

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Bakalářská práce**

**Dlouhodobá nezaměstnanost**

**Alena Charouzová**

© 2012 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Charouzová Alena

Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Šumperk

Název práce

**Dlouhodobá nezaměstnanost.**

Anglický název

**Long-time unemployment**

### **Cíle práce**

Cílem předkládané bakalářské práce je nalezení odpovědi na otázku, zda existují rozdíly v pracovní motivaci a představách o pracovním zařazení dlouhodobě nezaměstnaných osob s odlišnými životními strategiemi ve vybraném regionu. Pro dosažení tohoto cíle budou v teoretických východiscích práce analyzovány dostupné zdroje informací za účelem vymezení a operacionalizace jednotlivých proměnných. V rámci vlastního výzkumu bude provedeno dotazníkové šetření v odlišných typech sociálních služeb poskytovaných dlouhodobě nezaměstnaným, jehož výsledky budou statisticky zpracovány a interpretovány v diskuzi a závěru bakalářské práce.

### **Metodika**

Prvním krokem při zpracovávání bakalářské práce bude analýza dostupné literatury s cílem vymezení a popsat jednotlivé proměnné, které budou dále zkoumány v rámci vlastního výzkumu v bakalářské práci. Dalším krokem po vymezení a operacionalizaci proměnných bude volba výzkumného plánu, volba vhodných metod pro zkoumání problému a sběr dat. V rámci předkládané bakalářské práce bude sběr dat realizován pomocí strukturovaného dotazníku v odlišných typech sociálních služeb poskytovaných dlouhodobě nezaměstnaným. Výsledky budou statisticky zpracovány a interpretovány v diskuzi a závěru bakalářské práce.

### **Harmonogram zpracování**

Přehled bibliografie k tématu, formulace zadání práce: 01/2011 - 06/2011

Analýza dostupných zdrojů, zpracování teoretické části, vymezení proměnných: 06/2011 - 10/2011

Tvorba nástrojů pro empirické šetření a jeho realizace: 11/2011 - 02/2012

Zpracování a vyhodnocení výsledků, zpracování diplomové práce do finální podoby: 03/2012 - 04/2012

## **Rozsah textové části**

30 - 40 stran

## **Klíčová slova**

nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, pracovní motivace, pracovní výkon, psychologické aspekty nezaměstnanosti, dávky sociální péče

## **Doporučené zdroje informací**

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

KŇAŽKO, Vladimír. Trénink sociálních dovedností pro osoby znevýhodněné na trhu práce. 1. vyd. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008. 51 s. ISBN 978-80-87244-01-2 (brož.).

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN: 80-901424-9-4.

PLESNÍK, Vladimír, RICHTEROVÁ, Bohdana, QUISOVÁ, Silvie. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. 99 s. ISBN: 80-239-7140-9.

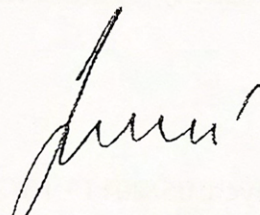
SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ Petr. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 978-80-210-3048-0.

## **Vedoucí práce**

Natovová Ludmila, Mgr.

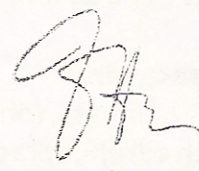
## **Termín odevzdání**

březen 2012



**PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.**

Vedoucí katedry



**prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.**

Děkan fakulty

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „**Dlouhodobá nezaměstnanost**“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce Mgr. Ludmily Natovové a s použitím odborné literatury. Jako autorka uvedené práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetí osoby.

V Praze dne 23.3. 2012

.....

Datum

.....

Alena Charouzová

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ludmile Natovové, vedoucí mé bakalářské práce, za cenné rady, odborné vedení a za veškerou pomoc při zpracování a řešení problémů. Také děkuji sociálním pracovníkům Nízkoprahového denního centra Schod v Uničově a Nízkoprahového denního centra Uzel ve Šternberku za ochotu a spolupráci. Děkuji také těmto sociálním zařízením za možnost vykonání bakalářské praxe a za vstřícnost při provádění dotazníkového šetření v těchto centrech.

# **Dlouhodobá nezaměstnanost**

## **Souhrn**

Bakalářská práce se zabývá dlouhodobou nezaměstnaností lidí žijících bez přístřeší, kteří se ocitli na okraji společnosti. Cílem bakalářské práce je zjistit, zda lidé bez přístřeší s odlišnými životními strategiemi mají motivaci najít si práci a jestli délka pobytu lidí na ulici souvisí s aktivním hledáním zaměstnání. Tato práce se dále zaměřuje na mladé lidi do věku 35 let, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a žijí na ulici. K výzkumnému šetření je použita metoda dotazování. Z výsledku vyplývá, že za nejdůležitější motivační faktory pro osoby bez přístřeší se považuje hlavně bydlení, práce, zdraví a také pomoc sociálního pracovníka.

## **Summary**

Thesis examines a long-term unemployment of homeless people who have been marginalized from the major society. The aim of the thesis is to detect whether homeless people with different life strategies have a motivation to find a job and whether the length of their stay on the street somehow influences their activity in searching the job. Moreover, this thesis focusses on young people under the age of 35 who have been long-term unemployed and have lived on the street. For purposes of the research is used a query method. From research results is obvious that most important factors for homeless people are housing, job, health and also an assistance of a social worker.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, pracovní motivace, pracovní výkon, psychologické aspekty nezaměstnanosti, dávky sociální péče.

## **Key words**

Unemployment, types of unemployment, work motivation, work performance, psychological aspects of unemployment, social benefits

## Obsah:

<b>1. Úvod</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Cíl práce a metodika</b> .....	<b>10</b>
2.1. Cíl práce .....	10
2.2. Výzkumné otázky.....	11
2.2.1. Proměnné.....	11
2.2.2. Metody .....	11
<b>3. Teoretická východiska</b> .....	<b>12</b>
3.1. <b>Nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti</b> .....	<b>12</b>
3.1.1. Nezaměstnanost.....	12
3.1.2. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	13
3.1.3. Typy nezaměstnanosti.....	14
3.2. <b>Psychologické aspekty nezaměstnanosti - ztráta zaměstnání</b> .....	<b>15</b>
3.3. <b>Osoby znevýhodněné na trhu práce a diagnostické nálepky</b> .....	<b>16</b>
3.3.1. Osoby znevýhodněné na trhu práce .....	16
3.3.2. Diagnostické nálepky .....	17
3.4. <b>Sociální dovednosti</b> .....	<b>18</b>
3.5. <b>Motivace, demotivace, pracovní motivace a stimuly, pracovní výkon</b> .....	<b>18</b>
3.5.1. Motivace .....	18
3.5.2. Demotivace .....	19
3.5.3. Pracovní motivace a stimuly pracovní motivace .....	19
3.5.4. Pracovní výkon.....	21
3.6. <b>Dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, sociální pracovník</b> .....	<b>22</b>
3.6.1. Dávky sociální péče .....	22
3.6.2. Dávky pomoci v hmotné nouzi.....	23
3.6.3. Sociální pracovník.....	23
<b>4. Vlastní práce</b> .....	<b>25</b>
4.1. <b>Motivace pro provedení výzkumu</b> .....	<b>25</b>
4.2. <b>Respondenti</b> .....	<b>25</b>
4.3. <b>Charakteristika souboru</b> .....	<b>25</b>
4.3.1. Nezávisle proměnná – věk.....	26
4.3.2. Nezávisle proměnná - pohlaví .....	27
4.3.3. Nezávisle proměnná – vzdělání.....	28
4.3.4. Nezávisle proměnná – délka pobytu na ulici .....	29
4.3.5. Nezávisle proměnná – místo sociálního zařízení.....	30
4.4. <b>Metody a techniky sběru dat</b> .....	<b>31</b>
4.5. <b>Charakteristika sociálních projektů</b> .....	<b>32</b>
4.5.1. Nízkoprahové denní centrum Schod v Uničově.....	32
4.5.2. Nízkoprahové denní centrum Uzel ve Šternberku.....	34
<b>5. Výsledky a jejich interpretace</b> .....	<b>36</b>
<b>6. Závěr a diskuse</b> .....	<b>48</b>
<b>7. Seznam použité literatury a pramenů</b> .....	<b>50</b>
<b>8. Přílohy</b> .....	<b>52</b>
8.1. <b>Příloha č. 1: Vzorový dotazník</b> .....	<b>52</b>
8.2. <b>Příloha č. 2: Fotodokumentace : NDC Schod a NDC Uzel</b> .....	<b>54</b>
8.2.1. Nízkoprahové denní centrum Schod Uničov .....	54
8.2.2. Nízkoprahové denní centrum Uzel Šternberk.....	54

<b>9. Seznam použitých tabulek a grafů.....</b>	<b>55</b>
9.1. Tabulky.....	55
9.2. Grafy.....	55



# 1. Úvod

Dlouhodobá nezaměstnanost je vnímána jako závažný problém s vysokou mírou společenského rizika. Má nepříznivé důsledky pro společnost i pro nezaměstnané jedince. K sociálním důsledkům patří zejména snížení životní úrovně jedince, ztráta motivace a pocit bezmocnosti. Vyřazení z pracovního procesu přináší řadu problémů jako např. ztráta pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolace, prostituce, kriminalita, alkoholismus a drogy. Navíc, deprese, napětí v rodině a v jiných interpersonálních vztazích, to vše neuniká pozornosti společnosti. Resocializace těchto lidí je velmi nákladná a zdoluhavá. Trh práce hlásí rychlý růst počtu dlouhodobě nezaměstnaných, zvláště těch, kteří se z důvodů trestné činnosti obtížně zaměstnávají. Zmíněná skupina nezaměstnaných se může s postupem času dostat na okraj společnosti, kde někdy (bohužel) končí jako osoby bez přístřeší.

V době, kdy lidé ztrácí jistotu domova, zaměstnání, podpory státu, je velmi důležité mít vybudovanou funkční síť sociálních služeb. Existují organizace, jako například nízkoprahová denní centra, která jsou zaměřena na osoby sociálně vyloučené, bez domova či ohrožené ztrátou bydlení. Primární činnost ve zmíněných centrech vykonávají sociální pracovníci, kteří poskytují klientům komplexní ambulantní služby, včetně odborného poradenství. Cílem služby je umožnit klientům návrat do majoritní společnosti a také zlepšení kvality jejich života. Lidé z center patří do skupiny - osoby znevýhodněné na trhu práce. Hlavním cílem těchto zařízení je zmírnění nepříznivé sociální situace lidem bez přístřeší a jejich návratu do běžného života.

V dnešní společnosti dochází k odklonu od tradičního spojení, jako je vazba k rodině a solidarita. Lidé nemají jistotu zaměstnání a často se zadlužují. Konečným efektem je sociální vyloučenost.

Sociálně vyloučení se často ocitají v tíživé situaci, kterou nejsou schopni řešit vlastním přičiněním. V podmínkách demokratické společnosti a svobodného trhu nese každý občan odpovědnost sám za sebe. Pokud se tito sociálně vyloučení lidé ocitnou delší dobu bez zaměstnání, střechy nad hlavou, majoritní společnost o ně ztratí zájem, tak velmi rychle upadají do beznaděje, demotivace a samoty. Stále více lidí v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti se ocitá v sociální nouzi.

Stálé zaměstnání vede člověka k další motivaci, seberealizaci a hlavně umožňuje mu uspokojit jeho základní životní potřeby.

## 2. Cíl práce a metodika

### 2.1. Cíl práce

Primárním cílem bakalářské práce je nalezení odpovědi na otázku, zda existují rozdíly v pracovní motivaci a představách o pracovním zařazení dlouhodobě nezaměstnaných osob s odlišnými životními strategiemi, kteří **žijí bez přístřeší v regionu měst Šternberk a Uničov**.

Dále se autorka zaměřuje na **mladé lidi do 35 let věku**. Jedná se o skupinu lidí, kteří nikde nepracují, ocitli se v obtížné životní situaci, bez přístřeší, rodiny, prostředků a jsou dezorientováni ve společnosti. Je důležité si položit otázku, zda tito mladí lidé mají zájem najít si stálé zaměstnání, neboť mladý člověk do 35 let věku má největší šanci na současném trhu najít si práci.

Pro dosažení vymezeného cíle v teoretických východiscích práce autorka analyzuje dostupné zdroje informací za účelem vymezení a operacionalizace jednotlivých proměnných. V rámci vlastního výzkumu provádí autorka dotazníkové šetření ve dvou sociálních zařízeních a zaměřuje se na lidi, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, pocházejí ze sociálně znevýhodněného prostředí – žijí bez přístřeší a jsou znevýhodněni na trhu práce.

Autorka analyzuje dostupné zdroje informací ze dvou sociálních zařízeních – Nízkoprahové denní centrum Schod v Uničov a Nízkoprahové denní centrum Uzel ve Šternberku, jejichž zřizovatelem je Charita Šternberk. Tato sociální zařízení poskytují služby lidem bez přístřeší a ohroženým sociálním vyloučením.

Je důležité zmínit, že všichni autorčini respondenti pocházejí ze sociálně znevýhodněného prostředí, a tudíž dotazník obsahuje pouze 12 dotazovaných otázek. Podle informací sociálního pracovníka by větší počet položených otázek respondentům vedl k nechuti a k nezájmu o spolupráci.

Výsledky provedeného kvalitativního výzkumu slouží ke zjištění, zda práce sociálního pracovníka pomáhá lidem bez přístřeší k jejich návratu do běžného života. A jestli tito lidé mají motivaci najít si práci. Získané poznatky a výsledky z dotazníků autorka zpracovává podle deskriptivních, statistických metod a to pomocí absolutní a relativní četnosti. Východiska práce jsou prezentována v závěru bakalářské práce.

## 2.2. Výzkumné otázky

V předkládané bakalářské práci si autorka klade tyto výzkumné otázky:

- Existují rozdíly v pracovní motivaci a představách o pracovním zařazení mezi dlouhodobě nezaměstnanými lidmi, žijícími bez přístřeší (méně, jak půl roku a více, jak půl roku) s odlišnými životními strategiemi ve vybraném regionu?
- Zajímají se mladí lidé do 35 let věku o nabídku práce? Kde práci hledají a jestli jim spolupráce se sociálním pracovníkem přináší pomoc a motivaci při hledání si práce?

### 2.2.1. Proměnné

Pojem proměnná lze definovat jako vlastnost nebo jev, který nabývá určitých hodnot např. kvantita a kvalita. K proměnným se vztahují konkrétní data, jako je např. věk, délka pobytu na ulici aj.

Proměnné lze rozdělit podle různých kritérií. Důležité je ovšem jejich rozlišení na nezávislé proměnné a závislé proměnné. Obecně však lze říci, že s nezávislou proměnnou se ve výzkumu manipuluje, ale se závislou proměnnou, která se předpokládá, manipulováno není (Kebza, Pechačová, 2001).

#### Nezávisle proměnné:

věk  
pohlaví  
vzdělání  
délka pobytu na ulici  
místo sociálního zařízení

#### Závisle proměnné:

motivace  
životní situace  
podpora a motivace sociálního pracovníka

### 2.2.2. Metody

Ke sběru potřebných dat byla zvolena metoda dotazování.

*„Dotazník je definován jako soubor písemných záměrných otázek, sledujících poznání určitých jevů v určitém souboru osob nebo určité osoby“ (Veselá, 2006, s. 49).*

O spolupráci s respondenty na vyplnění dotazníku požádala autorka vedoucí center poskytujících sociální služby.

### 3. Teoretická východiska

*„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“ (Buchtová, 2002, s. 75).*

#### 3.1. Nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti

##### 3.1.1. Nezaměstnanost

Jeden z kardinálních problémů současné doby je nezaměstnanost. Jedná se o makroekonomický ukazatel, který slouží k posouzení národního hospodářství. V tržní ekonomice je to jev, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva nenachází odpovídající zaměstnání (Buchtová a kol., 2002).

Z hlediska životní situace jsou nejzávažnějšími faktory celková finanční situace, míra sociální podpory v rodině a v širším sociálním okolí, dále dobré psychické a fyzické zdraví a uplatnitelnost vzdělání. Nejdůležitější úlohu však sehrává věk, pohlaví, odolnost vůči zátěži, pružnost a aktivita člověka a hlavně motivace k práci. Být nezaměstnaným je také velmi zátěžová, krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi rozdílně (tamtéž).

*„Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka. Chování lidí je často provázeno sociální izolovanost, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontakt“ (Buchtová a kol., 2002, s. 98).*

Míra adaptace je závislá na celkové osobní a životní situaci, nejvíce však na typu osobnosti nezaměstnaného (tamtéž).

Nezaměstnanost má také vliv na reprodukční chování. Nezaměstnané ženy tvrdí, že mateřství a těhotenství jsou pro ně příležitostí k úniku z nepříznivého statusu nezaměstnaných do výhodnějšího statusu matek a žen v domácnosti (Mareš, 1998).

### 3.1.2. Dlouhodobá nezaměstnanost

V případě, že mluvíme o dlouhodobé nezaměstnanosti, myslíme tím ztrátu zaměstnání na dobu delší než půl roku. Nezaměstnaný ztrácí sociální kontakt, pracovní návyky a hlavně ztrácí zájem hledat si práci. Je zjištěno, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít (Mareš, 1998).

Dlouhodobá nezaměstnanost je veřejností vnímána jako závažný problém s vysokou mírou společenského rizika. Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných lidí není otázka proč práci ztratili, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, ale otázka, proč ji nemohou ani po delší době nalézt (Syrovátka, Mareš, 2003).

*„Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnost o vlastních schopnostech“* (Buchtová a kol., 2002, s. 76).

Nezaměstnanost se skládá ze tří fází. Počáteční fáze je **období aktivní**. Lidé jsou optimističtí a aktivně si hledají nové zaměstnání. Někteří si dávají inzeráty, zapojují do hledání zaměstnání rodinu a přátele, posílají svůj životopis firmám v širokém okolí, sledují inzeráty, navštěvují různá personální oddělení a souhrnně mají skutečný zájem o hledání si nové práce a věří v úspěch svého snažení (Plesník, Richterová, Quisová, 2006).

Druhá fáze nezaměstnanosti je **období zklamání**. Tato fáze je doprovázena úzkostí a depresí, pesimismu a ztráty duševní rovnováhy. Zpravidla tato fáze nastává mezi 6. a 12. měsícem. Výzkumy v oblasti nezaměstnanosti prokázaly, že ztráta práce postihuje celou psychiku člověka. Hlavně jeho intelektuální a citovou oblast i oblast vůle. Celkově se naruší jeho psychická rovnováha (tamtéž).

Třetí fáze nezaměstnanosti se nazývá **období pasivity**. Když se prodlužuje délka nezaměstnanosti dochází k subjektivnímu vnímání nezaměstnanosti jako normálního stavu. Nezaměstnaný se snaží eliminovat stresové podněty na nejnižší možnou míru a soustředí se spíše na udržení své psychické rovnováhy (tamtéž).

Nezaměstnaný si už nehledá práci, ale volí si jednu ze životních strategií, které mu pomáhají žít s dlouhodobou nezaměstnaností. Tyto strategie jsou v odborné literatuře označovány jako kultury nezaměstnaných.

Kulturu nezaměstnaných dělíme na **rovnostářskou kulturu a fatalistickou kulturu**. Rovnostářská kultura se vyznačuje tradičním postojem k práci, která je založena

na pocitu povinnosti, že každý člověk by měl pracovat. Život bez práce představuje velký osobní problém, a proto si nezaměstnaní práci hledají a jsou ochotni ji přijmout i za méně výhodných podmínek (Plesník, Richterová, Quisová, 2006).

*„Ztráta zaměstnání je těmito lidmi vnímána jako ztráta nezávislosti, obtížně akceptují závislost na sociálním státu, i když podpora je chápána jako něco, na co mají lidé právo. Do této kultury nezaměstnaných náleží konformisté a ritualisté“* (Plesník, Richterová, Quisová, 2006, s.15).

Příslušníci fatalistické kultury nezaměstnaných vnímají sociální řád jako něco, co je zcela mimo jejich kontrolu. Tito lidé jsou izolovaní a uzavření do sebe. Jsou velmi závislí na systému sociální podpory nebo na pomoci charitativních organizací. Vlastní závislost a systém sociálních dávek chápou jako něco samozřejmého a přirozeného. Tyto osoby neusilují o vyšší úroveň spotřeby, rezignují, nehledají si zaměstnání ani dobrovolně neprojektují rituály spojené s jeho hledáním – jejich životy se stávají pasivními (Plesník, Richterová, Quisová, 2006).

### **3.1.3. Typy nezaměstnanosti**

Známe tři základní typy nezaměstnanosti.

**Frikční nezaměstnanost** – vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Frikčně nezaměstnaní lidé často přecházejí z jedné práce do druhé, nebo shánějí lepší zaměstnání. Má se obvykle za to, že jsou nezaměstnaní dobrovolně. Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. *„Nezaměstnaní jsou lidé, kteří hledají a relativně rychle nacházejí nové pracovní místo“* (Mareš, 1998, s. 156). Výši frikční nezaměstnanosti lze do určité míry ovlivnit zlepšováním informovanosti o nových pracovních příležitostech. Vzniká na základě pohybu pracovníků – běžné propouštění, odchod na vlastní žádost. Tito lidé hledají práci, krátkou dobu jsou nezaměstnaní, ale po určité době se mění v zaměstnané.

**Strukturální nezaměstnanost** – vzniká na základě nedostatečné poptávky po statcích a tudíž i po pracovních v určitých odvětvích, kde probíhá útlum, např. těžké strojírenství, hutě atd. Strukturální nezaměstnanost je popisována jako nezaměstnanost,

kteřá vyplývá z rozporu mezi strukturou poptávky a nabídky na trhu práce. Je také často spojována s technologickou nezaměstnaností, při které dochází k nenávratné ztrátě pracovních míst v důsledku nahrazování živé práce technikou. Útlum určitých odvětví je přitom doprovázen rozmachem jiných odvětví a to je zapotřebí odlišných kvalifikačních předpokladů (Mareš, 1998).

**Cyklická nezaměstnanost** – spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky. To znamená, že má tendenci výrazně růst v období recese (sestupná fáze hospodářského cyklu) a naopak mizet při konjunktūře (vzestupná fáze hospodářské aktivity). Její vývoj závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP (Mareš, 1998).

*„Nezaměstnanost spojená s cyklickým charakterem ekonomického vývoje a objevující se přechodně v recesi (určité fázi tohoto cyklu). Je spojena s work reduction, neboli ztrátou práce zejména v důsledku nedostatečného odbytu“* (Mareš, 1998, s.156).

### **3.2. Psychologické aspekty nezaměstnanosti - ztráta zaměstnání**

Náhlá a neočekávaná ztráta práce je traumatizujícím existenciálním zážitkem a také velkým zásahem do života lidí (Buchtová, 2002).

Ztráta zaměstnání je vnímána jako určitá forma vyloučení ze života společnosti. Nezaměstnaný člověk má pocit, že nikam nepatří a jeho život ztratil význam. Objevují se u něho negativistické tendence vůči společnosti. Dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí zájem o život a hodnoty společnosti a společnost jej neuznává jako hodnotného a cenného a člověka. Nezaměstnaný člověk ztrácí zájem participovat na cílech společnosti (Plesník, Richterová, Quisová, 2006).

Mareš poukazuje na to, že nezaměstnanému je ve společnosti přiřazován určitý status<sup>1</sup>. Tento status je podřadný a je s ním svázána řada povinností a očekávání. Dále píše že: *„nezaměstnaný v něm není osvobozen ze sociálních závazků a očekává se, že je bude plnit bez ohledu na své finanční a emociální problémy“* a dále uvádí: *„jestliže nenachází práci, je považován za líného nebo neschopného a není s ním něco v pořádku“* (Mareš, 1998, s. 92).

---

<sup>1</sup> Status sociální – sociální prestiž, která je připisována zejména na základě zaujímané sociální pozice, výkonu určité sociální role, nebo je spojena s určitými osobními vlastnostmi. Sociální status může být pozitivní i negativní (inferiorní nebo podřadný), (Mareš, 1998, s. 158).

Když se člověk ocitne dlouhou dobu bez práce, ztratí nejsilnější pojítka s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti a později začne pochybovat o svých vlastních schopnostech. Pro člověka se stává, že tento stav je velmi stresující (Buchtová, 2002).

Východiskem z této situace je zapojit dlouhodobě nezaměstnané osoby do speciálních programů, které jim poskytnou dostatečnou motivaci a podporu k opětovnému nalezení zaměstnání. Tyto programy realizují úřady práce a nestátní neziskové organizace (Plesník, Richterová, Quisová, 2006). Předpokladem úspěchu každého rekvalifikačního programu je motivace nezaměstnaných ke vstupu do tohoto připravovaného programu (Syrovátka, Mareš, 2003).

Existují speciální programy, které jsou zaměřeny zejména na návrat dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce a na zlepšení konkurenceschopnosti kategorií vystavených zvýšenému riziku opakované ztráty zaměstnání. Ve většině zemí je dnes soustředěna pozornost zejména na rozvoj rekvalifikace a pomoc dlouhodobě nezaměstnaným, která je významným nástrojem boje proti nezaměstnanosti. Jestliže není cílená a nemá efekt, může se ukázat jako dvojsečná. Získat novou kvalifikaci a zůstat přesto dále nezaměstnaným je pro člověka jen potvrzením jeho nedostatečnosti obstat na trhu práce a získat práci. To však může mít pro něho výrazné negativní psychické následky (Mareš, 1998).

### **3.3. Osoby znevýhodněné na trhu práce a diagnostické nálepky**

#### **3.3.1. Osoby znevýhodněné na trhu práce**

Jedná se o osoby právně způsobilé, starší 18-ti let, které jsou sociálně znevýhodněné či se nacházejí v nepříznivé sociální situaci. Tyto osoby lze klasifikovat do několika skupin:

- osoby ohrožené sociální exkluzí (sociálním vyloučením)
- osoby v nepříznivé sociální situaci
- osoby čelící riziku trvalé chudoby
- osoby bez zkušenosti se zaměstnáním, mladí lidé opouštějící dětský domov, diagnostický či jiný ústav
- mladé ženy po mateřské dovolené, samoživitelky.



- osoby s nízkou sociokulturní úrovní (ztráta rodinného zázemí v důsledku rozpadu rodiny – vykázaní z bytu, rozvod nebo ztráta vlastního zázemí exekučním řízením)
- osoby s nízkou úrovní či s absencí potřebných sociálních a pracovních dovedností
- osoby se záznamem v rejstříku trestů – neplacení výživného, útok na veřejného činitele, výtržnost apod.
- osoby, které měly zaměstnání, přišly o něj a mají nízké předpoklady a překážky si zaměstnání opět získat a udržet
- osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu sociální situace, či z důvodu ztráty nebo absence pracovních návyků
- osoby se zdravotním či mentálním handicapem (ČID, ZPS)
- osoby s nízkým či chybějícím vzděláním (ZvŠ, ZPS)
- osoby s nízkou ekonomickou úrovní (žádné či nízké příjmy, dluhy, exekuce)
- osoby žijící nedobrovolně v podmínkách, v nichž člověk nemá možnost získat potřebné pracovní dovednosti nebo je ztrácí (Mareš, 1998).

Očekávaných změn lze dosáhnout především sociální integrací, začleněním se na trh práce a poukázáním na realitu každodenního života (Kňážko, 2008).

Ve většině případů se jedná o mladistvé, ženy, staré lidi, dlouhodobě nezaměstnané osoby, velmi nízce kvalifikované osoby a příslušníky etnických minorit. Často to bývají na trhu práce handicapovaní či diskriminovaní (Mareš, 1998).

Uplatnění člověka na trhu práce z rizikové skupiny nezaměstnaných, podmíněné řadou charakteristik, např. pohlaví, věk, vzdělání, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou bohužel vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti (Buchtová, 2002).

### **3.3.2. Diagnostické nálepky**

*„Právo veřejně pojmenovávat znamená velkou moc“* (Kopřiva, 1997, s. 38). Je potřeba se tímto pojmenováním dále v empirickém šetření zabývat, neboť tyto diagnostické nálepky hrají v životě dlouhodobě nezaměstnaného velkou roli.

### 3.4. Sociální dovednosti

Mezi klíčové dovednosti patří **sebereflexe, sebepoznání a sebevědomí**, které jsou hlavními pilíři sebedůvěry.

- **Sebereflexe** - rozumíme schopnost uvědomovat si své chování a umět ho správně ohodnotit.
- **Sebepoznání** - když dlouhodobě hodnotíme své chování, zjistíme, které naše chování je pozitivní nebo negativní. Začínáme poznávat své dovednosti, vlastnosti, projevy, charakter, které začínáme více zkoumat do hloubky.
- **Sebevědomí** - mnoho lidí dnes vnímá sebevědomí jako projev arogance. Je to bohužel pouhý omyl v oblasti pojmů a dojmů. Sebevědomí se skládá ze dvou slov: sebe a vědomí. Jedná se tedy o uvědomění si sebe sama (Kňážko, 2008).

*„Toho dosáhneme jedině tak, že budeme aplikovat cíleně dovednosti, vlastnosti nebo charakterové projevy a pozorovat, zda se nám aplikace daří nebo se při ní cítíme dobře“* (Kňážko, 2008, s. 27).

Základním stavebním kamenem k sebevědomí je schopnost hodnotit vlastní chování ve vztahu k okolí a svým vlastním hodnotám a cílům (tamtéž).

S nedostatkem sebevědomí se nikdo nenarodí. Získává a upevňuje se životními zkušenostmi. Je samozřejmé, že největší vliv na nás měli naši rodiče, později učitelé, přátelé, zaměstnavatelé a další osoby. V podstatě tím, jak procházíme životem, působí na nás sugesce mnoha lidí. Buď byla pozitivní nebo negativní a tu teď předáváme dál.

### 3.5. Motivace, demotivace, pracovní motivace a stimuly, pracovní výkon

#### 3.5.1. Motivace

*„Pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy“* (Bedrnová, Nový, 2004, s. 241).

Pojem motivace je vyjádřením dynamický systému vnitřních pohnutek činnosti nebo nečinnosti jedince, který determinuje jeho jednání a prožívání (Buchtová, 2002).

Motivaci vyjadřujeme jako psychologický důvod chování, jeho psychologickou příčinu. Projevuje se třemi znaky chování a to jeho zaměřením, intenzitou a trváním (Nakonečný, 2004).

Motivace je také zaměření a aktivace jednotlivce k určité činnosti. Výsledné chování je určováno vztahem osobnosti a situace. Každý člověk se ve stejné situaci chová a reaguje na různé podněty okolí individuálně. Problematika motivace je určená pro kohokoli, dopracuje s jinými lidmi. Nejobtížnější částí motivace je ta část, která se zabývá jednáním s jednotlivci (Hron, 2003).

### **3.5.2. Demotivace**

I když jsou potřeby jednotlivců jakkoli naléhavé, vždy hrozí nebezpečí demotivace. Ta může vznikat následkem působení faktorů, které jsou považovány za motivační, ale ve skutečnosti motivačními nejsou. Například může se stát, že vysoký plat zaměstnance nemotivuje k podávání vyšších výkonů. Na druhé straně je příliš nízký plat silný demotivátor. Lidé jsou mnohem více motivováni, když mohou něčeho dosáhnout. Také budoucí perspektiva je velkou motivací pro každého (Buchtová, 2002).

### **3.5.3. Pracovní motivace a stimuly pracovní motivace**

#### **3.5.3.1. Pracovní motivace**

Vyjadřuje postoj člověka k práci a jeho ochotu pracovat. Aby člověk mohl být kvalitně pracovní motivován, jsou na prvním místě důležité pocity uspokojení z práce a nekonfliktní interpersonální vztahy. Motivace úzce souvisí s výkonností člověka (Sedláčková, 2010).

Existují různé motivační faktory u pracovníků. Způsob a míra jejich motivovanosti závisí na vlastních vnitřních očekáváních a potřebách. Každý člověk je vnitřně orientován na jiné potřeby, a proto volí odlišný výběr nejvlivnějších stimulů. Silným faktorem motivace pracovníků jsou peníze, výše odměny pracovníka (tamtéž).

Na psychiku člověka působí vždy současně několik motivů najednou. Motivací se tedy rozumí celý soubor motivů. Obecně platí, že pokud mají motivy směr podobný, tak se navzájem posilují. A naopak pokud mají směr odlišný, tak se navzájem oslabují a mohou se dokonce úplně vyrušit (tamtéž).

*„Motivovanost pracovníka souvisí i s jinými skutečnostmi, jako je například uspokojení z práce samotné, možnost osobního rozvoje, příležitosti ke kariérovému rozvoji, samostatnost a rozmanitost práce, styl řízení a možnost sociální interakce při práci“ (Sedláčková, 2010, s. 20).*

Základní vztah mezi úrovní motivace a výkonu lze vyjádřit jednoduchým vztahem:

$$V = f(M * S)$$

V = úroveň výkonu (kvalita i kvantita)

M = úroveň motivace

S = úroveň daného jedince

Praktické důsledky tohoto nepochybně pravdivého výrazu jsou jasné. Když člověk nemá vůli, tak se činnost zpravidla nerealizuje efektivně a výsledek je nedostačující. Naopak, když člověk chce příliš, je vnitřně napnutý a toto napětí narušuje normální fungování lidské psychiky a výkon, tak také zeslabuje (Sedláčková, 2010).

### **3.5.3.2. Stimuly pracovní motivace**

Základními stimuly, které mohou motivovat pracovníky k vysokému pracovnímu výkonu a případně eliminovat jejich nespokojenost, která by mohla vést k frustraci a demotivaci jsou následující:

- mzda
- jistota zaměstnání
- variabilní část odměny a možnost ji osobně ovlivnit (příplatky, prémie ...)
- pracovní podmínky a pracovní prostředí
- pružnost pracovní doby, volný čas
- statusové symboly – prestiž a označení pracovní pozice, vybavení pracoviště, výhody plynoucí z postavení ve firmě
- mezilidské vztahy na pracovišti
- styl řízení, jednání nadřízených, uznání a pochvala
- práce samotná – smysluplnost, užitečnost, odpovědnost, nezávislost, zajímavost
- účast na rozhodování, důležité pověření, povýšení, odpovědnost, kariéra

(Sedláčková, 2010).

### 3.5.4. Pracovní výkon

Pracovní výkon je práce vykonaná za přesně určenou časovou jednotku. Úkolem personálního managementu je hledat optimální systém motivace pracovníků (Sedláčková, 2010).

*„Cílem tohoto hledání je mít pracovníky, která dodávají trvale maximální pracovní výkon, respektive jej dále zvyšují“* (Sedláčková, 2010, s. 19).

Pracovní výkon pracovníků je hlavním smyslem personální práce. V zájmu zlepšování pracovního výkonu se klade důraz na soustavné rozvíjení pracovníkových schopností (Koubek, 2004).

*„Rozvíjení pracovních schopností se pak stále více považuje za součást pracovních úkolů pracovníka, za složku jeho výkonu, a jako takové se stává předmětem hodnocení pracovního výkonu a odměňování“* (Koubek, 2004, s.17).

Řízení pracovního výkonu čerpá z těchto teorií: Maslowovy hierarchie potřeb, Herzbergovy dvoufaktorové teorie motivace a Wroomovy teorie očekávání.

- **Maslowova teorie**

#### **Pyramida potřeb dle Maslowova**

Základem jsou:

- a) *fyziologické potřeby člověka*
- b) *pak je to jistota, bezpečí*
- c) *dále jsou to sociální potřeby, potřeba sounáležitosti*
- d) *pod vrcholem pyramidy je uspokojení z práce, potřeba úcty a uznání (uznání, radost z práce...)*
- e) *a na vrcholu je potřeba seberealizace* (Arnold, 2007).

Hybnými silami motivačního chování lidí jsou zejména jejich **potřeby**. Přednost u jedinců mají potřeby z nižších stupňů pyramidy a zvláště ty neuspokojené. Jestliže se do motivačního procesu směřujícího k uspokojení určité potřeby postaví do cesty překážky, dochází k frustraci a zvyšuje se motivační napětí, které je doprovázeno negativními emocemi (tamtéž).

Máme pět stupňů Maslowovy hierarchie potřeb s těmito důležitými dodatky:

1. stupeň - *fyziologické potřeby člověka* – potřeba jídla, pití, spánek jsou nejzákladnější lidské potřeby a je důležité, aby byl člověk nasycený, aby mohl právně fungovat.

2. stupeň – *jistota, bezpečí* – zaměstnání, bydlení, zabezpečení ve stáří příjmy a úspory – každý potřebuje mít jistotu.

3. stupeň – *sociální potřeby, potřeba sounáležitost* – láska, kultura, přátelství. Každý je hrdý na svou skupinu, ve které se cítí dobře. Když chcete s ním dobře komunikovat, respektujte jeho hrdost.

4. stupeň – *uspokojení z práce, potřeba úcty a uznání* – když prokážeme víc uznání tomu druhému, tak se potom cítíme jistěji a máme více energie k dobré komunikaci.

5. stupeň – *seberealizace* - snadněji komunikujeme s druhými (tamtéž).

- **Herzbergova dvoufaktorová teorie**

Existují dva základní faktory, které jsou zdrojem motivace pro zaměstnance – *spokojenost a motivace*. Využití dvoufaktorové motivační teorie se v praxi používá při sestavování či pochopení motivačních faktorů pracovníků v organizaci (tamtéž).

- **Wroomova teorie očekávání**

Teorie zaměřená na průběh motivačního procesu. Motivace je proces závislý na osobní volbě člověka, na osobních preferencích a subjektivním ocenění dosáhnout těchto preferencí. Vychází z tvrzení, že motivace je proces zaměřený na budoucnost, a proto se daleko více týká očekávání než uspokojení (tamtéž).

### **3.6. Dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, sociální pracovník**

#### **3.6.1. Dávky sociální péče**

Jsou dávky peněžního a nepeněžního plnění, které jsou poskytovány občanům, kteří se ocitli v mimořádné životní situaci. Tyto dávky se mohou dělit z mnoha hledisek:

podle právního předpisu, podle cílové skupiny a podle potřeb, na které reagují (Hacaperková, Jelínková, 2003).

*„Pod pojmem dávky sociální péče se rozumějí dávky sociální péče poskytované z důvodu nízkého příjmu upravené zákonem o sociální potřebnosti<sup>2</sup>, které veřejnost zná pod nesprávným názvem dávky do životního minima, příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu a celá řada dávek sociální péče poskytovaných starým nebo těžce zdravotně postiženým občanům“ (Hacaperková, Jelínková, 2003, s. 9).*

Do dávek sociální péče patří i dávky určené občanům, kteří se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech a nebo v nich žijí. Patří sem i dávky sociální péče, které reagují na určité speciální potřeby rodin s nezaopatřenými dětmi.

### **3.6.2. Dávky pomoci v hmotné nouzi**

Tyto dávky financuje stát z finančních prostředků získaných příslušným orgánem pomoci v hmotné nouzi formou dotace poskytované podle rozpočtových pravidel<sup>3</sup>.

Sociální poradenství a poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi<sup>4</sup> hraje významnou roli také sociální práce s osobami, kterým je pomoc podle Zákona poskytována (Vránová, 2007).

*„Účinným nástrojem by měly být zejména aktivizační plán a program individuálního motivačního postupu, které zavazují osoby, se kterými jsou sepisovány, k plnění přesně stanovených úkolů vedoucích ke zlepšení jejich sociální situace“ (Břeská, Vránová, 2007 s. 18).*

### **3.6.3. Sociální pracovník**

Musí splňovat odbornost dle zákona 108/2006 Sb. O sociálních službách a řídí se Etickým kodexem sociálních pracovníků České republiky. Sociální pracovník vede své klienty k vědomí odpovědnosti sama za sebe. Chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých klientů<sup>5</sup>. Sociální pracovník pomáhá sociálně vyloučeným při vyřizování nárokových dávek. Dále pomáhá rozvíjet schopnosti a dovednosti v oblasti funkční gramotnosti sociálně

---

<sup>2</sup> Zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3</sup> § 7 odst. 1 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb.

<sup>4</sup> Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 165/2006 Sb.

<sup>5</sup> Etický kodex sociálních pracovníků České republiky.

vyloučených (hospodaření s příjmy, placení závazků, jednání s úřady, administrativní úkony apod.). Pracovník zplnomocňuje klienty, aby dokázali sami ovlivňovat své sociální prostředí a měnit podmínky svých životů. Provádí individuální plánování cílů klienta a kroků, které povedou k jejich naplnění. Provádí posouzení životní situace klienta a spolupracuje s navazujícími organizacemi při řešení jeho životní situace. Sociální pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci v takové míře, aby současně nedocházelo k omezení stejného práva druhých osob a tím docházelo k naplňování Etického kodexu sociálních pracovníků v České republice.

Sociální pracovník připomíná spíše vychovatele a učitele než terapeuta v psychoanalytickém slova smyslu. S klientem navazuje oboustranný vztah důvěry a respektu a vytváří pro něj nové výchovné příležitosti k odstranění špatných návyků, získaných v jeho předchozím osobním vývoji. Návrh řešení problémové situace, kterou sociální pracovník klientovi předkládá, by měl obsahovat dvě nebo i více variant, ze kterých by si měl klient sám po uvážení vybrat, kterou bude realizovat.



## 4. Vlastní práce

### 4.1. Motivace pro provedení výzkumu

Autorka žije v kraji, kde je vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Stále více lidí se ocitá v obtížných životních situacích, dluzích, jsou bez přístřeší nebo jsou ohroženi ztrátou přístřeší. Právě proto si autorka zvolila pro své pozorování respondenty – lidi ohrožené sociálním vyloučením, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a často se ocitají na okraji společnosti. Tito lidé vyhledávají různá sociální zařízení, kde žádají o pomoc, podporu a zajištění fyziologických potřeb. Autorka si ve své práci vybrala dvě sociální zařízení, která se věnují zmíněné skupině lidí - Nízkoprahové denní centrum Schod v Uničově a Nízkoprahové denní centrum Uzel ve Šternberku. Tato sociální zařízení mají za cíl návrat klientů do společnosti, orientovat se v této náročné době a snaží se je znovu začlenit do společnosti. S vybranými respondenty chce zjistit, jakou mají motivaci, sílu a chuť nějaký prvek ve svém životě změnit, aby se znovu navrátili do společnosti, našli si stálou práci a bydlení, které by vedlo ke zlepšení jejich dosavadní životní situace.

### 4.2. Respondenti

Ve svém dotazníkovém šetření se autorka věnuje dlouhodobě nezaměstnaným, sociálně vyloučeným lidem, žijícím na ulici, kteří navštěvují sociální zařízení NDC Schod v Uničově a NDC Uzel ve Šternberku. Autorka se podrobněji zaměřuje na dvě hlavní kritéria. Prvním kritériem jsou **lidé, žijící na ulici delší dobu, jak půl roku** a druhé kritérium jsou **mladí lidé do 35 let**, kteří žijí na ulici delší dobu jak půl roku. Autorka se zaměřuje na tyto mladé lidi, kteří nepracují, i když o tuto věkovou skupinu je na trhu práce největší zájem.

### 4.3. Charakteristika souboru

Dotazník byl předán respondentům přímo v sociálním zařízení NDC Schod v Uničově a NDC Uzel ve Šternberku. Celkem bylo rozdáno 50 dotazníků. Respondenti se mohli dobrovolně rozhodnout, jestli dotazník vyplní či ne. Z celkového počtu dotázaných, deset respondentů nemělo zájem o vyplnění, což v procentuálním vyjádření je 20%. Zbývajících 40 dotazníků, mohla autorka použít ke svému zkoumání.

Soubor je charakterizován věkem, pohlavím, vzděláním, délkou pobytu na ulici, místem pobytu v sociálním zařízení a podporou sociálního pracovníka.

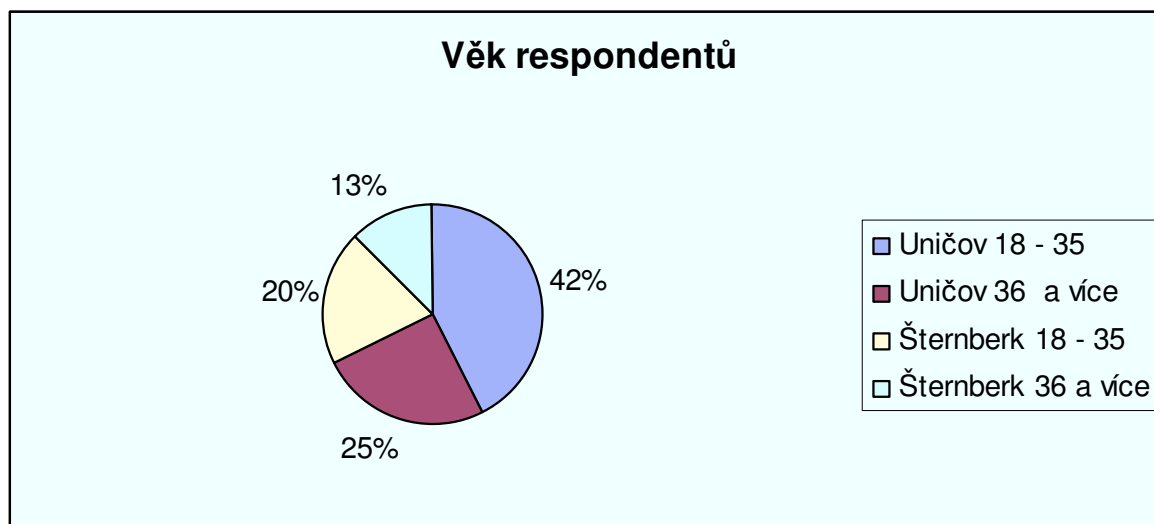
### 4.3.1. Nezávisle proměnná – věk

Respondenti jsou rozděleni do dvou věkových kategorií. První věkovou kategorií je věk od 18 - 35 let a druhou věkovou kategorií je věk od 36 let a více. Větší zastoupení má věková kategorie od 18 – 35 let, celkem 62% z toho 42% z Uničova a 20% ze Šternberka. Nižší zastoupení má věková kategorie 36 let a více, celkem 38 % z toho 25% z Uničova a 13% ze Šternberka.

**Tabulka č. 1: Struktura respondentů dle věku**

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
18 – 35 let Uničov	17	42
18 – 35 let Šternberk	8	20
36 a více Uničov	10	25
36 a více Šternberk	5	13
Celkem	40	100

**Graf č. 1: Věk respondentů**



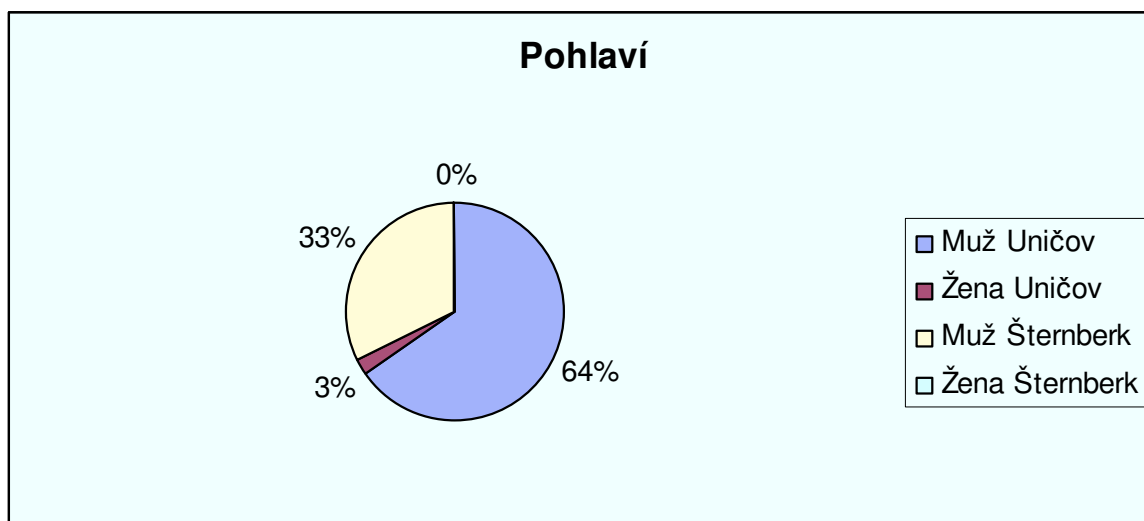
### 4.3.2. Nezávisle proměnná - pohlaví

Celkový počet respondentů je 40. Výzkumu se zúčastnilo 39 mužů a 1 žena. Procentuálně je mužské pohlaví zastoupeno celkem 97 %, z toho 64% je z Uničova a 33% je ze Šternberka, zbytek 3 % tvoří jedna žena z Uničova.

**Tabulka č. 2: Rozdělení dle pohlaví**

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Muži Uničov	26	64
Ženy Uničov	1	3
Muži Šternberk	13	33
Ženy Šternberk	0	0
<b>Celkem</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Graf č. 2: Pohlaví**



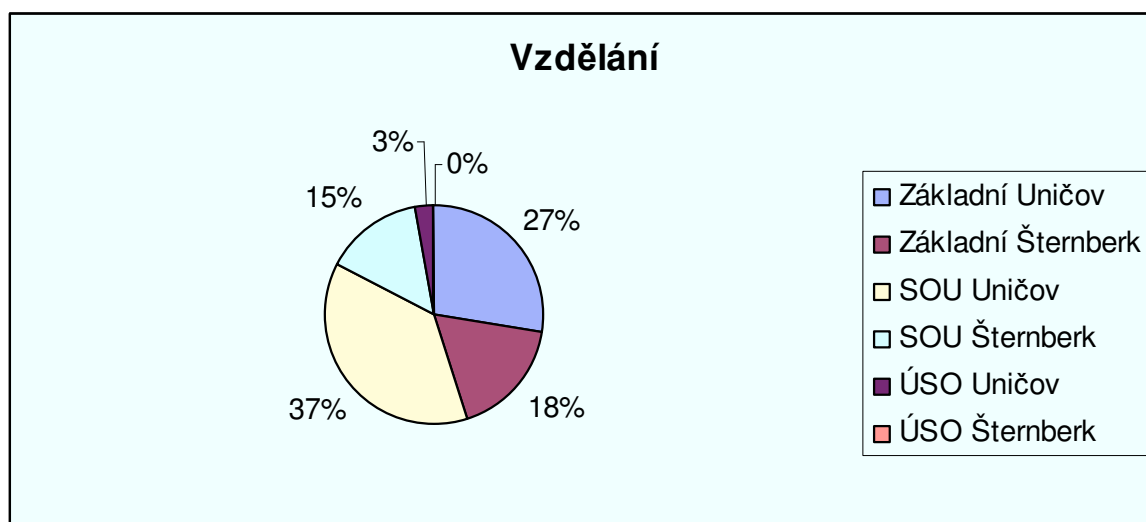
### 4.3.3. Nezávisle proměnná – vzdělání

Z výzkumu vyplývá, že z celkových dotázaných 40 respondentů má ukončené základní vzdělání 18 respondentů, to je 45% (z toho 27% z Uničova a 18% ze Šternberka), střední odborné učení má 21 respondentů, to je 52% (z toho 37% z Uničova a 15% ze Šternberka) a úplné střední odborné má jeden respondent, to jsou 3% z Uničova.

Tabulka č. 3: Struktura respondentů podle vzdělání

Ukončené vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Základní Uničov	11	27
Základní Šternberk	7	18
SOU Uničov	15	37
SOU Šternberk	6	15
ÚSO Uničov	1	3
ÚSO Šternberk	0	0
Celkem	40	100

Graf č. 3: Vzdělání



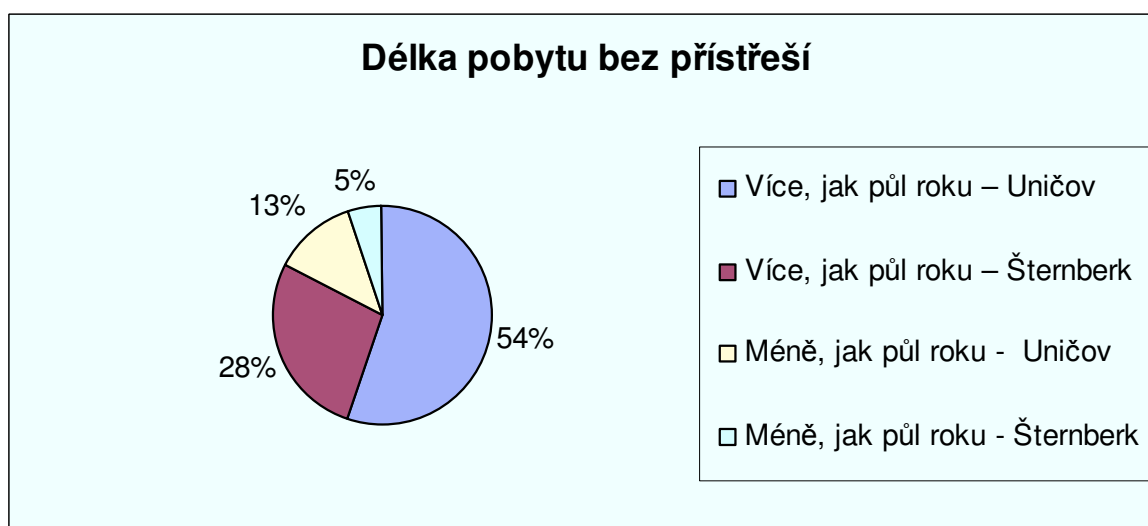
#### 4.3.4. Nezávisle proměnná – délka pobytu na ulici

Další zkoumaná nezávislá proměnná je délka pobytu na ulici. Autorka se nejvíce zaměřuje na délku pobytu na ulici a to dobu kratší, jak půl roku, tak delší dobu, jak půl roku. Z níže uvedeného grafu je patrné, že z celkového počtu 40 respondentů v Uničově žije na ulici 54% respondentů delší dobu, jak půl roku a 13% respondentů kratší dobu, jak půl roku. Ve Šternberku žije 28% respondentů delší dobu, jak půl roku a 5% respondentů kratší dobu, jak půl roku.

**Tabulka č. 4: Délka pobytu na ulici**

Délka pobytu na ulici	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Méně, jak půl roku Uničov	5	13
Méně, jak půl roku Šternberk	2	5
Více, jak půl roku Uničov	22	54
Více, jak půl roku Šternberk	11	28
<b>Celkem</b>	40	100 %

**Graf č. 4: Délka pobytu bez přístřeší**



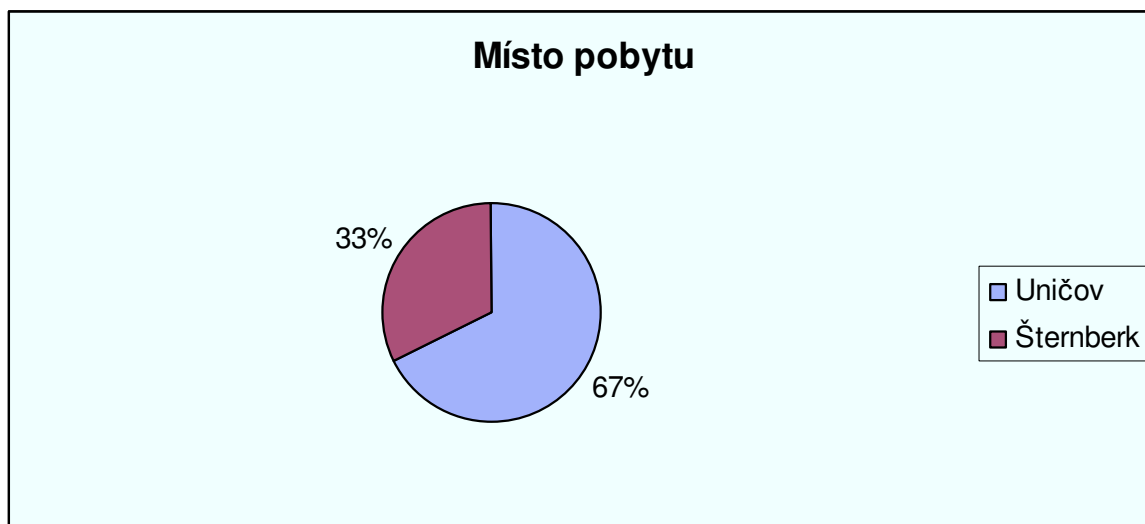
#### 4.3.5. Nezávisle proměnná – místo sociálního zařízení

Poslední nezávislou proměnnou, kterou autorka sleduje, je místo pobytu respondenta v sociálním zařízení. NDC Schod Uničov navštěvuje 27 respondentů (67 %), NDC Uzel ve Šternberku navštěvuje 13 respondentů (33 %). Z výzkumu vyplývá, že NDC Schod navštěvuje více respondentů, neboť dle autorčiných poznatků, v Uničově je ubytovna a azylový dům. Ve městě Šternberku není žádná ubytovna ani azylový dům, tudíž Uničov je více spádovým zařízením pro respondenty.

**Tabulka č. 5: Místo pobytu v sociálním zařízení**

Místo pobytu	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
NDC SCHOD Uničov	27	67 %
NDC UZEL Šternberk	13	33 %
<b>Celkem</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

**Graf č. 5: Místo pobytu**



#### 4.4. Metody a techniky sběru dat

Zdrojem sběru dat v této bakalářské práci je dotazník. Výhodou této techniky je nízká finanční náročnost a anonymita. Nevýhodou dotazníku může být nezáměr a neochota respondentů odpovídat na předepsané otázky a také, že respondent odpovídá tak, jak očekává tazatel.

Sociální pracovníci v příslušných centrech postupně rozdávají připravené dotazníky. Respondenti si je mohou v klidu a soukromí vyplnit a odevzdat zpět sociálnímu pracovníkovi. Autorka na své praxi v těchto sociálních zařízeních se také setkává s dotázanými respondenty a předává jim připravený dotazník k vyplnění.

Zpětně převzaté dotazníky probíhají nejprve individuálním hodnocením, metodou kvalitativní analýzy, aby autorka měla celkový přehled o zodpovězených otázkách všech respondentů a ty následně mohla graficky vyhodnotit. Se získanými odpověďmi z dotazníků se autorka dále hlouběji zaměřuje na dvě hlavní kritéria – věk a délku pobytu na ulici.

Prvním kritériem jsou sociálně vyloučení lidé, kteří v současné době žijí na ulici. Zde autorka zjišťuje délku pobytu na ulici. V této skupině lidí se nejvíce zajímá o ty, kteří **žijí na ulici delší dobu, jak půl roku**. Dále ji zajímá, jakou mají motivaci k hledání si práce. Tito lidé jsou často bez finančních prostředků a pohybují se na veřejných prostranstvích, jsou bez přístřeší, ztrácejí svoji důstojnost, úctu, bezpečí a nemají sílu se znovu začlenit do společnosti.

Druhým kritériem jsou **mladí lidé do 35 let**, žijící bez přístřeší déle, jak půl roku. O tyto lidi je na trhu práce největší zájem a přesto jsou bez práce a žijí na ulici. Dlouhodobá ztráta zaměstnání a jejich odlišný životní styl je postupně zařadí na okraj společnosti.

Ve své práci chce autorka zjistit, jaká je motivace těchto mladých lidí se znovu zařadit do společnosti a do pracovního procesu.

Dotazník má dvanáct otázek typu škálových a otevřených. První polovina otázek je směřována k respondentům a ptá se na jejich pracovní motivaci. Zde autorka zjišťuje, zda tito lidé přemýšlí o své budoucnosti a jestli je opravdu jejich cílem najít si stálou práci. A pokud práci nemají, co je motivuje k tomu, aby pravidelně docházeli na úřad práce a zajímali se o volná místa. S těmito lidmi pracují odborní sociální pracovníci, kteří problematiku dobře znají. Dávají jim rady, informují je o nabídkách práce a reagují

na jejich podněty. Ve druhé polovině dotazníku chce autorka zjistit, jestli práce sociálního pracovníka je přínosná pro lidmi ohrožené sociálním vyloučením. V dotazovaných otázkách v bodech 1. – 10. respondenti označují pouze jednu odpověď. V otázce číslo 11. se respondenti slovně vyjadřují v odpovědi, kterou si mají sami vyhodnotit podle jejich 1. – 3. důležitosti. Poslední, 12. otázka, se týká nezávisle proměnných, jako je věk, pohlaví, vzdělání a místo, kde je dotazník vyplňován.

Získaná data z vyplněných dotazníků autorka zpracovává podle deskriptivních, statistických metod a to pomocí absolutní a relativní četnosti.

## **4.5. Charakteristika sociálních projektů**

### **4.5.1. Nízkoprahové denní centrum Schod v Uničově**

Popisované zařízení je jedním ze sociálních projektů Charity Šternberk, střediska Uničov, které sídlí na Šumperské ulici s popisným číslem 497 v Uničově. Charita uskutečňuje své poslání prostřednictvím sociální, materiální, humanitární, rozvojové, psychické a duchovní pomoci potřebným lidem. Usiluje také o spravedlivější podmínky ve společnosti. Charitní služba je poskytována lidem v ohrožení nebo v nouzi, bez ohledu na jejich věk, pohlaví, zdravotní stav, rodinné uspořádání, politické smýšlení, sexuální orientaci, sociální a ekonomickou situaci, víře, jejich příslušnost k etnické nebo národnostní menšině, náboženství a kultuře.

Posláním sociální služby NDC Schod je kontaktovat a navázat spolupráci s lidmi v mikroregionu Uničovska, kteří se ocitli v obtížné životní situaci a jsou bez přístřeší nebo jsou ohroženi sociálním vyloučením.

Primárním cílem centra je poskytovat komplex ambulantních služeb pro lidi bez přístřeší. Veškeré služby směřují jak k návratu do majoritní společnosti, tak ke zlepšování kvality jejich života a návrat do společnosti.

*Dílejší cíle navazují na primární cíl a jsou následující:*

- navazování prvního kontaktu s lidmi bez přístřeší a sociálně ohroženými jedinci
- příspěvek k důstojnému životu jedince
- prevence kriminality ve společnosti
- znovu začleňování klienta do společnosti



- individuálně vhodné řešení životní situace klientů.

*Konkrétní cíle jsou:*

- včasné zachycení jedinců, kteří přišli o střechu nad hlavou
- informování uživatelé o službách centra a o jeho možnostech využití
- aktivní uživatelé, kteří za pomoci služeb centra směřují ke znovuzačlenění do majoritní společnosti
- uživatelé znající svá práva a povinnosti a zároveň znalí způsobu podání stížnosti
- motivovaní uživatelé, kteří prostřednictvím individuálního plánování řeší své potíže.

Cílovou skupinou jsou lidé bez přístřeší, dlouhodobě nezaměstnaní a lidé ohrožení ztrátou přístřeší ve věku od 16 let. Pracovníci služby mají pověření k výkonu sociálně právní ochrany - povolení k práci s nezletilými osobami.

Služba zajišťuje uspokojení základních životních potřeb pomocí potravinového a hygienického servisu. Uspokojení základních potřeb nasycení vede ke zvýšení důstojnosti klienta, ale také ke snížení výskytu drobné kriminality u této cílové skupiny. Dále služba poskytuje klientům podporu v nejistém životním rozjezdu, sociální a zdravotní servis, specializované poradenství – dluhové poradenství, probační program, ženský program, rodinná práce, pomoc s administrativou, nebo jen pracuje na obnovení základních dovedností a návyků nutných pro běžný život. NDC Schod je pokračováním ukončené sociální služby Kontaktního a poradenského místa pro uživatele drog na Uničovsku.

Problém drog je v tomto Mikroregionu znám a tak NDC Schod navázalo na tuto ukončenou sociální službu. Klienti mají o tuto sociální službu velký zájem, což dokazuje 450 kontaktů za měsíc.

Stávající celospolečenský hospodářský a sociální trend ukazuje, že situace těchto lidí se nezlepší ze dne na den. Jde o dlouhodobý proces, ve kterém hraje hlavní úlohu klient a hlavně to, zda chce svoji životní situaci změnit a jakou má k tomu motivaci.

Odborná východiska NDC Schod se řídí zákonem 108/2006 O sociálních službách (§61) a vyhláškou 505/2006 (§26). Služba je poskytována dle Standardů kvality sociálních služeb. Základní obecné standardy jsou zpracovány přesně pro potřeby této služby. Služba

podléhá pravidelné, odborné a externí supervizi. Vedoucí služby se účastní Odborných kolegií pro pracovníky Nízkoprahových denních center (pořádané Arcidiecézní charitou Olomouc), kde dochází k výměně dobré praxe.

#### **4.5.2. Nízkoprahové denní centrum Uzel ve Šternberku**

Charita Šternberk, středisko Šternberk, provozuje sociální zařízení NDC Uzel, které má podobné poslání jako NDC Schod. Cílem NDC Uzel je poskytovat ambulantní služby pro osoby bez přístřeší. Veškeré činnosti směřují ke stabilizaci situace jedince a jeho návratu do běžného života.

*Dílejší cíle jsou:*

- uspokojení základních životních potřeb osobám bez přístřeší prostřednictvím materiální pomoci a snížení akutních zdravotních a hygienických rizik
- pomoc při uplatnění osobních práv uživatelů, pomoc s hledáním vhodného ubytování, zaměstnání, poskytnutí sociálního poradenství
- podpora uživatele k samostatnosti, soběstačnosti a postupně i nezávislosti na službě
- podpora uživatele při získávání základních společenských a pracovních návyků
- pomoc s navázáním společenských kontaktů a vytvoření sociální sítě
- informovanost uživatele – předání informací o možnosti řešení jeho nepříznivé sociální situace.

Cílovou skupinou jsou osoby starší 18-ti let, které jsou bez přístřeší a jsou ohrožené ztrátou bydlení. Sekundární cílovou skupinou jsou osoby blízké těmto uživatelům.

*Služba zajišťuje tyto činnosti:*

- asistence při vykonávání osobní hygieny nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu
- poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

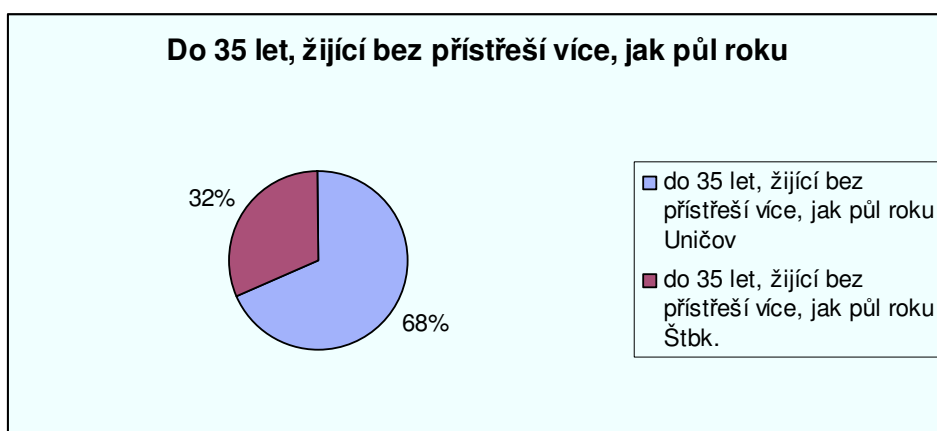
Sociální práce v centru je zaměřena na jednorázovou pomoc a zvýšení důstojného žití člověka. Dále je zaměřena na dlouhodobou případnou práci, která vede ke stabilizaci či zlepšení situace klienta, zejména jeho sociálních podmínek. Důraz je kladen na jeho aktuální životní situaci a na uspokojení jeho základních životních potřeb. Využití služby je nastaveno individuálně, vždy podle potřeb klienta v souladu s poskytovanou službou.

Odborná východiska NDC Uzel se řídí zákonem 108/2006 O sociálních službách (§61) a vyhláškou 505/2006 (§26).

## 5. Výsledky a jejich interpretace

Uvedeno výše, dotazník byl předán respondentovi přímo v sociálním zařízení NDC Schod v Uničově a NDC Uzel ve Šternberku. Celkem bylo rozdáno 50 dotazníků. Respondenti se mohli dobrovolně rozhodnout, zda dotazník vyplní či nikoli. Z celkového počtu dotázaných, deset respondentů nemělo zájem o vyplnění, což v procentuálním vyjádření je 20%. Zbývajících **40 dotazníků**, bylo použito ke zkoumání vlivu délky pobytu na ulici na dlouhodobou nezaměstnanost.

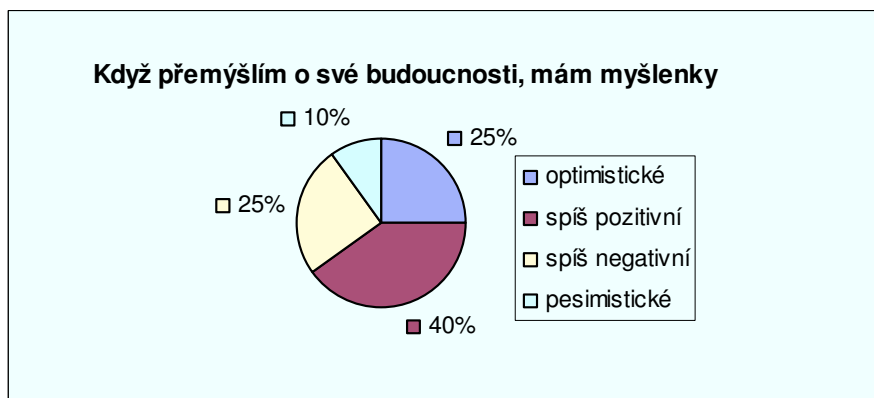
**Graf č. 6: Věk do 35 let a délka pobytu bez přístřeší více, jak půl roku**



Podle parametrů věkové skupiny **do 35 let a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 40 dotázaných je 22 respondentů z Uničova, kteří splňují tato kritéria, což je 15 respondentů to je 68% (z toho 1 žena). Ve Šternberku z celkového počtu 13 dotázaných respondentů je 7 respondentů splňuje tato kritéria a to je 32%.

Zajímavé je zjištění, jaké dosažené vzdělání převažovalo v těchto centrech. Podle stanovených kritérií (do 35 let a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku) z počtu 15 respondentů z Uničova má ukončené vzdělání SOU 73% a 27 % respondentů má pouze základní vzdělání. Ve Šternberku z počtu 7 respondentů má SOU 29% a 71% má základní vzdělání. Z toho plyne, že NDC Schod navštěvuje více respondentů s ukončeným vzděláním SOU a NDC Uzel má převážná většina respondentů základní vzdělání.

**Graf č. 7: Vize respondentů o budoucnosti**

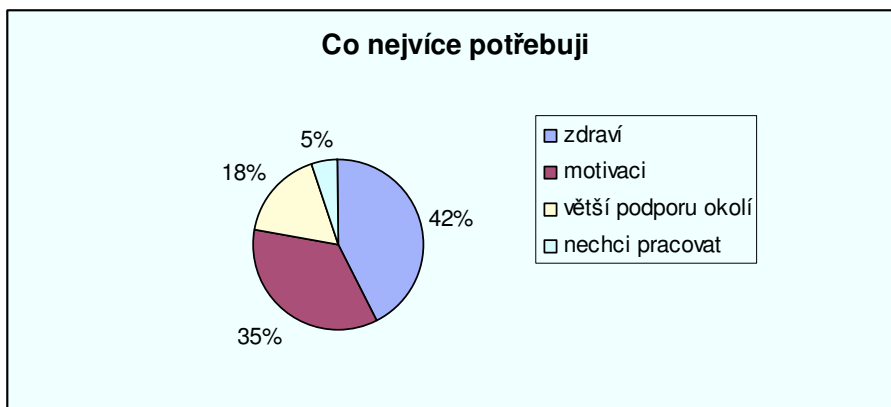


Dalším zkoumaným faktorem je vize respondenta o jeho budoucnosti. Z celkového množství 40 dotázaných respondentů má 40% spíš pozitivní myšlení, 25% respondentů uvažuje o své budoucnosti spíš optimisticky, 25% respondentů má spíš negativní myšlení, pouze 10% respondentů uvažuje o své budoucnosti spíše pesimisticky.

Podle parametrů věkových skupin **do 35 let a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 22 respondentů, splňující stanovená kritéria, je 15 respondentů (z toho 1 žena) z Uničova. Z toho 27% uvažuje o své budoucnosti spíš optimisticky, 53% spíš pozitivně, 13% spíš negativně a 7% respondentů uvažuje o své budoucnosti spíše pesimisticky. Ve Šternberku z celkového počtu 13 dotázaných respondentů je 7 respondentů podle těchto kritérií, z toho 14% respondentů uvažuje o své budoucnosti spíše optimisticky, 58% spíš pozitivně, 14% spíš negativně a 14% respondentů uvažuje o své budoucnosti spíše pesimisticky.

Převážná většina dotázaných respondentů z obou center (80% z Uničova a 72% ze Šternberka) vidí svoji budoucnost optimisticky a spíš pozitivně. Pouze čtvrtina dotázaných nevidí svoji budoucnost optimisticky, vidí ji spíš negativně a pesimisticky.

**Graf č. 8: Co respondentům chybí k práci**

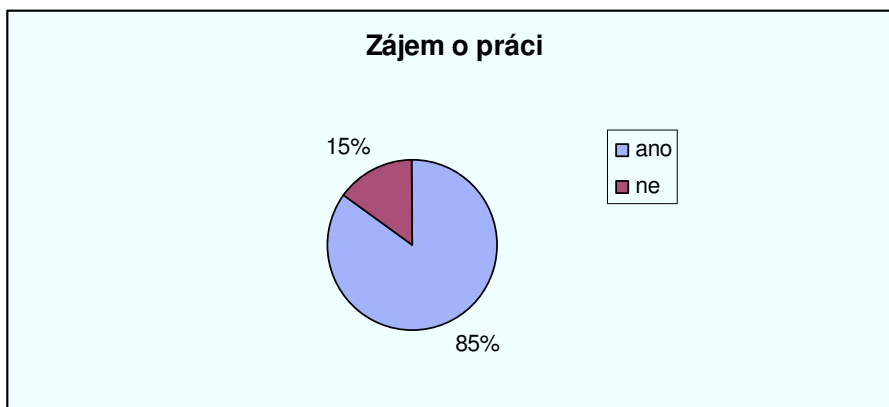


Dalším zkoumaným faktorem bylo zjistit, co aktuálně respondenti nejvíce potřebují, aby si našli práci. Z celkového počtu 40 dotázaných, 42% respondentů označuje zdraví jako nejdůležitější faktor pro to, aby mohli pracovat. Dále 35% respondentů potřebuje motivaci k tomu, aby si našli práci, 18% potřebuje větší podporu okolí a zbývajících 5 % nechce pracovat.

Podle věkových kategorií **do 35 let věku a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 22 dotázaných respondentů, splňující stanovená kritéria, je 15 respondentů (z toho 1 žena) z Uničova. Motivace je pro tuto skupinu nejvíce potřebná a to 60%, zdraví si přeje 33%, kdežto větší podporu okolí potřebuje 7% dotázaných. Ve Šternberku z celkového počtu 13 dotázaných respondentů je 7 respondentů podle těchto kritérií, z toho 43% potřebuje zdraví, pouze 14% motivaci a 43% potřebuje větší podporu okolí.

Je důležité si povšimnout, že respondenti z Uničova si přejí více motivace k tomu, aby si našli práci, kdežto respondenti ze Šternberka si přejí více zdraví a větší podporu svého okolí.

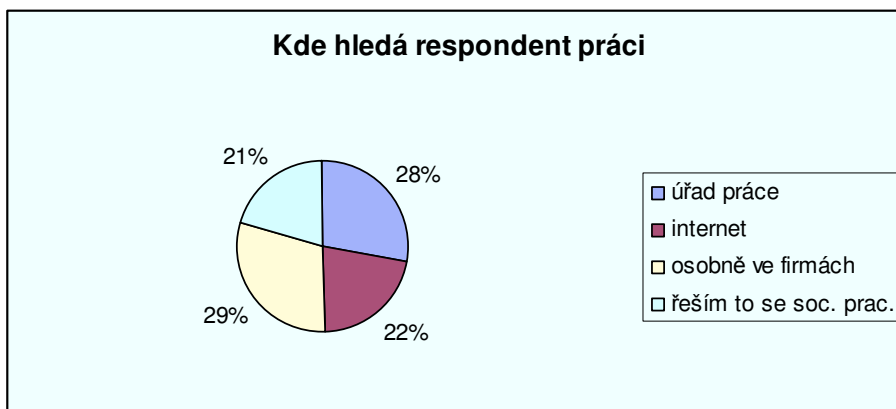
**Graf č. 9: Zájem o pracovní nabídku**



Předkládaným zkoumaným faktorem je zájem respondentů o pracovní nabídky. Ze 40 dotázaných respondentů má převážná většina, 34 respondentů (**85%**) zájem, najít si práci. Zbývajících 6 respondentů (15%) si práci nehledá.

Při bližším prozkoumání, zaměřeného na věk respondentů, si tak pouze 6 respondentů práci nehledá, z toho jeden je do 50 let - (17%), 3 respondenti od 51 let – do 60 let, což je (50%), a 2 respondenti od 61 let – do 70 let, což je (33%). Z toho vyplývá, že jsou to lidé, kteří těžko najdou práci, neboť o tuto věkovou kategorii trh práce nejeví moc zájem.

**Graf č. 10: Kde hledá respondent práci**



**Z uvedených 85%** (těch, kteří mají zájem o práci) byla dále rozvedena otázka „**Pokud ano, kde ji hledám**“.

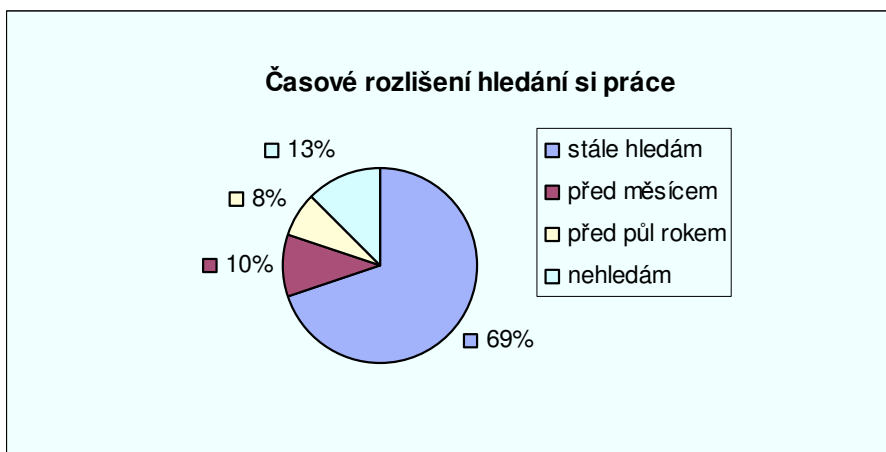
Ze zbývajících počtu 34 respondentů, z celkových 40 dotázaných, kteří se zajímají o práci, tak přímo na úřadu práce o práci se zajímá 28%, 22% hledá práci na internetu, 29% navštěvuje osobně firmy, 21% řeší práci se sociálním pracovníkem.

Podle věkových kategorií **do 35 let věku a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 22 dotázaných respondentů, splňující stanovená kritéria, si hledá práci v Uničově 15 respondentů (z toho 1 žena), 26% si práci hledá na úřadu práce, 33% na internetu, osobně ve firmách 30% a se sociálním pracovníkem to řeší 11% dotázaných respondentů. Ve Šternberku si 7 respondentů hledá práci, z toho 30% na úřadu práce, 10% na internetu, osobně ve firmách 30% a se sociálním pracovníkem práci řeší 10% dotázaných respondentů.

Je povzbuzující, že dotázaní respondenti, když mají chuť, snahu a motivaci, tak si práci hledají a zajímají se o nabídku práce přímo ve firmách, úřadu práce a na internetu. Nicméně, s tímto problémem se málo obracejí na sociálního pracovníka, (Uničov 11% a Šternberk 10%). Autorka se domnívá, že v této oblasti jsou respondenti více samostatní a nebo jsou motivačně naladěni si hledat práci po konzultacích se sociálním pracovníkem, který respondentům stále klade na srdce, jak je důležité mít stálou práci.



**Graf č. 11: Časové rozlišení hledání si práce**

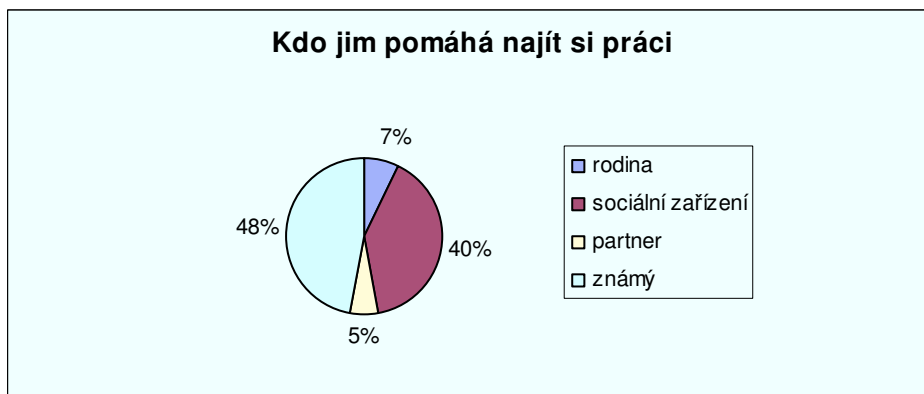


Z výše uvedeného grafu vyplývá, že z celkového počtu dotázaných 40 respondentů si 69% práci stále hledá, 10% si práci hledalo naposledy před měsícem, tudíž před vyplněním dotazníku, 8% před půl rokem a 13% dotázaných respondentů si práci nehledá.

Podle věkových kategorií **do 35 let věku a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 22 dotázaných respondentů, splňující stanovená kritéria, je 15 respondentů (z toho 1 žena) z Uničova. Z toho 80% si práci stále hledá, 13% si naposledy hledalo práci před měsícem a 7% před půl rokem. Ve Šternberku z celkového počtu 13 dotázaných respondentů je 7 respondentů, kteří splňují stanovená kritéria, všech 100% dotázaných respondentů si práci stále hledá.

Je důležité si povšimnout, že tito respondenti stále hledají práci jak v Uničově, tak ve Šternberku. To znamená, že je pro ně velmi důležité práci najít a tím si zlepšit svoji finanční a sociální situaci.

**Graf č. 12: Kdo respondentům pomáhá najít si práci**

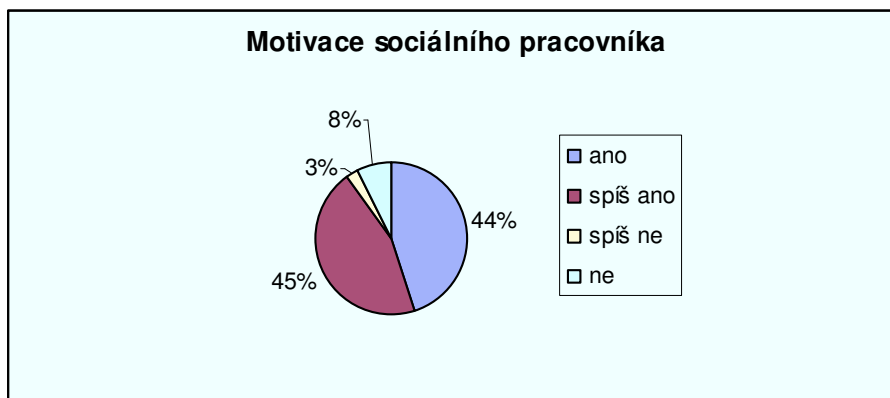


Dalším zkoumaným faktorem byla pomoc druhých osob při hledání si práce. Z celkového počtu 40 dotázaných odpovědělo, že nejvíce jim pomáhají najít práci jejich známá osoba 48%, sociální pracovníci 40%, rodina 7% a partner 5%.

Podle věkových kategorií **do 35 let věku a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 22 dotázaných respondentů, splňující stanovená kritéria, je 15 respondentů (z toho 1 žena) z Uničova. Z toho 63% respondentům pomáhá najít si práci sociální pracovník, 23% známá osoba, 9% rodina a 5% partner. Ve Šternberku z celkového počtu 13 dotázaných respondentů je 7 respondentů, kteří splňují stanovená kritéria, z toho nejvíce jim pomáhá najít si práci jejich známá osoba 50%, sociální pracovník 30%, rodina 20%.

Ze získaných výsledků můžeme vysledovat, že v Uničově se sociální pracovník více zajímá o to, aby si respondenti našli práci. Naopak ve Šternberku respondentům více pomáhá jejich známý.

**Graf č. 13: Motivace sociálního pracovníka**

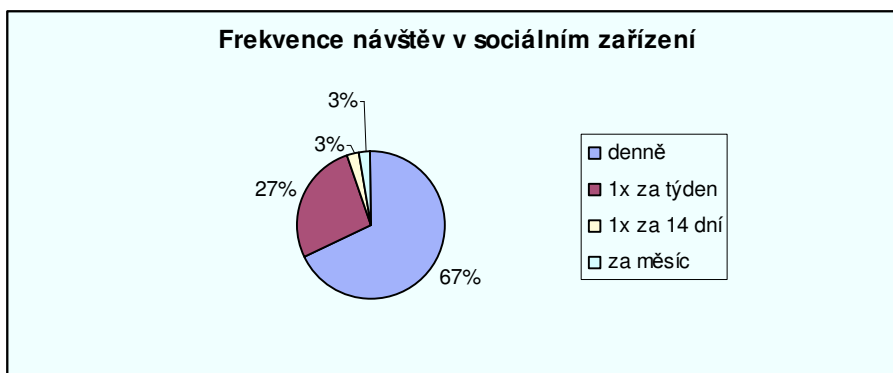


Z výše uvedeného grafu vyplývá, že z celkového počtu dotázaných 40 respondentů převážná většina - 89% respondentů odpovědělo kladně, že setkávání se sociálním pracovníkem jim dává sílu a motivaci najít si práci. Pouze 11% dotázaných respondentů odpovědělo záporně, že sociální pracovník jim nedává žádnou sílu a motivaci hledat si práci.

Podle věkových kategorií **do 35 let věku a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 22 dotázaných respondentů, splňující stanovená kritéria, je 15 respondentů (z toho 1 žena) z Uničova. Odpověď na tuto otázku u respondentů z Uničova byla jednoznačně kladná. 53% respondentů odpovědělo, že sociální pracovník **ano**, dává jim sílu a motivaci k tomu, aby si našli práci a změnili svůj dosavadní styl života a 47% jim dává **spíš ano** sílu a motivaci. Žádný respondent neodpověděl záporně. Ve Šternberku z celkového počtu 13 dotázaných respondentů je 7 respondentů, kteří splňují stanovená kritéria. Opět byly odpovědi pouze dvě: **ano a spíš ano**. Ano odpovědělo 47 % dotázaných respondentů, že sociální pracovník jim dává motivaci a sílu a 53% dotázaných odpovědělo, že jim sociální pracovník spíš ano dává motivaci a sílu.

Na výše uvedené pozitivní zjištění se autorka blíže zaměří v samotném závěru práce.

**Graf č. 14: Frekvence návštěv v sociálním zařízení**

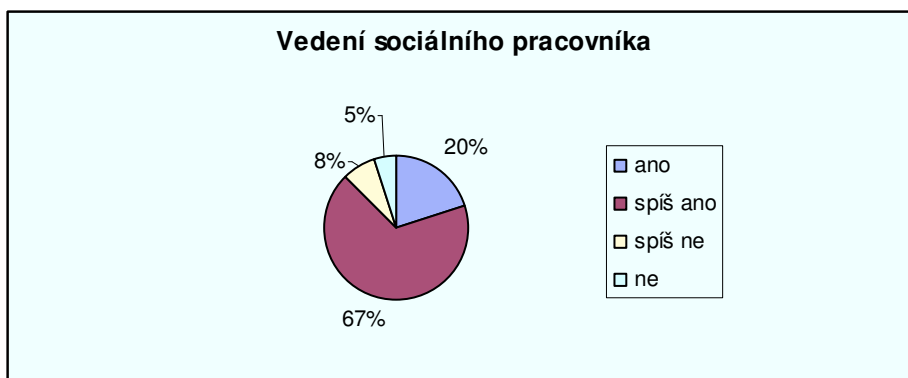


Dalším zkoumaným faktorem byla frekvence návštěv respondenta v sociálním zařízení. Z celkového počtu 40 dotázaných odpovědělo, že denně navštěvuje sociální zařízení 67%, jednou za týden 27%, jednou za 14 dní 3% a jednou za měsíc 3%.

Podle věkových kategorií **do 35 let věku a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 22 dotázaných respondentů, splňující stanovená kritéria, je 15 respondentů (z toho 1 žena) z Uničova. Z toho 80% respondentů odpovědělo, že sociální zařízení navštěvuje denně, 14% jednou za týden a 7% jednou za měsíc. Ve Šternberku z celkového počtu 13 dotázaných respondentů je 7 respondentů, kteří splňují stanovená kritéria. Také převážná většina - 72% navštěvuje sociální zařízení denně, 14% jednou za týden a 14% jednou za měsíc.

Naprostá většina respondentů navštěvuje NDC Schod a NDC Uzel denně. To znamená, že tato centra jsou pro lidi bez přístřeší velmi potřebná a vyhledávaná, jednak pro to, že se jim tam někdo věnuje a vyslechne je, a také pro to, že respondent má v sociálním zařízení poskytnuty základní životních potřeby.

**Graf č. 15: Vedení sociálního pracovníka**

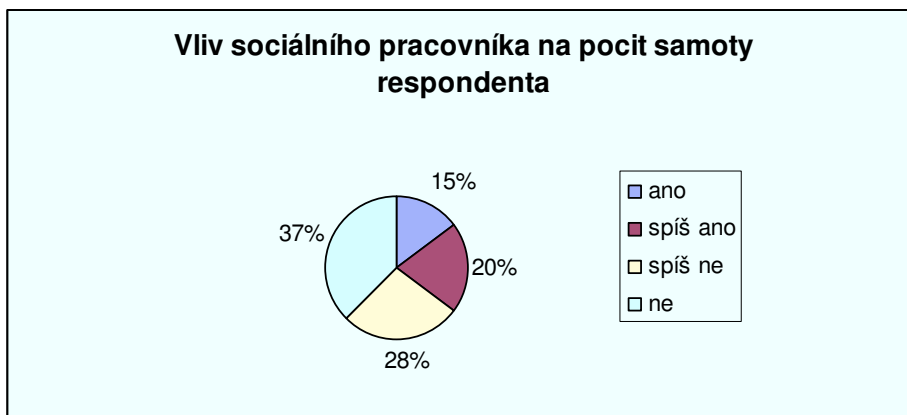


Vedení respondenta sociálním pracovníkem bylo dalším zkoumaným faktorem. Autorka zjišťuje, jestli se dotazovaný respondent řídí radami sociálního pracovníka. Z celkového počtu 40 dotázaných respondentů převážná většina odpověděla kladně. **Spíš ano** se řídí radami sociálního pracovníka 67% respondentů, **ano** 20%, spíš ne 8% se neřídí radami sociálního pracovníka a 5% dotázaných respondentů se vůbec neřídí jeho radami.

Podle věkových kategorií **do 35 let věku a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 22 dotázaných respondentů, splňující stanovená kritéria, je 15 respondentů (z toho 1 žena) z Uničova. Z toho 86% respondentů odpovědělo, že se **spíš ano** řídí radami sociálního pracovníka a 14% respondentů se **ano** řídí radami sociálního pracovníka. Ve Šternberku z celkového počtu 13 dotázaných respondentů je 7 respondentů, kteří splňují stanovená kritéria. Také převážná většina 72% se řídí **spíš ano** radami sociálního pracovníka, 14% se **ano** řídí radami sociálního pracovníka a 14% spíš ne, tudíž spoléhá více na sebe.

Tuto přínosnou informaci autorka více rozebere v závěru práce, neboť je velmi důležité vědět, že sociální pracovník má velký vliv na dotazované respondenty a ti se řídí jeho radami.

**Graf č. 16: Vliv sociálního pracovníka na pocit samoty respondenta**



Z výše uvedeného grafu vyplývá, že z celkového počtu dotázaných 40 respondentů, 37% dotázaných respondentů nemá potřebu nevyhledávat sociálního pracovníka ve své samotě, 28% respondentů se také přiklání na stránku, že spíš nevyhledávají sociálního pracovníka, 20% respondentu naopak obrací se spíš ano ve své samotě na sociálního pracovníka a pouze 15% respondentů důvěřuje sociálnímu pracovníkovi a vyhledá ho ve své samotě.

Podle věkových kategorií **do 35 let věku a v délce pobytu bez přístřeší více, jak půl roku** bylo zjištěno, že z celkového počtu 22 dotázaných respondentů, splňující stanovená kritéria, je 15 respondentů (z toho 1 žena) z Uničova. Z toho celkem 66% odpovědělo záporně (39% ne a 27% spíš ne), že sociální pracovníky **nevyhledávají, když se cítí sami**. Pouze 34% odpovědělo kladně (27% spíš ano a 7% ano) a má důvěru v sociálního pracovníka, když se cítí osamoceni, vyhledají ho. Ve Šternberku z celkového počtu 13 dotázaných respondentů je 7 respondentů, kteří splňují stanovená kritéria. Také převážná většina - 71% (29% a 42%) se svěřilo, že sociální pracovníky **nevyhledávají, když se cítí sami** a 29% (0% a 29%) mají důvěru v sociálního pracovníka a když se cítí osamoceni, vyhledají ho.

Z výše uvedeného vyplývá, že když se cítí respondenti sami, neřeší svoji situaci se sociálním pracovníkem, ale řeší situaci jiným způsobem, což autorka blíže rozepisuje v závěru práce.

Na poslední otázku „**Jestliže chci něco ve svém životě změnit, co chci konkrétně změnit?**“, respondenti odpovídají slovně a to v pořadí důležitosti za 1. – 3. odpovědi jsou různorodé např.: bydlení, práce rodina, zdraví, partner, přístup k životu, přístup k sobě sama, pití, národnost, osamělost, nic, hodnoty, „fet“, rozum, zvýšení důchodu.

Převážná většina dlouhodobě nezaměstnaných respondentů, zařadila podle svých priorit na **první místo bydlení, pak následovala práce a na třetím místě se zařadila rodina.**

K těmto prioritám se autorka více věnuje v závěru své práce.

## 6. Závěr a diskuse

Ve rámci bakalářské práce se autorka zabývá dlouhodobou nezaměstnaností a jejím vlivem na osobní motivaci. Konkrétně se autorka zaměřuje na lidi, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, pocházejí ze sociálně znevýhodněného prostředí – žijí bez přístřeší a jsou znevýhodněni na trhu práce.

Z výzkumného šetření, v rámci vlastního výzkumu v dotazníkovém šetření ve dvou sociálních zařízeních, a to v Nízkoprahovém denním centru Schod v Uničově a v Nízkoprahovém denním centru Uzel ve Šternberku vyplývá, že o tyto sociální služby je velký zájem ze strany respondentů. Zmíněné služby jsou přínosné a jsou primárně vyhledávané osobami dlouhodobě nezaměstnanými, žijícími bez přístřeší a na okraji společnosti.

Sociálně vyloučení se často ocitají v tíživé situaci, kterou nejsou schopni řešit vlastním přičiněním. V podmínkách demokratické společnosti a svobodného trhu nese každý občan odpovědnost sám za sebe. Pokud se tito sociálně vyloučení lidé ocitnou delší dobu bez zaměstnání a střechy nad hlavou, majoritní společnost o ně ztratí zájem. Znevýhodnění pak velmi rychle upadají do beznaděje, demotivace a samoty. Stále více lidí v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti se ocitá v sociální nouzi.

Hlavním cílem bakalářské práce je nalezení odpovědi na otázku, zda existují rozdíly v pracovní motivaci a představách o pracovním zařazení dlouhodobě nezaměstnaných osob s odlišnými životními strategiemi, kteří žijí bez přístřeší v regionu Šternberka a Uničova. Výzkum autorka hlouběji zaměřuje na mladé lidi do 35 let věku, kteří žijí bez přístřeší více, jak půl roku.

Pro dosažení vymezeného cíle v teoretických východiscích práce autorka analyzuje dostupné zdroje informací za účelem vymezení a operacionalizace jednotlivých proměnných.

Celkem bylo rozdáno 50 dotazníků. Respondenti se mohli dobrovolně rozhodnout, zda dotazník vyplní či nikoli. Z celkového počtu dotázaných, deset respondentů nemělo zájem o vyplnění, což v procentuálním vyjádření je 20%. Zbývajících **40 dotazníků**, bylo použito ke zkoumání.

Soubor je charakterizován věkem, pohlavím, vzděláním, délkou pobytu na ulici, místem pobytu v sociálním zařízení a podporou sociálního pracovníka.



Podle stanovených kritérií, **věku respondentů do 35 let a délky pobytu bez přístřeší více, jak půl roku**, převážná většina dotázaných respondentů z obou center, (80% z Uničova a 72% ze Šternberka), uvažuje o své budoucnosti spíše optimisticky a pozitivně.

Jednoznačně bylo potvrzeno, že setkávání se sociálním pracovníkem dává respondentům sílu a motivaci najít si práci, jak v Uničově, tak i ve Šternberku. To potvrzuje fakt, že se respondenti řídí radami sociálních pracovníků, kteří je motivují k tomu, aby si sami vyhledávali práci přímo ve firmách, úřadech a na internetu. Možnost získat informace o pracovní nabídce na internetu mají respondenti přímo v centrech. Novým zjištěním pro autorku bylo, že dotázaní respondenti nechtějí příliš řešit se sociálním pracovníkem problém osamocení. Když se cítí sami, nemají snahu sociálního pracovníka vyhledat. Situaci řeší alternativně.

Převážná většina dlouhodobě nezaměstnaných respondentů zařadila podle svých hlavních priorit na **1.místo bydlení, 2. místo práce, 3. místo rodina**. Tyto priority chtějí respondenti změnit ve svém dosavadním stylu života. Autorka se domnívá, že vše zmíněné souvisí se skutečnou motivací a chutí respondenta změnit svůj dosavadní styl života.

V rámci práce chce autorka podtrhnout význam a přínos sociálních zařízení, která se zabývají problematikou dlouhodobě nezaměstnaných a snaží se vést zkoumanou cílovou skupinu k samostatnosti a znovu nalezení smyslu života stejně tak, jako změny dosavadního stylu života. Sociální pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci. Pozitivní důsledky činnosti zkoumaných center jsou prospěšné i majoritní společnosti v regionu a jejich existence má smysl.

## 7. Seznam použité literatury a pramenů

ARNOLD, John a kol., *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. 1. vydání. Brno: Computer Press. 2007. 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3.

BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. *Psychologie a sociologie v řízení firmy*. 1. vydání. Praha: Prospektrum, 1994. 411 s. ISBN 80-7175-010-7.

BŘESKÁ, Naděžda, VRÁNOVÁ, Lucie. *Dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky sociální péče pro zdravotně postižené osoby*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007. 407 s. ISBN 978-80-7263-378-4.

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

BUCHTOVÁ, Božena. *Člověk – psychosomatická bytost*. 3. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2002. 233 s. ISBN 80-210-2730-4.

HACAPERKOVÁ, Dana; JELÍNKOVÁ, Blanka. *Dávky sociální péče*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2003. 34 s. ISBN 80-86552-53-5.

HRON, Jan. *Teorie řízení*. 4. vydání. Praha: ČZU, Provozně ekonomická fakulta, 2000. 135 s. ISBN 80-213-0695-5.

KEBZA, Vladimír, PECHAČOVÁ, Zdeňka. *Úvod do psychologické metodologie*. 1. vydání. Praha: ČZU, Provozně ekonomická fakulta, 2001. 60 s. ISBN 80-213-0792-7.

KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 2., rozš. a přeprac. vydání. Praha: Portál, 1997. 147 s. ISBN 80-7178-150-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení pracovního výkonu*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2004. 209 s. ISBN 80-7261-116-X.

KŇAŽKO, Vladimír. *Trénink sociálních dovedností pro osoby znevýhodněné na trhu práce*. 1.vydání. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum, 2008. 51 s. ISBN 978-80-87244-01-2.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie téměř pro každého*. 1. vydání. Praha: Academia, 2004. 318 s. ISBN 80-200-1198-6.

PLESNÍK, Vladimír, RICHTEROVÁ, Bohdana, QUISOVÁ, Silvie. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. 1. vydání. Krnov: Reintegra, 2006. 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

SEDLÁČKOVÁ, Vladimíra. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Olomouc: Moravská vysoká škola, 2010. 77 s. ISBN 978-80-87240-85-4.

SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. Fakulta sociálních studií, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

VESELÁ, Jana. *Sociologický výzkum a jeho metody*. 2. vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, Ekonomicko-správní fakulta, 2006. 92 s. ISBN 80-7194-847-0.

## 8. Přílohy

### 8.1. Příloha č. 1: Vzorový dotazník

*Dobrý den!*

*Obracíme na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku pro Bakalářskou práci Aleny Charouzové, která je posluchačkou 3. ročníku ČZU Praha, Provozně ekonomické fakulty, obor Veřejná správa a regionální rozvoj na téma:*

### Dlouhodobá nezaměstnanost – osobní motivace

**1. Žiji bez přístřeší**

méně jak půl roku

více jak půl roku

**2. Když přemýšlím o své budoucnosti, mám myšlenky**

optimistické    spíš pozitivní    spíš negativní    pesimistické

**3. Aktuálně nejvíce potřebuji k tomu, abych si našel(a) práci.**

zdraví

motivaci

větší podporu okolí

nechci pracovat

**4. Zajímám se o nabídky práce?**    ano    ne    (pokud ano, kde je hledám)

úřad práce

internet

osobně ve firmách

řeším to se soc.pracovníkem

**5. Kdy jsem si naposledy zkusil(a) najít práci?**

stále hledám

před měsícem

před půl rokem

nehledám

**6. Je někdo, kdo Vám pomáhá hledat si práci?**

rodina

soc. zařízení

partner

známý

**7. Dává mi sílu a motivaci setkávání se sociálním pracovníkem tohoto zařízení, abych si našel(a) práci a změnil(a) svůj dosavadní styl života?**

ano

spíš ano

spíš ne

ne

**8. Jak často navštěvuji sociální zařízení?**

denně

1x za týden

za 14 dní

za měsíc

**9. Řídím se jejich radami?**

ano

spíš ano

spíš ne

ne

**10. Když se cítím sám(a), vyhledám sociálního pracovníka?**

ano            spíš ano            spíš ne            ne

**11. Jestliže chci něco ve svém životě změnit, co chci konkrétně změnit?**

(uved'te v pořadí důležitosti)

1.                    2.                    3.

**12. Můj věk:    pohlaví:    vzdělání:    Uničov x Šternberk**

*Děkuji Vám za Váš čas a ochotu spolupracovat!*

## 8.2. Příloha č. 2: Fotodokumentace : NDC Schod a NDC Uzel

### 8.2.1. Nízkoprahové denní centrum Schod Uničov



### 8.2.2. Nízkoprahové denní centrum Uzel Šternberk



## **9. Seznam použitých tabulek a grafů**

### **9.1. Tabulky**

<b>Tabulka č. 1: Struktura respondentů dle věku .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabulka č. 2: Rozdělení dle pohlaví .....</b>	<b>27</b>
<b>Tabulka č. 3: Struktura respondentů podle vzdělání.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabulka č. 4: Délka pobytu na ulici .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabulka č. 5: Místo pobytu v sociálním zařízení .....</b>	<b>30</b>

### **9.2. Grafy**

<b>Graf č. 1: Věk respondentů .....</b>	<b>26</b>
<b>Graf č. 2: Pohlaví .....</b>	<b>27</b>
<b>Graf č. 3: Vzdělání .....</b>	<b>28</b>
<b>Graf č. 4: Délka pobytu bez přístřeší .....</b>	<b>29</b>
<b>Graf č. 5: Místo pobytu .....</b>	<b>30</b>
<b>Graf č. 6: Věk do 35 let a délka pobytu bez přístřeší více, jak půl roku .....</b>	<b>36</b>
<b>Graf č. 7: Vize respondentů o budoucnosti .....</b>	<b>37</b>
<b>Graf č. 8: Co respondentům chybí k práci .....</b>	<b>38</b>
<b>Graf č. 9: Zájem o pracovní nabídku.....</b>	<b>39</b>
<b>Graf č. 10: Kde hledá respondent práci.....</b>	<b>40</b>
<b>Graf č. 11: Časové rozlišení hledání si práce.....</b>	<b>41</b>
<b>Graf č. 12: Kdo respondentům pomáhá najít si práci.....</b>	<b>42</b>
<b>Graf č. 13: Motivace sociálního pracovníka .....</b>	<b>43</b>
<b>Graf č. 14: Frekvence návštěv v sociálním zařízení.....</b>	<b>44</b>
<b>Graf č. 15: Vedení sociálního pracovníka.....</b>	<b>45</b>
<b>Graf č. 16: Vliv sociálního pracovníka na pocit samoty respondenta.....</b>	<b>46</b>