

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



Kariérové poradenství pro osoby se znevýhodněním

Bakalářská práce

Autor: Michaela Jelínková

Vedoucí práce: prof. PhDr. Beáta Krahulcová, CSc.

2015

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

.....

vypracoval/a samostatně a použil/a jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědom/a, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby. Jsem si vědom/a, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí. Jsem si vědom/a, že, na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....

Michaela Jelínková

V dne

Poděkování

Děkuji všem, kteří mi byli nápomocni při zpracovávání absolventské práce, všem, kteří mi radili, doporučovali, pomáhali a konzultovali se mnou. Hlavně děkuji prof. PhDr. Beátě Krahulcové CSc. za cenné rady a konzultace.

ANOTACE

Bakalářská práce s názvem Kariérové poradenství pro osoby se znevýhodněním se zabývá kariérovým poradenstvím pro osoby se sociálním znevýhodněním. Studie prostřednictvím zvolené výzkumné metody, osobního dotazování, zobrazuje vztah, postoj a informovanost o kariérovém poradenství ze strany sociálně znevýhodněných. Poskytuje obraz kariérového poradenství očima sociálně znevýhodněných. Dále práce seznamuje s potřebami a očekáváními sociálně znevýhodněných od kariérového poradenství, aby jimi bylo více využíváno a přinášelo výsledky. Teoretická část popisuje poradenství, kariérové poradenství, také se zabývá definováním sociálně vyloučených osob jejich vztahem ke vzdělání a trhu práce. V práci nechybí ani analýza služeb poskytující kariérové poradenství v Jihlavě. Výzkum byl proveden osobním dotazováním s 25 ženami ve věku 20 – 35 let z Jihlavy, které jsou sociálně znevýhodněné. Práce interpretuje současný stav kariérového poradenství ze strany sociálně znevýhodněných a zobrazuje skutečnosti, které mají na tento stav vliv. Zabývá se rodinným stavem, dosaženým vzděláním, uplatněním na trhu práce, tedy skutečnostmi, které mají vliv na kariérové poradenství.

ABSTRACT

Bachelor thesis titled Career counseling for people with disabilities deals with career guidance for people who are socially disadvantaged. A study by a selected research methods, personal interviews, shows the relationship, attitude and awareness of career advice from socially disadvantaged. Provides a picture of career counseling by eyes socially disadvantaged. Further thesis acquaint with needs and expectations of socially disadvantaged from career counseling to them have been used more by them and deliver results. The theoretical part describes counseling, career counseling, also deals with the definition of socially excluded people by their relation to education and the labor market. In this thesis there is also analysis services providing career guidance in Jihlava. The research was conducted by personal inquiries with 25 women aged 20-35 years from Jihlava, who are socially disadvantaged. Thesis interprets the current state of career counseling from the socially disadvantaged and displays facts that have impact on this state. It deals with marital status, educational attainment, labor market outcomes, this, the factors that have an influence on career guidance.

OBSAH

1. Úvod	11
2. Historický vývoj a současná role kariérového poradenství.....	12
2.1. Význam kariérového poradenství.....	12
2.2. Metody a postupy kariérového poradenství	13
2.3. Cíle kariérového poradenství.....	13
2.4. Historie kariérového poradenství.....	14
3. Poradenství.....	15
4. Sociální znevýhodnění a jeho důsledky	17
4.1. Sociální vyloučení.....	17
4.2. Sociálně vyloučené lokality.....	18
5. Způsob života sociálně znevýhodněných a jejich postoj ke kariéře a zaměstnání.....	20
5.1. Přístup ke vzdělávání	20
5.2. Problematika přístupu na trh práce	21
6. Deskripce, popis a analýza kariérového poradenství v Jihlavě.....	22
6.1. Úřady práce	22
6.2. Pracovní agentury	25
6.3. Neziskové organizace	26
7. Situace na trhu práce sociálně znevýhodněných v Jihlavě.....	28
8. Specifika kariérového poradenství pro osoby se sociálním znevýhodněním ...	30
9. Cíl šetření, záměr	32
10. Metody a metodika sběru dat.....	32
11. Úkoly šetření	33
12. Interpretace dat	34
12.1. Analýza respondentů	35
12.1. Vztah respondentů ke vzdělání	37
12.2. Zaměstnanost respondentů a jejich cesta k zaměstnání.....	40
12.3. Informovanost sociálně znevýhodněných o kariérovém poradenství	43

12.4. Očekávání respondentů od kariérového poradenství	44
13. Doporučení	46
14. Závěr	47
15. Bibliografické citace.....	49
Příloha	

Seznam grafů

Graf 1: Počet dětí dotazovaných.....	36
Graf 2: Věkové rozložení dětí	37
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání odpovídajících	38
Graf 4: Zájem o doplnění vzdělání	39
Graf 5: Důvody, proč dotazované nehledají práci	41
Graf 6: Hledání zaměstnání	41

Seznam tabulek

Tabulka 1: Věkové rozložení odpovídajících.....	36
Tabulka 2: Hledání zaměstnání	42

Seznam schémat

Schéma 1: Oblasti ovlivňující vztah ke kariérovému poradenství.....	35
Schéma 2: Informovanost dotazovaných o kariérovém poradenství	43
Schéma 3: Využívání poradenských služeb	44
Schéma 4: Očekávání a potřeby od kariérového poradenství.....	45

1. Úvod

V poslední době se rozšiřuje služba poradenství v různých směrech. Poradenství poskytuje sektor soukromý, státní i neziskový. V tomto případě je středem pozornosti poradenství kariérové. Přestože se kariérové poradenství vyvíjí od 50. let minulého století, stále se lze setkat s tím, že někteří nevědí, co kariérové poradenství obnáší, jaké služby od něho lze očekávat a jaký může mít pro ně přínos.

Bakalářská práce se zabývá kariérovým poradenstvím pro osoby se sociálně znevýhodněným. Kariérové poradenství zde bude popsáno pohledem sociálně znevýhodněnými ženami převážně romského etnika ve věku 20 – 35 let z Jihlavy.

Cílem této práce je zobrazit vztah sociálně znevýhodněný ke kariérovému poradenství. Výzkum bude probíhat formou kvantitativní metody osobního dotazování s 25 sociálně znevýhodněnými ženami především romského etnika z Jihlavy. Součástí výzkumu není jen zjistit, jaký mají vztah ke kariérovému poradenství a jestli mají informace, co kariérové poradenství obnáší, ale také poskytnout obraz jejich přístupu ke vzdělání, práci a nahlédnout do jejich způsobu života. Metoda výzkumu byla vytvořena na základě znalosti a pohybu v komunitě sociálně vyloučených v Jihlavě. Výzkum byl proveden pomocí úkolů šetření, které vyplývají z vytvořeného dotazníku.

Teoretická část obsahuje vysvětlení poradenství a kariérového poradenství. V dalších částech práce je vysvětlena problematika sociálního vyloučení, definice sociálně vyloučených osob pro účel práce, vztah sociálně vyloučených ke vzdělání a uplatnění na trhu práce. Nechybí zde ani analýza služeb kariérového poradenství, které je poskytováno v Jihlavě.

Práce si neklade za cíl dopodrobna rozebírat pouze kariérové poradenství u osob se sociálně znevýhodněním, ale také provázat jejich způsob života, postoj ke vzdělání a zaměstnání právě s kariérovým poradenstvím.

Pro výzkum byla vybrána metoda osobního dotazování kvantitativním způsobem na základě úkolů šetření. Použitá metodologie je vysvětlena v empirické části. V empirické části jsou dále obsaženy úkoly šetření, popis souboru dat, interpretace a doporučení.

Účelem této práce je seznámit čtenáře jak s kariérovým poradenstvím, tak se sociálně znevýhodněnými osobami, které jsou především romského etnika. Spojitost sociálně znevýhodněných a romského etnika je také vysvětlena v textu práce.

2. Historický vývoj a současná role kariérového poradenství

2.1. Význam kariérového poradenství

Na úvod si objasníme, co vlastně kariérové poradenství je, a jak ho autoři, kteří se kariérovým poradenstvím zabývají, vymezují. Kariérní poradenství má významné poslání i v Evropské unii. „*Má tři základní úrovně: podpora informacemi, podpora výchovou a vzděláváním a podpora poradenstvím. Tyto tři úrovně tvoří ucelený a propojený systém, který vytváří podmínky dlouhodobého procesu kariérní orientace každého jedince*“ (Vendel, 2008, s. 180).

V knize Kariérové poradenství pro život mluví autoři o kariérovém poradenství, jako o procesu, ve kterém člověk s pomocí podpůrných opatření rozvíjí své osobní zdroje tak, aby byl schopen stanovit, uskutečnit a následně upravit či změnit své životní cíle jak v dlouhodobém tak v krátkodobém výhledu. Poradci klientovi pomáhají, aby si dokázal sám vyřešit svou situaci. Koncept předpokládá, že takovým rozvojem vlastní motivace si člověk začne uvědomovat sám sebe a své hodnoty. Do budoucna si vytváří cíle a začíná přijímat odpovědnost. (Nilsson, Åkerblom, 2001).

V Analýze vzdělávací politiky (OECD, 2002) se hovoří o kariérním poradenství, které pomáhá lidem přemýšlet o jejich cílech, zájmech, kvalifikaci a schopnostech. Dává jim také pomocnou ruku, aby porozuměli trhu práce a vzdělávacímu systému a co vědí o sobě. Komplexní kariérní poradenství se snaží učit plánovat a rozhodovat o práci a učení, také shromažďuje, třídí a nabízí informace o trhu práce a o možnostech vzdělávání v místě a čase, kde a kdy je lidé potřebují, a mohly být tak dostupnějšími.

Pecina (2009) mluví o individuální cestě, kdy systém různorodě zaměřených organizovaných služeb podporuje a pomáhá v plánování individuální cesty v oblasti vzdělávání a povolání. Pauknerová (2009) zmiňuje širší kontext, ve kterém se kariérové poradenství věnuje pracovnímu uplatnění jedince v širším kontextu, kde neřeší jen volbu budoucí profese, ale i pojetí pracovního uplatnění. V průběhu života jedince dnes často dochází i ke změnám v profesním zaměření.

2.2. Metody a postupy kariérového poradenství

Nyní se krátce zmíníme o metodách a postupech kariérového poradenství. V kariérovém poradenství se využívají nejfrekventovaněji standardizované a nestandardizované metody a postupy pedagogicko-psychologické diagnostiky. Součástí standardizovaných postupů a metod kariérového poradenství jsou přesně stanovená pravidla pro administraci testu, hodnocení a interpretaci získaných výsledků. Většina těchto nástrojů se řadí do rozlišovacích nebo srovnávacích testů. Podléhají vysoké standardizaci. Výkon může být vyjadřován číselným skórem. Nestandardizované postupy a metody se využívají v rámci pedagogicko-psychologické diagnostiky, která má za úkol zachytit úroveň dovedností. Oproti standardizovaným metodám nejsou tolik strukturovány a hraje zde roli subjektivita poradce. Výsledky jsou vyjadřovány kvalitativně pomocí speciální terminologie. Takto získané informace mohou pak významně posloužit k upřesnění plánovaných kariérových cílů. Mezi techniky nestandardizovaných metod můžeme tedy řadit pozorování, analýzu, škálové dotazníky, strukturovaný rozhovor, ověřovací didaktické testy a nestandardizované dotazníky. V oblasti kariérového poradenství je součástí poradenské konzultace zpravidla skupinové šetření, individuální šetření a diagnostický poradenský rozhovor. (Mezera, 2010).

Základní podmínky, ze kterých až dosud vycházelo kariérové poradenství, se v posledních několika letech zásadně změnilo v důsledku obrovských změn v pracovním životě i ve vzdělávacím systému. Jakákoliv volba je čím dál obtížnější a vše je mnohem složitější. Lidé, jež si vybuodovali pevné osobní názory a hodnoty, někdy obtížně přijímají nové myšlenky. Chtějí zůstat v prostředí, které znají a kde cítí jistotu, přijmout změnu pro ně není snadné. (Nilsson, Åkerblom, 2001)

2.3. Cíle kariérového poradenství

Důležité jsou také cíle kariérového poradenství, které nedávný výzkum OECD, Světové banky (WB), Evropského střediska pro rozvoj odborné přípravy (CEDEFOP) a Evropské nadace odborného vzdělávání (ETF) vyvodil a potvrdil dosahování tří hlavních cílů:

- Cíle celoživotního vzdělávání: Snaha o eliminaci předčasného ukončení školní docházky a o zajištění příslušné báze znalostí a dovedností k vyrovnávání se s výzvami,

kteřé přináší budování znalostních společností v kontextu ekonomické globalizace; a podpora náležitých vazeb mezi školním a odborným vzděláváním a světem práce.

- Výstupy analýz trhu práce: vyrovnávání nerovnosti mezi poptávkou a nabídkou práce, řešení otázek nezaměstnanosti a zlepšování mobility pracovních sil.
- Cíle sociální spravedlnosti a sociálního začlenění: podpora integrace okrajových a rizikových skupin do procesů školního a odborného vzdělávání, zaměstnání a zohledňování rovných příležitostí pro sociálně vyloučené skupiny ve vzdělávacích programech a službách trhu práce. (Hansen, 2007)

Na základě tohoto výzkumu bylo definováno následujících deset kritérií pro systémy celoživotního poradenství:

- Transparentnost a snadná dostupnost pro lidi v kterémkoli věku, včetně schopnosti uspokojovat potřeby rozmanité škály klientů
- Věnování pozornosti klíčovým přechodovým okamžikům v průběhu života
- Flexibilita a inovativnost v poskytování služeb odrážející odlišné potřeby a okolnosti různých skupin klientů
- Procesy stimulující jednotlivce k zapojení se do pravidelných revizí a plánování
- Přístup k individuálnímu poradenství poskytovanému náležitě vyškolenými odborníky pro ty, kdo takovou pomoc potřebují, a v době, kdy ji potřebují.
- Programy pro všechny mladé lidi týkající se schopností řízení jejich profesního rozvoje
- Možnost zkoumat a vyzkoušet si studijní a pracovní možnosti předtím, než si klient zvolí
- Přístup k poskytování služeb, které jsou nezávislé na zájmech konkrétních zařízení nebo podniků
- Přístup ke komplexním a uceleným informacím o vzdělávání, zaměstnání a trhu práce
- Aktivní zapojení příslušných osob (Hansen, 2007)

2.4. Historie kariérového poradenství

Postupně se již budeme dostávat k historii kariérového poradenství. Jeden z teoretiků kariérového poradenství Parsons zastával názor, že kariérové poradenství tvoří v podstatě tři úkony: studium daného člověka, vymezení potenciálních pracovních

příležitostí a přiřazení zvolené možnosti k danému člověku. Trait-and-Factor Theory je teorie, která se stala východiskem pro celou řadu kariérových poradců a ze všech teorií kariérového poradenství přežila nejdéle. V teorii jde o sladění konkrétních vlastností člověka s požadavky konkrétního zaměstnání a následné nalezení vhodného pracovního uplatnění. V roce 1951 napsal teoretik Ginzber, že volba povolání představuje vývojový proces od předpubertálního období až do věku přibližně dvaceti let. (Nilsson, Åkerblom, 2001)

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad a Herma (1951), Roe (1956) a Super (1957), publikovali v 50. letech teorie kariérového rozvoje a profesní volby, jež se staly mezníkem v rozvoji kariérového poradenství. (Zunker, 1997)

Vše začalo jednoduchými diagnostickými testy, z nichž postupně vznikaly pedagogické nástroje. Postupně pak rostl zájem o to, jak poradenství probíhá v praxi, a o materiál, který byl při poradenských aktivitách používán. Myšlenky zmíněných teoretiků vyústily v celou řadu výzkumných projektů a nově zpracované metody byly uplatňovány v rámci poradenských projektů. (Nilsson, Åkerblom, 2001)

Teoretický pohled na kariérový rozvoj do jisté míry přispěl k rozvoji programů kariérového poradenství a pomohl od sebe odlišovat různé vývojové etapy a zároveň úkoly spojené s přechodem z jedné fáze vývoje do druhé. Definovány byly typy osobnosti, odpovídající pracovní prostředí a techniky rozhodování. Teorie dále pomáhaly zmenšovat důsledky stereotypního rozdělování rolí podle pohlaví a mimo jiné se soustředily na kariérový rozvoj etnických menšin a jiných skupin. Jasně byly i vymezeny aspekty teorie sociálního učení a jejího vztahu ke kariérovému rozvoji. (Zunker, 1997)

3. Poradenství

Poskytování poradenství má dlouhodobou tradici především v ústní podobě především v oblasti pro manželské a rodinné problémy. Z kontextu historického je možné považovat za určitou formu písemného podkladu poradenství Bibli, která vychází z vlivu církve. První civilní poradenská instituce byla zřízena roku 1884 v Londýně F. Galtonem pod názvem Antropometrická laboratoř, která se zaměřovala na oblast poskytování rad při volbě partnera, výchově dětí a problematiku pozůstalosti. Vývoj v různých oblastech poradenství v našich zemích byl obvykle reakcí na stávající se společenský problém. V šedesátých a sedmdesátých letech 20. století se začalo

rozzrůstat v reakci na vzrůstající rozvodovost předmanželské a manželské poradenství, v devadesátých letech v reakci na rostoucí sociálně-právní složitost společnosti občanské poradenství. S platností zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který považuje sociální poradenství za jeden z pilířů systému, se etický a provozní rámec sociálního poradenství vymezil ve standardech sociálních služeb. Poradenství i nadále reaguje na měnící se podoby společenských problémů. Rozvíjí se například dluhové poradenství a terénní práce. Za významný mezník 21. století lze považovat rok 2006, kdy se spojily české poradenské asociace do Asociace sociálního poradenství. (Procházka, Šmahaj, Kolařík, Lečbych, 2014)

Výše jsme si objasnili kariérové poradenství. Je ale také důležité, popsat co znamená poradenství jako takové. Poradenství je vztah mezi klientem a poradcem, jehož cílem je hlavně podpora a pomoc. Při tomto druhu podpory a pomoci se poradce snaží podpořit růst, rozvoj, zralost a lepší uplatnění klienta, aby se efektivně orientoval ve světě a vyrovnával se se životem. Poradenství můžeme vymezit také jako proces, ve kterém poradce poskytuje druhému člověku při řešení problému informace, rady, vedení a podporu přiměřeně k životní situaci člověka a jeho cílů a potřebám tak, aby se zlepšila schopnost jedince se ve své životní situaci orientovat a na základě využití vlastních sil a zdrojů okolí ji co nejlépe řešit nebo přijmout. Je důležité přijmout odpovědnost za důsledky rozhodnutí. (Procházka, Šmahaj, Kolařík, Lečbych, 2014)

V užším smyslu jde v poradenství o poskytování informací, které si klient vyžádá a jež potřebuje k řešení svého problému. V širším smyslu dává poradenství klientovi příležitost k tomu, aby mohl prozkoumat svoje přednosti, a našel tak strategie ke zlepšení kvality svého života. Při delším kontaktu klienta s poradcem by mělo jít o strukturovaný proces založený na jasně definovaném cíli a plánu, který je zakotvený jako dohoda obou stran. Poradce by měl absolvovat náležité proškolení. K jeho vlastnostem by měla patřit způsobilost a v neposlední řadě mlčenlivost o osobních údajích klienta. (Matoušek, 2003)

Poradenství je také pomáhající vztah, který má za cíl podpořit růst, rozvoj, zralost a lepší uplatnění klienta, aby se efektivněji orientoval ve světě práce. Poradce není jistotou všech moudrostí a sociálních dovedností. Očekávání klientů, že za ně okamžitě vše vyřeší a oni sami nebudou muset do řešení situace investovat svůj čas a

námahu, nejsou vždy přiměřená. Klient by neměl být určený pouze na pasivní bytost plnící pokyny poradců. (Gabura, Pružinská, 1996)

4. Sociální znevýhodnění a jeho důsledky

V současném období pro značnou část romského obyvatelstva je stále častěji používán pojem sociální vyloučení a sociálně vyloučené lokality. Sám pojem sociálního vyloučení je mnohdy problematický, hlavně pokud jde o zařazení Romů, kdo z nich do sociálně vyloučené komunity patří a kdo nikoliv. Často se děje především jen podle typu lokality, a nikoliv na základě skutečné sociálně-společenské vyloučenosti. Podle Agentury pro sociální začleňování je za sociálně vyloučenou lokalitu považován prostor obývaný skupinou, jejíž členové se sami považují za Romy anebo jsou za Romy označováni svým okolím (na základě skutečných či domnělých sociálních, kulturních či antropologických indikátorů) a jsou sociálně vyloučeni. (Davidová, 2010)

4.1. Sociální vyloučení

Termín sociální vyloučení se poprvé objevil ve francouzské literatuře v sedmdesátých letech, kdy v roce 1974 publikoval knihu Vyloučení francouzský autor Les Exclus. Význam termínu však jasně neobjasnil, odvozoval sociální vyloučení od představy společnosti, která bere ohled na sdílený morální řád, ti kteří jsou z tohoto řádu vyloučeni, stávají se marginalizovanými v oblasti práce a ve svých vztazích ke státu. (Navrátil, 2003) V dnešní nejčastější interpretaci a pojetí se pojem začal používat v 80. a v 90. letech, aby zastoupil pojem „chudoba“.

Interpretace a pohledy na sociální vyloučení se dodnes různí v pojetí různých národů, pokud se zaměříme na Českou Republiku, nalezneme též více definic. Jednu z nich uvádí Štěpán Moravec: „*Termín značí situaci, kdy člověk, rodina, domácnost, společenství nebo celá subpopulace jsou vyloučeny z určitých sociálních vztahů a interakcí a z provozu sociálních institucí, které jsou přístupné většině společnosti.*“ (in Hirt, Jakoubek, 2006, str. 13)

Definice, která byla uvedena, přesně nespecifikuje hledisko, kvůli kterému, by měli být výše uvedené okruhy osob vyloučeny. Skupiny osob, které jsou a mohou být vyloučeny, je více.

Rozdělení sociálního vyloučení:

- a) **Prostorové** – segregované skupiny žijí odděleně od majority, převážně v nejhorších částech obcí, v nevyhovujících hygienických podmínkách, v nuzných obydlích se špatným přístupem k běžným službám
- b) **Ekonomické** – způsobeno především vyloučením z trhu práce, které bývá často způsobeno nízkým vzděláním a diskriminací
- c) **Symbolické** – představuje stereotypy a předsudky na lidi ze sociálního vyloučení (www.mvcr.cz/.../extremismus-identifikace-zasadnich-problemu-pdf.aspx)

Vyloučení sebou přináší i vysoký počet problémů a indikátorů, např.: větší počet přelidněných bytů, horší zdravotní stav populace, nižší střední délka života, nízké vzdělání obyvatel, vyšší podíl obyvatel bez bankovních účtů, vyšší podíl přečinů a trestných činů. Tyto indikátory můžeme zařadit do okruhů problematiky vyloučení. (Navrátil, 2003)

4.2. Sociálně vyloučené lokality

Sociální vyloučení a chudoba Romů je často spojována se sociálně vyloučenými lokalitami. V těchto lokalitách právě nejčastěji žijí sociálně vyloučení, ponejvíce Romové. Jsou to většinou místa, kde je špatná obslužnost, prostory k obývání jsou malé bez sociálního zázemí, místa, kam byly převážně přestěhováni neplatiči. Žijí zde hlavně lidé závislí na sociálních dávkách, nezaměstnaní a lidé s nízkým vzděláním. Tyto lokality jsou prostory, které jsou obývány skupinou, jejíž členové se sami za Romy považují nebo jsou za Romy považováni svým okolím a jsou tak sociálně vyloučení.

Pro termín sociálně vyloučené lokality se často objevují i jiné názvy, jako například: ghetto, cikánská ulice aj., a často se pokládají za komunity. Sociálně vyloučené lokality jsou místa, která se na jejich vyloučení podílejí a sociálně vyloučení jsou odkázáni v těchto místech žít.

Důsledky vzniku sociálně vyloučených romských lokalit:

- „Přirozené“ sestěhování chudých romských rodin do lokalit s cenově dostupným bydlením
- Vytlačování romských rodin z „normálních“ bytů a přidělování náhradního bydlení

- Řízené sestěhování (především ze strany obcí) neplatičů nájmu a obecně lidí považovaných za „nepřizpůsobivé“ či problémové“ do ubytoven a holobytů (Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti, MPSV, 2006)

Zaměstnanost v řadách sociálně vyloučených je nízká; přístup na pracovní trh je omezený, často i kvůli nedostatku pracovních míst na trhu práce. Postavení sociálně vyloučených na pracovním trhu do značné míry závisí na dosaženém vzdělání a kvalifikaci a převážná část lidí v těchto komunitách trpí nízkou kvalifikací, funkční a matematickou negramotností. (Bodewig, Rutkowský, Maroušek, Hrabaňová, 2008). V důsledku toho je většina z nich závislá svým živobytím na tradičně štedrých sociálních dávkách. Sociální dávky se ukázaly jako problém pro dlouhodobě nezaměstnané, česká vláda zavedla opatření ke snížení dávek a zpřísnění podmínek pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří aktivně neusilují o získání zaměstnání. Vzhledem k velmi nízké poptávce po málo kvalifikovaných nebo nekvalifikovaných pracovních silách a obecně rozšířené zadluženosti sociálně vyloučených, která působí jako překážka při volbě formálního pracovního poměru, nebude toto zpřísnění podmínek pro příjemce dávek postačovat k posílení jejich šancí nalézt zaměstnání.

Český pracovní trh je v posledních letech značně výkonný. Vysoká poptávka po pracovních silách srazila nezaměstnanost na rekordně nízká čísla. Přesto však celkový pozitivní vývoj skrývá hluboce neuspokojivé výsledky pro relativně malou skupinu znevýhodněných uchazečů, kteří nenalézají práci. Na začátku roku 2007 poklesla nezaměstnanost pod pět procent a míra zaměstnanosti se blíží lisabonskému cíli dosáhnout 70% 2010 do roku. Převážnou část současných nezaměstnaných v ČR tvoří dlouhodobě nezaměstnaní, což naznačuje, že zbylí nezaměstnaní narážejí při hledání zaměstnání zřejmě na omezující bariéry v podobě chybějící kvalifikace a pracovních návyků, ztráty iniciativy nebo nedostatku motivace k hledání zaměstnání nebo z jiných důvodů, například diskriminace. Další zvyšování zaměstnanosti bude vyžadovat odstraňování překážek pro vstup na pracovní trh, s nimiž se střetávají znevýhodnění uchazeči o zaměstnání.

Sociálně vyloučení a především Romové, kteří žijí v sociálně vyloučených romských lokalitách, byli identifikováni jako jedna z nepřiměřeně znevýhodněných skupin na pracovním trhu. I když je tato skutečnost v převážné míře důsledkem nízké

úrovně dosaženého vzdělání, dá se vycítit, že se tradiční systém politiky zaměstnanosti ukázal jako neschopný zajistit Romům přístup na pracovní trh. (Bodewig, Rutkowský, Maroušek, Hrabaňová, 2008)

5. Způsob života sociálně znevýhodněných a jejich postoj ke kariéře a zaměstnání

V předchozích kapitolách bylo vysvětleno, jak jsou dnes vnímáni sociálně vyloučení, jak se specifikují sociálně vyloučené lokality a celkový pohled i způsob života sociálně vyloučených. Popis se především zabýval sociálně znevýhodněnými v Jihlavě, protože právě jich se tento výzkum týká. Další kapitoly se budou zabývat přístupem ke vzdělání a následným uplatněním na trhu práce, které úzce souvisí se způsobem jejich života, jak již bylo vysvětleno v předchozích kapitolách.

5.1. Přístup ke vzdělávání

Důvodem vysokého procenta nezaměstnanosti sociálně vyloučených a následným nedostatkem financí je jejich nízká vzdělanost. Pokud mluvím čistě o Romech, tak pro Romy má vzdělání mnohem menší cenu než pro majoritu. (Říčan, 1998) Existují však i případy, kdy Romům záleží na vzdělání, jsou ochotni do něj investovat peníze. Romové vzdělání nepotřebovali v dávných časech v osadě nebo na kočovném voze, ani za komunistické vlády, kdy bylo možno fyzickou prací vydělat si více, než činil plat učitele a často i lékaře. V dnešní době je situace taková, že pro Romy obvykle zbývají jen místa „kopáčů“ a uklízeček, kde vzdělání není potřebné, stejně tak k životu „na podpoře“, na který si rychle zvykají. (Říčan, 1998)

Mezi hlavní problémy při vzdělávání patří nedostatek času a prostoru na domácí přípravu, neochota rodičů zajistit základní školní pomůcky a s tím souvisí i chybějící priorita pracovat doma více než ve škole, protože doma je prioritní například péče o sourozence. Romské děti většinou nejsou zvyklé na pevný denní režim, přísný řád a aktivity vyžadující dlouhodobé soustředění a nejsou schopny se samostatně rozhodovat a zodpovídat samy za sebe. Nevýhody romských dětí oproti majoritním dětem ve vzdělávacím procesu jsou především způsobeny nerozvinutou jemnou motorikou, neznalostí kreslení a psaní, neznalostí pojmů, které jsou potřeba v praktickém životě a

kteřé děti získávají z knih a encyklopedií, jazykovou bariérou i u dětí, které již nemluví romsky, ale stále užívají etnolekt češtiny.

5.2. Problematika přístupu na trh práce

Míra nezaměstnanosti je u sociálně znevýhodněných daleko nejvyšší. Pokud sociálně znevýhodnění pracují, práce je převážně nekvalifikovaná a nížce ohodnocená. Méněcenné postavení sociálně znevýhodněných na pracovním trhu má mnoho vzájemně působících příčin mezi jinými, jsou to:

- Nedostatečná motivace k práci způsobená strukturou rozšířených romských rodin
- Nedostatečné vzdělání
- Nízká mobilita
- Upřednostňování práce „načerno“
- Zadluženost
- Diskriminace
- Vysoké marginální daně (Hůlová, Steiner in Hirt, Jakoubek, 2006)

Charakteristickým rysem nezaměstnanosti Romů je její dlouhodobost. Uvádí se, že nezaměstnaných Romů více než rok je okolo 75%, z toho přibližně 30% je nezaměstnaných déle než 4 roky.(Winkler) Prvním vysvětlením dlouhodobé nezaměstnanosti je růst počtu nezaměstnaných v důsledku konkurence mezi nimi, a tím i obtížnosti jejich návratu do placeného zaměstnání. Druhým vysvětlením je růst nezaměstnanosti dán postupným nahromaděním nezaměstnaných v předchozích obdobích a jejich setrváváním v nezaměstnanosti z části díky nízké kvalifikaci a růstu poptávky spíše po výše kvalifikované síle, z části díky silnému sociálnímu státu a výši jeho podpor, které konkurují výši dosažitelné mzdy. (Mareš, Sirovátka in Sirovátka, 2004)

Pokud není sociálně vyloučený postižen dlouhodobou nezaměstnaností, je alespoň nezaměstnaný opakovaně. Sociálně vyloučení často využívají sezonních a příležitostných forem zaměstnání, které pro ně představují jednu z mála možností, možná jedinou, jak prostřednictvím úřadu práce získat pracovní příležitost. Využíváním možnosti těchto forem práce je také pravděpodobně důvodem, proč sociálně vyloučení z evidence úřadu práce odcházejí, ale po čase se do ní zase vrací, takto vykazují opakovanou nezaměstnanost. Tyto formy zaměstnání sice vzhledem ke své neatraktivitě pro průměrnou populaci

představují možnost pracovního uplatnění pro jinak nezaměstnatelné skupiny, ale nezakládají pravidelný příjem. (Šimíková in Navrátil a kol. 2003)

Jestliže mají sociálně vyloučení, především muži, trvalejší práci, jedná se nejčastěji o práci „načerno“. Práce „načerno“ je často místními úřady tolerována, jelikož to považují za lepší než naprostou nečinnost. Má to však několik negativních dopadů, jako je například nedostatečná bezpečnost práce, smlouvy nejsou právně vymahatelné, a dělníci často přicházejí o výdělek. Práce je ponejvíce nekvalifikovaná, přechod do kvalifikovaného sektoru bývá pak velmi ztížený. (Hůlová, Steiner in Hirt, Jakoubek, 2006)

Další problém se nazývá diskriminace. Co se týká diskriminačních praktik zaměstnavatelů, na které si často romští uchazeči o zaměstnání stěžují a na které je v poslední době kriticky poukazováno, je třeba uvést, že se vždy nemusí jednat o diskriminaci rasisticky motivovanou. Svou roli sehrává fakt, že nevzdělaný, nekvalifikovaný, dlouhodobě nezaměstnaný romský uchazeč o zaměstnání neví, jak o místo žádat, jak vystupovat, aby udělal dojem. Takový uchazeč nemá dostatek zkušeností na trhu práce, není schopen s potencionálním zaměstnavatelem náležitě jednat. První otázky se většinou vztahují k výši příjmu a k možnosti obejít pracovní dobu, což čím dál náročnějšího zaměstnavatele odradí. Nemalý problém, v jehož důsledku vznikají uvedené situace nezaměstnanosti sociálně znevýhodněných, je nedostatek pracovních míst na otevřeném pracovním trhu.

Pokud budeme mluvit o sociálně vyloučených pouze jako o Romech, lze říci, že romská populace je uzavřena v bludném kruhu. Naprostá většina je nevzdělaná a nekvalifikovaná a tím současně těžko zaměstnavatelná. Svou roli sehrávají i předsudky zaměstnavatelů vůči uchazečům jiné barvy pleti. Výsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je pak nezaměstnatelnost. (Šimíková in Navrátil a kol., 2003)

6. Deskripce, popis a analýza kariérového poradenství v Jihlavě

6.1. Úřady práce

Součástí úřadu práce je Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání, které nabízí poradenské programy. Informační a poradenské středisko je zaměřeno na volbu povolání a to především pro mládež. Jeho cílem je umožnit

klientům, zejména žákům základních a středních škol, využívat samostatně maximum informací, které potřebují při rozhodování týkající se volby povolání. Ve spolupráci se základními a středními školami jsou pořádány skupinové programy k volbě povolání, profesní orientaci, k problematice získávání a hledání zaměstnání nebo k celkové orientaci na trhu práce. Skupinové poradenství, pořádané pro klienty ÚP, seznamuje s nabídkou služeb IPS, možností využívání informačních technologií, orientaci na trhu práce. S aktuálními trendy zpracování životopisu, motivačního dopisu, využití elektronické komunikace. Klienti mají možnost využít zdarma přístup na Internet při vyhledávání volných pracovních míst.

(http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/kop/jihlava/poradenske_programy)

Poradenství je v praxi ÚP poskytováno v kontextu určitého druhu služby, který ovlivňuje jeho zaměření i název. Stejně tak se před rokem 2011 rozlišovaly i názvy pracovních pozic poradců. Do poradenství zahrnujeme i zprostředkování zaměstnání. Přestože v něm převládá administrativní práce, je v jeho rámci realizováno i poradenství definované § 15 zákona o zaměstnanosti.

Specifikace jednotlivých zaměření poradenství na ÚP:

Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá zaměstnance, poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Poradenství pro zprostředkování zaměstnání

Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě se posuzuje podle zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace.

Poradenství speciální

Není zákonem specifikováno, ale lze za něj považovat: § 15 ZoZ: Poradenství pro fyzické osoby, kde se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace.

Poradenství pro volbu povolání

Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání. Dále informuje o možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.

Poradenství pro práci v zahraničí

Není zákonem specifikováno, ale lze za něj považovat: § 15 ZoZ, který definuje poradenství pro fyzické osoby a zaměřuje se na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace.

Poradenství pro volbu rekvalifikace

Poradenství pro volbu rekvalifikace se zaměřuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

Poradenství pro pracovní rehabilitaci a poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením

Zaměřuje se na řešení specifických potřeb nejen ve zdravotní a sociální oblasti, ale i v jiných oblastech života těchto osob a dále na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.

Poradenství pro zahájení podnikání

Není zákonem specifikováno, ale lze za něj považovat: § 15 ZoZ, které definuje poradenství pro fyzické osoby a zaměřuje se na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace.

Poradenství psychologické

Není zákonem specifikováno, ale lze za něj považovat: § 15 ZoZ: Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. S využitím psychologických, případně psychodiagnostických metod poskytovaná psychologem (interním, externím).

Poradenství pro zaměstnavatele

Poradenství pro zaměstnavatele spočívá ve výběru zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost je zaměřena zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách. Poradenství pro zaměstnavatele zahrnuje také výběr zaměstnanců pro zaměstnavatele a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce. Poradenství poskytované s různým zaměřením má stejný základ, vychází ze stejných principů a zásad, má společný i cíl. Poskytuje podporu k uplatnění na trhu práce nebo ke zvýšení zaměstnatelnosti cestou získání nebo posílení praktických – odborných kompetencí nebo dalším odborným vzděláváním. (Feirbergová, Maříková, 2013)

6.2. Pracovní agentury

Agenturní zaměstnávání je pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob, jde o legální závislou práci, která je pro svou flexibilitu vyhledávána zaměstnavateli, zejména pro zajištění činností, u nichž s ohledem na výkyvy v zakázkové náplni je potřebné pružně měnit počet zaměstnanců. Je proto využíváno především pro dělnické profese. Vhodné je i pro zaměstnance, zejména při jejich potřebě rychle nalézt jakoukoliv práci, nebo práci sezónní, například u studentů. Přijetí agenturního zaměstnání zaměstnancem též často bývá předstupněm pro získání trvalé práce u uživatele. Vzhledem k politice liberálního trhu práce je v zájmu státu agenturní zaměstnávání podporovat a svou legislativou a povolovací a kontrolní činností státních orgánů působit k eliminaci výstřelků v působení některých agentur práce.

Agenturní zaměstnávání pomáhá omezovat sféru šedé ekonomiky, protože umožňuje uživatelům využít dočasně přidělené zaměstnance, jejichž vyhledání, přijetí, respektive propuštění je relativně jednoduché, na rozdíl od právní úpravy pracovního poměru. Pro uživatele využívání agenturní práce šetří náklady na činnost personálních útvarů a na vlastní vyhledávání nových zaměstnanců. Tyto výhody jsou významné přesto, že agenturní práce nemůže být, při dodržování zákona, levnější než zaměstnávání vlastních zaměstnanců. (Šubrt, 2008)

Agentury práce v Jihlavě

Grafton

Je předním poskytovatelem řešení pro nábor, talent management a lidské zdroje s více než 30 lety zkušeností, a jako takovou je firma jednou z největších nezávislých společností v Evropě s 30 pobočkami v 7 zemích. (<http://www.grafton.cz/o-nas/>)

Index nosluš

Je česko-slovenská personální společnost s jednou z největších sítí regionálních zastoupení v rámci České a Slovenské republiky. Patří mezi nejstarší personálně poradenské společnosti na území bývalého Československa. Společnost vznikla již v roce 1991 s prvotním záměrem poskytnout kvalitní služby v oblasti brigádnické výpomoci v regionech. Klientům poskytují individuální řešení v oblasti personálního poradenství a všeho, co souvisí s lidskými zdroji. (<http://www.indexnoslus.cz/o-nas.php>)

Adecco, spol. s r. o.

Na trhu v České republice působí již od roku 1992. Přítomnost poboček v jednotlivých regionech umožňuje detailně poznat lokální specifika trhu práce. Řeší potřeby svých klientů v oblasti řízení lidských zdrojů a zároveň dávají uchazečům šanci profesního i mimoprofesionálního rozvoje. (<http://www.adecco.cz/adecco-v-cr.html>)

JH AUS s. r. o.

Společnost je schopna nabízet stále širší spektrum služeb, neustále pracovat na jejich zkvalitňování a cíleně zlepšovat přístup ke každému zákazníkovi. JH AUS s.r.o. se transformovala z jiné společnosti, která působí na trhu od roku 2002. Zprostředkovává zájemcům především dělnické a stavební práce. (<http://www.jhaus.cz/>)

6.3. Neziskové organizace

Kariérové poradenství poskytované ve většině neziskových organizací neprobíhá přímo způsobem, který zajišťuje úřad práce a pracovní agentury. Sociálně znevýhodněné především podporují v jejich vzdělávání a poskytují podporu a poradenství v rozvíjení kariéry a doporučují kam se obrátit. Nezprostředkovávají přímo zaměstnání.

Neziskové organizace, které pomáhají především mladistvým v nepříznivých životních situacích a mezi jejich činnosti patří i kariérové poradenství, jsou:

Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Vrakbar při Oblastní charitě Jihlava:

Jeho posláním je pomáhat mladým lidem zlepšit kvalitu jejich života, předcházet vznikajícím sociálním rizikům, pomáhat jim orientovat se v jejich sociálním prostředí a vytvářet podmínky k řešení jejich aktuálních obtíží.

Cílová skupina jsou mladí lidé ve věku 15 – 26 let pohybující se ve městě Jihlava.

Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Erko při Oblastní charitě Jihlava:

Podpora při začleňování dětí a mládeže, především z romské etnické menšiny, které jsou ohroženy společensky nežádoucími jevy, do většinové společnosti.

Cílovou skupinou jsou děti a mládež ve věku od 6 do 26 let ohrožené společensky nežádoucími jevy.

Terénní program SOVY při Oblastní charitě Jihlava

Sociální služba Terénní programy pro lidi žijící ve vysoké míře sociálního vyloučení je realizována pod Oblastní charitou Jihlava nejen v Jihlavě, ale v celém kraji Vysočina za účelem zprostředkování kontaktu se společenským prostředím a za účelem poskytování pomoci při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí osobám, které žijí v sociálně vyloučeném prostředí, lokalitách, komunitách s cílem prevence prohloubení sociálního vyloučení a s následným sociálním začleněním do společnosti.

Cílovou skupinou jsou osoby žijící ve vysoké míře sociálního vyloučení, a vykazují následující znaky:

- jsou ve špatné ekonomické situaci – vysoká míra zadluženosti a neschopnosti splácet pohledávky, nedostatečná finanční gramotnost apod.,
- jsou dlouhodobě nezaměstnaní,
- mají nízkou míru vzdělání a kvalifikace,
- nejsou uživateli jiných sociálních služeb,
- mají nedostatečnou úroveň bydlení,
- nedosahují na kvalitní péči o svůj duševní a zdravotní stav, s tím souvisí volnočasové, zájmové a další aktivity

Malá řemesla PLUS při Oblastní charitě Jihlava

Hlavním cílem projektu je osobám do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace a fyzickým osobám starším 50 let, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, usnadnit přístup na trh práce a zabránit tak jejich možnému sociálnímu vyloučení.

Cíly aktivace těchto osob je zvýšení jejich motivace pro hledání zaměstnání, zvýšení orientace na trhu práce, získání nové kvalifikace, poskytování individuálního poradenství zaměřeného na odstraňování bariér bránících vstoupit na trh práce, zvýšení finanční a počítačové gramotnosti, zprostředkování zaměstnání, a to s využitím pozitivní synergie obou věkových skupin.

7. Situace na trhu práce sociálně znevýhodněných v Jihlavě

Za rok 2009 byla průměrná míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina 9,1%. V průběhu roku 2009 míra nezaměstnanosti vzrostla téměř o 3%. V sociálně vyloučených lokalitách dle kvalifikovaných odhadů dosahuje míra nezaměstnanosti až 90%. Hlavní příčiny nezaměstnanosti a identifikace základních bariér, které brání v aktivní účasti sociálně vyloučených na trhu práce je z více příčin. Důvodem je neochota zaměstnávat sociálně vyloučené, a to především Romy, z důvodu jejich nízké kvalifikace a nízké pracovní morálce. Co se týká romských žen, ty by měly být podle tradičních romských hodnot hlavně matkami. Po rodičovské dovolené pak narážejí na stejná úskalí jako ženy majoritní společnosti - omezení vyplývající z péče o dítě. Ženy by navíc mnohokrát potřebovaly zkrácený pracovní úvazek, na což jen málokterý zaměstnavatel přistoupí. Dopad ekonomické krize na situaci sociálně vyloučených lokalit na trhu práce není tak výrazný jako u majoritní společnosti.

Město Jihlava se snaží využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ke zlepšení situace sociálně vyloučených na trhu práce s ohledem na jejich specifické potřeby. Obec nabízí možnost veřejně prospěšných prací (úklid města, péče o městskou zeleň atd.). Sociálně vyloučení, kteří jsou motivováni finančními pobídkami z úřadů práce, využívají rekvalifikační kurzy k rozšíření kvalifikace (práce na PC pro absolventy ZŠ, kurzy pro pracovníky v sociálních službách a další). V kraji je celkově nedostatek pracovních míst vhodných pro sociálně vyloučené. Chybí zde programy chráněných dílen pro sociálně vyloučené a terénní programy zaměřené na pracovní návyky.

Jednou z forem podpory zaměstnanosti Romů ze strany kraje Vysočina bylo v roce 2009 zapojení romských podnikatelských subjektů do údržby komunikací, které jsou spravované krajem Vysočina. V roce 2009 proběhla přípravná fáze projektu Restart - motivační a rekvalifikační kurzy realizované Oblastní charitou Jihlava pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a dodnes pokračují již pod názvem Malá řemesla PLUS.

Z pohledu terénních sociálních pracovníků je dostupnost veřejné služby pro sociálně vyloučené nedostatečná a její nabídka nepokrývá zájem o tuto službu. Ze zkušenosti realizátorů veřejné služby vyplynulo, že mnohdy mají sociálně vyloučení minimální pracovní zkušenost a pokud si mohou vybrat, volí raději práci na 3 hodiny denně.

V Jihlavě je největší zájem o profese: řidiči nákladní a mezinárodní kamionové dopravy, řidiči osobní hromadné přepravy, obchodní zástupci, kvalifikovaní stavební dělníci, pracovníci ve stravovacích službách: kuchaři, číšníci, servírky. Nejmenší zájem je pak o nekvalifikované pracovníky v různých profesích. Nejhorší nabídky zde jsou pro OZP, absolventy škol (většina zaměstnavatelů požaduje alespoň minimální praxi), a skrytě i pro uchazeče nad 50 let věku a pro uchazeče, pečující o mladší 15 let věku. (kraj Vysočina, 2011)

Dívky žijící v sociálně vyloučených lokalitách většinou po skončení povinné školní docházky nepokračují v přípravě na zaměstnání, brzy vstupují do partnerských vztahů, stávají se manželkami a matkami. Z důvodu své nízké kvalifikace si velmi obtížně hledají zaměstnání. Jejich motivace získat zaměstnání je nízká, protože je pro ně nejdůležitější péče o rodinu. Nezanedbatelným faktorem je v tomto případě i tradiční chápání úloh v rodině, muž zaměstnání své ženy může vnímat jako degradaci vlastní osoby, protože jeho úkolem je zajistit rodinu.

Identifikované bariéry:

- rasové předsudky
- chybějící kvalifikace
- nedostatek finančních prostředků na dojíždění do zaměstnání mimo trvalé bydliště
- chybějící motivace po mnoha neúspěšných pokusech o zaměstnání
- nízké sebevědomí
- exekuce

- vydírání ze strany komunity („máš práci, tak nám plat“ nebo naopak „kdo pracuje, je hlupák“) (kraj Vysočina, 2011)

8. Specifika kariérového poradenství pro osoby se sociálním znevýhodněním

Kariérové poradenství pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel poskytuje poradenské služby, jejímž cílem je pomáhat a podporovat klienty při rozhodování o vzdělávání, profesní přípravě, volbě zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Je odborně specializované na klienty s vyšší mírou rizika neúspěšnosti.

Kariérové poradenství pro znevýhodněné skupiny zahrnuje:

- Provádění kariérového poradenství a diagnostiky u klientů se somatickým, smyslovým a mentálním postižením, se specifickými poruchami učení, s narušenou komunikační schopností, klienty závislé nebo ohrožené návykovými látkami, klienty znevýhodněné či ohrožené exkluzí genderově, etnicky, věkově či sociokulturně
- Reálnou nabídkou v oblasti vzdělávání, sociální integraci i pracovního uplatnění a kariérního rozvoje
- Podporu klienta, která vede k rozpoznávání osobnostního a profesního potenciálu v případě ohrožení, znevýhodnění nebo postižení.
- Poskytování kariérových informací a vytváření databází.
- Shromažďování informací o klientovi, zpracování základní, studijní, profesní a zdravotní anamnézy klienta a vyhodnocení skupinovou nebo individuální formou.
- Specifikace studijních a pracovních podmínek s ohledem na zdravotní a jiná omezení, využívá se zde znalosti kariérních komunikačních metod.
- Vyhledávání informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, o možnostech studia, přípravy na povolání a možného pracovního uplatnění ohrožených, rizikových a znevýhodněných klientů
- Poskytování poradenské služby k rekvalifikaci s ohledem k dosavadní kvalifikaci klienta, jeho zdravotnímu stavu a omezením.
- Zprostředkování vhodného zaměstnání, působení při odstranění překážek při vstupu klienta na trh práce.

- V kariérním poradenství rizikových osob realizuje metody osobního marketingu a informačního managementu.

- Komunikace při výběru vhodných pomůcek k vyrovnávání důsledků postižení a znevýhodnění.

(http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=102333&kod_sm1=48)

Při kariérovém poradenství u sociálně znevýhodněných je důležité dodržovat několik pravidel.

a) Poradenství místo sloužení – v posledních letech a zvláště s profesionalizací sociální práce se stále častěji uplatňuje při práci se sociálně znevýhodněnými princip služebnictví. Úlohou kariérního poradce však je představovat klientovi perspektivy a pobízet jej ke změně v životní dráze.

b) Uplatnitelnost je víc než ambice – při práci s lidmi, kteří pocházejí z jiného sociálního prostředí, je často zapomínáno právě na sociální kontext těchto lidí a ambice jsou povyšovány na jedinou správnou cestu bez ohledu na uplatnitelnost, či naplněnost těchto ambicí v daném sociálním prostředí. Je spíše uspokojována vlastní ambice místo efektivní pomoci.

c) Ohleduplnost je základní slušnost – při kontaktu s lidmi z jiného sociálního prostředí je často zapomínáno, že se jedná především o lidi, kteří měli méně štěstí než my a tak z pozice doktora, který léčí nemocné, přestáváme pozorovat, jak málo se naši klienti liší. Nakonec se tito lidé stávají pouze klienty, cílovou skupinou, atd. Je potřeba nezapomínat, že kariérní poradce pouze radí lidem, kteří se v současném složitém světě hůře orientují.

Při posuzování potřebnosti konkrétních klientů a potenciálu intervence je nejdůležitější motivovaný klient, který se stává základní podmínkou úspěchu spolupráce s klientem. Pokud samotný klient není motivován ke zvyšování kvalifikace, s velkou pravděpodobností takováto intervence skončí neúspěchem. V případě, že tato fáze nebude úspěšná, nemá smysl v další spolupráci již nad stávající zakázkou pokračovat. Pravděpodobnost úspěchu může o něco zvýšit výrazná motivace rodičů žáka, ale ani ta není zárukou budoucího úspěchu. Naopak práce s motivovaným klientem, který nemá v dalším studiu podporu rodičů, smysl má a šance na úspěch má větší potenciál.

Při poradenství je nutné si uvědomit nízké kompetence v rodině. Nízké kompetence rodiny se zde týkají především v oblasti vzdělávání. Pokud mají rodiče

zvláštní, popřípadě základní školu, je zřejmé, že v dnešní době mají velice ztížené podmínky k podpoře svých dětí a také k jejich uplatnění se na trhu práce. Ale i v případě, že některý rodič, popřípadě oba rodiče mají vyšší než základní vzdělání, je možné s takovou rodinou pracovat, ale je vždy třeba klást důraz na maximálním zapojení rodičů do vzdělávací kariéry svého dítěte.

Dalším bodem, který hraje důležitou roli při kariérovém poradenství, je špatná finanční situace rodiny. V některých bohatších regionech se vyskytují relativně často rodiny, jež mají nízké kompetence k podpoře svých dětí v procesu vzdělávání, a přesto jsou tyto rodiny relativně dobře finančně zajištěné. Jestliže by poradce vstoupil do domácnosti, je důležité nenechat se ovlivnit prvním dojmem při vstupu. Zdánlivě luxusní vybavení je často pořizováno za půjčené peníze, jelikož jde o statusové symboly, jejichž naplňování je pro rodinu velmi důležité. Pokud je finanční situace rodiny klienta opravdu dobrá, nabízí se možnost rodině nabídnout alternativní, placené služby jiných organizací. (Bartůňková a kolektiv, 2013)

9. Cíl šetření, záměr

Cílem této práce je popsat proces kariérového poradenství u osob se sociálním znevýhodněním. U těchto osob ovlivňují proces další vnější faktory, jako je především vzdělání, rodinné zázemí, mateřství, nabídky trhu práce, pracovní doba apod. Výstupem této práce je tedy popsat teorii o přístupu sociálně znevýhodněných ke kariérovému poradenství a samotný proces. To znamená, jak vůbec přistupují ke kariérovému poradenství, jaké s ním mají zkušenosti, zda je využíváno dobrovolně či nedobrovolně, jaký má přínos a jestli by respondenti stáli o případné informace o kariérovém poradenství v případě malého povědomí o těchto službách.

10. Metody a metodika sběru dat

Výzkum probíhal pomocí kvantitativní metody – dotazování. Dotazování bylo realizováno polostandardizovaným způsobem. Výzkumným vzorkem jsou sociálně znevýhodněné ženy romského etnika ve věku 20 – 35 let. Počet respondentek byl 25. Aby byl tento výzkum validní a co nejvíce se přiblížil cílové skupině, musel být prováděn osobně s respondenty face-to-face. Byl vypracován dotazník s otázkami, které měly za cíl zjistit postoj sociálně znevýhodněných ke kariérovému poradenství a další cíle, které jsou uvedené v předchozí kapitole. Při rozhovoru byl vyplňován již zmíněný

dotazník. Protože byly na otázky odpovědi i delší s příběhem, byly některé odpovědi doplněny bezprostředně po vyplnění dotazníku. Otázky byly především otevřené.

I když byl dotazník vytvořen standardizovaně, bylo nutné provádět výzkum s respondentkami jednotlivě a dotazování přizpůsobit jejich individualitám, aby otázky byly správně dotazovanými pochopeny a zodpovězeny. Podle Malátka (2001) je osobní dotazování možné provést formou standardizovaného rozhovoru, kdy má tazatel předem dané přesné znění a pořadí otázek, které respondentům pokládá, odpovědi zaznamenává buď přímo během rozhovoru, nebo bezprostředně po něm. Dále formou nestandardizovaného rozhovoru, kdy tazatel ví, jaké informace má od respondentů získat, je však zcela na něm, jaké otázky bude pokládat, nebo polostandardizovaného rozhovoru, ve kterém se zpravidla jedná o standardizovaný rozhovor s možností položení doplňujících otázek respondentovi. Výhodou postupu tohoto výzkumu osobního dotazování je to, že je možné během rozhovoru respondenta i pozorovat a to může poskytnout dodatečné informace. Nevýhodou může být naopak to, že některým respondentům nemusí tato forma vyhovovat, neodpovídají zcela pravdivě, protože mají určité zábrany, které by třeba při písemném dotazování neměli.

11. Úkoly šetření

Úkoly šetření vznikly na základě dotazníku viz Příloha č. 1

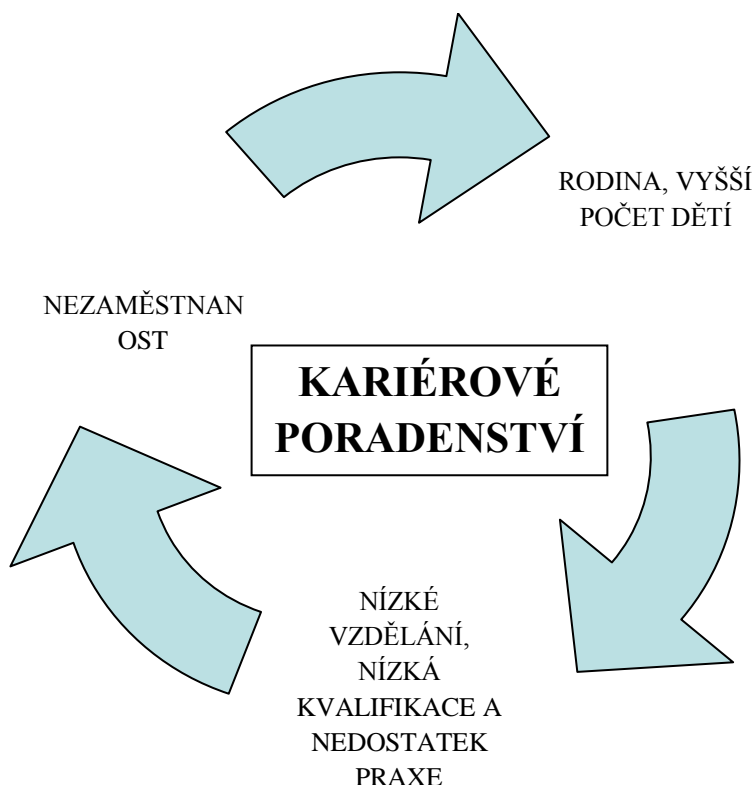
- 1. Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?**
- 2. Proč jste pokračovala v dalším studiu?**
- 3. Chtěla byste si doplnit další vzdělání?**
- 4. Pokud byste si chtěla doplnit vzdělání, odpovězte, jak byste si ho chtěla doplnit.**
- 5. V případě dalšího vzdělávání, jaké vás zajímají obory?**
- 6. Jste zaměstnána?**
- 7. Odpovídejte, pokud jste odpověděla ANO. Jste v nynější práci spokojená?**
- 8. Chcete hledat jiné zaměstnání? Proč?**
- 9. Hledáte si zaměstnání?**
- 10. Pokud si zaměstnání, nehledáte, vyberte nebo napište důvod.**
- 11. Pokud zaměstnání hledáte: Vyberte nebo řekněte jak.**
- 12. Slyšela jste o kariérním poradenství? Co vám může nabídnout?**

13. **Využíváte kariérní poradenské služby? Napište, jaké poradenské služby využíváte.**
14. **Řekněte, co vám tyto služby nabízí.**
15. **Jste se službami spokojena?**
16. **Co byste od kariérních poradenských služeb očekávala?**
17. **Kolik je vám let?**
18. **Kolik máte dětí?**

12. Interpretace dat

V následujících kapitolách budou interpretovány data z osobního dotazování. Nejdříve budou představeny a analyzovány dotazované. Pro účely výzkumu je důležité právě u této cílové skupiny zaměřit se na jejich věky a také počet dětí, od těchto informací se odvíjí motivace ke vzdělání a přístup na trh práce. Informace o těchto oblastech jsou velmi důležité k postoji ke kariérovému poradenství. Schéma pod textem značí hlavní témata této práce. Znárodnuje vztah sociálně znevýhodněných ke kariérovému poradenství. Kdy kariérové poradenství existuje, ale sociálně znevýhodnění nevyužívají jeho možnosti v podobě jakou má. Souvisí to především s tím, že mají ve větším procentu nízké vzdělání a kvalifikaci, vyšší počet dětí a dávají ve všem přednost péči o rodinu, a dále nezaměstnanost, se kterou jsou nespokojeni, ale práce je pro ně také časově náročná a oni se musí starat o děti.

Schéma 1: Oblasti ovlivňující vztah ke kariérovému poradenství



Zdroj: vlastní zpracování

12.1. Analýza respondentů

V kapitole analýza respondentů je především znázorněn věk dotazovaných a počet dětí. Především početí dětí hraje u dotazovaných významnou roli, co se týká vztahu ke kariérovému poradenství. Péče o děti je u sociálně znevýhodněných na prvním místě.

Osobní dotazování proběhlo s 25 sociálně znevýhodněnými respondentkami z Jihlavy ve věku 20 – 35 let. Jejich výběr probíhal na základě znalosti této komunity z pozice sociálního pracovníka při Oblastní charitě Jihlava v nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež Erko a v Klubíčku – sociálně aktivizační službě pro rodiny s dětmi. Jejich sociální vyloučení dokládá především využívání sociálních služeb výše uvedených, znalost jejich způsobu života a dalším významným faktorem je jejich příslušnost k romskému etniku. Průměrný věk respondentek je 29,48 let. V níže uvedené tabulce je zobrazeno věkové rozložení odpovídajících

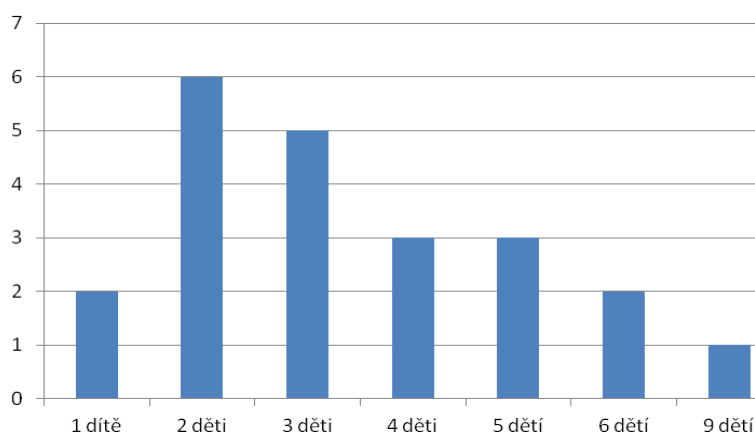
Tabulka 1: Věkové rozložení odpovídajících

Věk	21	23	24	26	28	30	33	34	35
Počet	1	4	1	2	4	1	3	4	4

Zdroj: vlastní zpracování

Věkové rozmezí respondentek je nejvíce produktivní, co se týká počtu narozených dětí. Tento fakt bude také důležitý k dalším bodům této práce a celkovému postoji ke kariérovému poradenství. Z výzkumu vyplynulo, že průměrně na každou ženu připadá 3,36 dítěte, což je téměř o dvě děti více než připadá v České Republice průměrně na jednu ženu v produktivním věku. V České Republice podle Českého statistického úřadu za rok 2012 připadá na jednu ženu v produktivním věku 1,45 dítěte. Tato informace již značí rozdílný způsob života a také životní priority. Následující graf ukazuje, kolik dětí má každá z dotazovaných.

Graf 1: Počet dětí dotazovaných

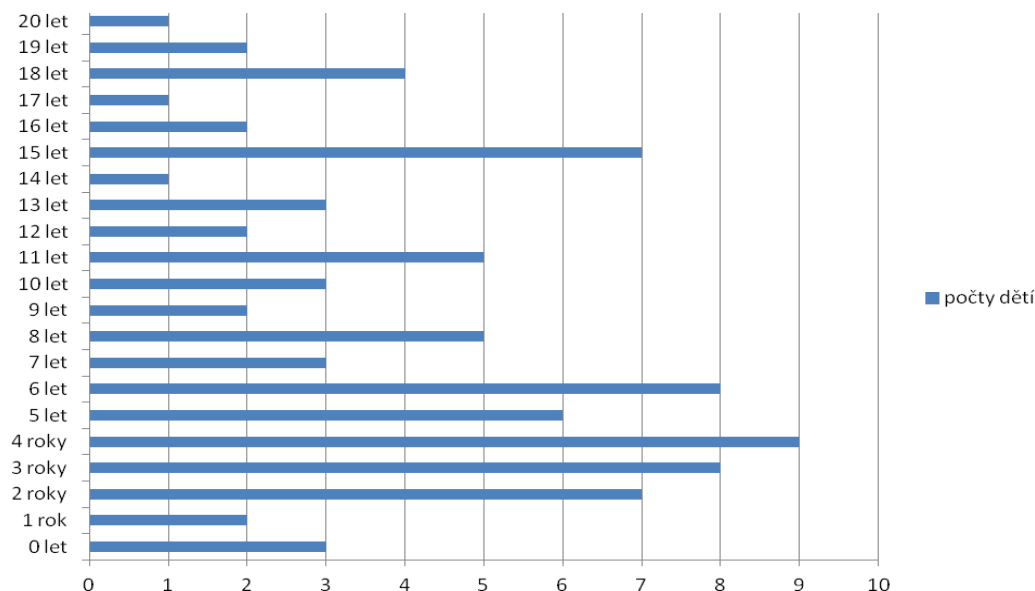


Zdroj: vlastní zpracování

Věk dětí dotazovaných se pohybuje od 0 let do 20 let. Vzhledem k věkovému rozmezí odpovídajících lze usoudit, že narození jejich dětí bylo v jejich mladistvém

věku, které ovlivňovalo jejich další rozhodování v další cestě ke kariéře. V uvedené tabulce lze nahlédnout na věkové rozložení dětí dotazovaných.

Graf 2: Věkové rozložení dětí



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu lze vyčíst, že odpovídající začínají s rodičovstvím již od patnácti let. Z celkového počtu 84 dětí, má více jak polovina 51 dětí 8 a méně let. Dotazované počínají děti v menších časových intervalech v jejich produktivním věku.

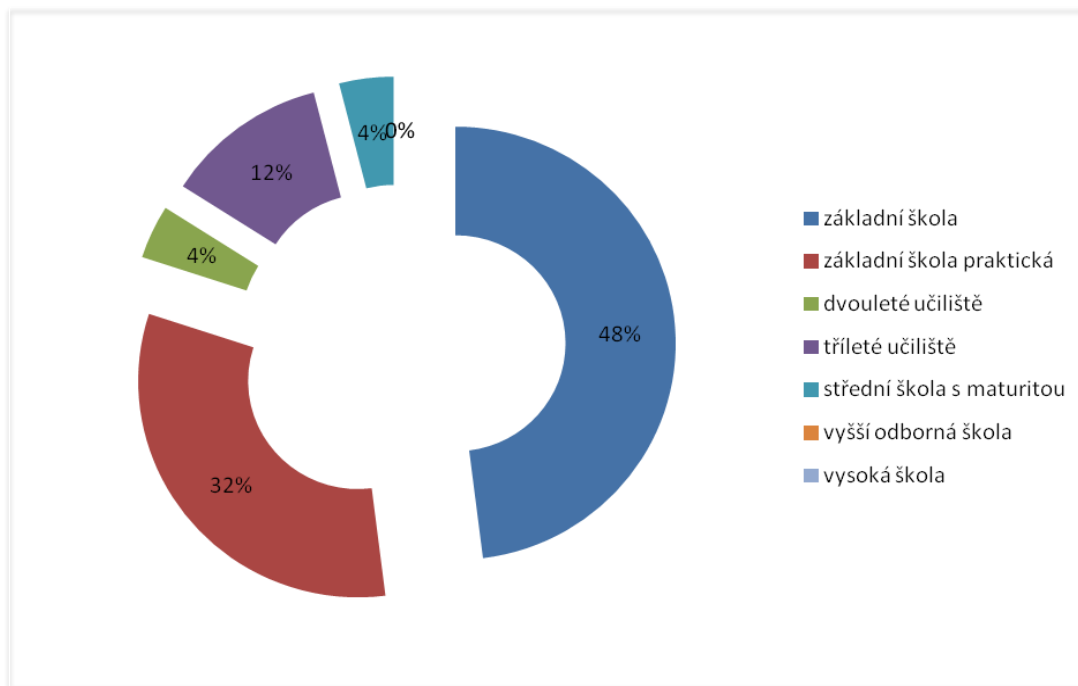
Všechny dotazované, jak vyplývá z předchozího, mají děti, všechny mají také manžela nebo partnera. 16% z dotazovaných má však partnera v nepodmíněném výkonu trestu. Toto procento pak spadá do kategorie dotazovaných, které práci buď mají, nebo hledají. Životní situace, kdy je partner nebo manžel v nepodmíněném výkonu trestu, je natolik motivující, že se dotazované snaží najít zaměstnání i využít kariérového poradenství. V této situaci jde především o zabezpečení rodiny.

12.1. Vztah respondentů ke vzdělání

Předchozí kapitola byla mimo jiné věnována i početnosti dětí u dotazovaných, která právě souvisí i se vzděláním. Není výjimkou, že sociálně znevýhodnění začínají s počítáním dětí velmi brzo, alespoň vzhledem ke kultuře a společenským tendencím

v České Republice. Právě toto brzké početí hraje roli v nižším vzdělání odpovídajících, jak je vidět v tabulce níže.

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání odpovídajících



Zdroj: vlastní zpracování

Z celkových 25 odpovídajících má 20 (odpovídajících) (80%) jako nejvyšší dosažené vzdělání základní školu nebo základní školu praktickou. Především ze základní školy praktické již respondentky dále ve studiu nepokračovaly a měly ve věkovém rozmezí 15 – 17 let první dítě. Neměly v této situaci motivaci pokračovat ve studiu, rodina byla přednější bez vedlejších závazků. Dvě dotazované mají absolvovaný a ukončený rekvalifikační kurz na pracovníka v sociálních službách. Důvodem absolvování tohoto kurzu byla nabídka práce, ve které již obě v průběhu kurzu pracovaly. Jedna na tomto místě již nepracuje kvůli těhotenství, druhá dotazovaná na nabídnutém pracovním místě pracuje již desátý rok. Další výjimkou je dotazovaná, která má úspěšně ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, a to i přesto, že v době studia měla novorozence. Po maturitě pokračovala ve studiu na vyšší odborné škole, kterou však neukončila státními závěrečnými zkouškami.

Úkolem šetření také bylo zjistit, z jakého důvodu ve studiu dotazované ženy nepokračovaly a proč pro ně vzdělání nebylo důležité. Ze 76% odpovědí vyplynulo, že

se ženy musely starat o rodinu, především o své sourozence. Poté samy otěhotněly a už se musely navíc starat o svojí novou rodinu. Tím, že začaly mít svojí novou rodinu, nepřestává povinnost se dále starat o své sourozence. Pro dotazované není vzdělání pokládáno za důležité. Na prvním místě je vždy rodina a její zabezpečení.

Ostatních 6 odpovídajících (24%) uvedlo jiné důvody. Byly to všechny ženy kromě jedné, které mají vzdělání vyšší než základní, děti měly až po dokončení vzdělání. Níže jsou uvedeny odlišné odpovědi, které značí ne zcela ideální situace pro pokračování ve studiu.

„Mně to stačilo a když jsem nenašla uplatnění odjela jsem za sestrou do Itálie.“

„Neměla jsem peníze, chtěli vysoký školný 2 měsíce před maturitou.“

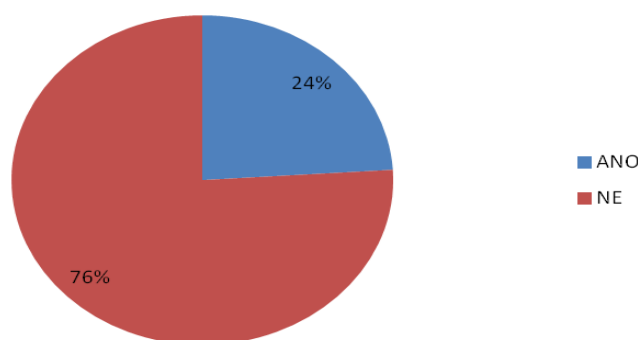
„Chtěla jsem jít z domu, v 15 letech jsem odešla, v 16 letech se vdala, škola mě nebavila, musela jsem pracovat.“

„Učiliště mi stačilo pak jsem si při práci dodělala kurz pracovníka v sociálních službách, pak jsem zase otěhotněla a od té doby nepracuju.“

„Musela jsem pracovat, abychom měli na nájem, jídlo pro malýho.“

V následujícím grafu je znázorněno, zda by si respondentky chtěly vzdělání doplnit. Většina z odpovědí zazněla jako jasné ne a důvody byly obdobné, jako když se rozhodovaly po základní škole.

Graf 4: Zájem o doplnění vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Šest dotazovaných projevilo zájem o doplnění vzdělání. Ve dvou případech jde o dokončení studia, které bylo přerušeno, v dalších čtyřech případech, by měly

dotazované zájem o rekvalifikační kurz. Zájem o rekvalifikační kurzy jsou především o pracovníky v sociálních službách a kuchaře.

12.2. Zaměstnanost respondentů a jejich cesta k zaměstnání

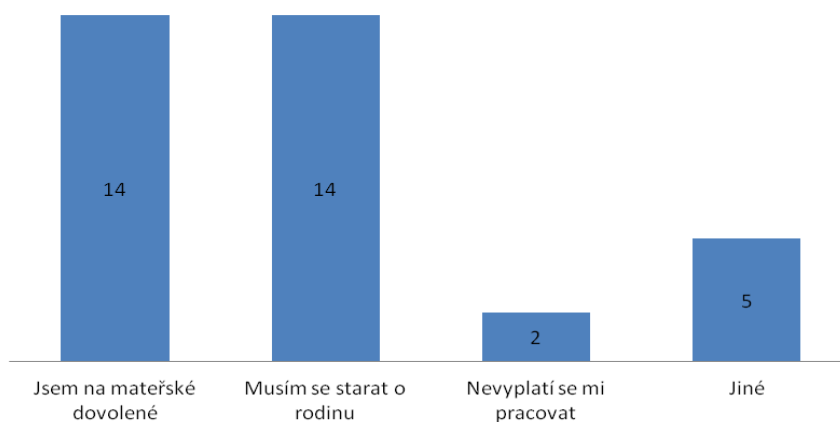
Kapitola o zaměstnanosti respondentů a jejich cesta k zaměstnání zobrazí hlavní důvody nezaměstnanosti dotazovaných. Popíše také konkrétní případ, který se týká problematiky práce „na černo“. Tato problematika, není v tomto výzkumu ze strany dotazovaných frekventovaná, týká se více mužského pohlaví, které však dotazováno nebylo. Dále zde kapitola představí průběh hledání zaměstnání u dotazovaných, a zda jim pomohlo kariérové poradenství.

Z dotazování vyplynulo, že 86% dotazovaných nemá stálé zaměstnání ani žádnou brigádu či DPP. Zbývajících 14%, tedy čtyři dotazované mají stálé zaměstnání, pouze jedna dotazovaná má zaměstnání jako hlavní pracovní poměr, dvě dotazované mají přivýdělek při úřadu práce, který je vedený jako DPP.

Jedna dotazovaná na rovinu řekla, že pracuje, ale „na černo“. Podle jejích slov se jí oficiální zaměstnání nevyplatí, protože by přišla o dávky jak ze státní sociální podpory, tak z hmotné nouze. Dalším důvodem je také exekuce, která je na ni vypsána. Pokud by tedy pracovala na pracovní smlouvu, dostala by exekuční příkaz na strhávání části peněz z výplaty. Na dávky ze státní sociální podpory a hmotné nouze se však příkaz ke strhávání nevztahuje. V tomto výzkumu byla dotazovaná jediná, která se k tomuto počínání přiznala. Ostatní tuto praktiku také nepopíraly, ale samy však tento průběh nepraktikují, jedná se spíše o jejich manžele či partnery. Analýza mužského pohlaví není součástí výzkumu, ale má na něj vliv. Jestliže partner či manžel zajistí ženu a děti, žena pak ztrácí motivaci jak ke vzdělání, tak k práci. Nejdůležitější je, aby bylo postaráno o domácnost.

Následující graf odpovídá tomu, co bylo napsáno výše a ukazuje, co je pro většinu z dotazovaných důležité. 56% dotazovaných nehledá práci, protože jsou na mateřské dovolené a současně uvádí, že se musí starat o rodinu.

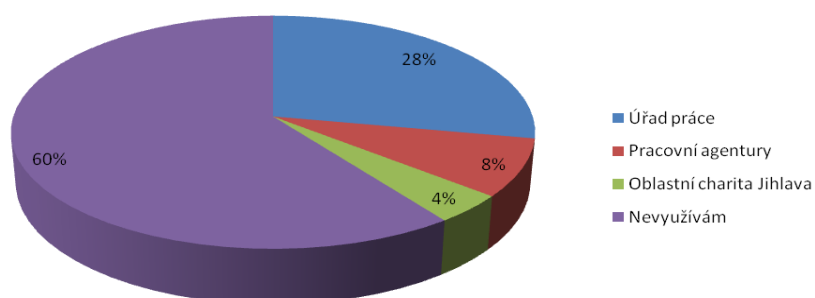
Graf 5: Důvody, proč dotazované nehledají práci



Zdroj: vlastní zpracování

Kromě 8% dotazovaných mají ostatní více než jedno dítě. Z toho důvodu je pak pro ně složité skloubit dohromady péči o dítě, vzdělání a práci. Nejenže by pro ně bylo složité vše dohromady skloubit, ale ani nechtějí, a to především kvůli negativním postojům potencionálních zaměstnavatelů a službám, které práci zprostředkovávají. Na následujícím grafu je znázorněno využívání služeb nabízející kariérní poradenství.

Graf 6: Hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu lze vidět, že 60% dotazovaných nevyužívá žádnou službu kariérového poradenství, a to z důvodu mateřské dovolené. Z celkových 25 dotazovaných je 15 na

mateřské dovolené a práci ani vzdělání nevyhledávají. Většina ani neplánuje žádný další kariérní růst a do budoucna ani práci. Tři respondentky ale do budoucna plánují, po mateřské dovolené by si rády našly práci, pokud však práci nedostanou, chtěly by absolvovat rekvalifikační kurz. Obory, které by dotazované zajímaly, jsou pracovník v sociálních službách, kuchař a aranžérka nebo zahradnice.

Dotazované, které práci hledají, chodí v pravidelných intervalech na úřad práce. Z odpovědí ale vyplývá, že pomoc ze strany úřadu práce není pro dotazované uspokojivá. Z malého procenta dotazovaných je na následující tabulce znázorněno, kde a jak se snaží zaměstnání najít. Dotazované podle odpovědí hodnotí úřady práce spíše negativně a když chtějí najít práci, raději hledají samy. Buď samy osloví potenciální zaměstnavatele nebo si se známými vzájemně předávají zkušenosti a kontakty. O pracovních agenturách dotazované slyšely, ale služeb využívá pouze jedna dotazovaná. Ostatní mají zkušenosti s pracovními agenturami pouze zprostředkovaně přes známé nebo rodinu, některé z respondentek při využití služeb pracovních agentur zaměstnání dostaly. V neziskových organizacích podle odpovědí vyhledávají odlišný druh poradenství jako je například dluhové poradenství, poradenství při pobírání sociálních dávek aj.

Tabulka 2: Hledání zaměstnání

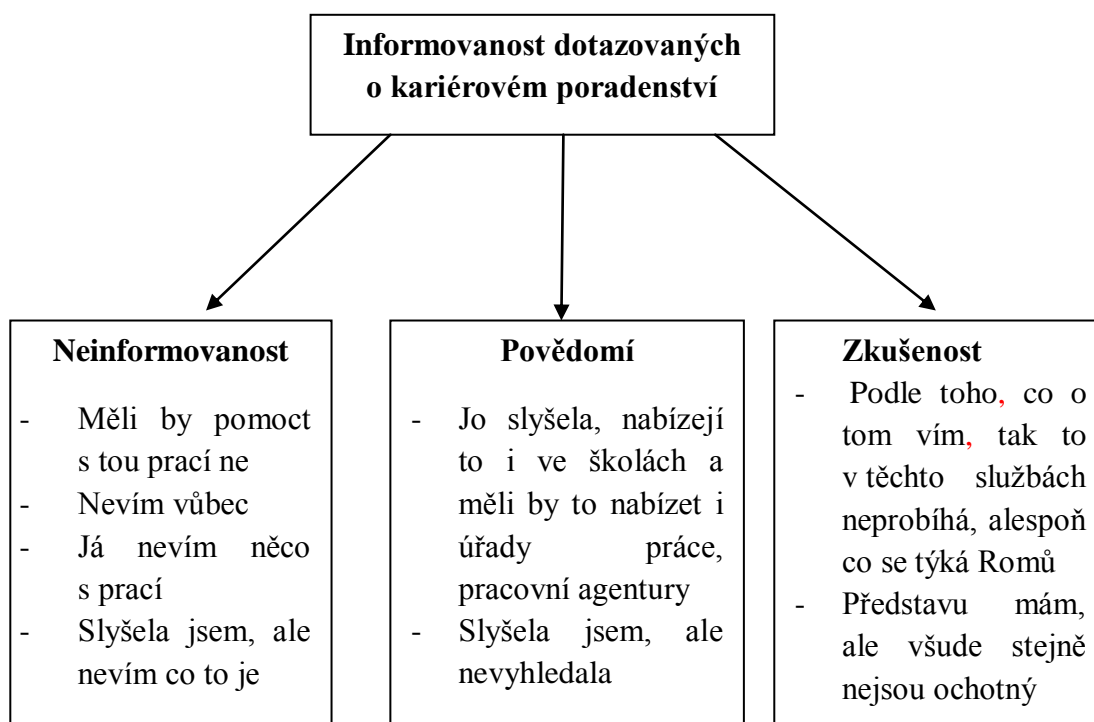
Místo a způsob hledání zaměstnání	Četnost
Úřad práce	4
Známí, sami	7
Pracovní agentury	1
Neziskové organizace	1

Zdroj: vlastní zpracování

12.3. Informovanost sociálně znevýhodněných o kariérovém poradenství

V předchozích kapitolách byla interpretována především výchozí situace dotazovaných, která úzce souvisí s kariérovým poradenstvím a přístupem k němu. Důležitou otázkou je, zda jsou sociálně znevýhodnění informováni o kariérovém poradenství, jestli ví, co tato služba nabízí a zda je jimi využívána. Část dotazování o kariérovém poradenství nejdříve spočívala v seznámení se s faktem, jakou mají sociálně znevýhodnění představu o termínu kariérové poradenství. Níže ve schématu jsou uvedeny nejčastější odpovědi na otázku, co znamená kariérové poradenství.

Schéma 2: Informovanost dotazovaných o kariérovém poradenství



Zdroj: vlastní zpracování

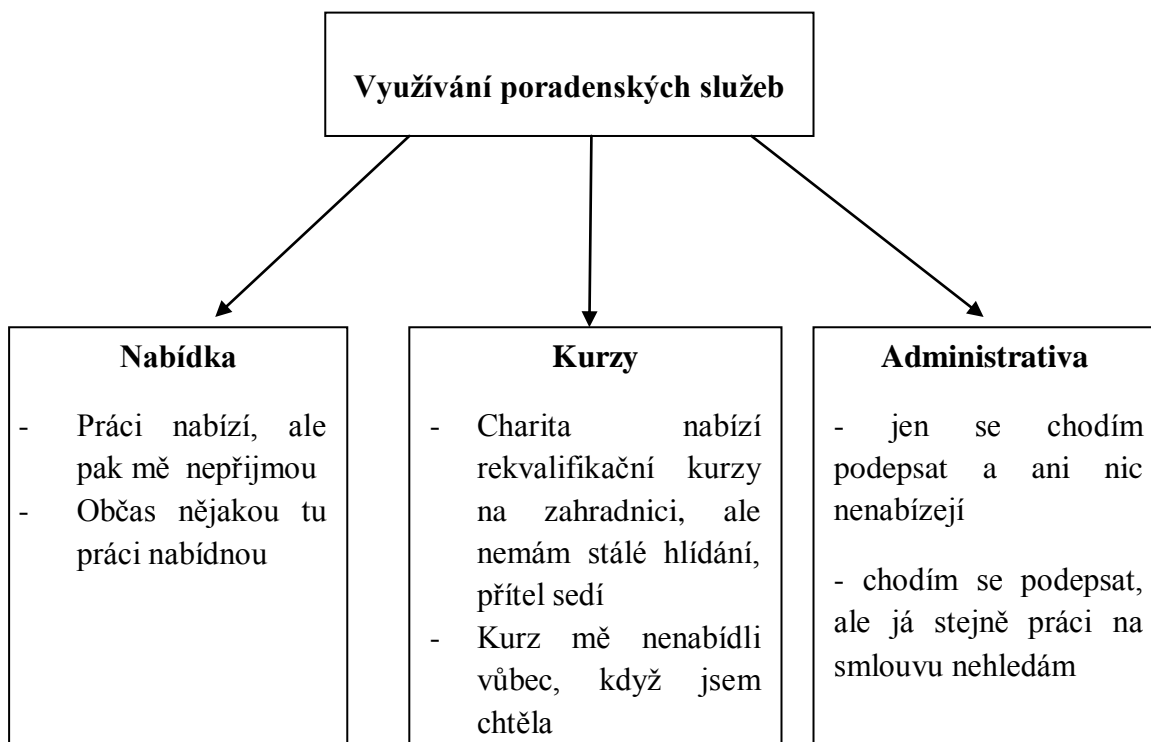
Odpovědi ve většině vypovídají o nevědomosti a nejasnosti termínu kariérové poradenství. Paradoxně podle odpovědí o hledání zaměstnání vyplývalo, že respondentky zaměstnání většinou ani nehledají a jsou smířeny s tím, že budou nezaměstnané. Na druhé straně ale po vysvětlení významu kariérového poradenství bylo u většiny vyřčeno zklamání a negativní ohlasy o kariérovém poradenství.

Aby bylo možné dále pokračovat v osobním dotazování a zjistit tak potřebné informace, byly všechny dotazované obeznámeny s tím, co znamená termín kariérové

poradenství, kde se s těmito službami mohly setkat a kde jim tento druh poradenství mohou poskytnout. Po vysvětlení a ujasnění si pojmů bylo možno pokračovat v dotazování.

V další části dotazování bylo za cíl zjistit, jestli sociálně znevýhodnění využívají kariérové poradenství. Podle odpovědí sociálně znevýhodnění téměř kariérové poradenství nevyužívají, vyplývá to také z jejich neinformovanosti o tom, co vlastně mohou žádat od služeb, které byly také popsány v kapitole 6. V dalším schématu jsou zobrazeny služby, které sociálně znevýhodnění využívají. Služby jsou podle odpovědí rozděleny do třech kategorií a významově shrnuty.

Schéma 3: Využívání poradenských služeb

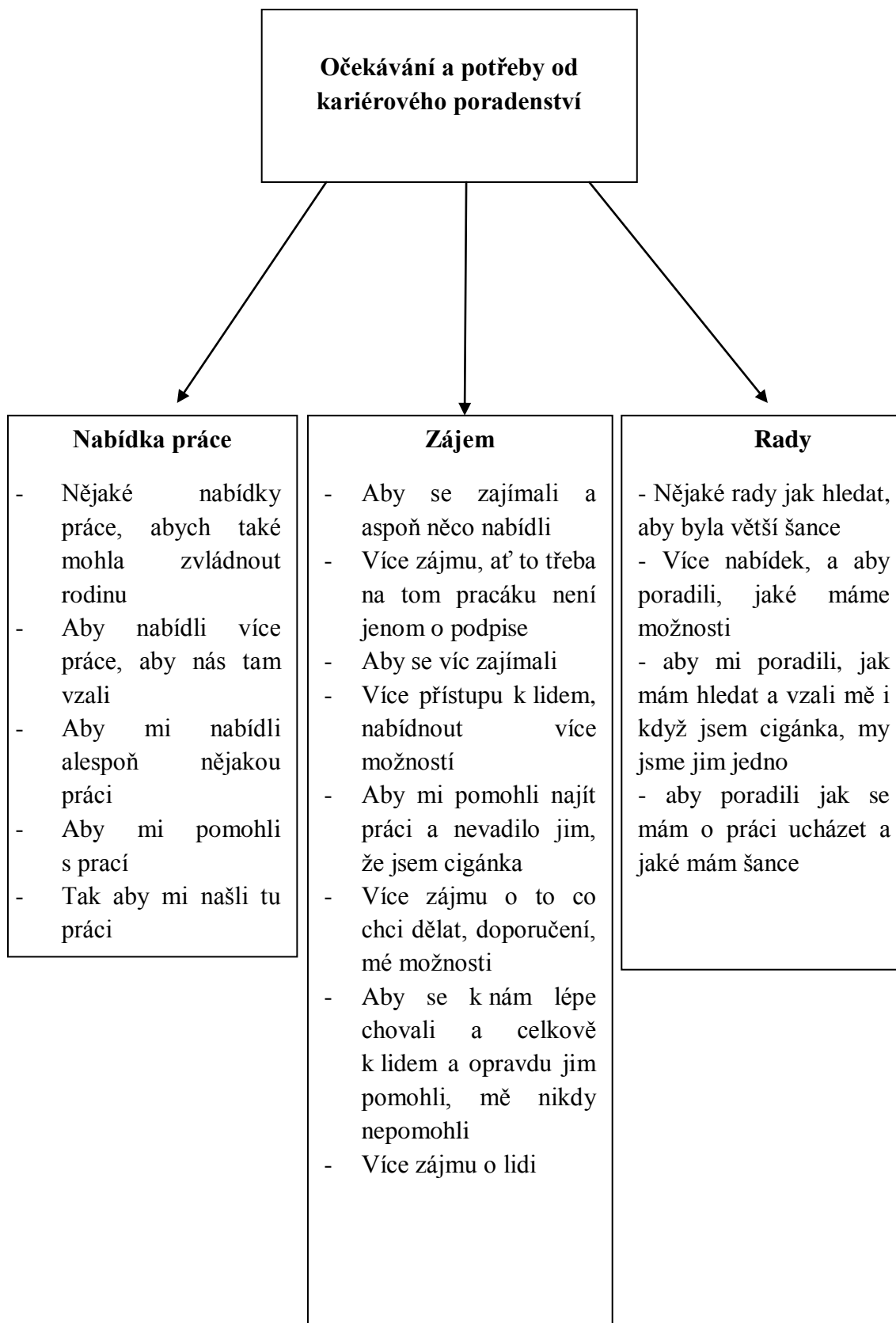


Zdroje: vlastní zpracování

12.4. Očekávání respondentů od kariérového poradenství

Předchozí kapitoly ukázaly, že povědomí a využívání kariérového poradenství sociálně znevýhodněnými je nízké. Dalším cílem bylo tedy zjistit, co by od kariérového poradenství očekávali ve vztahu k jejich potřebám. Protože otázka byla otevřená, byly odpovědi shrnuty. Ze shrnutí vyllynuly tři základní kategorie očekávání.

Schéma 4: Očekávání a potřeby od kariérového poradenství



Zdroj: vlastní zpracování

Podle odpovědí dotazované ke zmíněným kariérovým službám spíše nechovají důvěru a nejsou spokojené s jejich službami. V rozhovorech se také poměrně často objevovaly odpovědi, které souvisely s jejich příslušností k romskému etniku. Již předem samy sebe odsuzují, že je jako Romky nikam nepřijmou. Podle výzkumu Světové banky, který vyšel pod názvem Šance na zlepšení zaměstnanosti Romů (2008) není možné v tomto ohledu diskriminace Romů dojít k definitivnímu závěru. Výzkum nepopírá, že systematická diskriminace hraje určitou roli při vysvětlování postavení Romů na trhu práce. Podle údajů vyplývá jako omezující bariéra nedostatečná kvalifikace a nedostatek předchozí praxe. Výzkum dále poukazuje na komunikační bariéry a nedůvěru, což zvyšuje vnímané riziko a nákladnost zaměstnávání Romů ve srovnání s ne-Romy. Co se týká kariérového poradenství, dotazované neví, co přesně tato služba poskytuje. Jejich povědomí se zužuje na to, že by měli nabízet, shánět práci a přihlašovat klienty na rekvalifikační kurzy.

13. Doporučení

Podle zjištěných interpretací, má 92% dotazovaných více než jedno dítě. Vzhledem k nízkému věku jejich počtu prvního dítěte je již evidentní ztráta motivace v pokračování ve vzdělání. Další překážka v pokračování ve vzdělání nebo uplatnění se na trhu práce je nedocházení dětí v předškolním věku do školských zařízení. Tím, že dotazované neposílají své děti předškolních zařízení, ztrácí čas, který by mohly věnovat studiu nebo zaměstnání. Bylo by dobré, aby více přemýšlely o možnostech a umístění do předškolních zařízení. Tato tematika je však složitá z hlediska dalších překážek, které s umístěním souvisí, jako jsou například finanční náklady, dítě v prostředí majority, všeobecná neochota dítě dovádět do těchto zařízení apod.

Pokud by bylo postaráno o děti, je zde možnost, že by se například do rekvalifikačních kurzů přihlášily. Z osobního dotazování lze soudit, že dotazované motivují pozitivní příklady z jejich blízkého okolí. Dále by měly být dotazované zbaveny předsudků k institucím, jako jsou úřady práce a pracovní agentury a neměly by docházku do těchto zařízení brát pouze jako povinnost, ale také jako příležitost se někde uplatnit. Další otázkou je druhá strana věci, a to jak se k této problematice staví kariéroví poradci, což ale není předmětem výzkumu této práce.

14. Závěr

Cílem této práce bylo zobrazit sociálně znevýhodněné z Jihlavy ve věku 20-35 let ve vztahu ke kariérovému poradenství. Práce se také kromě kariérového poradenství zaměřovala na sociálně znevýhodněné. Nebylo účelem dopodrobna analyzovat pouze kariérové poradenství u osob se sociálním znevýhodněním, ale ambicí práce bylo především nastínit nejčtenější aspekty nevyužívání kariérového poradenství sociálně znevýhodněnými. Dílčím cílem také bylo přiblížit a podhalit problematiku kariérového poradenství pro sociálně znevýhodněné, což by se mohlo například v této oblasti stát podnětem pro další výzkumy.

Na základě znalosti komunity sociálně znevýhodněných v Jihlavě byly předpokládány tři nejčtenější oblasti, které jsou problematické ve vztahu k využívání služeb kariérového poradenství. Byly to oblasti týkající se rodiny, především počtu dětí, vzdělání a nezaměstnanosti.

Výše uvedené oblasti týkající se sociálně znevýhodněných, které mají vliv na jejich postoj ke kariérovému poradenství, nebo spíše ke službám, které poskytují, byly popsány v teoretické části na základě odborné literatury, odborných internetových stránek, tiskovin a zákonných norem. Kromě těchto oblastí se teoretická část zabývala vymezením sociálně znevýhodněných pro účely této práce, dále se zabývala poradenstvím, kariérovým poradenstvím, analýzou služeb poskytující kariérové poradenství v Jihlavě a také zde byla popsána specifika kariérového poradenství pro osoby se sociálním znevýhodněním.

Pro výzkum byla vybrána metoda osobního dotazování kvantitativní metodou. Dotazování probíhalo pomocí úkolů šetření, které byly vytvořeny do dotazníkové podoby. Úkoly šetření byly zaměřeny na zjištění informací ohledně vzdělání, situaci na trhu práce a kariérové poradenství, které s předchozími také souvisí.

Bylo provedeno osobní dotazování s 25 sociálně znevýhodněnými ženami z Jihlavy ve věku 20 – 35 let. Tato cílová skupina byla vybrána hlavně z toho důvodu, že je po předběžných zkoumáních vyhodnocena jako nespolehlivá na trhu práce a má nízkou kvalifikaci.

Dotazníkové šetření bylo založeno na 18 otázkách. Na 4 otázky 60% dotazovaných neodpovídalo, alespoň odpovědi nebyly započítávány do výzkumu

z hlediska validity, protože zmíněných 60% dotazovaných je na mateřské dovolené a odpovědi by tak neměly vypovídající hodnotu.

Interpretace dat byla vytvořena na základě čtyř hlavních částí. První část se týkala analýzy dotazovaných, která měla za cíl seznámit s výchozí, především rodinnou situací dotazovaných. Rodinná situace dále ovlivňovala následující kapitoly o vzdělání, zaměstnanosti a kariérovém poradenství. Významným faktorem byl zjištěný fakt, že průměrně na jednu dotazovanou připadá 3,36 dítěte.

Další oblast byla zaměřena na vzdělávání, kdy 80% z dotazovaných má jako nejvyšší dokončené vzdělání základní školu nebo základní školu praktickou. Tato část právě navazuje na kapitolu předchozí, protože početnost dětí je nejčastějším důvodem v nepokračování ve vzdělávání či jeho nedokončení.

Kapitola o zaměstnanosti dotazovaných také úzce souvisí s předchozí kapitolou. Díky nízkému vzdělání, kvalifikaci a také početnosti dětí je u dotazovaných 82% nezaměstnanost. Z těchto procent je 70% na mateřské dovolené, některé, i když jim bude mateřská dovolená brzy končit, zaměstnání spíše neřeší z předpokladu, že je stejně nikde nepřijmou. Zbýlých 12% má své jasně vymezené důvody, proč práci nehledají.

Poslední část interpretace se zabývá čistě kariérovým poradenstvím. Nejdříve bylo zjišťováno, co si pod pojmem kariérové poradenství představují. 88% z dotazovaných buď nemělo žádnou, nebo pouze okrajovou představu, co tento typ poradenství znamená. Na základě těchto poznatků, byly dotazované seznámeny s obsahem této služby a také s tím, kde v Jihlavě ji mohou vyhledat. Dalším bodem bylo od dotazovaných zjistit, co by očekávaly od těchto služeb, zda je využívají, a jak jsou s nimi spokojené.

Na základě výzkumu byla zjištěna spíše neinformovanost o kariérovém poradenství ze strany sociálně znevýhodněných a také neochota využívat těchto služeb. S početím dětí sociálně znevýhodněné ztrácí již jakoukoli motivaci ke zvýšení vzdělání, čímž by se zvýšilo uplatnění na trhu práce. Do budoucna příliš nepřemýšlejí a řeší především svoji aktuální situaci.

Práce popisovala obraz kariérového poradenství ze strany sociálně znevýhodněných, které bylo rozebíráno z pohledu třech oblastí, které mají zásadní vliv na využívání služeb nabízející kariérové poradenství.

15. Bibliografické citace

Monotematické publikace

Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti, Praha: MPSV 2006

Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2011, Úřad práce České republiky krajská pobočka v Jihlavě, 2011

Analýza vzdělávací politiky. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2002. 114 s. ISBN 80-211-0464-3

BARTUŇKOVÁ, R. a kolektiv, *Metodika programu Kariérové poradenství*, Praha: Člověk v tísni, 2013. ISBN 978-80-87456-26-2

BODEWIG, CH., RUTKOWSKÝ, J., MAROUŠEK, J., HRABAŇOVÁ, G. *Šance na zlepšení situace Romů*. Praha: Světová banka, 2008. ISBN 978-80-87041-52-9

DAVIDOVÁ E. A KOL., *Kvalita života a sociální determinanty zdraví u Romů v České a Slovenské republice*. Praha: Triton, 2010. ISBN 978-80-7387-428-5

FEIRBERGOVÁ, Z., MAŘÍKOVÁ, P., *Zprostředkování zaměstnání a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce České republiky*. Praha: Technologická agentura ČR, 2013

GÁBURA, J., PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. 1. Vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-10-9

HIRT, T., JAKOUBEK, M. *Romové v osidlech sociálního vyloučení*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2006. ISBN 80-86898-76-8

MALÁTEK, V. *Metodologie marketingového výzkumu*. Karviná: Slezská univerzita, 2001. ISBN 80-7248-119-3.

MATOUŠEK, O., *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0

MEZERA, Antonín a kol. *Kompetence výchovných poradců v oblasti péče o žáky se zdravotním postižením: sborník studijních textů vzdělávacího programu pro výchovné poradce základních a středních škol*. 1. vyd. Praha: Národní institut pro další vzdělávání, 2010. 200 s. ISBN 978-80-86956-62-6

- NAVRÁTIL, P. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-741-8
- NILSSON, Päivi – ÅKERBLOM, Pehr. *Kariérové poradenství pro život: poradenská metoda budoucnosti*. 1. vyd. Brno: P.F. Art, 2001. 79 s. ISBN 80-238-8363- 1
- PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: Pracovní postupy*. Praha: Oeconomica, 2009. 103 s. ISBN 978-80-245-1599-1
- PECINA, Pavel a kol. *Metodika pro tvorbu a aplikaci didaktických prostředků propagujících vědu a techniku a profesní kariéru v rámci stávajících předmětů fyzika, chemie a technická výchova na základních školách*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 72 s. ISBN 978-80-210-5088-4
- PROCHÁZKA R., ŠMAHAJ J., KOLAŘÍK M., LEČBYCH M., *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4451-3
- ŘÍČAN, P. *S Romy žít budeme, jde o tak*. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-250-5
- Strategie integrace sociálně vyloučených lokalit v Kraji Vysočina na období 2012-17*, Jihlava: kraj Vysočina 2011
- SYROVÁTKA, T. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, nakl. Georgetown, 2004. ISBN 80-210-3455-6
- VENDEL, Štefan. *Kariévní poradenství*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9
- ZUNKER, V. G. *Career counselling, Applied Concepts of Life Planning* 5th ed. [s. 1.]: Brooks/Cole Pub., 1997.

Elektronické zdroje:

www stránka

ADECCO, popis pracovní agentury dostupné na www: <http://www.adecco.cz/adecco-v-cr.html>

www stránka

GRAFTON, popis pracovní agentury dostupné na www: <http://www.grafton.cz/o-nas/>

www stránka

INDEX NOSLUŠ, popis pracovní agentury dostupné na [www: http://www.indexnoslus.cz/o-nas.php](http://www.indexnoslus.cz/o-nas.php)

www stránka

JH AUS, popis pracovní agentury dostupné na [www: http://www.jhaus.cz/](http://www.jhaus.cz/)

www stránka

Úřad práce České republiky, popis poradenských programů dostupné na http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/kop/jihlava/poradenske_programy

Dokument

Identifikace zásadních problémů v oblasti sociálního vyloučení, vydané MVCR, dostupné na www.mvcr.cz/.../extremismus-identifikace-zasadnich-problemu-pdf.aspx

Dokument

ŠUBRT, B., Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008 dostupné na https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

www stránka

Národní soustava povolání, popis pracovních činnosti kariérového poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel, dostupné na http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=102333&kod_sm1=48

Příloha 1

Zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství

Kariérové poradenství pro osoby se znevýhodněným

Dotazník

Vypracovala: Michaela Jelínková, POVK 3

Kontakt: mich.jelinkova@gmail.com

Vážené respondentky,

dovoluji si Vás oslovit a zároveň poprosit o vyplnění následujícího dotazníku. Otázky se týkají kariérového poradenství a právě Váš názor mě velmi zajímá. Dotazování je zcela anonymní a data, která nám poskytnete, budou použita pouze pro účely seminární práce.

Upozornění!

Otázku si vždy pozorně přečtěte! Vyberte si odpověď a zakroužkujte vždy jen jednu odpověď, pokud v instrukci otázky není uvedeno jinak.

8. Chcete hledat jiné zaměstnání? Proč?

.....

.....

.....

9. Hledáte si zaměstnání?

A) ANO

B) NE

10. Pokud si zaměstnání nehledáte, zakroužkujte nebo napište důvod. (možností můžete zakroužkovat více)

A. Jsem na mateřské dovolené

B. Musím se starat o rodinu

C. Nevyplatí se mi pracovat

D. Hledání zaměstnání jsem již vzdala

E. Jiné.....

.....

.....

11. Pokud zaměstnání hledáte: Zakroužkujte nebo napište jak. (zakroužkovat můžete více možností)

A) sama

B) pomocí úřadu práce

C) přes známé

D) přes pracovní agentury

E) přes neziskové organizace

F) jinak.....

12. Slyšela jste o kariérním poradenství? Co vám může nabídnout?

.....

.....

13. Využíváte kariérní poradenské služby? Napište, jaké poradenské služby využíváte.

.....

.....

14. Napište, co vám tyto služby nabízí.

.....
.....
.....
.....

15. Jste se službami spokojena?

- A) NE B) Spíše NE C) Nevím D) ANO E) Spíše ANO

16. Co byste od kariérních poradenských služeb očekávala?

.....
.....
.....
.....

17. Kolik je vám let?

.....

18. Kolik máte dětí?

- A) 0 B) 1 C) 2 D) 3 E) 4 F) 5 G) 6 H) více.....

Děkuji za vyplnění!