péče, v dělnických profesích či v chráněné dílně. Ne u všech zaměstnavatelů se nakonec podařilo po ukončení pracovního pokusu zajistit pro účastníka projektu pracovní smlouvu, ale například na Českokrumlovsku, kde byly realizovány celkem tři pracovní pokusy, získali pracovní smlouvu všichni účastníci pokusu. I pro účastníky, kterým po pracovním pokusu nebyla nabídnuta pracovní smlouva byl dle jejich hodnocení pracovní pokus vítanou inovativní složkou. Nezaměstnaní účastníci projektu si mohli vyzkoušet práci na vytipovaném pracovišti, zjistit, jaký je zde pracovní kolektiv, zda by danou práci zvládali a opět se alespoň na chvíli začlenili do pracovního procesu, což jim do budoucna zvyšuje šance na uplatnění na trhu práce.

V rámci projektu bylo vytvořeno 10 nových pracovních míst s podporou Evropského sociálního fondu, na nichž byli účastníci programu zaměstnáni.

Z výše uvedeného zhodnocení vyplývá, že základní cílové indikátory byly nejen splněny, ale ve většině i překročeny. Pouze jeden z nich – vytvoření 11 nových pracovních míst nebyl splněn. Bylo vytvořeno pouze 10 těchto míst.<sup>63</sup>

---

63 Metodika poradenského programu Cesta ke změně, Mesada, ICOS, 2008.

## **5.2 Zhodnocení projektu v rámci regionu Českokrumlovsko**

### **Doba realizace projektu:**

**1. května 2006 – 30. dubna 2008 - projekt byl prodloužen do 31.7.2008**

### **Základní cílovou skupinu tvořili osoby:**

- dlouhodobě nezaměstnané včetně osob starších 50-ti let
- osoby se základním vzděláním
- osoby s kumulovanými osobnostními a sociálními handicapy

**Počet běhů celkem: 7**

**Celkem klientů, kteří podepsali dohodu o vstupu do projektu : 74**

Počet žen: 50

Počet mužů: 24

**celkem klientů, kteří se zúčastnili projektových aktivit : 68**

### **Počet klientů dle vzdělání:**

základní	36
vyučen/a	22
středoškolské s maturitou	10

### **Doba po kterou byli účastníci programu v evidenci úřadu práce**

- V průměru byl jeden účastník programu v evidenci Úřadu práce v Českém Krumlově a dislokovaném pracovišti Úřad práce v Kaplici 5,15 let.
- Dva z účastníků jsou v evidenci již od roku 1991 a to z důvodu svého

nízkého vzdělání (základní vzdělání) a z důvodu věku.

- Následují klienti, kteří jsou v evidenci od roku 1992, 1993, 1996, 1997, 1998. Všichni tito účastníci se s dlouhodobou nezaměstnaností potýkají především kvůli těmto důvodům:

### **Počet klientů, kteří absolvovali skupinové poradenství: 68**

pozn. 6 klientů nenastoupilo na skupinu z těchto důvodů: nemoc, vyřazení z evidence ÚP, nástup do zaměstnání před zahájením skupiny

### **Počet hodin individuální práce s klienty k 31.7. 2008**

Od začátku realizace projektu, tj. od 1. 5. 2006 se s účastníky k 31.7.2008 pracovalo

- v celkovém rozsahu 477,15 min
- jednomu účastníkovi se pracovní poradce individuálně věnoval v průměru 6,65 hod.

### **Počet realizovaných pracovních pokusů**

V průběhu realizace projektu byly provedeny 3 pracovní pokusy. Jedna z klientek absolvovala pracovní pokus v neziskové organizaci v Českém Krumlově, kde vykonávala administrativní činnost. Pracovní pokus absolvovala v celkovém rozsahu 92 hod. Po skončení pracovního pokusu byla účastnice programu u daného zaměstnavatele zaměstnaná na pozici administrativní pracovník.

Další dva pracovní pokusy absolvovali dva účastníci v chráněné dílně v Českém Krumlově a to v celkovém rozsahu 230hod. Oba tito účastníci byli na tomto pracovišti po skončení pracovního pokusu zaměstnání na pozici montážních dělníků.

V rámci projektu proběhla jedna pracovní diagnostika.

### **Zdravotní omezení klientů**

- ČID -10



- zdravotní znevýhodnění - 17 - klienti se často potýkají se smyslovým postižením - a to konkrétně s vadami zraku a sluchu

Dostí častým omezením jsou problémy s klouby - klienti poté nemohou pracovat v zaměstnání zaměřeném na monotónní činnost - např. jen stát či sedět, nesmějí pracovat ve stálém předklonu a zvedat těžká břemena. Někteří klienti prodělali vážná onemocnění a v jejich důsledku nemohou např. pracovat na PC. Dalšími omezeními jsou důsledky úrazů či neléčených onemocnění z minulosti.

### **Počet klientů, kteří získali zaměstnání - 28**

#### **Pracovní pozice na kterých byli klienti zaměstnáni:**

- pracovník ostrahy - obchůzkář
- montážní dělník
- montážní dělník
- pokojská v hotelu
- VPP
- OSVČ
- pracovnice přepážky České pošty
- telefonistka
- pomocná síla v kuchyni
- pokojská (pomocná síla v hotelu)
- výdej obědů, drobný úklid
- švadlena
- Otava (montážní dělník)
- Avízo (montážní dělník)
- sanitář
- dopravce
- dělník
- město Kaplice (úklid města)

- ochranka
- uklízečka
- vychovatelka, administrativní pracovnice
- skladník
- administrativní pracovnice
- tužkařka
- úklid v obci
- administrativní pracovnice
- pomocná kuchařka

Pracovní místa získali převážně v místě svého bydliště.<sup>64</sup>

## **VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU PRO ÚČASTNÍKY PORADENSKÉHO PROGRAMU CESTA KE ZMĚNĚ PO UKONČENÍ INDIVIDUÁLNÍ ČÁSTI**

Také individuální poradenství bylo v průběhu realizace projektu hodnoceno dobrovolně ze strany účastníků programu. Uvedený dotazník vyplnilo 63 osob.

53 respondentů (84%) uvedlo, že program *Cesta ke změně* naplnil jejich očekávání (30 z nich uvedlo, že naplnil a 23, že spíše naplnil jejich očekávání). 9 účastníků (14%) zvolilo možnost spíše nenaplnil a pouze 1 účastník (2%) zvolil možnost nenaplnil.

Podstatnou součástí poradenského programu *Cesta ke změně* bylo řešení problémů souvisejících a ovlivňujících nalezení a udržení pracovního místa. Z 19

respondentů, kteří tuto možnost využili, jich 8 řešilo se svým poradcem rodinnou

---

<sup>64</sup> Metodika poradenského programu *Cesta ke změně*, Mesada, ICOS, 2008.

situaci, 3 osoby se s konzultantem zaměřili mimo jiné na řešení potíží s bytovou situací (především pomoc s vyhledáváním inzerátů na podnájmy), 2 využili možnost pomoci při jednání na úřadech, 8 chtělo právní poradenství (především pracovně právní, např. odškodnění z pracovního úrazu), dvěma byly poskytnuty informace o podnikání, jednomu pomohl poradce vyřídit invalidní důchod a jednomu zprostředkoval rekvalifikační kurz. Tabulka ukazuje četnost odpovědí týkajících se zvýšení schopnosti účastníků získat zaměstnání po absolvování programu. 52 osob má pocit, že se jejich schopnost zvýšila a 11 zvolilo buď možnost „spíše ne“ nebo „určitě ne“.

**Tab. č. 5** Zvýšení schopnosti účastníků získat zaměstnání po absolvování programu (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

Možnost	Absolutní počet respondentů
Ano	28
Spíše ano	24
Spíše ne	8
Určitě ne	3
Celkem	63

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

Nosnou částí poradenského programu je práce jednotlivých poradců. Úspěšnost programu závisí nejen na přístupu samotných účastníků, ale velkou měrou na konzultantech. V průběhu poradenství vzniká mezi účastníkem a jeho poradcem vztah, který značně ovlivňuje úspěch programu. Tudíž je samozřejmé, že předmětem zpětné vazby od klientů programu byla jejich spokojenost s přístupem poradců. 46 osob bylo se svým poradcem spokojeno, 17 jich bylo spíše spokojeno. Nespokojen nebyl žádný respondent. Účastníci hodnotili také celkový rozsah poradenského programu. Pro 53 z nich byla jeho délka vyhovující, pro 2 byl krátký a pro 8 dlouhý.

Nejzajímavější část hodnocení ze strany respondentů se týká evaluace jednotlivých částí programu. Samozřejmě, že předmětem vyhodnocování byly pouze aktivity, jichž se jednotlivé osoby účastnily.

**Tab. č. 6** Spokojenost účastníků se skupinovým poradenstvím (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

velmi spokojen/a	docela spokojen/a	nevím přesně, ale úplně spokojen/a nejsem	naprosto nespokojen/a	Celkem
24	32	7	0	63

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

**Tab. č. 7** Spokojenost účastníků s individuálním poradenstvím (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

velmi spokojen/a	docela spokojen/a	nevím přesně, ale úplně spokojen/a nejsem	naprosto nespokojen/a	Celkem
37	23	3	0	63

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

**Tab. č. 8** Spokojenost účastníků se zprostředkováním zaměstnání (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

velmi spokojen/a	docela spokojen/a	nevím přesně, ale úplně spokojen/a nejsem	naprosto nespokojen/a	Celkem
17	18	0	0	35

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

**Tab. č. 9** Spokojenost účastníků s pracovní asistencí v zaměstnání (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

velmi spokojen/a	docela spokojen/a	nevím přesně, ale úplně spokojen/a nejsem	naprosto nespokojen/a	Celkem
3	1	0	0	4

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

**Tab. č. 10** Spokojenost účastníků s osobní doprovodem na úřady (čísla jsou uvedena v absolutních počtech respondentů)

velmi spokojen/a	docela spokojen/a	nevím přesně, ale úplně	naprosto nespokojen/a	Celkem
1	1	0	0	2

Zdroj: Metodika poradenského programu Cesta ke změně

Při sestavování evaluačního dotazníku bylo uvažováno o tom, že vypovídací hodnotu o kvalitě programu má také to, zda by účastníci doporučili jeho absolvování někomu dalšímu. 38 respondentů by určitě doporučilo svému známému či příbuznému účast na programu, 16 by ho spíše doporučilo, 8 spíše ne a 1 určitě nedoporučil.

### **Kazuistika Nad'a**

Paní Nad'a ve věku 35-ti let vstoupila do programu po čtyřech letech evidence na úřadu práce. Tato klientka trpěla strachem z odmítnutí, kritiky a hodnocení. Vada řeči, kterou účastnice trpí od narození, a problémy s vyjadřováním, vedly u této klientky ke strachu z jakéhokoli kontaktu. Po získání důvěry při individuálním poradenství se ale paní Nad'a pracovní poradkyni svěřila s tím, že má dluhy za služby spojené s bydlením. V důsledku obav z osobního jednání na úřadech a komunikačních obtíží dlužila v řádu několika tisíc korun. Tato situace, která ji velmi tížila, ji komplikovala život a omezovala ji v hledání volných pracovních míst. Klientka se nemohla na jejich vyhledávání vůbec soustředit. Paní Nad'a sama nevěděla jak tuto situaci řešit, v důsledku své dlouhodobé nezaměstnanosti neměla dostatek prostředků na zaplacení dlužné částky, a měla obavy ze samotného řešení. Poradkyně proto klientce nabídla možnost bezplatného právního poradenství, kdy sepsáním žádosti o umožnění

splátkového kalendáře na úhradu dlužné částky byl problém řešen, a klientka mohla začít pravidelně splácet dluh v takových částkách, které jí existenčně neohrožovaly. Poté se klientka dle pracovní poradkyně stala klidnější a přístupnější, nabyla většího sebevědomí a jistoty, a tím, že se navíc musela odhodlat sama komunikovat s příslušným úřadem si dodala sebevědomí, které se pozitivně projevilo i v pracovní oblasti. Po ukončení individuálního poradenství si paní Nad'a po čtyřech letech evidence na úřadu práce sama našla zaměstnání, které jí vyhovuje a je v něm dle svého vyjádření spokojená.

### **Kazuistika Milan**

Milanovi je 42 let. Bydlí sám ve větším bytě, který mu zůstal po rodičích. Přestože město, ve kterém bydlí, patří mezi ta větší, špatně se mu tady hledá vhodná práce. Milan je vyučen ve strojírenském oboru a již vystřídal několik zaměstnavatelů. Nakonec mu byl vždy pracovní poměr z nějakého důvodu ukončen. Na úřadu práce je Milan veden jako uchazeč o zaměstnání asi čtyři měsíce. Milan se přišel poradit a požádat o pomoc při hledání vhodného zaměstnání. Pro svůj sociální handicap byl Milan zařazen do projektu *Cesta ke změně*.

Milanovi bylo vysvětleno, co pozitivního mu může přinést účast v projektu. Nabídka ho zaujala a rozhodl se sepsat Dohodu o účasti v projektu. V době, kdy byl Milan do projektu zařazen, skupinové poradenství, které se realizuje před individuálním poradenstvím, již proběhlo. Milanovi bylo jako náhrada nabídnuto více hodin individuálního poradenství. Během něj se naučil například základy mezilidské komunikace, jak se připravit na přijímací pohovor, práci s počítačovými programy, strukturu životopisu a mnoho dalších věcí, které ho zajímaly. Během spolupráce s konzultantkou se naskytla Milanovi možnost pracovat v jednom občanském sdružení. Po několika setkáních s možným zaměstnavatelem se Milan rozhodl práci zkusit, přestože měl ze začátku mírné obavy. V práci si ale brzy zvykl a začalo se mu tam líbit. Spokojený byl hlavně

s tím, že to není jednotvárná práce jako u stroje a že pracuje zrovna na tom, co je třeba. Navíc zaměstnavatel Milana podporuje a povzbuzuje. Milan se i nadále účastní individuálních konzultací, protože chce a myslí si, že se mu to vše bude hodit do budoucna.

Milan by se moc chtěl přestěhovat do většího města a začít trochu jinak žít. Myslí si, že ve větším městě je více pracovních příležitostí a práce je lépe ohodnocena. Milan vnímá současné zaměstnání jako dobrou praxi a zkušenost do budoucna.

## **Závěr**

Cílem mé práce bylo přiblížit postavení konkrétní skupiny dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce. Jedná se především o osoby bez kvalifikace či s nízkým vzděláním, příslušníky etnických skupin, osoby s fyzickým či mentálním handicapem. Za nejrizikovější jsou pak považovány ty skupiny, u kterých dochází ke kumulaci handicapů. Tyto osoby potřebují zvláštní pomoc a individuální přístup při návratu na otevřený trh práce.

Ve své práci jsem chtěla ukázat, jakým způsobem dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje různé oblasti života jedince. Způsobuje problémy jako je nedostatek financí, problémy v rodinných a partnerských vztazích, možnost vzniku fyzických a psychických poruch či nárůst patologických jevů jako je kriminalita, alkoholismus, drogové závislosti apod.

Těžištěm práce je její čtvrtá část, kde se zaměřuji na poměrně nový, alternativní způsob řešení dlouhodobé nezaměstnanosti výše uvedených rizikových skupin. Představuji zde projekt „Cesta ke změně“, který byl realizován na okrese Český Krumlov v období květen 2006 – červenec 2008. Přibližuji zde aktivity projektu, které jsou specifické právě individuálním přístupem ke klientům a které vedou především k aktivizaci jejich vlastních sil při řešení problémů spojených s dlouhodobou nezaměstnaností. Program podporované zaměstnávání

ukazuje, že je potřeba věnovat pozornost především zdrojům člověka, nikoli jeho omezením a hledá možnosti uplatnění práva na práci pro lidi, jejichž šance na trhu práce je menší ve srovnání s ostatními lidmi. Smyslem projektu je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří mají z různých důvodů ztížený přístup na trh práce a tudíž mohou být omezeni ve svém společenském uplatnění. Každému klientovi je v rámci projektu věnována maximální pozornost, práce s ním je komplexní a zahrnuje řadu aktivit. Například při realizaci skupinové části projektu jsou klientům k dispozici vždy dva lektori, kteří se jim věnují s maximální péčí. Další výhodou spatřuji v tom, že klienti v rámci skupinové práce nejsou do skupin děleni podle věku či sociální situace, takže si navzájem mohou vyměňovat a předávat zkušenosti. Požadovaným výsledkem projektu je nalezení a dlouhodobé udržení vhodného pracovního místa na trhu práce. Účinnost a výsledky jednotlivých aktivit projektu dokumentuji tabulkami a kazuistikami z výzkumu ICOS.

Záměrně se primárně nezaměřuji na dalekosáhlé hodnocení statistických dat, ale pokouším se přiblížit (např. i na jednotlivých kazuistikách) celý projekt z hlediska sociální práce s klientem. Z tohoto pohledu také hodnotím jeho přínos, který spatřuji zejména v individuálním přístupu ke klientům a tomu odpovídajícím používaným metodám sociální práce, které se primárně zaměřují na zdroje člověka, ne na jeho omezení.

Dokladem o úspěšnosti projektu je závěrečné shrnutí, ve kterém jsou vyhodnoceny taktéž základní cílové indikátory jednak v rámci Jihočeského kraje, a poté podrobněji v rámci Českokrumlovského regionu. Jsou zde uvedena dostupná data, jako jsou počty klientů kteří našli zaměstnání, obory ve kterých se uplatnili, rozdělení podle pohlaví či zdravotního omezení, počty absolventů skupinového a individuálního poradenství apod. Pro názornost jsem použila několik kazuistik a údajů pocházejících z vyhodnocení dotazníků pro účastníky poradenského programu.

Pokud jde o mé osobní zhodnocení celého projektu, kterého jsem měla možnost se zúčastnit v rámci své praxe v ICOS Český Krumlov, myslím si, že



zvláště v regionu Českokrumlovsko byl velmi úspěšný. Z celkového počtu 68 klientů, kteří do projektu vstoupili, (cílem bylo 48) jich 28 získalo stálé pracovní místo. Jednalo se vesměs o klienty, kteří spadali do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných a bez pomoci projektu by pravděpodobně byli nadále v evidenci úřadu práce. Bylo zajímavé sledovat, jak se v průběhu projektu měnily jejich komunikační i praktické dovednosti, většina z nich získala určitý druh sebevědomí, naučila se orientovat v základních pracovně-právních předpisech, jednat se zaměstnavatelem a mnoho dalších důležitých úkonů pro vstup na otevřený trh práce. Velkou zásluhu na tom měly pracovnice ICOS Český Krumlov, které se každému z klientů věnovaly s maximálním nasazením, přičemž však také vyžadovaly aktivní spolupráci a nasazení ze strany klientů. Těm klientům, kteří tento aktivní přístup ze své strany uplatnili, se ve většině případů vhodné zaměstnání najít podařilo a tím se také celkově zlepšila jejich životní situace. Vyplývá to z jejich velmi kladného hodnocení této služby, které bylo prováděno vždy u každého zakončeného běhu.

Podporované zaměstnávání je službou ve značné míře závislou na vztazích s řadou dalších organizací, institucí a skupin občanů a úspěšná existence agentury podporovaného zaměstnávání je podmíněna spoluprací s nimi. Tyto vztahy jsou zde označeny výrazem regionální spolupráce. Cílem regionální spolupráce je vytvoření stabilní funkční sítě vztahů mezi zainteresovanými subjekty, což se v Českokrumlovském regionu dařilo velmi dobře (viz. vyhodnocení).

Největší překážkou pro pokračování a větší rozšíření této služby je špatná finanční situace nevládních organizací, která se nyní v době finanční krize ještě více prohloubila, takže tuto službu na Českokrumlovsku v blízké budoucnosti pravděpodobně nebude možno klientům nabídnout.

## Seznam použité literatury a jiných zdrojů

### Knižní zdroje:

BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HAYES, N. *Aplikovaná psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-807-4.

KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.

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

KREBS, V. et al. *Sociální politika*. 3. přepracované vydání. Praha: ASPI, a. s., 2005. ISBN 80-7357-050-5.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-60-5.

MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*, Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.

NAKONEČNÝ, M. *Psychologie téměř pro každého*, Praha: Academia, 2004. ISBN 80-200-1198-6.

NYKL, L. *Pozvání do rogersovské psychologie*, Brno: Barrister a Principal, 2004. ISBN 80-86598-69-1.

PAULÍK, K. *Uplatnění věd o člověku v sociální práci*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2005. ISBN 80-7042-690-X.

PLESNÍK, V. et al. *Nový dvanáctiměsíční program integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*. Olomouc: Epava, 2004. ISBN nevedeno.

SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání: Rady a tipy pro uchazeče*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2004. ISBN 978-80-247-2048-7.

SEKOT, A. *Sociologie v kostce*. 3. rozšířené vydání. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-126-X.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vydání. Praha: Portál, 1999. ISBN 978-80-7367-414-4.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-9.

### **Jiné zdroje:**

*Jak se neztratit II : Průvodce pro nezaměstnané v pokročilém středním věku*. Atavena, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86778-28-0.

*Metodika poradenského programu Cesta ke změně*. Mesada, ICOS, 2008. ISBN: neuvedeno

*Smlouva o Ústavě pro Evropu*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společností, 2005. ISBN 92-824-3108-8.

### **Internetové zdroje:**

[www.wase.net](http://www.wase.net)  
<http://www.euse.org/>

## Abstrakt

SEGEŠOVÁ, M. *Podpora aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti na okrese Český Krumlov*. Český Krumlov, 2009. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Jana Šimečková.

**Klíčové pojmy:** nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, sociální vyloučení, trh práce, kumulované sociální handicapy.

Práce je zaměřena na představení možností řešení dlouhodobé nezaměstnanosti skupiny osob, jejíž postavení na otevřeném trhu práce je určitým způsobem ztíženo. Jedná se především o osoby bez kvalifikace či s nízkým vzděláním, příslušníky etnických skupin a osoby s fyzickým či mentálním postižením. Tyto skupiny potřebují zvláštní pomoc při návratu na trh práce, spočívající především v individuálním přístupu.

Práce je členěna do pěti základních částí. První část je zaměřena na přiblížení pojmu dlouhodobé nezaměstnanosti a rizikových skupin na trhu práce. Dopad dlouhodobé nezaměstnanosti na jednotlivé oblasti života je předmětem druhé části. Ve třetí části jsou nastíněny možnosti pomoci dlouhodobě nezaměstnaným. Čtvrtá část se podrobněji zabývá projektem „Cesta ke změně“, který byl realizován v českokrumlovském regionu v letech 2006 – 2008. V páté části přináším konkrétní výsledky a zhodnocení projektu.

## Abstract

*Support of activate of own vigor for persons with cumulated social handicaps in dealing with long-term unemployment in Cesky Krumlov district.*

**Keywords:** unemployment, long-term unemployment, social exclusion, labour market, cumulated social handicaps

This work is focused on presentation of possibilities of solution of the long-term unemployed group of people, whose position on open labor market is in some sense reduced. This group consists of people without good education or qualification, members of ethnic groups and people with physical or mental handicaps. These groups need a specific care in their return to the labour market, which means especially an individual care.

This work consists of five main parts. First one focuses on the explanation of long-term unemployment and vulnerability groups on labour market. The impact of long-term unemployment to the separated parts of life is a topic of the second part. Third part is focused on types of help provided to long-term unemployed people. The fourth part is about project called „Cesta ke změně“, which was realized in region of Cesky Krumlov in 2006 – 2008. The fifth part brings results and evaluation of the project.