

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyriometodějská teologická fakulta

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Lenka Jeřábková

**Pracovní uplatnění klientů odcházejících
z domu na půl cesty**

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Ing. Ester Danihelková

2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Ester Danihelkové za cenné rady, trpělivost, vstřícnost a podnětné připomínky. Děkuji pracovníkům a klientům Domu na půli cesty v Pohořelicích za jejich přijetí, rady a pomoc. Děkuji také své rodině a přátelům za podporu během psaní mé bakalářské práce.

Obsah

Úvod	5
1 Dům na půl cesty	7
2 Klienti domu na půl cesty	9
2.1 Ústavní péče	9
2.1.1 Diagnostický ústav	10
2.1.2 Dětský domov	11
2.1.3 Dětský domov se školou	11
2.1.4 Výchovný ústav	12
2.1.5 Vězení	12
2.2 Pěstounská péče	14
3 Nezaměstnanost klientů domu na půl cesty	16
3.1 Vzdělávání a hledání zaměstnání	18
3.2 Projekty podporující vstup do samostatného života	20
3.2.1 Projekty sdružení Dejme dětem šanci	20
3.2.2 Projekt SOS18	21
3.3 Práce a její význam pro člověka	22
3.3.1 Nezaměstnanost a její typy	23
3.4 Úřad práce	26
3.4.1 Individuální akční plán	27
3.4.2 Rekvalifikace	27
3.5 Agentury práce	28
4 Praktická část	29
4.1 Plán pracovního uplatnění	29
Závěr	39
Seznam zkratk	41
Použitá literatura	42
Přílohy	46

Úvod

Pracovní uplatnění klientů, kteří prošli ústavní výchovou nebo v některých případech pěstounskou výchovou a nyní jsou v domě na půl cesty je velký problém. Klienti často nemají dostatečné vzdělání, pracovní návyky a motivaci. Klienti domu na půl cesty často spoléhají na sociální dávky a nemají motivaci hledat si zaměstnání. Proto je velmi důležité s klienty pracovat, motivovat je a vytvořit si u nich důvěru. Sociální pracovníci s klienty pracují, vytvářejí s nimi individuální plány, pomáhají jim s hledáním zaměstnání, s pracovním pohovorem, s vytvářením životopisu, registrací na úřadě práce, vyřizováním sociálních dávek, s vyplňováním potřebných formulářů.

Cílem mé práce je vytvoření plánu pracovního uplatnění, který by sloužil sociálním pracovníkům jako návod, jak pracovat s klientem na hledání zaměstnání. Plán pracovního uplatnění bude obsahovat několik kroků, které sociální pracovníci využívají při práci s klienty hledajícími zaměstnání. Nezaměstnanost je hlavním problémem klientů domu na půl cesty a od toho se odvíjí plno dalších věcí. Klienti musejí platit nájem v domech na půl cesty, musí si platit jídlo a také přemýšlet nad svým dalším životem mimo domu na půl cesty. Chtěla bych proto vytvořit plán pracovního uplatnění, jehož kroky povedou k uplatnění klientů.

Problém nezaměstnanosti klientů domu na půl cesty začíná již jejich pobytem v ústavních zařízeních. Klienti v zařízeních nemusejí pracovat, vše se za ně udělá a klienti nemají vztah k práci a nemají kde získat pracovní návyky. Proto jim později v zaměstnání dělá velké problémy chodit každý den do práce, plnit své pracovní povinnosti. Klienti domu na půl cesty mají nižší vzdělání, díky kterému je jejich hledání práce ztíženo.

Teoretická část je zaměřena na samotnou sociální službu domu na půl cesty, na její definici a historii. Další část se bude zabývat cílovou skupinou klientů domu na půl cesty, na zařízení odkud klienti přicházejí. Dále na nezaměstnanost klientů, jejich vzdělávání a problémy spojené s hledáním zaměstnání. Uvedu také projekty, které klientům po odchodu z ústavních zařízení nebo pěstounských rodin pomáhají. Dále také práci a její význam pro člověka a nezaměstnanost obecně a její typy. V poslední části kapitoly se zaměřím na Úřad práce a její služby individuální akční plán a rekvalifikace a nakonec také na agentury práce.

Téma bakalářské práce jsem si zvolila z důvodu osobní zkušenosti s cílovou skupinou a také z důvodu viditelného problému s pracovním uplatněním, kdy klienti si práci nemohou najít, anebo udržet, protože jim chybí základní pracovní návyky. Tito klienti se potom pohybují v „začarovaném kruhu“ a nemohou se ze svých problémů dostat ven. Problém pracovního uplatnění vnímám u této cílové skupiny jako jeden z hlavních a sociální pracovníci v těchto zařízeních s klienty pracují z velké části na hledání zaměstnání.

Bakalářská práce má význam pro sociální pracovníky v domech na půl cesty, kteří během klientova pobytu v zařízení s ním pracují a pomáhají najít zaměstnání. Má bakalářská práce, respektive praktická část slouží jako návod, jak s klientem po jeho příchodu pracovat a jaké možnosti sociální pracovník při hledání zaměstnání a při práci s klientem má.

1 Dům na půl cesty

V České republice byl vznik domů na půl cesty ovlivněn rokem 1989. Do této doby fungoval systém vzdělání tak, že mladí lidé, kteří se zapsali do učebního oboru se zároveň zapsali také do podniku, kam po skončení studia nastoupili. Součástí těchto podniků byly i podnikové ubytovny. Po zrušení ubytoven vznikl problém, kam mají mladí lidé jít. Proto vznikla služba domů na půl cesty, která jim poskytla ubytování. První dům na půl cesty byl založen v roce 1996 v Hrochově Týnci pod nadací J. J. Pestalozziho. (Rambousková, 2013, s. 34)

Dům na půl cesty je podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách zařazen do služeb sociální prevence. *Domy na půl cesty poskytují pobytové služby pro osoby do 26 let věku, které po dosažení zletilosti opouštějí školská zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, popřípadě pro osoby z jiných zařízení pro péči o děti a mládež a pro osoby, které jsou propuštěny z výkonu trestu odnětí svobody nebo ochranné léčby.* (Krejčířová, Treznerová, 2011, s. 43, 44) Domy na půl cesty poskytují uvedeným osobám ubytování, dále mezi základní činnosti patří zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické služby, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí. Cílem této služby je poskytnout mladým dospělým ubytování na přechodnou dobu, podporovat je v rozvoji jejich schopností, dovedností a umožnit jim vstoupit do běžného života a učit je samostatnosti. Uživatelé jsou podporováni v hledání následného bydlení. (Krejčířová, Treznerová, 2011, s. 44)

Po skončení střední školy se začínají mladí lidé osamostatňovat, k tomu patří různé složitosti, které musí řešit, např. najít si bydlení, práci, hospodařit s penězi, starat se sám o sebe. Domy na půl cesty by neměly být pokračovatelem dětských domovů nebo ústavní péčí, ale měly by naučit mladého člověka zodpovědnosti a pomoci mu začít nový život. (Plch, 2003, s. 10) Jedním z nejdůležitějších úkolů pro klienty je najít si práci. Kromě toho, že si klienti hledají práci a získají tak pravidelný příjem, musejí se naučit s penězi hospodařit. V dětských domovech se s penězi zacházet nenaučili a také nikdy neměli k dispozici větší částky. (Plch, 2003, s. 13)

Častými uživateli domu na půl cesty bývají i mladí lidé z azylových domů nebo mladí z ulice, kteří nemají rodinné zázemí a jsou v pozici bezdomovců. Podíl těch, kteří do domů na půl cesty přicházejí z ústavní výchovy je asi 60%. Někdy je převaha právě klientů z ústavní výchovy, což většinou bývá v červnu, červenci a v srpnu. Je to dáno

tím, že klienti končí školní docházku. V jiných měsíci je zase převaha klientů z azylových domů. Mladí lidé odcházející z ústavní výchovy často vnímají domy na půl cesty jen jako pokračování ústavní péče, a proto se jim po době strávené v dětských domovech nebo výchovných ústavech do domů na půl cesty nechce. Velký důraz je však kladen na to, aby přechod těchto mladých lidí z ústavní péče do domů na půl cesty byl plynulý. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014, s. 305, 306)

2 Klienti domu na půl cesty

Klienty v domech na půli cesty tvoří mladí lidé, kteří pobývali v ústavní výchově. V dětských domovech, dětských domovech se školou, ve výchovných a diagnostických ústavech. Mezi klienty patří mladiství, kteří část svého života trávili ve vězení nebo se z vězení do domů na půl cesty dostali. Dalšími potenciálními klienty jsou děti z pěstounských rodin. Po dosažení zletilosti mnohdy nemají kam jít, a proto se stávají klienty této sociální služby.

2.1 Ústavní péče

Ústavní výchova je opatření, které se provádí nařízením soudu, pokud je výchova dítěte ohrožena anebo narušena a jiná opatření nepřinesla zlepšení. Před nařízením ústavní výchovy musí soud prozkoumat možnosti, zda by nebylo vhodnější dítě svěřit do náhradní rodinné péče nebo do zařízení vyžadující okamžitou pomoc. (Bubleová, Vránová, Vávrová, Frantíková, 2011, s. 55)

Tam, kde rodina z některých důvodů v péči o dítě selhává a není možné či vhodné zvolit osvojení či pěstounskou péči, je potřeba zajistit dítěti jiné výchovné prostředí. (Matějček, 1999, s. 39) Tím se rozumí především ústavní péče. V ústavu je personál zaměstnán jako v kterémkoliv jiném zařízení. Pro klienty je ústav náhradou za domov a rodinu. (Matoušek, 1999, s. 17) Mezi hlavní charakteristiky ústavů patří omezování soukromí klienta a omezení svobodné volby. (Matoušek, 1999, s. 22)

Hlavní funkce ústavů se mohou rozdělit do třech bodů. Prvním bodem je podpora a péče. Tato funkce se poskytuje jen v zařízeních, která nahrazují péči rodiny. Jedná se tedy o kojenecké ústavy, dětské domovy, domovy důchodců, domovy pro bezdomovce. V těchto zařízeních se poskytuje péče a chybějící rodinné zázemí. Kdyby tyto ústavy neexistovaly, kvalita života by byla velmi nízká. Druhým bodem je léčba, výchova a resocializace. Tato funkce se poskytuje především v nemocnicích, v zařízeních pro rizikovou mládež, v zařízeních pro propuštěné vězně. Hlavním cílem funkce je změnit klientův cílový stav, po opuštění zařízení. Posledním bodem je omezení, vyloučení a represe, které se realizují ve vězeních, v psychiatrických zařízeních. Důvodem, proč tyto zařízení vznikla je ochránit lidi před kriminálními osobami nebo lidmi, kteří trpí

psychiatrickým onemocněním. (Matoušek, 1999, s. 22)

V zákoně č. 109/2002 Sb. o výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních jsou uvedeny druhy zařízení ústavní péče. Jsou to diagnostické ústavy, výchovné ústavy, dětské domovy, dětské domovy se školou. Tyto zařízení mohou být odlišena podle věku, zdravotního postižení, stupně obtížnosti výchovy, mentální úrovně nebo podle pohlaví. Uvedená zařízení zřizuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, nebo je mohou zakládat i právnické nebo fyzické osoby s výjimkou diagnostických ústavů. (Jedlička a kolektiv, 2004, s. 307)

Dětem žijícím v ústavní péči může pomoci další forma ústavní péče, tzv. hostitelská péče. Ředitel ústavního zařízení může dítěti povolit pobyt v hostitelské rodině. Jedná se o pobyt dočasný, tedy pobyt víkendový, prázdninový. Tato forma pomáhá především dětem, které v ústavní péči žijí dlouhodobě, dětem které jsou starší, mají výchovné problémy, jsou odlišného etnika. (Bubleová, Vránová, Vávrová, Frantíková, 2011, s. 57)

2.1.1 Diagnostický ústav

Diagnostický ústav přijímá děti s nařízeným předběžným opatřením, nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou; děti s uloženou ochrannou výchovou také na základě výsledků komplexního vyšetření, zdravotního stavu dětí a volné kapacity jednotlivých zařízení umísťuje do dětských domovů se školou nebo výchovných ústavů. (Zákon č. 109/2002 Sb.)

Diagnostický ústav plní také několik funkcí, mezi které patří funkce diagnostické, koncepční, výchovně vzdělávací, terapeutické, organizační. (Jedlička a kolektiv, 2004, s. 308) Do diagnostický ústavů jsou umísťovány děti a mladiství dvěma způsoby a to buď rozhodnutím soudu anebo dobrovolně. Druhý způsob je méně častý. Většina svěřenců přichází do ústavu na nařízení soudu. V případě dobrovolného umístění do ústavu musí být dohoda mezi třemi stranami, rodiči, svěřencem a vedoucím ústavu. (Matoušek, Kroftová, 2003, s. 158, 159) Do diagnostického ústavu jsou umísťovány děti nejdéle po dobu osmi týdnů. (Matoušek, 1999, s. 72)

Diagnostický ústav poskytuje po dobu nezbytně nutnou péči dětem a mladistvým s nařízenou ústavní nebo ochrannou výchovou nebo dětem na útěku z jiných zařízeních

nebo z místa dočasného pobytu. Diagnostický ústav se člení na několik úseků, samostatných oddělení. Jedná se o pracoviště diagnostické, výchovně vzdělávací, sociální práce a zachytné. Základem je výchovná skupina, nejméně jich je v diagnostických ústavech tři. Jedna skupina má kapacitu čtyřech až šesti svěřenců. (Jedlička a kolektiv, 2004, s. 308, 310)

V České republice působí 14 diagnostických ústavů. Jejich zřizovatelem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

2.1.2 Dětský domov

Dětský domov pečuje o děti podle jejich individuálních potřeb. Ve vztahu k dětem plní zejména úkoly výchovné, vzdělávací a sociální. Účelem dětského domova je zajišťovat péči o děti s nařízenou ústavní výchovou, které nemají závažné poruchy chování. Tyto děti se vzdělávají ve školách, které nejsou součástí dětského domova. Do dětského domova mohou být umísťovány děti ve věku zpravidla od 3 do nejvýše 18 let. Do dětského domova se rovněž umísťují nezletilé matky spolu s jejich dětmi. (Zákon č. 109/2002 Sb.)

Denní režim v dětských domovech i jejich struktura jsou přizpůsobovány co nejvíce k zvyklostem běžné rodiny. V každém dětském domově jsou potom zřizovány rodinné skupiny. Tato skupina má nejméně pět a nejvíce osm svěřenců. Sourozenci se zařazují do stejné skupiny. V dětských domovech je možné zřídit nejméně dvě a nejvíce šest rodinných skupin. (Jedlička a kolektiv, 2004, s. 310)

2.1.3 Dětský domov se školou

Účelem dětského domova se školou je zajišťovat péči o děti s nařízenou ústavní výchovou, které mají-li závažné poruchy chování, nebo, které pro svou přechodnou nebo trvalou duševní poruchu vyžadují výchovně léčebnou péči, nebo s uloženou ochrannou výchovou. Do dětského domova se školou mohou být umísťovány děti zpravidla od 6 let do ukončení povinné školní docházky. Jestliže v průběhu školní docházky pominuly důvody, pro které bylo dítě zařazeno do dětského domova se školou, je dítě zařazeno do školy, které není součástí dětského domova se školou. (Zákon č. 109/2002 Sb.)

Účelem dětského domova je zajišťovat péči o děti, které mají nařízenou ústavní výchovu, mají poruchy chování, nebo které pro svou duševní poruchu vyžadují léčebnou péči. Dále zajišťuje péči o děti, které mají uloženou ochrannou výchovu a také pro nezletilé matky a jejich děti. (MPSV, 2014, s. 413)

2.1.4 Výchovný ústav

Výchovný ústav pečuje o děti starší 15 let se závažnými poruchami chování, u nichž byla nařízena ústavní výchova nebo uložena ochranná výchova. Ve vztahu k dětem plní zejména úkoly výchovné, vzdělávací a sociální. Výchovné ústavy se zřizují odděleně pro děti s nařízenou ústavní výchovou, s uloženou ochrannou výchovou, které jsou nezletilými matkami, a pro jejich děti, nebo které vyžadují výchovně léčebnou péči, popřípadě se ve výchovném ústavu pro tyto děti zřizují oddělené výchovné skupiny. (Zákon č. 109/2002 Sb.)

V tomto zařízení se velmi často nachází mladiství, kteří během svého dětství prošli kojeneckými ústavami a dětským domovem. Může se zdát, že tito mladí lidé jsou natolik adaptováni na ústavní podmínky, že neumějí žít mimo ústav. Také státní orgány posílají děti, které mají za sebou ústavní výchovu do výchovných ústavů častěji než děti, které žijí v rodinách. (Matoušek, 1999, s. 72)

Ve výchovných ústavech se mohou zřídit dvě nebo šest výchovných skupin, přičemž počet členů ve výchovných skupinách je nejméně pět a nejvíce osm svěřenců. (Jedlička a kolektiv 2004: 311) Výchovný ústav poskytuje dlouhodobou péči a své svěřence připravuje na budoucí povolání. Příprava na povolání může probíhat třemi různými způsoby, jako jsou kurzy, praktická školení, odborná učiliště a střední odborná učiliště. (Matoušek, Kroftová, 2003, s. 160)

2.1.5 Vězení

Vězení je specifický ústav s vojenským řízením. Pro odsouzeného je umístění do vězení velká změna, která může být příčinou vyvolání psychické poruchy. Umístění do vězení má větší dopady a negativní důsledky pro odsouzeného dospívajícího než pro dospělého člověka. Dospívající umístěním do vězení přijde o mnoho vlivů, které mu pomáhají dospět, a to deformuje jeho osobnost. Velké důsledky nastávají po propuštění

z věznice. Propuštěný se ocitá v jiné situaci než před odsouzením a mohou nastat problémy s ubytováním, hledáním zaměstnání. Odsouzený může přijít během pobytu ve vězení o přátele, rodinu a blízké. Po návratu domů se tedy nemá kam vrátit a ocitá se sám. Musí se také vypořádat se změnami společenských poměrů a s chybějícími informacemi. (Matoušek, Kroftová, 2003, s. 164, 165)

Ve vězení se umísťují odděleně muži a ženy, dospělí od mladistvých, recidivisté od odsouzených poprvé, odděleně se umísťují také odsouzení, kteří mají poruchy chování nebo poruchy duševní, odsouzení k doživotí a ti s uloženým ochranným léčením. Vězení v České republice se dělí na čtyři základní typy. Jsou to věznice s dohledem, s dozorem, s ostrahou a se zvýšenou ostrahou. Zvláště se zřizují věznice pro mladistvé. (Zákon č. 169/1999 Sb.)

Klienti, kteří po propuštění odchází do Domů na půl cesty, jsou většinou odsouzeni jako mladiství. Pokud odsouzený nedovrší 18. roku věku, tak se věznice zaměřuje na jeho výchovu a přípravu na budoucí povolání. Mladistvý, který plní povinnou školní docházku, věznice zabezpečí její vyučování místo výkonu práce. (Zákon č.: 169/1999 Sb.)

Kapitola se zabývá klienty domu na půl cesty a zařízeními, ze kterých klienti přicházejí. Tyto zařízení je možno rozdělit do ústavní péče a následující kapitola se bude věnovat pěstounské péči.

2.2 Pěstounská péče

Pěstounská péče je státem garantovaná forma náhradní rodinné péče, která částečně zajišťuje hmotné zabezpečení dítěte a zároveň poskytuje přiměřenou odměnu těm, kteří se ho ujali. Dítě může být svěřeno do péče manželů nebo samostatné osoby. Pokud je dítě schopné říci svůj vlastní názor, bere se v potaz při jednání o pěstounské péči. (Bubleová, Vávrová, Frantíková, Vančáková, 2010, s. 9) Pěstouni rozhodují o běžných věcech, které se dítěte týkají, v případě mimořádných událostí se vždy kontaktují rodiče dítěte, popřípadě vydá rozhodnutí soud. (Matějček, 1999, s. 35) Do pěstounské péče mohou být svěřovány děti, o které se rodiče dlouhodobě nebo krátkodobě nestarají. Souhlas rodičů dětí, které jsou svěřeny do pěstounské péče není třeba, pokud bylo dítě v ústavní péči nebo v zařízení vyžadující okamžitou pomoc. U dětí, kde nebyla nařízena ústavní výchova je potřeba souhlasu rodičů. (Bubleová, Frantíková, Vránová, 2011, s. 7, 8)

Od 1. června 2006 je ustanoven nový typ pěstounské péče a to pěstounská péče na přechodnou dobu, která zrychlí cestu dítěte do náhradní rodiny. Pěstounem na přechodnou dobu se může stát osoba, která je zařazena do evidence osob, které jsou vhodné pro pěstounství na přechodnou dobu. Pěstoun na přechodnou dobu se chce vědomě postarat jednorázově o dítě anebo chce tuto pomoc opakovat a přijímat další děti. (Bubleová, Frantíková, Vránová, 2011, s. 8, 9)

Cílem pěstounské péče je poskytnout dětem náhradní rodinné prostředí, pokud nemohou vyrůstat s biologickými rodiči, dále pokud ústavní péče narušuje vývoj dítěte a potom také pokud dítě nemůže být svěřeno do osvojení z důvodu právních, zdravotních, sociálních, psychologických. Uplatňují se dva typy pěstounské péče a to individuální a skupinová. Individuální péče probíhá v běžném rodinném prostředí. Skupinová probíhá v SOS dětských vesničkách nebo ve zvláštních zařízeních pro výkon pěstounské péče. (Matějček, 1999, s. 35)

Umístěním dítěte do pěstounské péče vznikají komplikované vztahy pro všechny strany. V ideálním případě by tyto strany měly chtít stejnou věc a to navrácení dítěte do vlastní rodiny. Pokud to není možné, tak se nabízí možnost alespoň kontaktu dítěte s vlastní rodinou, zatímco dítě bude dlouhodobě umístěno v pěstounské rodině. Některé děti by neměly být vůbec navráceny do své vlastní rodiny, jelikož jim rodiče nejsou

schopni zajistit bezpečné prostředí. (Matoušek, Pazlarová, 2010, s. 58, 59)

Dítě, které vyrůstá v ústavní péči nebo vyrůstá s rodičem, který se o něj nestará, popřípadě se o něj stará chůva nebo jeho rodiče často mění partnery, nemá naplněné základní potřeby – potřeba intenzivního a bezpečného vztahu s osobou, která o něj pečuje. Nenaplněné potřeby mohou u dítěte způsobit poruchu důvěry vůči lidem kolem sebe. Kritické je období do tří let věku dítěte. Proto je důležité, aby pěstounská rodina udělala maximum pro to, aby přijaté děti postupně získaly základní potřeby pro jejich budoucí život. To, co dítě prožilo v minulosti, se projevuje také v přítomnosti a také v budoucnosti. (Bubleová, Frantíková, Vránová, 2011, s. 12, 13)

Pěstounská péče je institut velmi rozmanitý. Někdy žije dítě v pěstounské rodině až do své dospělosti, jindy se může vrátit k původní rodině. K pěstounské péči je však vždy třeba přistupovat tak, že děti v pěstounské péči mají svoji původní rodinu, a tuto rodinu je třeba respektovat. Právní úprava pak přímo nařizuje pěstounovi povinnost udržovat, rozvíjet a prohlubovat sounáležitost dítěte s jeho rodiči, dalšími příbuznými a osobami dítěti blízkými. (Bubleová, Vávrová, Frantíková, Vančáková, 2010, s. 6)

3 Nezaměstnanost klientů domu na půl cesty

Jeden z hlavních problémů, které po opuštění dětských domovů musejí mladí lidé řešit, se týká jejich studia a zaměstnání. Stát se o děti v ústavní péči stará do jejich osmnácti let a po dosažení tohoto věku se mladí lidé musejí spolehnout sami na sebe. Pokud se mladým dospělým nepodaří najít si zaměstnání, často se vrací tam, odkud do dětského domova přišli; na ulici nebo nefunkčních rodin. Začátek přípravy na samostatný život se odvíjí od každého zařízení a také od osobního nasazení zaměstnanců. Někde naopak zkoušejí navázat spolupráci s místními firmami a školami. Největší metodou přípravy na zaměstnání je ovšem rozhovor s dítětem o jeho představách a o tom, co by chtělo dělat. (New job, new life, 2013, s. 6)

Děti, které byly vychovávané v nějakém typu ústavu, často dosahují nižšího vzdělání, mají sníženou schopnost sociální integrace, mají potíže v navazování vztahů. Děti z ústavní péče nemají pozitivní vztah k práci. V ústavech děti nemusejí pracovat, vše za ně udělá někdo jiný a to ovlivňuje i jejich výchovu a způsobuje i pozdější selhání při odchodu z uvedených zařízení. Mnoho mladých lidí, kteří byli vychovávaní v ústavech, končí jako dlouhodobě nezaměstnaní. (Gottwaldová a kol., 2006, s. 2)

V době, kdy jsou děti umístěné v ústavní péči, se jejich problémy daří zvládat, ale při následném odchodu z těchto zařízení chybí nástroj následné péče. Není totiž systémově vyřešena situace, kdy dítě odchází z ústavů. To má velký dopad na děti, protože jejich umístění do ústavní výchovy má ochranný charakter. (Gjuričová, 2009, s. 27) Jedním z hlavních problémů je odtrženost od reality, děti fungují v ústavech dobře – mají zde zázemí a určitá pravidla, která musí dodržovat, ale v okamžiku, kdy mají odejít do samostatného života, nejsou schopni si tyto zkušenosti přenést. Jen málo dětí ukončí základní školu s takovými výsledky, aby mohli mít širší výběr středního vzdělávání. Děti vyrůstající v dětských domovech dosahují nízkého vzdělání, a to v mnoha případech ani nedokončí. Maturitu složí jen asi 1 - 4% dětí, a studenti vysokých škol jsou vzácností. Nízké vzdělání je největší problém v okamžiku, kdy si mladí lidé hledají zaměstnání a až zaměstnání naleznou, nebývají dobře ohodnoceni. V důsledku toho se mohou projevovat následky psychické deprivace – zhoršená komunikace, slabá motivace k práci. (New job, new life, nedatováno, s. 6)

Nepříznivý vývoj nezaměstnanosti je jednou z příčin extrémního sociálního vyloučení, kterým je bezdomovectví. Velký počet bezdomovců pochází z dětských domovů. Po dovršení zletilosti přicházejí mladí lidé do života nepřipraveni na

samostatný život, nemají potřebnou kvalifikaci, nejsou materiálně zajištěni a nemají pracovní návyky. Mohou se stávat členy různých nových part, kterými jsou vydírání. V České republice každým rokem přibývá dětí, které jsou vychovávány v ústavech. Více než polovina osmnáctiletých dětí z ústavů končí ve vězení. Za posledních 13 let rapidně přibylo dětských domovů a v nich mnoho dětí. Dvě třetiny dětí z dětských domovů nebo diagnostických ústavů se dostávají do konfliktu se zákonem. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 93)

Asi 8% pracovní síly v ČR jsou osoby s nízkým vzděláním. Jsou to lidé, kteří mají nejvýše základní vzdělání. (Vyhlídal, Mareš, 2006, s. 7)

Hlavním problémem cílové skupiny při uplatnění na trhu práce jsou sociální vztahy, například s kolegy na pracovišti, s vedoucím nebo třeba se zákazníky. Dalším problémem je nižší úroveň kvalifikace anebo pracovní výkon. Tyto děti podávají horší výkon, mívají snížené volní vlastnosti, nedokáží dlouhodobě plnit povinnosti a mají narušenou sebekontrolu. Dalším problémem je nedostatek pracovních zkušeností, a to jak nedostatek praktických zkušeností, tak třeba neznalost pracovních návyků, například pravidelná docházka do zaměstnání. Mladí lidé mají také mylnou představu o trhu práce. Myslí si, že když opustí jedno zaměstnání, lehce najdou další. *Mladí lidé z cílové skupiny jsou proto pro většinu zaměstnavatelů nezajímaví, představují pro ně vyšší riziko, spojené s menší pracovní výkonností, než u pracovníka zapracovaného, a také s dalšími rizikovými faktory – narušené schopnosti komunikace, interakce na pracovišti, nespolehlivost, zhoršená vytrvalost.* Mají nižší platy než zaměstnanci s praxí, pro zaměstnavatele ale představují vyšší náklady, jelikož je zaměstnavatel musí nechat zpracovat jiným pracovníkem. (New job, new life, nedatováno, s. 8)

Uplatnění mladých lidí na trhu práce se stává zásadním problémem v celé Evropě. Nárůst počtu nezaměstnaných je důsledkem ekonomické krize. Česká republika se přitom až do krize vyznačovala nízkou nezaměstnaností mladých osob. Riziko ztráty zaměstnání v té době bylo vyšší u starších osob. Ke zvýšení zaměstnanosti mladých lidí může přispět větší důraz na volbu povolání během školní docházky a využití Úřadu práce v rámci informačních a poradenských služeb, realizace tranzitních programů pro žáky, kteří končí základní nebo střední školu, dále zapojení vzdělávacích zařízení, zaměstnavatelů a poskytovatelů, které zaměstnávají osoby v regionu, možností jsou také různé exkurze u zaměstnavatelů. To umožní studentům více si představit pracovní proces a pracovní návyky. (Agentura pro sociální začleňování, 2014, s. 12, 13)

Problémy s integrací do společnosti souvisí se syndromem závislosti na ústavním

režimu a syndromem ústavní závislosti. Mezi problémy, se kterými se mladí lidé potkávají, patří potíže v oblasti zaměstnávání. Nezaměstnanost může mít za následek psychické nebo existenciální problémy, které plynou z nedostatku strukturace sociálních vazeb a času. Problémy s bydlením a bezdomovectvím, dále problémy při přechodu z ústavu do společnosti. Pro osobu se syndromem ústavní závislosti je velmi těžké zvládnout přechod z ustálené a někdy i vysoké sociální pozice v ústavu do podřadného postavení ve společnosti. V neposlední řadě také potíže v osobním zázemí, kdy je velmi častá neexistence blízkého člověka, na kterou se mladí lidé mohou obrátit. Tato samota je překážkou k plné integraci do společnosti. (Gojová, 2009, s. 422)

Pro zaměstnatelnost mladých lidí je důležité rozvíjet vztahy s místními zaměstnavateli a určit různé zdroje podpory. Pro některé jednotlivce nemusí být plný pracovní úvazek vhodný, zvláště pro ty jedince, kteří mají těžké poruchy učení, je ale důležité aby se zajistilo, že během dne mají smysluplnou činnost. (Department of health, 2000, s. 43)

Počet dětí, které jsou nyní v zařízení pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy je v roce 2013/2014 6 549. Vyplývá to ze Statistické ročenky školství 2013/2014, kterou vypracovalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Ze stejného zdroje vyplývá, že v roce 2013/2014 bylo trvale propuštěno z dětských domovů 832 dětí, z dětských domovů se školou 195 a z výchovných ústavů 751. Dohromady tedy zařízení ústavní výchovy opustilo 1 778 dětí, které dříve nebo později budou hledat zaměstnání. Do uvedeného čísla ale patří i děti z pěstounských rodin, děti z ulice nebo mladiství z vězení. Počet těchto mladých lidí jsem ale nedohledala. Výsledný počet dětí, které po odchodu z ústavní nebo pěstounské péče budou hledat pracovní uplatnění pravděpodobně bude vyšší.

3.1 Vzdělávání a hledání zaměstnání

Děti, kterým byla nařízena ústavní výchova, jsou vzdělávány podle typu zařízení, do kterého byly umístěny. Děti z dětských domovů jsou vzdělávány ve školách mimo toto zařízení. Dětský domov se školou poskytuje dětem vzdělání přímo v zařízení. Již v devátém ročníku základní školy se děti rozhodují o svém budoucím směřování.

Střední vzdělávání dětí totiž úzce souvisí s výběrem vhodného zařízení pro výkon ústavní výchovy. V úvahu tak připadá dětský domov či výchovný ústav. (Veřejný ochránce práv 2011, s. 103, 104) Většina výchovných ústavů má při svém zařízení i střední školu s různými obory vzdělávání. To, že u výchovného ústavu existuje střední škola, neznamená, že ji všechny děti navštěvují. Zařízení by měla dítěti poskytnout maximální pomoc a podporu v rozhodování o budoucím povolání i při řešení studijních problémů. (Veřejný ochránce práv, 2011, s. 106)

Děti vyrůstající v dětských domovech dosahují nízkého vzdělání, jen malá část složí maturitu a těch, kteří studují na vysoké škole je minimum a tvoří spíše výjimku. Mají také potíže s hledáním vlastní identity, ústavní výchova a výchova mimo rodinu ovlivňují negativně kvalitu jejich života. Přibližně jedna třetina se dostává do konfliktu se zákonem a celkově mají nižší vzdělání, což ztěžuje jejich uplatnění na trhu práce, jsou častěji nezaměstnaní a vykonávají práci, která je špatně ohodnocená. V okamžiku dokončení přípravy na povolání jsou mladí jedinci nepřipraveni na samostatný život a jsou do života „vrženi“ znevýhodněni. *Období, kdy mladý člověk poprvé vstupuje na trh práce a hledá své uplatnění, je klíčové pro jeho další život. Je to období náročné pro každého mladého člověka a tím více je náročné a složité pro mladé lidi, kteří svůj dosavadní život prožili v ústavním zařízení. Jejich podmínky při vstupu na trh práce jsou nerovné.* (Federace dětských domovů ČR, 2007, s. 33)

Řada zařízení si postupem času začala uvědomovat důležitost způsobu práce s dětmi zaměřenou na jejich budoucnost. Proto se začala výchovná a vzdělávací práce rozvíjet v několika oblastech:

- Příprava na školní vyučování s cílem přípravy na povolání.
- Příprava na samostatný život a na život po odchodu ze zařízení (samostatnost, orientace ve společnosti, atd.)
- Smysluplné využití volného času

Pro budoucí život má pro dítě význam každá činnost, se kterou se v dětství setkají. (Federace dětských domovů ČR, 2009-2010, s. 35)

Klienti domu na půl cesty mají několik možností jaké pracovní uplatnění hledat, respektive zaměstnání na pracovní poměr. První možnost, kterou zaměstnavatelé nabízí je zaměstnání na hlavní pracovní poměr, kdy je pracovní smlouva vždy písemná,

zkušební doba trvá maximálně tři měsíce a smlouva je uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou. Další možností je dohoda o provedení práce, která se uzavírá nejčastěji v případě brigád a je uzavírána písemně, maximálně na dobu 300 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec nemá nárok na placenou dovolenou a zaměstnavatel za něj neodvádí zdravotní a sociální pojištění. Další možností je dohoda o pracovní činnosti, kterou lze uzavřít maximálně na 20 hodin týdně a musí být uzavřena písemně. Zaměstnanec nemá nárok na placenou dovolenou. (Ambrož, Pavlovská, Šilarová, nedatováno, s. 8)

Občané z domu na půl cesty potřebují při příchodu do zařízení pomoci s řešením otázek ohledně zaměstnání. Jedná se například o pomoc s žádostí o sociální podporu, kdy klienti potřebují radu, na který úřad mají zajít a co si mají vzít s sebou a o co žádat. Sociální pracovníci pomáhají klientům také s evidencí na úřadě práce, kde jim tak radí co si vzít s sebou, jaké doklady a také co si všechno zařídit. Zvláště u klientů domů na půl cesty je to složitější, jelikož mají trvalé bydliště jiné. (Rytmus, 2005, s. 120)

3.2 Projekty podporující vstup do samostatného života

Vstup dětí z ústavní nebo pěstounské výchovy do samostatného života je velmi obtížný. Proto několik nadací a neziskových organizací realizuje projekty, které těmto mladým lidem pomáhají. Projekty jim pomáhají s ubytováním, vzděláváním, s hledáním zaměstnání na trhu práce a s dalšími problémy, se kterými se mohou potkat.

3.2.1 Projekty sdružení Dejme dětem šanci

Sdružení Dejme dětem šanci o.p.s. je členem Asociace veřejně prospěšných organizací. Tato organizace pomáhá dětem z dětských domovů se zapojováním do samostatného života. Pomáhá jim se začleněním do společnosti po opuštění dětského domova. Organizace realizuje i několik projektů na pomoc těmto dětem.

První projekt, který uvedu má název **Najdi si mě** a jeho cílem je usnadnění dětem zapojení do společnosti po opuštění dětského domova pomocí jejich doprovázení na cestě k osamostatnění se. Projekt pomáhá vždy jednomu konkrétnímu dítěti a to tím způsobem, že projekt určí dítěti jednoho patrona, který s ním bude v kontaktu již během

pobytu v dětském domově a po opuštění dětského domova mu bude nápomocen. Konkrétní pomoc dětem spočívá v navázání jak sociálních, tak citových vazeb a také pomoci dětem poznat život v běžných rodinách. Součástí uvedeného projektu je i hostitelská péče, jejímž hlavním cílem je, aby děti z dětských domovů mohli nahlédnout do běžných rodin a seznámit se tak s životem mimo dětský domov. Tato služba spočívá v návštěvách, víkendových i prázdninových pobytech dítěte v hostitelské rodině.¹

Organizace Dejme dětem šanci realizuje i druhý projekt **Pomoz mi do života**, který podporuje vstup dětí z dětských domovů do samostatného života a nabízí také podporu během studia nebo při hledání zaměstnání. Projekt se skládá ze tří částí. První je Stipendijní program, jehož cílem je podpora při studiu. Program se týká dětí od 14 – 18 let a ze stipendijního programu se hradí například školné, ubytování na koleji nebo internátě, cestovné, vybavení do školy. Druhou částí jsou Startovací balíčky. Jedná se o materiální pomoc po opuštění dětských domovů. Balíčky obsahují např. ložní prádlo, ručníky, nádobí, hrnce, vysavač, základní vybavení domácnosti.

Třetí částí je Pomoc v začátku samostatného života. Cílem tohoto programu je pomoci mladým lidem s hledáním pracovního uplatnění, ubytováním a také mohou využít asistenci týkající se řešení běžných provozních záležitostí po opuštění dětského domova.²

3.2.2 Projekt SOS18

Mezi další program, který je určen pro mladé lidi, kteří odcházejí z ústavního zařízení, patří projekt SOS18 – Příprava na samostatný život. Webové stránky www.sos18.cz jsou určeny pro dospívající v dětských domovech, kteří se chystají vstoupit do samostatného života. Na stránkách je plno užitečných informací. Mladí lidé se mohou ptát na otázky, které je zajímají, dozví se informace o bydlení, vzdělání a v neposlední řadě také o práci. Mohou si přečíst vše o pracovním pohovoru, pracovní smlouvě i o tom, jak práci získat, jak se připravit na pracovní pohovor, jak napsat životopis, co všechno by měla obsahovat pracovní smlouva. Dále se mohou dozvědět o

¹ Dejme dětem šanci[online].Dostupné 15.1.2015 z <http://www.dejmedetemsanci.cz/4/projekty/44/najdi-si-me.html>

² Dejme dětem šanci[online].Dostupné 15.1.2015 z <http://www.dejmedetemsanci.cz/4/projekty/58/pomoz-mi-do-zivota.html>

možnostech bydlení a jak si vyřídit sociální dávky.³

Výše uvedené projekty mají za cíl pomáhat mladým lidem po odchodu z ústavní péče. Projekty se snaží pomoci začlenit mladé lidi do běžného života. Existuje více projektů, které se touto problematikou zabývají. Já jsem vybrala výše zmíněné, které se zabývají pracovním uplatněním mladých lidí.

3.3 Práce a její význam pro člověka

Práce je lidská činnost, kterou člověk vytváří různé hodnoty a služby. (Hettes, 2013, s. 11) Práci můžeme také definovat jako vykonávání úkolů, jehož cílem je vytváření zboží a služeb, které slouží k uspokojování lidských potřeb. Zaměstnání se potom definuje jako práce, kterou vykonáváme výměnou za plat nebo mzdu. (Giddens, 2000, s. 309)

V naší kultuře má práce výrazné zakotvení, především v psychice člověka a v uspořádání společnosti. Existuje mnoho názorů na skutečnost, proč je práce pro člověka tak důležitá. *Freud je toho názoru, že práce je pouto, které nás váže k realitě.* Pokud nemusíme ráno vstávat a jít do práce, potom je nebezpečí, že emoce a fantazie nás začnou ovládat. V naší kultuře není důležitá jen práce, ale především placená práce. (Mareš, 2002, s. 56) Sociolog Giddens rozdělil placenou práci do šesti kategorií podle významu pro člověka.

- Peníze: Mzda nebo plat slouží k uspokojování potřeb člověka
- Úroveň činnosti: Zaměstnání slouží k získávání nových dovedností a zdokonalování těch stávajících
- Rozmanitost žití: *Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.*
- Struktura času: Pro osoby v zaměstnání představuje tahle kategorie uspořádání času. Čas je organizován podle zaměstnání.
- Sociální kontakt: Zaměstnání přináší pracujícím také nové kontakty, přátelé a známé.

³ SOS18:Hurá do života [online]. Dostupné 13.3.2015 z www.sos18.cz

• Osobní identita: *Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.* (Mareš, 2002, s. 58, 59)

3.3.1 Nezaměstnanost a její typy

Zaměstnaní jsou lidé, kteří vykonávají placenou práci, i ti, kteří mají práci a momentálně nepracují z důvodu nemoci, dovolené. Nezaměstnaní jsou lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale práci aktivně hledají nebo se chtějí vrátit do práce. Aby byl někdo považovaný za nezaměstnaného, musí vyvíjet úsilí k nalezení zaměstnání, např. navštěvovat místní firmy, podávat si inzeráty. Zaměstnaní i nezaměstnaní tvoří pracovní sílu. Ostatní nejsou pracovní silou, jde o studenty, osoby v důchodu, ten kdo nemůže najít práci z důvodu nemoci anebo ti, kteří práci vůbec nehledají. (Samuelson, 1995, s. 286)

Nezaměstnanost je hlavním problémem většiny moderních společností. Nezaměstnanost přináší mimo ekonomických důsledků také důsledky sociální, psychologické. (Samuelson, 1995, s. 284, 258)

Nezaměstnanost není považována za vážný problém, ať už ekonomický nebo sociální, pokud se nestává masovou záležitostí. Existence nezaměstnanosti je přirozeným jevem ve společnosti, která je založená na tržním mechanismu a demokracii. Její existence vyplývá z pohybu ekonomiky a také z pohybu pracovníků, to je spojeno s časem, ve kterém se tyto pohyby přizpůsobují. Dále vyplývá ze svobodné volby osob a z jejich svobodného rozhodnutí, zda přijmou zaměstnání nebo budou závislí na jiných příjmech, dávkách od státu nebo podpoře od rodiny. (Mareš, 2002, s. 3)

Právo na práci najdeme uvedenou v mnoha mezinárodních i národních právních dokumentech. Například ve Všeobecné deklaraci lidských práv, článek 23 toto právo rozebírá. *Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.* (Všeobecná deklarace lidských práv)

Práce je součástí lidského života. Každý člen společnosti má právo na práci a je potřeba mu umožnit pracovat. Závazky o právu na práci, které jsou ukotvené v mnoha právních dokumentech, mají i dnes svůj význam. Společnost musí vytvořit podmínky a místo pro uplatnění každého člena společnosti. Právo na práci by mělo být obsaženo v každé ze sociálních politik států. (Hetteš, 2013, s. 16)

Při třídění struktury pracovního trhu můžeme rozlišit **tři druhy nezaměstnanosti**: frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost vzniká jako důsledek pohybu lidí mezi pracovními místy, oblastmi. (Samuelson, 1995, s. 287) Na trhu práce se často vyskytuje v důsledku mobility zaměstnanců, řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy dochází často k přesunům osob. Jedná se ale o normální změny zaměstnání, přičemž nezaměstnanost během těchto přesunů je jen krátkodobá. Může se jednat také o osoby, které vstupují na trh práce poprvé a poprvé si hledají zaměstnání. V angličtině se nazývá tenhle typ nezaměstnanosti jako lidé mezi dvěma zaměstnáními. (Mareš, 2002, s. 18) Tato nezaměstnanost většinou trvá krátce, asi 6-12 týdnů. Tato nezaměstnanost je závislá na informovanosti účastníků, kteří se vyskytují na trhu práce. Frikční nezaměstnanost je dobrovolná. (Knoll, 1993, s. 9)

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Vzniká v důsledku rozpadu podniků a institucí. Lidé, kteří se v důsledku uvedených událostí stanou nezaměstnanými, mají určitý věk, zkušenosti, dovednosti. Mezi ně patří i osoby, které hledají zaměstnání, ale nejsou v hledání dostatečně pružní.

Jsou-li rušeny pracovní pozice v různých odvětvích, tak přechází část pracovní síly do nových odvětví, která jsou progresivnější. Tato odvětví ale mohou mít odlišné požadavky na pracovní sílu. (Mareš, 2002, s. 18.)

Cyklická nezaměstnanost patří k nejtěžším formám nezaměstnanosti z důvodu množství pracujících, na které tato skutečnost negativně dopadá. Postihuje celé hospodářství a většinu pracujících. (Hetteš, 2013, s. 32) Podstata je ve způsobu hospodářství a v plánování. Nastává přebytek výrobků, pro které nejsou zákazníci. (Hetteš, 2013, s. 32)

Uvedené typy nezaměstnanosti mohou být rozšířeny o nezaměstnanost sezonní, skrytou, dobrovolnou, nedobrovolnou, krátkodobou a dlouhodobou.

Sezonní nezaměstnanost postihuje určité profese, například stavebnictví, zaměstnání v oboru turistiky nebo v zemědělství. Sezonní nezaměstnanost se opakuje, proto je řešitelná a předvídatelná. (Hetteš, 2013, s. 32)

Skrytá nezaměstnanost patří sem osoby, které jsou nezaměstnané, ale nejsou nikde registrované. Nezaměstnaní si práci nehledají a ani nejsou nikde registrováni. Jedná se o osoby, které na hledání práce zanevřeli nebo práci vyhledávají jiným způsobem než prostřednictvím úřadu práce. Do tohoto typu nezaměstnanosti řadíme také osoby, které se účastní různých rekvalifikačních kurzů nebo veřejně prospěšných prací, dále osoby s nízkým vzděláním nebo vysokým věkem. (Mareš, 2002, s. 21-22)

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Většinou jsou lidé nezaměstnaní nedobrovolně. Ti, kteří jsou nezaměstnaní dobrovolně, mají většinou vlastní zdroje, čekají na lepší pracovní nabídku. (Hetteš, 2013, s. 33) Jsou to také osoby, kterým vyhovuje žít ze sociálních dávek a být závislí na státu. Čím jsou sociální dávky nižší, tím bývá i kratší doba dobrovolně nezaměstnaných. Nezaměstnaní se potom registrují na úřadech práce. Pokud jim úřad nějaké místo nabídne, většinou ho odmítnou anebo na pracovním místě setrvají jen chvíli. (Brožová, 2003, s. 85-86)

Krátkodobá nezaměstnanost trvá většinou do 6 měsíců.

Dlouhodobá nezaměstnanost je nejvíce problematická a nejtíživější. Příčiny tohoto druhu nezaměstnanosti jsou různé. Mohou být důsledkem dlouhodobé recese nebo hospodářské krize. Jsou skupiny, které jsou marginalizované a diskriminované, proto jsou dlouhodobou nezaměstnaností více ohrožené. (Hetteš, 2013, s. 33)

3.4 Úřad práce

Úřad práce je správním úřadem, který působí celostátně a zároveň je organizační složkou státu. Úřad práce ČR řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.*⁴ Hlavními úkoly, které Úřad práce plní jsou v oblasti zaměstnanosti, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, pomoci v hmotné nouzi, příspěvku na péči, dávek péčovské péče. (Zákon č. 73/2011 Sb.)

Úřad práce má po celé republice 250 kontaktních pracovišť a jejich hlavním úkolem je pomoci lidem s návratem do zaměstnání a také lidem, kteří zaměstnání nemohou najít. Pokud člověk přijde o zaměstnání nebo dokončí docházku do školy, měl by se jít zaregistrovat na Úřad práce. Pokud uchazeč o práci splní stanovené podmínky pro evidenci na Úřadu práce a pokud požádá o zprostředkování zaměstnání, stává se uchazečem o zaměstnání. (Úřad práce, 2014)

Úřad práce zajišťuje informační služby o volných pracovních místech v ČR a v zemích Evropské unie, dále zajišťuje poradenské služby pro volbu povolání, rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání. (Úřad práce, 2014, s. 4) Zaměstnanci Úřadu práce se snaží zprostředkovávat takové zaměstnání, které odpovídají schopnostem, kvalifikaci, praxi uchazeče o zaměstnání. V případě odmítnutí pracovního místa bez vážného důvodu, které uchazeči nabízí Úřad práce, může být uchazeč vyřazen z evidence na 6 měsíců. (Úřad práce, 2014, s. 7)

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti má Úřad práce několik nástrojů, které využívá, z nichž nejčastěji využívaným jsou veřejně prospěšné práce. Tento nástroj je určen pro uchazeče o zaměstnání v oblastech pomocných prací a méně kvalifikovaných. Úřad práce tyto místa vytváří a přispívá na ně. Zaměstnavatelé využívají veřejně prospěšné práce při úklidu veřejných prostranstvích, různých pomocných prací, v charitě. (Úřad práce, 2014, s. 13)

⁴ MPSV: O Úřadu práce České republiky [online]. Dostupné 20.2.2015 z www.portal.mpsv.cz/upcr/oup

3.4.1 Individuální akční plán

Individuální akční plán vypracovává Úřad práce spolu s uchazečem o zaměstnání.⁵ Cílem tohoto plánu je zvýšit šance dané osoby na uplatnění na trhu práce. Individuální akční plán musí být uzavřen s každým uchazečem, který je evidovaný na Úřadu práce déle než 5 měsíců. Do přípravy individuálního plánu se mohou zapojit také neziskové organizace a také další spolupracující organizace. (Agentura sociálního začleňování, 2014, s. 39)

Při sestavování individuálního akčního plánu se vychází z uchazečovy kvalifikace, z jeho možností, zdravotního stavu. Uchazeč je povinen spolupracovat na plánu s Úřadem práce, na jeho aktualizaci, vyhodnocování.⁶

3.4.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace pomáhá získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo pro udržení zaměstnání. Jedná se o získání kvalifikace nebo o její zvýšení nebo prohloubení. Při určování obsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností. Pro zařazení osoby do rekvalifikačního kurzu musí splnit určité podmínky, jako je povinnost být v evidenci Úřadu práce, mít příslušný stupeň vzdělání, znalosti a dovednosti, být zdravotně způsobilý k absolvování rekvalifikačního kurzu, po ukončení rekvalifikace musí být reálná šance na uplatnění.

Úřad práce hradí rekvalifikační kurz, jestliže je na rekvalifikaci doporučil, anebo s ním uzavře písemnou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání může poskytnout příspěvek na nutné náklady, které jsou spojené s rekvalifikací, např. jízdní výdaje na cestu na rekvalifikační kurz, pojištění pro případ škody.⁷ *Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, nebo rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.* Pokud rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o

⁵ MPSV: Několik rad, které vám pomohou na úřadech práce [online]. Dostupné 20.2. 2015 z www.mpsv.cz/cs/7327

⁶ Tamtéž

⁷ MPSV: Rekvalifikace [online]. Dostupné 10.2.2015 z www.portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace

zaměstnání, může Úřad práce uhradit cenu rekvalifikace. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

3.5 Agentury práce

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce. Toto povolení se vydává na 3 roky. Evidenci agentury práce vede Úřad práce. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Principem zaměstnávání přes agentury práce spočívá v dočasném umístění zaměstnanců. Zaměstnavatel zaměstnance nepřijímá do pracovního poměru, ale tzv. si je „pronajímá“ na základě dohody mezi agenturou práce a uživatelem. Dočasný zaměstnanec, který má uzavřenou dohodu s agenturou práce je stále zaměstnancem agentury, která mu vyplácí mzdu.⁸

Klienti domu na půl cesty si shánějí zaměstnání buď prostřednictvím Úřadu práce anebo pomocí agentury práce. V Úřadech práce mají možnost absolvovat rekvalifikační kurzy a Úřad práce s klienty může vypracovat individuální akční plán.

⁸ Epravo.cz: Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance [online]. Dostupné 16.3.2015 z <http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html%20>

4 Praktická část

Cílem bakalářské práce je vytvořit pracovní plán, jehož cílem je pomoci klientovi s hledáním zaměstnání. Jedním z mnoha poskytovaných služeb, které dům na půl cesty vykonává, patří i pomoc při hledání zaměstnání. Klienti do Domu na půl cesty přichází z ústavní péče, z pěstounské péče, z ulice nebo z jiných sociálních zařízení. Často mají nízké vzdělání a neví, jak při hledání práce mají postupovat. Proto sociální pracovníce v domech na půl cesty klientům pomáhají a vypracovávají společně individuální plány, kde je často jejich hlavní cíl najít si zaměstnání. Pomoc sociálního pracovníka klientovi zahrnuje několik kroků.

4.1 Plán pracovního uplatnění

Plán pracovního uplatnění obsahuje hlavní činnosti, které sociální pracovník vykonává s cílem pomoci nalézt klientovi zaměstnání. V kapitole praktická část jsem vytvořila pracovní plán, který má za úkol vytvořit a pojmenovat všechny kroky, které sociální pracovník během práce s klientem využívá.

Jednotlivé kroky plánu pracovního uplatnění:

1. Seznámení se s životem klienta a s jeho situací
2. Rozhovor s klientem o jeho přáních, motivaci, dovednostech, schopnostech
3. Registrace na Úřadu práce, vyřízení sociálních dávek, dokladů
4. Sestavení individuálního plánu s cílem najít si zaměstnání pomocí kroků v IP
5. Motivace klienta, vytvářet pracovní návyky
6. Hledání pracovního místa vlastními silami a vlastní příprava na zaměstnání
7. Rekvalifikace
8. Podpora klientů při udržení pracovního místa

1. Seznámení se s životem klienta a s jeho situací

Sociální pracovník musí znát situaci dětí vyrůstajících v ústavní péči, musí se orientovat v oblasti trhu práce. Všichni potenciální klienti domu na půl cesty musejí projít vyšetřením psychologem. Psycholog posoudí, zda je potenciální klient vhodný k přijetí do domu na půl cesty. Podle základních informací o klientovi a také podle zkušeností sociální pracovník ví, jak pracovat s klientem. Velmi záleží, odkud klient do domu na půl cesty přichází, zda z ústavní péče, z pěstounské péče, vězení nebo z jiných sociálních zařízení. Dále je důležité, jak dlouho klient v zařízení pobýval. Všechny tyto informace jsou pro sociálního pracovníka důležité. Sociální pracovník si musí u klienta vybudovat důvěru, a pokud pracovník bude s klientovým životem seznámený a bude orientovaný, bude pro něho lehčí vybudovat si důvěru. Sociální pracovník tím ukáže, že mu na klientovi záleží.

První krok pracovního plánu spočívá v připravenosti sociálního pracovníka. Sociální pracovník dostane od psychologa určité podklady o klientovi a sociální pracovník se tak seznámí s klientovým životem a s jeho situací. Díky podkladům se pracovník dozví, odkud klient do domu na půl cesty přichází.

Sociální pracovník by měl znát limity spolupráce s klientem. Principy spolupráce jsou: **spoluzodpovědnost**, kdy pracovník společně s klientem hledá způsob jak dosáhnout cíle. **Hranice spolupráce** kdy pracovník by měl znát limity a hranice spolupráce a také své osobní a profesní limity. **Srozumitelnost** znamená, že pracovník by měl mluvit „jazykem klienta“. Měl by používat formulace pro klienta srozumitelné. **Partnerství** znamená, že pracovník a klient jsou si rovni. Pracovník nabízí pomoc a je vždy na klientovi jestli ji přijme. **Individuální přístup** spočívá v práci s klientem individuálně, podle jeho potřeb a schopností. (Kolektiv autorů, 2008, s. 11)

2. Rozhovor s klientem o jeho přáních, motivaci, dovednostech a schopnostech

Po příchodu klienta do domu na půl cesty probíhá řada rozhovorů sociálního pracovníka s klientem, který se klienta ptá na jeho představy o budoucím zaměstnání. Sociální pracovník se snaží co nejvíce dozvědět o klientově vzdělání, jeho dovednostech, schopnostech, přáních. Je důležité se od klienta dozvědět uvedené důležité informace. Díky informacím může být sociální pracovník nápomocen. Na začátku je také důležité si ujasnit, jakou míru podpory při hledání místa klient potřebuje. Podle rozhovorů také sociální pracovník pozná klientovu motivaci, zda si klient chce najít zaměstnání. Při dlouhodobé nezaměstnanosti klientů hrozí závislost na sociálních dávkách, kdy klient nevidí důvod, proč by měl pracovat a hledat si zaměstnání. Je důležité se s klientem o jeho budoucnosti povídat. Pracovník také zjišťuje, zda má klient dluhy, jaká má omezení, např. zdravotní problém, předchozí pracovní zkušenosti, jaké má zájmy, co ho baví.

V průběhu dalších rozhovorů s klientem můžeme pracovat také na zlepšení klientových sociálních a komunikačních schopnostech. Konkrétními kroky, které sociální pracovník uplatňuje, mohou být pomoc klientovi při sestavování životopisu, motivačního dopisu, příprava na pracovní pohovor. Pokud si to klient přeje, může sociální pracovník klienta doprovázet při počáteční fázi zaměstnání nebo poskytnout osobní asistenci při komunikování s úřady.⁹

Jednotlivé kroky rozhovoru pracovníka s klientem popsal ve své publikaci *Umění pomáhat I.* Úlehlá. Rozhovor je základním nástrojem pracovníka a má určité fáze.

- Do fáze **přípravy** spadají všechny úkony, co se dějí před samotným rozhovorem. Týká se to zásadních otázek, kdo je pracovník, co je jeho poslání, jaké má cíle, zdroje, o co se opírá. Úkolem fáze přípravy je, aby si pracovník ujasnil, čím může klientovi pomoci a co je zač.
- **Otevření** rozhovoru znamená sjednávání schůzky s klientem, uvedení do pracovní, první rozhovor. Úkolem pracovníka je vytvořit pro klienta pocit bezpečí.
- **Dojednávání** objednávky klienta, tzn., aby si dvě strany mezi sebou

⁹ V zájmu dítěte: Spolu do zaměstnání [online]. Dostupné 2.2.2015 z <http://vzd.bible-online.cz/spolu-do-zamestnani>

vyjasnili, co si klient přeje a co může pracovník klientovi nabídnout.

- **Průběh** rozhovoru je další fází, kde jde především o vyřešení problému, který si obě strany zvolily jako cíl.
- **Ukončení** rozhovoru spočívá v ověření úspěchu a vyhodnocení společné práce.
- **Příprava** znamená pro pracovníka další vzdělávání, supervizi, přípravu na další rozhovor. (Úlehla, 1999, s. 15)

Pracovník v průběhu rozhovoru používá techniky aktivního naslouchání, dotazování. Efektivní naslouchání je důležité pro pochopení klienta. Aktivním nasloucháním může předejít pracovník mnoha nedorozuměním mezi ním a klientem. Aktivní naslouchání je charakterizováno uvolněným držením těla, přikyvováním a úsměvy, zápisem poznámek a rekapitulací hlavních myšlenek sdělení, očním kontaktem. (Komunikační obratnost, nedatováno, s. 9)

3. Registrace na Úřadu práce, vyřízení sociálních dávek, dokladů

Jedním z prvních úkonů, který pracovnice společně s klienty vyřídí, spočívá v registraci na místním Úřadu práce a vyřizováním sociálních dávek. Nejčastěji se jedná o sociální dávky pomoci v hmotné nouzi: příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení. Klienti v domě na půl cesty platí měsíčně nájem a potřebují mít nějaký příjem.

Příspěvek na živobytí je základní dávkou pomoci v hmotné nouzi, která pomáhá při nedostatečném příjmu. *Nárok na příspěvek na živobytí vzniká osobě či rodině, pokud po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje příjem této osoby či rodiny částky živobytí. Částka živobytí je stanovena pro každou osobu individuálně, a to na základě hodnocení její snahy a možností. Pro stanovení živobytí rodiny se jednotlivé částky živobytí osob sčítají. Částka živobytí se odvíjí od částek existenčního a životního minima. Výše příspěvku na živobytí se stanovuje jako rozdíl mezi živobytím osoby či rodiny a jejich příjmem, od kterého se odečtou přiměřené náklady na bydlení.*¹⁰

¹⁰ MPSV: Pomoc v hmotné nouzi 2015 [online]. Dostupné 10.3.2015 z <http://www.mpsv.cz/cs/5>

Doplatek na bydlení je druhá dávka pomoci v hmotné nouzi řeší nedostatek příjmu k uhrazení nákladů na bydlení tam, kde nestačí vlastní příjmy osoby či rodiny včetně příspěvku na bydlení ze systému státní sociální podpory. Dávka je poskytována vlastníku užívajícímu byt, nebo jiné osobě, která užívá byt na základě smlouvy, rozhodnutí, nebo jiného právního titulu. Podmínkou nároku na doplatek na bydlení je získání nároku na příspěvek na živobytí. Výše doplatku na bydlení je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení (tj. nájmu, služeb s bydlením spojených a nákladů za dodávky energií) zůstala osobě či rodině částka živobytí.¹¹

Velkým problémem klientů domu na půl cesty je závislost na sociálních dávkách. Klienti nemají motivaci chodit do zaměstnání, protože ví, že i když jsou nezaměstnaní tak stále budou pobírat sociální dávky. Této závislosti klientů se velmi těžce zbavuje a důležitá je motivace klienta začít chodit do zaměstnání a nebýt závislý na státu. Trvalá závislost na sociálních dávkách vyčerpává sociální systémy, neposkytuje však příjemcům sociálních dávek ochranu proti sociálnímu vyloučení. Závislost na sociálních dávkách má příčiny mimo systém sociální ochrany. Týká se hlavně růstu dlouhodobé nezaměstnanosti a v procesu diskriminace na pracovním trhu. Jednou z hlavních příčin závislosti na sociálních dávkách spočívá ve změně vzorců rodinného prostředí, nestability rodinného života a oslabení funkčnosti rodiny. (Sirovátka, 2000, s. 181, 182, 183)

Pokud si to klient přeje, mohou sociální pracovníci klienta doprovodit na Úřad práce a pomoci mu vyřídit potřebné dokumenty a záležitosti. Klienti často nevědí, jak si vyřídit potřebné záležitosti a jak vyplnit různé formuláře. Může se proto stát, že klienti raději na úřady nejdu, protože nevědí, co mají dělat a jsou zmatení.

¹¹ MPSV: Pomoc v hmotné nouzi 2015 [online]. Dostupné 10.3.2015 z <http://www.mpsv.cz/cs/5>

4. Sestavení individuálního plánu s cílem najít si zaměstnání pomocí kroků v IP

Sociální pracovník s klientem sestaví individuální plán. Na začátku pobytu klienta v zařízení bývá hlavní cíl najít si zaměstnání. Klient si v individuálním plánu volí kroky, díky kterým kýžený cíl může dosáhnout. Je důležité, aby si kroky zvolil klient s pomocí sociálního pracovníka. Je to individuální plán klienta, a proto musí vycházet z jeho potřeb a schopností. Tím, že kroky budou vycházet od klienta, bude klient více motivovaný je plnit.

Při plnění jednotlivých kroků individuálního plánu pracovník klienta podporuje a motivuje, aby vytrval. Tím se klient učí, že se výsledky projeví až po nějakém úsilí, které klient musí vynaložit. Pracovníci by měli klientovi jeho představy a požadavky zrealizovat. Průběžně se klient s pracovníkem setkávají a hodnotí průběh individuálního plánu. (Ambrož, Pavlovská, Šilarová, nedatováno, s. 19)

Plánování služby, jako proces, kontakt, dialog, ve kterém se setkává uživatel služby (na jedné straně) a klíčový pracovník jako zástupce poskytovatele (na straně druhé), totiž v sobě zúročuje veškerou kulturu, hodnoty a kvality postupů organizace a pracovního týmu. V procesu plánování služby se odráží poslání organizace, zásady sociální služby a cíle služby. Plánování služby je příležitost k rozvíjení lidství, ke kontaktu s klientem a k vytvoření dialogu mezi pracovníkem a klientem. (Kolektiv autorů, 2011, s. 23)

Individuální plánování je proces, v němž klient a pracovník hledají cíl společné práce. Cíl společné práce znamená popis situace, která nastane v době, kdy se změní nepříznivá situace. Po vzájemné dohodě o cíli je naplánován postup, jak se kýženého cíle dosáhne. (Hauke, 2011, s. 16)

Cílem individuálního plánování je poskytovat službu, která bude v co největším zájmu klienta, přizpůsobit individuální plán klientovi, jeho schopnostem, dovednostem, osobním cílům, požadavkům klienta. S každým klientem se jedná individuálně. Zapojit klienta do procesu tvorby i výkonu individuálního plánu. (Hauke, 2011, s. 16)

Individuální plán slouží sociálním pracovníkům k uvědomění si, co mají vlastně dělat. Proces individuálního plánování: nejprve probíhá zjišťování situace klienta,

potom následuje domluva s klientem nad jeho situací, co by se mělo změnit a jak má vypadat lepší, změněná situace. Potom se naplánují kroky, které by měly vést ke zlepšení klientovy situace a tyto kroky se realizují. Nakonec probíhá hodnocení výsledků, zda se kroky podařilo splnit a situaci porovnáme s cíli, které si klient vytyčil. (Johnová, 2011, s. 5)

Pro klienta znamená individuální plánování možnost a právo se rozhodnout, zda mu služba pomáhá naplňovat jeho cíle a představy, dále mu dodává větší bezpečí, v tom že ví, na čem se s pracovníkem domluvil a ví, jak služba bude probíhat. Klient není pasivním příjemcem služby, ale aktivně se do průběhu služby zapojuje. Pro poskytovatele znamená individuální plánování také větší bezpečí v tom, že ví, na čem se s klientem domluvil. I ostatní pracovníci postupují stejně, podle individuálního plánu. (Hauke, 2011, s. 17, 18)

5. Motivace klienta, vytvářet pracovní návyky

Obtížná je spolupráce s klientem, který není motivovaný a který si nechce hledat zaměstnání. Vyhovuje mu závislost na sociálních dávkách a nemá zájem o zaměstnání.

Pokud klient nabídku na volné pracovní místo odmítne nebo si zaměstnání nechce ani hledat, sociální pracovník s klientem pracuje a motivuje ho k hledání pracovního místa. Během hledání zaměstnání se sociální pracovník snaží, aby klient neztratil pracovní návyky. Klient vstává v určité hodinu, uklízí v domě na půl cesty. Je důležité, aby se s klientem pracovalo i během nezaměstnanosti, jelikož klient může brzy ztratit pracovní návyky a v domě na půl cesty se je musí naučit. Někteří klienti jsou nemotivovaní a nemají zájem o zaměstnání. U takových klientů musíme motivaci vyvolávat a povzbuzovat je.

Pokud nezaměstnaný člověk nemůže najít zaměstnání, dochází u něj po nějaké době ke zklamání. Většina nezaměstnaných po určité době, kdy nemohou najít zaměstnání od hledání upouští, a stávají se příjemci sociálních dávek. Pokud klient není motivován, projevuje se to v přístupu ke hledání práce. (Orgoniková a kol., nedatováno, s. 33)

Nejdůležitější předpokladem pro spolupráci klienta a sociálního pracovníka je dostatečná klientova motivace. Důležitá je podpora motivace, aby klientovi pomohla se vstupem na trh práce a s překonáním všech obtíží s tím spojených. Motivaci je možné podporovat, ale v žádném případě vynutit. Motivace se během rozhovorů a spolupráce vyvíjí, narůstá a opadá. Práce s klientovou motivací je věcí zkušenosti sociálního pracovníka. (Rozsypalová, 2010-2011, s. 11)

Pracovník klienta podporuje a motivuje například představením, jak bude vypadat jeho život po nalezení zaměstnání (vyšší plat umožní nalezení bydlení, příjem znamená možnost splácení dluhů, klienta čeká vyšší životní úroveň), další možností je věnování se klientovi, kdy klienta podporujeme, když se mu něco nepodaří a vedení rozhovoru o klientových neúspěších. (Kolektiv autorů, 2008, s. 35)

Sociální pracovník určitými opatřeními v domě na půl cesty může pomoci vytvářet alespoň částečné pracovní návyky a částečně připravit na harmonogram, který klient bude muset dodržovat v případě, že najde zaměstnání. Například se může jednat o stanovení ranní porady, kdy klienti, kteří jsou nezaměstnaní, vstanou v určitou dobu a na ranních poradách se stanoví, kdo bude kde uklízet. Stanovení doby je důležité, aby klienti se naučili vstát v určitou dobu, protože pokud budou spát dlouho a potom budou muset chodit do práce, tak to pro ně bude situace, na kterou si někteří budou muset dlouho zvykat. K udržení nebo vytvoření pracovních návyků je důležitý harmonogram a pravidelný program.

6. Hledání pracovního místa vlastními silami a vlastní příprava na zaměstnání

Klient musí hledat zaměstnání i vlastními silami a nečekat jen na nabídky Úřadu práce. Klient může hledat nabídky na internetu prostřednictvím pracovních portálů, v novinách nebo třeba telefonicky zavolat do různých firem a zeptat se na volná místa. Klient může také sledovat weby konkrétních firem. Klient by neměl jen čekat, až mu někdo pracovní místo nabídne a sežene, ale aktivně se do hledání zapojit.

Klienti hledající si pracovní místo vlastními silami by si měli dát pozor na nabídky, které slibují vysoké finanční ohodnocení za málo práce, dále na inzeráty, kde

nejsou uvedeny základní informace o nabízeném pracovním místě. Inzerát by měl obsahovat údaje o nabízené pracovní pozici, typ pracovního poměru, výše úvazku a jméno společnosti, která zaměstnání nabízí. Dále termín nástupu, kontakt na zaměstnavatele, požadavky na zaměstnance, informace o požadovaném vzdělání, praxi, atd. (Ambrož, Pavlovská, Šilarová, nedatováno, s. 10)

Klienti často nevědí, jak komunikovat s potenciálním zaměstnavatelem. Sociální pracovník poskytne klientovi potřebné informace, může také s klientem vyzkoušet pracovní pohovor nebo telefonický rozhovor, aby byl klient připravený a nebyl nejistý. Dále pracovník může pomoci klientovi sestavit životopis, který bude muset posílat zaměstnavatelům nebo motivační dopis. Pro klienta je pomoc důležitá, jelikož neví, co přesně má potenciálním zaměstnavatelům říkat a psát do e-mailu, také jak se má vyjadřovat a chovat.

Sociální pracovník může pomoci klientovi v orientování se v inzerátech nabízejících práci, při práci s internetem, kontaktování zaměstnavatelů, může pomoci s podpisem smlouvy, s právními náležitostmi.

7. Rekvalifikace

Úřad práce může klientovi domu na půl cesty nabídnout různé rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou užitečné jednak pro klienty, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a také pro klienty, kteří mají nízké vzdělání, např. základní školu a potřebují si doplnit kvalifikaci.

Důležité je, aby rekvalifikace byla účelná a potřebná. Klienti si mohou vybrat z několika rekvalifikačních kurzů, jako jsou programy, které slouží k získání kvalifikace k výkonu konkrétní činnosti, například holičské a kadeřnické práce, počítačový grafik, dále programy, které slouží k získání konkrétních dovedností, jako jsou základy podnikání, PC kurzy. Dále nespécifické rekvalifikační kurzy – management, marketing, bankovníctví, účetnictví, počítačová gramotnost, příprava na soukromé podnikání. Další možností jsou programy vedoucí k profesním kvalifikacím, např. malíř, příprava teplých pokrmů, manažer prodeje. Následují programy, které vedou k závěrečné zkoušce.

Nespecifické rekvalifikační kurzy jsou určeny pro absolventy škol, kteří nemohou najít uplatnění na trhu práce.¹²

8. Podpora klientů při udržení pracovního místa

V okamžiku, kdy klient začne chodit do zaměstnání je spíše začátkem procesu než jeho koncem. Proto je důležitá podpora klienta. Klient dostává takovou podporu jakou při svých dovednostech a schopnostech potřebuje. Takovou podporu poskytují pracovníci domu na půl cesty a mohou se na ní podílet i klientovi přátelé nebo rodinní příslušníci. (Paralelní životy, 2014, s. 14)

Podpora klienta, který dochází do zaměstnání, může spočívat v pomoci s problémy, které klienta mohou potkat v zaměstnání, poradit se záležitostmi, kterým klient nerozumí. Sociální pracovník může pomoci klientovi s organizováním práce, se zorientováním v novém prostředí, může být nápomocen při vyjednávání pracovních podmínek, při řešení problematických situací na pracovišti. Pracovník může pomoci klientovi s bezproblémovou komunikací se zaměstnavatelem a s pracovní – profesním poradenstvím.

Především na klientovi záleží, zda si pracovní místo udrží. Pracovník klientovi může předat pravidla a zásady pro udržení pracovního místa:

- Dochvilnost, spolehlivost, odvádění dobré práce, slušné chování
- Nespokojenost řešit se zaměstnavatelem, anebo se poradit se sociálním pracovníkem domu na půl cesty
- Vyhýbat se sporům
- Nezapomenout na volný čas
- Rozvíjet sociální kontakty, komunikovat a vytvářet si přátele (Ambrož, Pavlovská, Šilarová, nedatováno, s. 21, 22)

¹² MŠMT: Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů [online]. Dostupné 10.2.2015 z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>

Závěr

Cílem mé práce bylo vytvoření plánu pracovního uplatnění, který by sloužil sociálním pracovníkům jako návod, jak pracovat s klientem na hledání zaměstnání.

V první kapitole mé práce jsem se zaměřila na definici domu na půl cesty jako sociální služby, v ní se zaměřuji na definici domu na půl cesty obsaženou v zákoně i na historii domu na půl cesty.

Ve druhé kapitole mé práce jsem se zaměřila na klienty domu na půl cesty a zařízení odkud klienti do zařízení přicházejí. Jsou to klienti z ústavní péče, respektive z dětských domovů, z dětských domovů se školou, diagnostických ústavů, výchovných ústavů, vězení a v neposlední řadě z pěstounské péče. Pěstounská péče je velmi specifická tím, že klienti vyrůstají v náhradní rodině, ale setkala jsem se během své praxe v domě na půl cesty i s klienty z pěstounské péče, kdy po dosažení zletilosti museli opustit pěstounskou rodinu.

V další kapitole se zabývám samotnou nezaměstnaností klientů, kde vyjmenovávám důsledky pro děti odcházející z ústavní výchovy. Děti mají nízké vzdělání, nemají pozitivní vztah k práci. V kapitole jsem také uvedla počet dětí, které jsou v zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy. Část kapitoly pojednává o vzdělávání a obtíže s hledáním zaměstnání, kde se zaměřuji na způsob vzdělávání dětí v ústavní výchově a jejich přípravu na budoucí povolání. Dále jsem v této kapitole zahrнула i projekty, které se věnují mladým dospělým, kteří opouštějí ústavní výchovu, a které jim pomáhají. Jedná se o projekty sdružení Dejme dětem šanci a projekt SOS18, přičemž projekt SOS18 se zaměřuje na informování mladých, kteří opustili ústavní nebo pěstounskou péči. Zaměřila jsem se také na oblast práce a její významu pro člověka a na samotnou nezaměstnanost. V poslední části kapitoly jsem se zaměřila na instituce, které klienti domu na půl cesty využívají, jsou to úřad práce a její služby jako jsou individuální akční plán a rekvalifikace, které pomáhají v boji s nezaměstnaností v neposlední řadě také agentury práce.

Poslední kapitolou je praktická část mé práce, která obsahuje plán pracovního uplatnění. V plánu jsem zvolila jednotlivé kroky, které může sociální pracovník v práci s klientem uplatnit. Tyto kroky by měly vést k nalezení pracovního místa pro klienta. Plán pracovního uplatnění obsahuje kroky od prvního kontaktu s klientem až po nalezení pracovního místa a následné podpory pro udržení zaměstnání. Plán pracovního uplatnění jsem rozdělila do osmi kroků: seznámení s klientovým životem a s jeho

situaci, rozhovor s klientem o jeho přáních, motivaci, schopnostech a dovednostech, registrace na úřadu práce, vyřízení sociálních dávek a dokladů, sestavení individuálního plánu s cílem najít si zaměstnání pomocí kroků v IP, motivace klienta a vytváření pracovních návyků, hledání pracovního místa vlastními silami a vlastní příprava na zaměstnání, rekvalifikace a podpora při udržení pracovního místa.

Vypracováním bakalářské práce jsem získala spoustu nových poznatků ohledně problému s pracovním uplatněním. Byla jsem na exkurzi v domech na půl cesty a bavila jsem se o problému se sociálními pracovníky. Měla jsem možnost vidět v praxi práci s klientem. Díky mé práci jsem si rozšířila znalosti o nezaměstnanosti všeobecně i o nezaměstnanosti této cílové skupiny. Našla jsem spoustu projektů, které se situací klientů zabývají.

Výsledkem mé práce je plán pracovního uplatnění klientů z domů na půl cesty, který může sloužit jako návod pro sociální pracovníky, jak pracovat s klientem, který má problém zaměstnání najít nebo nemá motivaci zaměstnání hledat. V mé práci jsem shrnula kroky, které sociální pracovníci musejí dělat a měli by dělat, pokud chtějí klientovi pomoci s nalezením pracovního místa. Cílem mé práce je také upozornit na problém s nezaměstnaností cílové skupiny, který pramení už během jejich pobytu v ústavním zařízení, a který by se měl začít řešit už během jejich pobytu v ústavní péči, protože v jejich dospělosti je už často pozdě.

Bakalářská práce se zabývá velmi důležitým tématem pracovního uplatnění. Klienti domu na půl cesty jsou teprve na začátku samostatného života a je velmi důležité, aby se naučili pracovním návykům a chodit pravidelně do zaměstnání. Pokud se klienti nenaučí do zaměstnání chodit, v pozdním věku bude velmi složité je učit novým věcem. Má práce je zaměřena na plán pro pracovní uplatnění, to znamená návod, jak sociální pracovník s klientem pracuje po jeho příchodu do domu na půl cesty. Má bakalářská práce shrnuje kroky, které sociální pracovníci vykonávají během práce s klientem.

Seznam zkratk

- MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
- MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
- IP – Individuální plán

Použitá literatura

- Agentura pro sociální začleňování. (2014). *Prostupné zaměstnávání*. Úřad vlády ČR – odbor pro sociální začleňování.
- Ambrož, M., Pavlovská, A., Šilarová, V. *Podpora při vstupu na trh práce*. Sananim. (nedatováno).
- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Bubleová, V., Frantíková, J., Vránová, L. (2011). *Základní informace o pěstounské péči a péči poručníka*. Praha: Středisko náhradní rodinné péče o.s.
- Bubleová, V., Vávrová, A., Frantíková, J., Vančáková, M. (2010). *Průvodce náhradní rodinnou péčí*. Praha: Středisko náhradní rodinné péče.
- Bubleová, V., Vránová, L., Vávrová, A., Frantíková, J. (2011). *Základní informace o náhradní rodinné péči*. Praha: Středisko náhradní rodinné péče o.s.
- Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. Grada.
- Department of health. (2000). *Children (leaving care) Act*.
- Federace dětských domovů ČR. (2007). *Bulletin č. 67*.
- Federace dětských domovů ČR. (2009-2010). *Bulletin č. 69*.
- Giddens, A. (2000). *Sociologie*. Argo.
- Gjuričová, Š. (2009). *Rodinná terapie*. Grada.
- Gojová, A. (2009). *Sborník studijních textů pro sociální kurátory*. Ostravská univerzita v Ostravě.
- Gottwaldová, M. (2006). *Dlouhodobá příprava dětí s nařízenou ústavní výchovou na vstup do samostatného života*. Metodická příručka Centra J. J. Pestalozziho Chrudim.
- Hauke, M. (2011). *Pečovatelská služba a individuální plánování*. Grada.
- Hetteš, M. (2013). *Zamestnanosť a sociálna práca*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety.
- Jedlička, R., Klíma, P., Kořa, J., Němec, J., Pilař, J. (2004). *Děti a mládež v obtížných životních situacích*. Themis.
- Johnová, M. (2011). Individuální plánování – utajovaná síla sociální práce. *Sociální práce/Sociálna práca*, č. 3, s. 5.

- Knoll, O. (1993). *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Kolektiv autorů. (2008). *Metodická příručka pro poradce pro zaměstnanost*. Brno: DROM.
- Kolektiv autorů. (2011). *Individuální plánování a role klíčového pracovníka v sociálních službách*. Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.
- Komunikační obratnost. *Školení a vzdělávání pracovníků v cestovním ruchu*. (nedatováno).
- Krejčířová, O., Treznerová, I. (2011). *Malý lexikon sociálních služeb*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Matějček, Z. (1999). *Náhradní rodinná péče*. Portál.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Slon.
- Matoušek, O., Kroftová, A. (2003). *Mládež a delikvence*. Praha: Portál.
- Matoušek, O., Pazlarová, H. (2010). *Hodnocení ohroženého dítěte a rodiny*. Portál.
- Matoušek, O. (1999). *Ústavní péče*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- New job, new life. *Metodika pro dětské domovy*. (nedatováno).
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2014). *Analýza sítě služeb pro práci s rodinami a dětmi*. SocioFactor s.r.o.
- New job, new life. (2013). *Šance pro mladé z dětských domovů: New job new life*, edice Otvíráme.
- Orgoníková, L. a kol. *Příručka pro lektory motivačních kurzů a Job klubů*. Aklub. (nedatováno).
- Paralelní životy. (2014). *Podporované zaměstnávání metodou*. Fokus.
- Plch, R. (2003). Vstříc úspěšnému startu do dospělosti. *Sociální práce/sociální práce*, č.2, s. 10-14.
- Rambousková, I. (2013). *Analýza situací přivádějících klienty do domů na půl cesty* (bakalářská práce). Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta.
- Rozsypalová, M. (2010-2011). *Metodika pro pracovní poradenství*.
- Rytmus. (2005). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*.
- Samuelson, P. A. (1995). *Ekonomie*. NS SVOBODA.
- Sirovátka, T. (2000). Sociální dávky a jejich příjemci: na „sociální trampolíně“, nebo ve slepé uličce?. *Sociologický časopis*, č. 2, s. 181-199.

- Úlehla, I. (1999). *Umění pomáhat*. Sociologické nakladatelství.
- *Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*, 2014.
- Veřejný ochránce práv. (2011). *Zpráva ze systematických návštěv Školských zařízení pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy*.
- Vyhlídal, J., Mareš, P. (2006). *Mění se rizika a šance na trhu práce*. Praha: VÚPSV.

Internetové zdroje:

- Dejme dětem šanci, Najdi si mě [online]. Dostupné 15.1.2015 z <http://www.dejmedetemsanci.cz/4/projekty/44/najdi-si-me.html>
- Dejme dětem šanci, Pomoz mi do života [online]. Dostupné 15.1.2015 z <http://www.dejmedetemsanci.cz/4/projekty/58/pomoz-mi-do-zivota.html>
- Epravo.cz: Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance [online]. Dostupné 16.3.2015 z <http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html%20>
- MPSV: Pomoc v hmotné nouzi 2015 [online]. Dostupné 10.3.2015 z <http://www.mpsv.cz/cs/5>
- MPSV: Několik rad, které vám pomohou na úřadech práce [online]. Dostupné 20.2.2015 z www.mpsv.cz/cs/7327
- MPSV: O Úřadu práce České republiky [online]. Dostupné 20.2.2015 z www.portal.mpsv.cz/upcr/oup
- MŠMT: Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů [online]. Dostupné 10.2.2015 z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>
- MPSV: Rekvalifikace [online]. Dostupné 10.2.2015 z www.portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace
- SOS18: Hurá do života [online]. Dostupné 13.3.2015 z www.sos18.cz
- MŠMT: Statistická ročenka Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – výkonové ukazatele [online]. Dostupné 5.1.2015 z <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>
- V zájmu dítěte: Spolu do zaměstnání [online]. Dostupné 2.2.2015 z <http://vzd.bible-online.cz/spolu-do-zamestnani>

Zákony:

- *Všeobecná deklaráce lidských práv.* V účinném znění ke dni 18.3.2015.
- *Zákon o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů.* Zákon č. 169/1999 Sb. v účinném znění ke dni 18. 3. 2015.
- *Zákon o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů.* Zákon č. 109/2002 Sb. účinném znění ke dni 18. 3. 2015.
- *Zákon o zaměstnanosti.* Zákon č. 435/2004 Sb. v účinném znění ke dni 18. 3. 2015
- *Zákon o sociálních službách.* Zákon č. 108/2006 Sb. v účinném znění ke dni 18. 3. 2015.
- *Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.* Zákon č. 73/2011 Sb. v účinném znění ke dni 18. 3. 2015.

Přílohy

Příloha 1: Individuální plán

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN

Uživatel	
Jméno a příjmení	
Datum narození	
Klíčový pracovník	

Datum realizace IP	
---------------------------	--

Osobní cíl uživatele

Jak poznám, že je cíl splněný

Kroky vedoucí k naplnění cíle (co udělám sám/a, co pracovník, termíny splnění, jednotlivé kroky)

Vyhodnocení osobního cíle (co se podařilo, co se nepodařilo)

Datum:

Podpis

Klíčového pracovníka

Uživatele

Zdroj: vlastní