

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky
Studijní program: Sociální práce
Studijní obor (kombinace): Sociální pracovník

JOB CLUBY JOB CLUBS

Bakalářská práce: 09-FP-KSS-3042

Autor:

Martina VÁVROVÁ

Podpis:



Adresa:

Na Úbočí 17

466 05, Jablonec nad Nisou

Vedoucí práce: doc. Ing. Jiří Vacek, CSc.

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
70	24	3	24	17	1 + 1 CD

V Liberci dne: 24.3.2010

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Martina Vávrová
adresa: Na Úbočí 17, 466 05 Jablonec nad Nisou
studijní obor (kombinace): Sociální pracovník
Název BP: **Job cluby**
Název BP v angličtině: **Job Clubs**
Vedoucí práce: doc. Ing. Jiří Vacek, CSc.
Konzultant:
Termín odevzdání: 15. 4. 2010

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 20. 3. 2009



děkan



vedoucí katedry

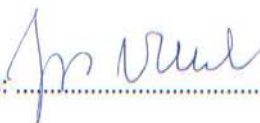
Převzal (kandidát): MARTINA VÁVROVÁ

Datum: 18. 4. 2010

Podpis: 

Název BP: JOB CLUBY

Vedoucí práce: doc. Ing. Jiří Vacek, CSc.

Podpis: 

Cíl: Zjistit, zda jsou Job cluby jako forma skupinového poradenství účinným nástrojem pomoci pro začlenění uchazečů o zaměstnání všech stupňů vzdělání zpět na trh práce.

Požadavky:

1. Vymezení základních pojmů
2. Vývoj situace na Jablonecku
3. Skupinové poradenství a jeho možnosti
4. Sběr dat
5. Interpretace dat
6. Formulace závěrů a návrhy opatření

Metody: Dotazníkové šetření a analýza dokumentů

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

KREBS, Vojtěch, a kol. Sociální politika. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Psychologie zdraví. 1. vyd. Praha: Portál. 2001. 280 s. ISBN 80-7178-551-2.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. Sociální práce v praxi. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese : Variabilita a patologie lidské psychiky. 3. vyd. Praha : Portál, 2002. ISBN 80-7178-678-0.

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne: 24. 3. 2010

Martina Vávrová



Poděkování

Děkuji doc. Ing. Jiřímu Vackovi, CSc. za cennou pomoc, rady a konstruktivní připomínky při vedení závěrečné práce, a za jeho velkou trpělivost, se kterou tuto práci vedl.

Poděkování patří také mé rodině, která mi vždy byla a je oporou, dále pak mým blízkým, kteří mne po celou dobu studia morálně podporovali.

Název bakalářské práce:	Job cluby
Název bakalářské práce v angličtině:	Job Clubs
Jméno a příjmení autora:	Martina Vávrová
Akademický rok odevzdání bakalářské práce:	2009/2010
Vedoucí bakalářské práce:	doc. Ing. Jiří Vacek, CSc.

RESUMÉ

Bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti a významem skupinového poradenství poskytovaného klientům, kteří přišli o zaměstnání. Práce byla rozdělena do dvou částí. Teoretická část pomocí zpracování odborných zdrojů popisovala nezaměstnanost a její důsledky v životě jedince, zmapovala situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou, a popsala význam skupinového poradenství pro začlenění nezaměstnaných zpět na trh práce. Praktická část zjišťovala pomocí dotazníku a studia dokumentace, zda jsou skupinové programy Job club vhodným nástrojem pro začlenění uchazečů všech stupňů vzdělání zpět na trh práce. Výsledky ukázaly, že program Job clubů více vyhovuje uchazečům s vyšším stupněm vzdělání. Pro uchazeče s nižším stupněm vzdělání jsou vhodnější jiné skupinové aktivity.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, hospodářská krize, trh práce, míra nezaměstnanosti, úřad práce, dlouhodobá nezaměstnanost, rizikové skupiny nezaměstnaných, základní vzdělání, vysokoškolské vzdělání, dosažené vzdělání, průmysl skla a bižuterie, Job cluby, poradenství, skupinové poradenství, rekvalifikační kurz, aktivní politika zaměstnanosti.

SUMMARY

The thesis described problems of unemployment and analyzed the meaning and importance of group counseling offered to clients who had lost their jobs. The thesis had two parts: theoretical and practical. Theoretical part used professional sources and described how unemployment affects individual life of the unemployed, analyzed the current situation in Jablonec nad Nisou's labour market, and described the reason for group counseling that is intended to help the unemployed to re-join the work-force. The practical part of the thesis was based on conducting surveys and using questionnaire and study of documents to determine whether or not the group program called 'Job Club' is a suitable tool for the unemployed of all levels of education in order for them to join the work-force again. The results suggest that the 'Job Club' program is more suitable for clients with higher degree of education. Unemployed clients with lower degree of education might need to use other group activities in order to successfully join the work-force.

Key words: Unemployment, economic crisis, labour market, unemployment rate, Labour office, long-term unemployment, problematic groups on the labour market, basic education, university education, educational attainment, manufacture of glass and jewellery, Job clubs, counseling, group counseling, retraining, active policy of employment.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Bakalararbeit beschäftigt sich mit der Lösung der Arbeitslosigkeit mit dem Akzent auf die Gruppenberatung für die arbeitslosen Kunden. Die Arbeit ist in zwei Abschnitte gegliedert. Der theoretische Abschnitt beschreibt mit Hilfe von Fachquellen die Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkung im Leben jedes einzelnen Arbeitslosen, weiter wird die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Kreis Jablonec nad Nisou dargestellt. Ferner wird die Wichtigkeit der Gruppenberatung für die Eingliederung der Arbeitslosen zurück auf das Arbeitsmarkt beschrieben. Der praktische Abschnitt ermittelt mit Hilfe eines Fragebogens und Unterlagenstudiums ob die Programme für Gruppen Job Club die passenden Instrumente für Wiedereingliederung der Arbeitslosen aller Ausbildungsstufen geeignet sind. Laut Resultate ist das Job Club Programm mehr für Bewerber mit höheren Ausbildung geeignet. Für Bewerber mit niedrigeren Ausbildung sind andere Gruppenaktivitäten passend.

Schlüsselwörter: Arbeitslosigkeit, Wirtschaftskrise, Arbeitsmarkt, Arbeitslosenquote, Arbeitsamt, langfristige Arbeitslosigkeit, Risikogruppen von Arbeitslosen, Grundausbildung, Hochschulbildung, erreichte Ausbildung, Glas und Bijouteriendustrie, Jobclubs, Beratung, Gruppenberatung, Requalifizierung, aktive Beschäftigungspolitik.

Obsah

1 ÚVOD.....	9
2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	12
2.1 Nezaměstnanost	12
2.2 Význam práce v životě člověka	14
2.3 Typy nezaměstnanosti.....	16
2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky	17
2.5 Skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.....	19
3 VÝVOJ SITUACE NA JABLONECKU	22
3.1 Charakteristika okresu	23
3.2 Hlavní ukazatele nezaměstnanosti	23
3.3 Očekávaný vývoj nezaměstnanosti v roce 2010	24
4 SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ A JEHO MOŽNOSTI.....	26
4.1 Poradenství.....	26
4.2 Skupinové poradenství.....	27
4.3 Job cluby	31
5 SBĚR DAT.....	36
5.1 Cíl praktické části a předpoklady.....	36
5.2 Použité metody	36
5.3 Popis a charakteristika zkoumaného vzorku.....	38
6 INTERPRETACE DAT	45
6.1 Průběh průzkumu	45
6.2 Zpracování výsledků dotazníkového šetření.....	45
6.3 Zpracování výsledků získaných studiem dokumentů	60
7 ZÁVĚR	64
7.1 Vyhodnocení předpokladů	64
8 NÁVRH OPATŘENÍ.....	66
9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	68
10 SEZNAM PŘÍLOH.....	70

1 Úvod

Nezaměstnanost se stala po pádu socialismu v naší společnosti novým jevem. V Československé socialistické republice musel pracovat každý, jinak by se dopustil trestného činu příživnictví. Plná zaměstnanost byla uváděna jako významná přednost socialistické ekonomiky, ale byla mnohdy vytvářena uměle - i za cenu zbytečné nadvýroby. Lidé byli přijímáni do zaměstnání, ačkoliv jich tam nebylo potřeba.

Po roce 1989 se situace začala pomalu měnit. V naší zemi začala fungovat tržní ekonomika, a v tomto systému je celkem obvyklé, že část pracujících nemůže sehnat odpovídající zaměstnání.

Zpočátku míra nezaměstnanosti stoupala jen zvolna. K většímu nárůstu došlo až ve druhé polovině 90. let. Nárůst nezaměstnanosti v této době souvisel s restrukturalizací zastaralého průmyslu. Poté se situace opět zklidňovala, a v roce 2007 byla míra nezaměstnanosti v České republice nejnižší za posledních devět let.

Velký nárůst nezaměstnanosti v dnešní době odstartovala finanční krize, která započala ve Spojených státech na podzim 2008. Vlivem provázanosti trhů se přenesla i do Evropy a proměnila se v krizi ekonomickou. Nejprve došlo k poklesu tempa růstu hrubého domácího produktu většiny zemí Evropské Unie a následně k hospodářskému poklesu. Pro rok 2009 se nezaměstnanost stala velmi závažným problémem. Ve srovnání s koncem roku 2008 přibylo během celého roku 2009 celosvětově téměř 20 milionů lidí bez práce, a podle výhledových studií se bude tento počet pravděpodobně ještě navyšovat.

I v České republice se v současnosti udržuje nezaměstnanost na relativně vysoké úrovni – na konci roku 2009 to bylo 9,2%. Jsou však regiony, kde nezaměstnanost výrazně přesahuje celostátní průměr. Jedním z nich je i okres Jablonec nad Nisou. Tady činila nezaměstnanost na konci roku 2009 již 12 %.

S rostoucí mírou nezaměstnanosti, a se zvyšujícím se počtem dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání začala nabývat na významu poradenská činnost. Poradenství je dnes považováno za čím dál více účinný nástroj ke zlepšení situace na trhu práce. Zejména skupinové poradenství se stává jedním z obvyklých, pravidelně a cílevědomě užívaných nástrojů k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, která bývá příčinou řady osobních strádání a společenských ztrát.

Na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, kde pracuji, se snažíme s nadprůměrnou nezaměstnaností bojovat a pomáhat občanům při jejich uplatnění na trhu práce právě prostřednictvím skupinového poradenství. Vzhledem k současné situaci by těžiště poskytovaných služeb uchazečům mělo být především v poradenských aktivitách a specifických rekvalifikacích, které reagují na požadavky pracovního trhu.

Práce je rozdělena na část teoretickou a na část praktickou.

Teoretická část práce se zabývá dopadem nezaměstnanosti na člověka, zmiňuje se o druzích nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti, a rizikových skupinách, které jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohrožené. Mapuje také situaci nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou. V poslední kapitole jsou popsány možnosti skupinového poradenství, jehož součástí jsou Job cluby.

Praktická část práce je zaměřena na průzkum uchazečů o zaměstnání, kteří se v roce 2009 zúčastnili Job clubů na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Jako hlavní metoda pro zjišťování potřebných údajů bylo použito dotazníkové šetření, doplňující údaje byly získány studiem spisové dokumentace.

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda jsou Job cluby účinným nástrojem pomoci pro začlenění uchazečů o zaměstnání všech stupňů vzdělání zpět na trh práce.

Teoretická část

2 Vymezení základních pojmů

2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je dnes závažný celosvětový problém, který se dotýká ve velké míře i České republiky. Je jedním ze sociálních problémů na trhu práce. Podle Jírové (1999 : 66) je nezaměstnanost „obecně charakterizována jako základní makroekonomický problém, jako vážný symptom narušení rovnováhy v ekonomice. Vzhledem k vážným důsledkům nezaměstnanosti pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti si jí dnes všimá každá, i ta nejliberálnější z vlád vyspělých zemí.“

„Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci.“ (Jírová, 1999 : 18)

Trh práce je pomyslný prostor, ve kterém zaměstnavatelé hledají pracovní sílu (poptávková strana) a lidé svou pracovní sílu nabízejí ve snaze obstarat si prostředky k obživě. „Vzájemný poměr obou složek působí na cenu práce (mzdy) a souvisí i s mírou nezaměstnanosti“ (Buriánek, 1996 : 92).

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti : (Krebs, 2005 : 291)

$$n = \frac{N}{L} \times 100 \%$$

kde **n** je míra nezaměstnanosti, **N** počet nezaměstnaných a **L** celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Pod pojmem **obyvatelstvo** rozumíme souhrn osob žijících na určitém území. **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** jsou lidé, kteří jsou zapojeni do pracovního procesu, a získávají tak prostředky pro zajištění své vlastní existence. **Ekonomicky neaktivní obyvatelé** do pracovního procesu zapojeni nejsou, protože buď pracovat nemohou (děti, staří lidé, dlouhodobě nemocní, zdravotně postižení), nebo pracovat mohou, ale nechťejí.

Nezaměstnanost má dvě stránky:

- **Funkční stránka** – k dispozici je pohotová rezerva pracovních sil, vytváří se možnosti pro přesuny pracovních sil do rozvíjejících se a prosperujících firem, upevňuje pracovní kázeň a morálku. Podle Krebse (2005 : 294) je považována za ekonomicky i sociálně pozitivní (podporuje motivaci lidí pracovat a přizpůsobovat se trhu práce, a tím podporuje pružnost ekonomiky). Nezpůsobuje sociální krizi.
- **Disfunkční stránka** – není využita část existujících pracovních zdrojů, je zatížen státní rozpočet (vyplácení podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek), zvyšuje se rozdíl v životní úrovni a v kvalitě života mezi jednotlivými společenskými skupinami a vrstvami. Vede k devastaci lidského potenciálu ztrátou kvalifikace i motivace lidí.

„Je třeba zdůraznit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti.“

(Jírová, 1999 : 19)

„Nepříznivým jevem posledních let je, že přirozená míra nezaměstnanosti má vzestupný trend. Příčiny jsou spatřovány především v relativně dobrém sociálním jištění nezaměstnaných (vliv fungování welfare state), které může způsobovat, že nezaměstnaní liknavěji vyhledávají práci a ne každou také přijímají, dále ve skutečnosti rostoucí strukturální nezaměstnanosti spojené s dynamikou technologického pokroku a konečně i v demografických změnách, které souvisejí především s věkovým složením obyvatelstva.“ (Krebs, 2005 : 294)

2.2 Význam práce v životě člověka

Práce má v životě člověka významné postavení. Je důležitá pro jeho důstojnou existenci, je zdrojem uspokojení většiny jeho potřeb. Kromě materiálního prospěchu dává práce člověku pocit užitečnosti, uspokojení, přináší pocit seberealizace. „Práce je pokládána za jednu ze tří základních aktivit člověka (vedle učení a hry) mobilizujících psychiku. Kromě dosažených hmotných statků dává lidem možnost sociálního kontaktu, navazování přátelství. Pro mnoho lidí je práce smyslem jejich života, a s prožitím kvalitního života úzce souvisí.“ (Šušková, 2003 : 12)

Krebs (2005 : 287) uvádí, že: „práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Práce je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti.“

„Motivy k práci bývají různé a mohou mít individuálně rozmanitý, relativní význam.“ (Vágnerová, 2002 : 398)

- **Peníze** – cílem je uspokojení řady potřeb, které lze za peníze pořídit.
- **Aktivita** - pracovní činnost naplňuje potřebu smysluplné aktivity, životní náplň.
- **Seberealizace** – snaha získat úspěch, žádoucí sociální pozici, potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný.
- **Sociální kontakt** - v zaměstnání se člověk stýká se s různými lidmi.
- **Samostatnost a nezávislost** - ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti a vlastní schopnosti.

Podle Vágnerové (2002 : 398) ztráta zaměstnání vyvolává:

- a) **psychické a somatické reakce** jedince, který se musí se svou novou situací vyrovnat,
- b) **sociální reakce** – změny v postojích, jaké k nezaměstnanému zaujímá společnost, v níž žije, resp. sociální skupiny, k nimž patří.

Člověk, který ztratil zaměstnání, reaguje na změnu své sociální role, spojené s ekonomickým znevýhodněním, v několika fázích: (Vágnerová, 2002 : 399)

1. **Šok** - počáteční reakce člověka, neschopnost uvěřit, co se stalo, vztek. Krátkodobě může člověk pociťovat i úlevu, volnost a dostatek času.
2. **Optimismus a aktivita** – člověk usilovně hledá nové zaměstnání, nevěří, že zůstane dlouho bez práce. Pokud ho v krátké době nenajde, jeho postoj se mění.
3. **Pesimismus** – nezaměstnaný si uvědomuje závažnost situace, prožívá stres, úzkost, depresi. Snižuje se sebeúcta člověka. Toto období často nastává kolem 6 měsíců trvání nezaměstnanosti.
4. **Fatalismus** – tato fáze je typická rezignací, ztrátou naděje, narůstá apatie, člověk přestává být aktivní, protože nevidí smysl svého konání. Dochází ke snížení sebevědomí, pocitům bezmocnosti.

Do jednotlivých fází se nezaměstnaní dostávají velmi individuálně, po různých obdobích. Nemusí prožít všechna období, protože to závisí na jejich celkové situaci, na tom, jak rychle najdou zaměstnání apod.

„Obecně platí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší jsou psychické změny, které jsou jejím důsledkem.“ (Vágnerová, 2002 : 400)

Dále uvádí, že: „mezi duševním zdravím a nezaměstnaností je oboustranný vztah: ztráta zaměstnání zhoršuje psychickou pohodu, někdy dokonce narušuje duševní zdraví, a stejně tak platí, že psychické potíže mohou být ve vztahu k profesi rizikovým faktorem. Duševně nemocný ztratí práci snadněji.“ (Vágnerová, 2002 : 400)

2.3 Typy nezaměstnanosti

„Podle typologie lze rozlišit různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení.“ (Krebs, 2005 : 291)

- **Cyklická nezaměstnanost** – souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky roste nezaměstnanost všude. Klesá produkce a firmy propouštějí zaměstnance.
- **Strukturální nezaměstnanost** – rozpadem neprosperujících podniků či odvětví zůstávají bez práce lidé s určitou kvalifikací a znalostmi, pro které nejsou na trhu práce možnosti pracovních uplatnění v podobném oboru. Zejména starší lidé se pak obtížně přizpůsobují struktuře nabídky.
- **Frikční nezaměstnanost** – tvoří ji lidé, kteří chtějí z různých důvodů změnit zaměstnání. Většinou to jsou lidé, kteří nemají problémy s kvalifikací, nové místo najdou rychle, a jejich nezaměstnanost je krátká. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.
- **Sezónní nezaměstnanost** – způsobují ji výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími (služby spojené s turistickým ruchem, zvýšená spotřeba před vánočními svátky apod.) nebo nerovnoměrná produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, rybolov).
(Matoušek, 2005 : 300)
- **Skrytá nezaměstnanost** – jde o lidi bez zaměstnání, kteří ale nejsou jako nezaměstnaní evidováni. Velkou část této skupiny tvoří vdané ženy nebo mladí lidé po ukončení studia, které podporují rodiče. Svým rozsahem tvoří tato skupina poměrně významný počet osob.
- **Nepřavá nezaměstnanost** – lidé, kteří nechtějí pracovat, práci nehledají a jsou registrováni jako nezaměstnaní. Hlavním důvodem jejich registrace je čerpání podpory v nezaměstnanosti, sociálních dávek a úhrada zdravotního pojištění.

„Z hlediska praktického dopadu na jednotlivce má velký význam rozdělení na **krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost**. Určit přesnou časovou hranici mezi nimi je obtížné, nicméně za dlouhodobou je většinou považována nezaměstnanost, která trvá déle než 6 měsíců.“ (Matoušek, 2005 : 300)

Krátkodobá nezaměstnanost nezanechává psychologické důsledky, avšak **dlouhodobá nezaměstnanost** naruší duševní rovnováhu, snižuje rodinnou soudržnost a čím déle trvá, tím je menší šance opět práci najít.

2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky

Nejzávažnějším důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je **ztráta kvalifikace a pracovních návyků**.

Podle Šuškové (2003 : 12) „se u dlouhodobě nezaměstnaného člověka prohlubuje pocit nemožnosti ovlivňovat vlastní situaci, a pokud nenachází uspokojivé zaměstnání, ztrácí motivaci pracovat.“ Po delším čase neúspěšného hledání zaměstnání většina nezaměstnaných zcela rezignuje a přizpůsobí svůj životní standard sociálním dávkám. Buchtová (2002 : 114) tvrdí, že: „tyto osoby pak tvoří subkulturu trvalé závislosti na státu, žijí jakoby „uvnitř systému podpor sociálního zabezpečení“.

Dlouhodobá nezaměstnanost je ohrožující z toho důvodu, že patří mezi dlouhodobé a poměrně trvale znějící napětí (lidově označované jako nervová napětí).“ (Křivohlavý, 2001 :179)

S prodlužující se délkou na pozici nezaměstnaného se u mnoha lidí začínají objevovat psychické problémy. Jedná se především o tyto projevy:

- **Ztráta pracovních návyků** – lidé nevyplňují svůj volný čas smysluplnou činností a nemají pravidelný denní režim.
- **Rezignace** – dlouhodobě nezaměstnaní, kteří se setkávají s opakovanými neúspěchy při hledání uspokojivého zaměstnání, ztrácejí motivaci pracovat a na svou situaci po čase rezignují. Dochází u nich k výrazným změnám v jejich postojích. K problémům s hledáním zaměstnání se dostávají další problémy, např. neshody v manželství, trvalý nedostatek peněz v domácnosti, dlouhodobě nevyhovující bydlení (nadměrný počet obyvatel bytu) apod. Podle Křivohlavého (2001 : 179) se ukazuje, že toto často kumulované dlouhodobé napětí může výrazně zhoršovat situaci člověka, který se dostává do větší životní krize. Takováto napětí mohou navíc podstatně ovlivnit tzv. sekundární hodnocení situace a schopnost zvládat těžkosti. Chronická napětí výše uvedeného druhu se mohou stát sama o sobě stresovou životní situací.
- **Psychické potíže** – nezaměstnaní po delší době pociťují potřebu sociálních kontaktů, potřebu nových zkušeností a aktivity, které jim v životě bez práce chybí. Křivohlavý (2001 : 176) uvádí, že „u osob postižených nezaměstnaností se objevuje tzv. deprese z pracovní deprivace, která má jinou povahu nežli deprese reaktivní nebo neurotická“. Kromě deprese se začínají projevovat poruchy spánku, labilita, ztráta dlouhodobých cílů apod. S psychickými potížemi je spojené i zhoršení zdravotního stavu. Projevují se neurotické potíže spojené s úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi, pokles aktivity, lidé přestávají dbát o svůj zevnějšek. Některé osoby může jejich situace přivést k sebevraždě, jiní se s problémy vyrovnají tak, že otupí a přizpůsobí se sníženému životnímu standardu.

- **Množství volného času** – velký dostatek volného času přináší nudu, a čekání může vyústit do hledání náhradních zdrojů uspokojení svých potřeb v mnohdy společensky nežádoucích aktivitách.
- **Ztráta sociálního statusu** - tuto situaci hůře ho vnímají muži. Jestliže žena ztratí zaměstnání, není to společensky tak stigmatizující a degradující jako v případě muže, protože ženská role je naplněna především rolí matky. Nezaměstnaný muž ztrácí v rodině svou dominantní roli živitele, přichází o autoritu a prestiž, a propuštění z práce pro něj představuje větší stres než pro ženy.

2.5 Skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Matoušek (2005 : 301) uvádí, že „...,nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí. Existují určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a pro které je také těžší nalézt nové místo.“

Mezi tyto rizikové skupiny patří:

1. **Osoby se zdravotním postižením** – „Délka evidence této skupiny je více než dvojnásobně vyšší, než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé zdravotně postižené lze dokonce považovat za nezaměstnatelné – jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách.“ (Sirovátka, Mareš, 2003 : 129)
2. **Mladí lidé do 20 let věku** – chybí jim praxe a zkušenosti. Vágnerová (2002 : 408) uvádí, že „mladí nezaměstnaní nemohou rozvíjet svoje schopnosti a dovednosti, nevytvoří si potřebné pracovní návyky. Zvyknou si na roli nezaměstnaného a na podporu.“ Nezaměstnanost zvyšuje riziko asociálního chování mladistvých.

- 3. Osoby pečující o dítě do 15 let věku** - péče o dítě je jedním s důvodů neúspěchu při výběrových řízeních. „Zaměstnavatelé tyto osoby odmítají zaměstnávat zejména vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci, dále tyto osoby obvykle potřebují upravit pracovní dobu tak, aby mohly vyzvedávat svého potomka z mateřské školky.“ (Sirovátka, Mareš, 2003 : 131). Zaměstnavatelé také předpokládají u žen po mateřské dovolené určitou ztrátu profesních znalostí a pracovních zkušeností způsobených dlouhodobou absencí na trhu práce. Nemohou od nich očekávat ani práci přesčas či na směny.
- 4. Osoby starší 50 let věku** – jak ukazuje praxe, zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším. Mezi důvody, proč tomu tak je, patří např. nežádoucí návyky starších osob, vytvořené během celoživotní kariéry. Charakteristická pro ně je i rigidita myšlení, neochota učit se novým věcem, které nepovažují za užitečné. Navíc v tomto věku již dochází k poklesu fyzické aktivity. Starší dělníci nemohou konkurovat mladším, protože jejich tělesná výkonnost postupně klesá. „Se zvyšujícím se věkem přibývají zdravotní problémy, které jsou mnohdy psychického původu. Mezi nejčastější patří bolesti zad, astma, alergie, špatný zrak, diabetes atd.“ (Křivohlavý, 2001 : 177). Buchtová (2002 : 112) uvádí, že: „pro zaměstnavatele je starší člověk horší „investicí“ než mladý. To může vyvolat u staršího člověka pocit neuspokojení, sebelítosti, snížený sebeobraz.“
- 5. Osoby s nízkou kvalifikací** – podle Buchtové (2002 : 105) tvoří největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných právě nekvalifikovaní pracovníci. Často jde o mladé obtížně vzdělavatelné lidi s malým zájmem o zaměstnání. Kromě skupiny mladých lidí tvoří tuto kategorii také osoby ve věku nad 50 let, kteří zakončili základní školu a ihned nastoupili do zaměstnání, protože v minulosti se důraz na vzdělání příliš nekladl, nebo z politických důvodů studovat nemohli. „Ze strany zaměstnavatelů je sledován předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyučence. Tato tendence je podporována i celkovým nedostatkem pracovních příležitostí.“ (Sirovátka, Mareš, 2003 : 131). Buchtová (2002 : 114) uvádí, že: „pracovníci s nízkou kvalifikací, bez

možnosti nabídnout zaměstnavatelům požadované dovednosti, budou stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji.” Řešením situace lidí s nízkou kvalifikací je do vzdělání – a to za každou cenu.

6. Osoby společensky nepřizpůsobivé, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou - jde zejména o lidi se základním vzděláním. Podle Buchtové (2002 : 111) tito lidé „žijí v trvalé závislosti na pomoci státu a využívají štědrého systému sociálních dávek.“ Tato skupina má svou kulturu, pro níž je charakteristická pasivita, apatie a časté deviantní chování (alkohol, drogy, kriminální činnost).

K typické charakteristice dlouhodobé nezaměstnanosti patří, že čím nižší vzdělání a více zdravotních omezení, tím je pravděpodobnost dlouhodobé nezaměstnanosti vyšší.

Zákon o zaměstnání ukládá povinnost věnovat uchazečům o zaměstnání z těchto kategorií zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Úřady práce se nimi snaží pracovat v rámci poradenských programů, snaží se zařazovat je do rekvalifikačních kurzů, a využívají další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jim mohou pomoci k získání zaměstnání.

V České republice je trvale vysoký počet nezaměstnaných, z nichž velké procento tvoří skupina osob dlouhodobě nezaměstnaných, mezi kterými jsou výrazně zastoupeni lidé nad 50 let a lidé s nízkou kvalifikací. Více jak polovinu nezaměstnaných pak tvoří **ženy**.

„U žen je riziko ztráty zaměstnání větší než u mužů. Ženy bývají dříve propouštěny, zejména pokud nemají dobrou kvalifikaci. Profesní role může mít pro muže a ženy jiný význam. To znamená, že také nezaměstnanost pro ně má různé důsledky, liší se i ve způsobu prožívání nezaměstnanosti a v preferované strategii vyrovnání se s touto zátěží.“ (Vágnerová, 2002 : 408)

3 Vývoj situace na Jablonecku

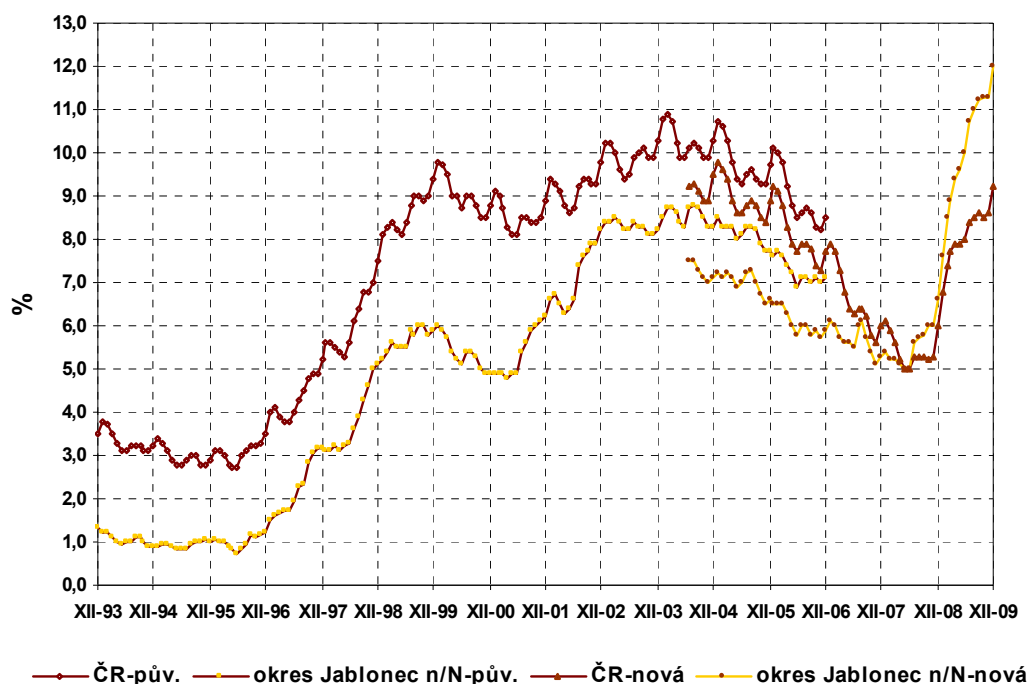
V minulosti patřila míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou mezi ty nižší v České republice. V současnosti to již neplatí. Vinou celosvětové ekonomické krize se nezaměstnanost stala velmi závažným problémem v celém libereckém kraji.

V České republice se v současnosti udržuje nezaměstnanost na relativně vysoké úrovni – na konci roku 2009 to bylo 9,2 %. Jsou však regiony, kde nezaměstnanost výrazně přesahuje celostátní průměr, a právě jedním z nich je i okres Jablonec nad Nisou. Tady činila nezaměstnanost na konci roku 2009 již 12%, přestože přesně před rokem to bylo 6,6 %. Tento nárůst představuje šestnáctý nejméně příznivý vývoj v rámci České republiky.

Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a v okrese Jablonec nad Nisou je dobře patrný z následujícího obrázku. (Od července 2004 se pro výpočet míry nezaměstnanosti používá jiná metodika. Do července 2006 se pak souběžně používaly oba výpočty.)

Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a jabloneckém okrese v letech 1993 – 2009

obr. č. 1



(Zdroj: Holý, 2010 : 13)

3.1 Charakteristika okresu

Významným odvětvím v okrese Jablonec nad Nisou byl vždy zejména zpracovatelský průmysl, především průmysl skla a bižuterie, strojírenství a výroba součástek pro automobilový průmysl. Důležitou součástí dříve býval i textilní průmysl, který však v současnosti prošel rozsáhlou restrukturalizací a přestal být klíčovým průmyslovým odvětvím regionu.

Okres Jablonec nad Nisou je vyhledávanou rekreační oblastí s velmi oblíbenými terény pro turistiku a klasické i alpské lyžařské disciplíny. I přes výborné rekreační podmínky však zůstává okres převážně průmyslovou oblastí s tradiční výrobou skla a bižuterie.

Zemědělství je ovlivňováno špatnými půdními a klimatickými podmínkami. Podnikatelské subjekty vzniklé po transformaci zemědělských družstev se zaměřují především na chov skotu a pěstování obilovin a píce. (Holý, 2010 : 4)

3.2 Hlavní ukazatele nezaměstnanosti

Výrazný pokles počtu nabízených volných pracovních míst začal úřad práce v Jablonci nad Nisou registrovat od srpna 2008. Od ledna 2009 pak úřad práce zaznamenává výrazný nárůst počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.

„Kromě pravidelných sezónních vlivů (jako je ukončování pracovních poměrů na konci roku, pomalý nástup sezónních prací ve stavebnictví a nevýrazné zastoupení zemědělství v regionu) se na tomto nepříznivém vývoji podepsala hlavně pokračující celosvětová hospodářská krize, jejímž následkem je propouštění prakticky ve všech odvětvích ekonomické činnosti. Díky těmto faktorům se registrovaná míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou vyvíjí mnohem nepříznivěji ve srovnání s hodnotami za celou Českou republiku.“ (Holý, 2010 : 8)

Nejvýrazněji se vzniklá situace promítla do omezení poptávky ve výrobě součástek pro automobilový průmysl, strojírenství a v kovodělném průmyslu. Zhoršování hospodářské situace a obecný pokles zájmu o nové výrobky rovněž pocítili zaměstnavatelé v důležitém průmyslu skla a bižuterie. Propouštění se výrazně projevilo na poklesu zaměstnanosti právě v tomto odvětví. Nárůst nezaměstnanosti se projevil zejména na Železnobrodsku, kde je koncentrace výroby skla a bižuterie největší.

Dlouhodobě malá nabídka je také v oblasti administrativní práce, kde zůstávají bez zaměstnání i absolventi obchodních akademií a vyšších odborných škol tohoto zaměření.

Nejvíce pracovních příležitostí je v současné době nabízeno i přes výrazný pokles pro kvalifikované dělníky v kovodělných odbornostech, jako jsou strojní nástrojaři či svářeči dále pak pro profese spojené se stavebnictvím. Velká poptávka je stále po středním zdravotnickém personálu, ale i po lékařích samotných.

Oproti minulým obdobím poklesl nejvýrazněji počet a podíl míst pro nekvalifikovanou pracovní sílu.

3.3 Očekávaný vývoj nezaměstnanosti v roce 2010

„V roce 2010 očekáváme v okrese Jablonec nad Nisou pokračující velmi nepříznivý vývoj hlavních ukazatelů nezaměstnanosti. Na tento nárůst bude mít zásadní vliv pokračující nepříznivá hospodářská situace v regionu, České republice i v celosvětovém měřítku. I když hlavní zaměstnavatelé vyrábějící součástky pro automobilový průmysl mohou mít přechodně dostatek zakázek a nepředpokládají výrazný úbytek počtu zaměstnanců, v důsledku omezení výroby a následného výrazného snížení poptávky u podniků v nosných průmyslových odvětvích může dojít k pokračujícímu propouštění zaměstnanců a zvyšování počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.“

(Holý, 2010 : 45)

Pozitivní vývoj předpokládají zejména někteří zaměstnavatelé ve výrobě součástek pro automobilový průmysl, výrobě skla a bižuterie a ve službách. Nárůst volných míst se může objevit i díky sezónnímu zahájení a realizaci stavebních prací v jarních a letních měsících. Jejich objem však může být ovlivněn již zmíněnou hospodářskou recesí.

Negativním faktorem je skutečnost, že jablonecký okres v tomto roce nepočítá s příchodem některého významného zahraničního investora, který by vytvořil nová pracovní místa. V 2. pololetí 2010 budou dalšími negativními faktory sezónní ukončení stavebních prací, do značné míry závislé na charakteru počasí v podzimních a zimních měsících, v období ekonomické krize intenzivnější přísun čerstvých absolventů škol do evidence úřadu práce a ukončování pracovních poměrů na dobu určitou ke konci roku.

I když je současná nabídka pracovních příležitostí značně omezená a počet nezaměstnaných roste, je pro ně velice důležité, aby ani v současné nepříznivé době nepropadali beznaději a snažili se udrželi určité životní návyky a motivaci k práci a snažili se hledat i taková zaměstnání, která úplně neodpovídají jejich představám. Ke zvyšování této šance se snaží přispět jablonecký úřad práce realizací rekvalifikačních kurzů (zaměřených na získávání obecných i specifických dovedností podle požadavků jak uchazečů, tak i zaměstnanců), a také svými poradenskými a motivačními aktivitami.

4 Skupinové poradenství a jeho možnosti

4.1 Poradenství

Poradenství je jedním ze základních nástrojů sociální pomoci. Dle Krebse (2005 : 272) „jde o výměnu informací mezi tím, kdo radí, tj. poradcem, a tím, kdo rady přijímá, tj. klientem.“ Obecně je úkolem poradenství poskytnout pomoc při řešení obtížných sociálních situací občanů, do nichž se oni sami, popř. jejich nejbližší příbuzní, tj. členové jejich rodiny, dostávají. „Je zřejmé, že poradenství zahrnuje jak součást preventivní, směřující k odstraňování příčin či nepříznivých podmínek, popř. k předcházení jejich vzniku, tak součást nápravnou, která se snaží o řešení problémů jednotlivce i jeho rodiny popř. o zmírnění důsledků z nich vyplývajících“.

(Krebs, tamtéž)

Poradenství se liší od psychoterapie tím, že trvá kratší dobu, a jeho cílem je především změnit životní situaci člověka, jeho životní postavení, a umožnit mu lepší vývoj. Důraz je kladen na nalezení optimálního řešení problému nebo krizové situace.

Poradenské služby mohou být poskytovány jak jednotlivcům, tak i více osobám najednou, formou osobního kontaktu, ale i prostřednictvím komunikačních médií – např. prostřednictvím telefonu, emailu, chatu apod. (Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úradech práce v České republice, 2005 : 28)

- **Individuální forma poradenství** – probíhá pouze mezi poradcem a jedním klientem.
- **Skupinová forma poradenství** – je určena pro menší počet klientů a využívá dynamiky skupiny, tj. psychologické síly, a procesy působící v rámci skupiny, které ovlivňují chování jednotlivých zúčastněných – např. Job cluby.

4.2 Skupinové poradenství

Skupinové poradenství využívá poznatků především sociologických (teorie skupin, skupinová dynamika, sociální role), a psychologických (zejména sociální psychologie, popř. psychologie osobnosti). V zásadě je možno říci, že je skupinové poradenství významně náročnější než poradenství individuální, neboť v sobě integruje také teoretické poznatky a praktická doporučení poradenství individuálního. (Langer, 2008)

Skupinové poradenství se již etablovalo v řadě poradenských disciplín, především v poradenství pro nezaměstnané (např. Job cluby na úřadech práce). Motivující a aktivizující skupinová dynamika, navazování a vytváření interakcí, vzájemná pomoc a podpora – to jsou jen některé z příkladů faktorů, které výrazně napomáhají pozitivním výsledkům poradenského procesu.

Stěžejní funkcí skupinového poradenství při práci s nezaměstnanými je nápomoc při orientaci člověka v rychle se měnícím prostoru trhu práce, poskytování informací o nezbytných znalostech potřebných pro optimální a rychlé znovuzařazení do struktur pracovního trhu a podpora při získávání užitečných kompetencí, které k tomu mohou výraznou měrou přispět.

K uvedeným socioekonomickým cílům lze rovněž přidat cíle psychosociální a edukativní, zejména motivaci k systematickému výběru své profese, resp. vzdělávání, které k tomuto výběru povede, k přijetí nezbytnosti sebevzdělávání po celý život a v neposlední řadě také uvědomění si své hodnoty jako lidské bytosti i hodnoty jako aktéra na trhu práce. (Langer, 2008)

Poradenská střediska pod jednotlivými úřady práce pro volbu či změnu povolání mají klubový charakter. Jak uvádí Matoušek (2005 : 311), ...“ jejich posláním je pomoci těm, kdo delší dobu hledají zaměstnání, hůře se orientují na trhu práce nebo potřebují oporu a pomoc v tíživé životní situaci způsobené ztrátou zaměstnání. Společným znakem těchto osob je nezaměstnanost a snaha a chuť tento problém aktivně řešit.“

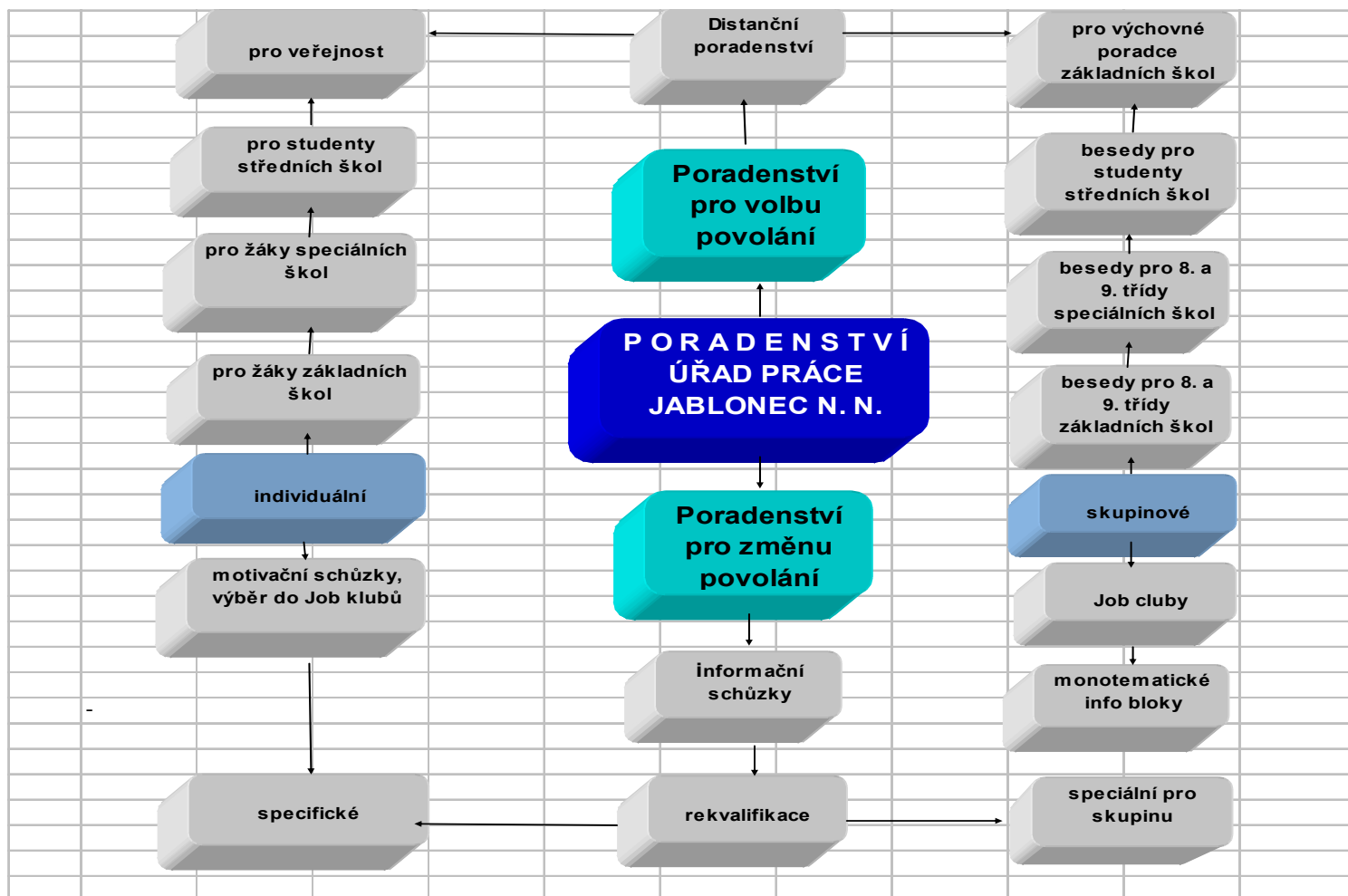
Je třeba vycházet z toho, že dlouhodobě nezaměstnaní mají problémy zejména ve své osobní sféře. Mnozí z nich si nejsou bez pomoci schopni najít trvalou práci.

Poradenství poskytované úřady práce patří podle Zákona o zaměstnanosti mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti (aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti). Podle § 105 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti poradenství zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností. Poradenské služby jsou poskytovány zdarma.

Schéma poskytovaných služeb oddělení poradenství na ÚP v Jablonci nad Nisou

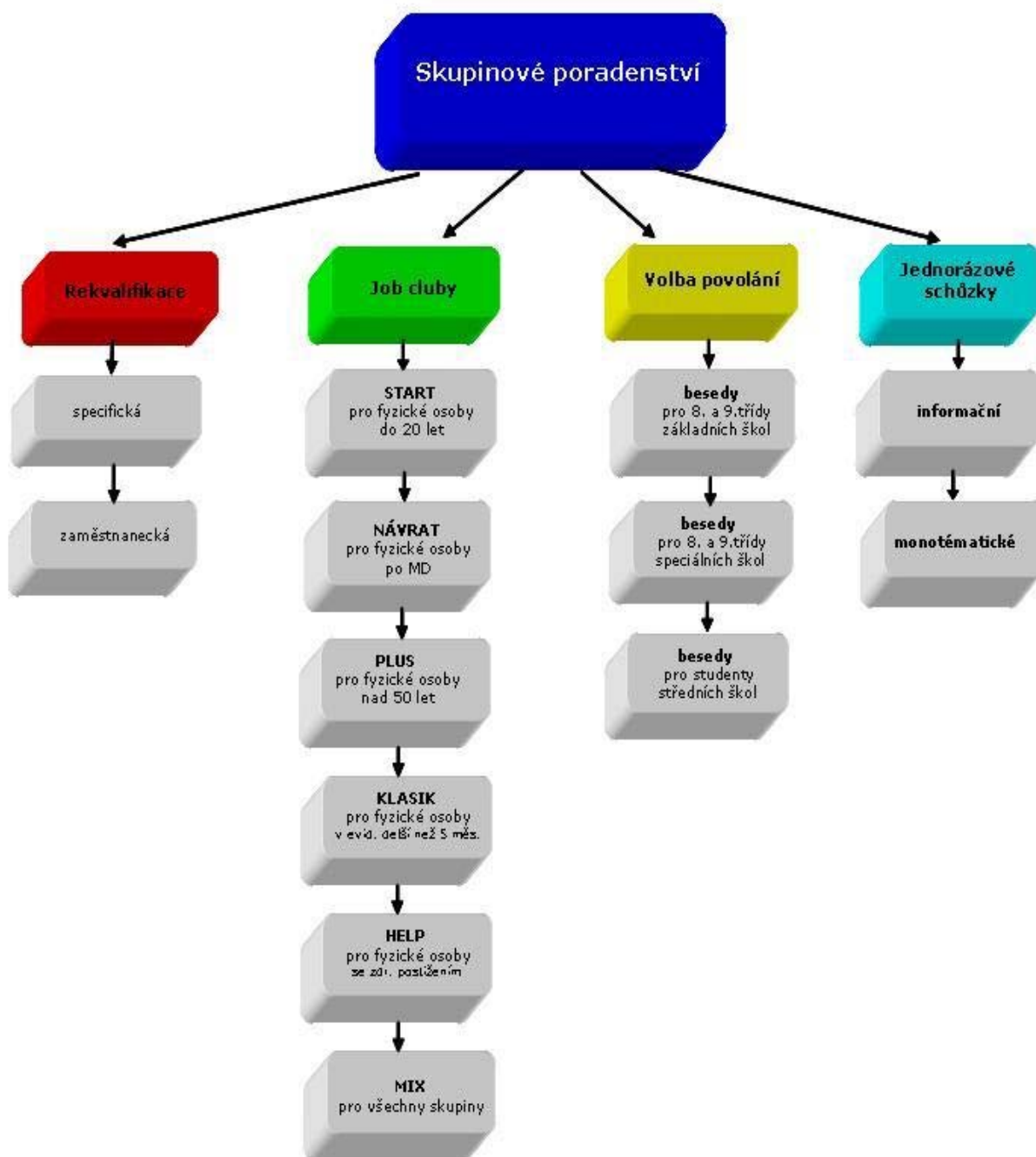
obr. č. 2



(http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/opaz/Poradenstvi)

Schéma skupinového poradenství na ÚP v Jablonci nad Nisou

obr. č. 3



(http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/opaz/Poradenstvi)

4.3 Job cluby

Job cluby jsou poradensko-motivační programy, poskytované úřadem práce. Jejich hlavním cílem je motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce prostřednictvím získání lepší orientace na trhu práce tréninkem dovedností a technik důležitých pro hledání, získání a následné udržení zaměstnání. Trénink je zaměřen na poznání a uvědomění si svých schopností a dovedností a jejich využití na trhu práce ve svůj prospěch.

„Myšlenka Job clubů, jako interní aktivity úřadů práce, vznikla v roce 1991, kdy první poradenství touto formou realizovaly Úřady práce v Mělníku a v Olomouci. Užitečný model se brzy rozšířil do celé České republiky“. (Práce a sociální politika, 2009 : 8)

Účast v Job klubu se doporučuje především pro dlouhodobě nezaměstnané. Umožňuje odreagovat se mimo domov, poznat nové lidi a získat od nich zpětnou vazbu na své chování, promluvit si o své situaci s kvalifikovanými poradci, či vzájemné poskytování informací o nabídkách zaměstnání mezi jednotlivými členy klubu.

Výhodou této skupinové aktivity je možnost výměny zkušeností. Velmi důležitý je zážitek, že i jiní lidé mají podobné starosti, který umožní lépe se vyrovnat s náročnou situací nezaměstnanosti. Činnost klubu probíhá formou besed.

Program pomůže účastníkům:

- orientovat se na trhu práce,
- seznámit se s problematikou pracovněprávních vztahů,
- pojmenovat cíle své profesní kariéry, identifikovat pracovní kompetence a najít uspokojující zaměstnání,
- umět prezentovat sám a sebe na trhu práce,
- využít všechny způsoby a formy hledání zaměstnání a kontaktu se zaměstnavatelem,
- připravit si osobní dokumentaci (strukturovaný životopis, motivační dopis, doklady o vzdělání a praxi atd.),
- připravit se a úspěšně zvládnout přijímací pohovor,
- získat a rozvíjet sociální dovednosti a efektivní komunikaci,
- získat opět sebevědomí.

Programy Job clubů jsou zaměřeny na získání či udržení následujících dovedností:
(Matoušek, 2005 : 311)

- Znalost technik hledání zaměstnání, vyhledávání a využívání dalších zdrojů a informací o volných místech.
- Schopnost sestavit nabídkový životopis či motivační dopis, naučit se přesvědčivě vystupovat při přijímacích pohovorech a srozumitelně formulovat, co mohu zaměstnavateli nabídnout.
- Reálný pohled na vlastní postavení na trhu práce, včetně motivace k případné rekvalifikaci.
- Udržování sociálních vazeb.

Úřad práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009 pořádal tyto Job cluby:
(podle Normativní instrukce č. 14/2009)

Job club START

Je určen pro osoby do 20 let věku nebo absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Jde o účastníky s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení.

Job club KLASIK

Tento Job Club je pro osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a osoby ze znevýhodněného sociokulturního prostředí. Jde o účastníky s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, sociálně vyloučené a závislé na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a ztráta pracovních návyků.

Job club NÁVRAT

Cílovou skupinou tohoto Job clubu jsou osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a osoby pečující o dítě do 15 let věku. Jde o účastníky, kteří po delší dobu nebyli zaměstnáni nebo jsou při výběru zaměstnání omezeni péčí o dítě, a potřebují z těchto důvodů pomoc při návratu na trh práce.

Job club PLUS

Je určen pro osoby starší 50 let věku. Jde o účastníky obtížně umístitelné, kteří obvykle nemají dostatečné znalosti nebo praktické zkušenosti s prací s počítačem, znalosti cizího jazyka apod.

Job club HELP

Cílovou skupinu tvoří osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením. Jde o účastníky, kteří mají změněnou pracovní schopnost nebo omezenou schopnost být nebo zůstat pracovně začleněni, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci. Na jejich pracovní uplatnění má vliv zejména omezený počet pracovních příležitostí, přizpůsobení pracovních podmínek, nedostatečná informovanost o situaci a možnostech pracovní uplatnění na trhu práce.

Job club MIX

Program je určen pro nezaměstnané osoby nebo osoby nezaměstnaností ohrožené, které patří do cílových skupin uvedených výše a které nebyly zařazeny do výše uvedených typů programu Job club. Jde o různorodou skupinu účastníků.

Job cluby pro Úřad práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009 komplexně zajišťovaly dvě externí poradenské firmy. Programy byly stanoveny v rozsahu 40 hodin pro skupinu 15 osob, a byly rozvrženy do několika dní tak, aby bylo uchazečům umožněno častěji opakovat již vysvětlené činnosti.

Obsah programu:

- seznámení s obsahem poradenského programu,
- orientace a sebe prezentace na trhu práce (informační zdroje, formy kontaktu se zaměstnavateli, nabídka služeb zaměstnanosti),
- osobní portfolio (strukturovaný životopis, motivační dopis, druhy dokladů o vzdělání a praxi, tvorba portfolio),
- sociální dovednosti, verbální a neverbální komunikace, sebehodnocení, identifikace pracovních kompetencí,
- trénink dovedností (výběrové řízení, nácvik přijímacího pohovoru),
- informační gramotnost, práce s informacemi,
- základy sociální a finanční gramotnosti,
- informace o základech podnikání,
- informace a motivace k dalšímu vzdělávání,
- portál MPSV - orientace ve vyhledávání volných pracovních míst,
- pracovněprávní problematika,
- řízená praxe vyhledávání volných pracovních pozic – zpětná vazba.

Praktická část

5 Sběr dat

5.1 Cíl praktické části a předpoklady

Cílem praktické části je potvrzení či vyvrácení předem stanovených předpokladů. Konkrétně je cílem zjistit pomocí dotazníku a studia dokumentace, zda jsou Job cluby jako forma skupinového poradenství účinným nástrojem pomoci pro začlenění uchazečů všech stupňů vzdělání zpět na trh práce.

Předpoklady:

1. Účast v Job clubech je efektivnější pro uchazeče s minimálně středoškolským vzděláním.
2. Pro uchazeče s nižším stupněm vzdělání je vhodnější jiná forma skupinového poradenství.

5.2 Použité metody

Vzhledem k charakteru zkoumaného vzorku byly stanovené předpoklady ověřovány těmito metodami:

- Dotazník
- Studium dokumentace

Dotazník

Dotazník je standardizovaná technika sběru dat, která se uplatňuje u kvantitativního výzkumu. Umožňuje získat informace od většího množství respondentů najednou v relativně krátké době, a statisticky zpracovat výsledky. Anonymita dotazníku zajišťuje odpovídat pravdivě a otevřeně. Výhodou této metody také je, že respondent vyplňuje dotazník sám, a není tak ovlivněn osobou tazatele.

Pro zjištění údajů od účastníků Job clubů byl použit nestandardizovaný dotazník, kde jednotliví respondenti odpovídali na otevřené, i na uzavřené výběrové otázky. Dotazník byl zaměřen především na zjištění, zda účast v Job clubech byla pro uchazeče přínosem, zda splnila jejich očekávání, a byla vhodným nástrojem k lepšímu uplatnění na trhu práce. Uvedený dotazník byl hlavní průzkumovou metodou pro potvrzení či vyvrácení předpokladů.

Studium dokumentace

Studium dokumentace je pomocnou metodou, která poskytuje o respondentovi objektivní údaje, včetně tvrdých dat. Podmínkou je přísné dodržování důvěrnosti informací.

Tato metoda sloužila k doplnění údajů získaných z dotazníků. K nastudování údajů byla použita databáze uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, a výstupní materiály z Job clubů, které obsahovaly hodnocení účasti klientů v programu, a doporučení pro další profesní rozvoj.

5.3 Popis a charakteristika zkoumaného vzorku

Zkoumaný vzorek byl vybrán z uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, kteří v průběhu roku 2009 absolvovali poradenský program Job club. V tomto roce se konalo celkem 15 Job clubů, rozdělených na 6 typů programů podle cílových skupin účastníků:

- 2 x **Job club Start** pro osoby do 20 let
- 2 x **Job club Klasik** pro dlouhodobě nezaměstnané či znevýhodněné uchazeče
- 3 x **Job club Návrat** pro osoby po mateřské dovolené
- 2 x **Job club Plus** pro osoby starší 50 let
- 3 x **Job club Help** pro osoby se zdravotním postižením
- 3 x **Job club Mix** určený pro všechny cílové skupiny dohromady

Kapacita každého typu poradenského programu byla pro 15 uchazečů. Některé Job cluby nedokončili z různých důvodů všichni uchazeči. Celkem za rok 2009 Job cluby absolvovalo 206 uchazečů.

Z celkového počtu 15 pořádaných Job clubů byl do zkoumaného vzorku vybrán po jednom každý ze 6 typů poradenského programu. Každý program zahrnuje 15 účastníků.

Výběrem 15 účastníků z každého typu Job klubu byla zajištěna různorodost zúčastněných uchazečů, a zároveň byl do zkoumaného vzorku zahrnut z každé cílové skupiny stejný počet účastníků.

Zkoumaný vzorek tvoří celkem 90 uchazečů o zaměstnání.

Následující údaje o zkoumaném vzorku byly zjištěny z dotazníkového šetření:

Zkoumaný vzorek rozdělený podle pohlaví: skládal se z **58 žen (64%)** a z **32 mužů (36%)** (tabulka č. 1, graf č. 1).

Z toho:

Job club Start: 6 žen a 9 mužů

Job club Klasik: 7 žen a 8 mužů

Job club Návrat: 15 žen

Job club Plus: 10 žen a 5 mužů

Job club Help: 9 žen a 6 mužů

Job club Mix: 11 žen a 4 muži

tabulka č. 1

Rozdělení účastníků Job clubů podle pohlaví		
pohlaví	počet	počet v %
Muži	32	36%
Ženy	58	64%
Celkem	90	100%



graf č. 1

Další rozdělení zkoumaného vzorku podle věkových kategorií: do 20 let, od 21 do 30 let, od 31 do 40 let, od 41 do 50 let, a starší 50 let. (tabulka č. 2, graf č. 2)

Z toho:

Job club Start: 15 účastníků do 20 let

Job club Klasik: 1 do 40 let, 12 do 50 let, 2 starší 50 let

Job club Návrát: 9 do 30 let, 6 do 40 let

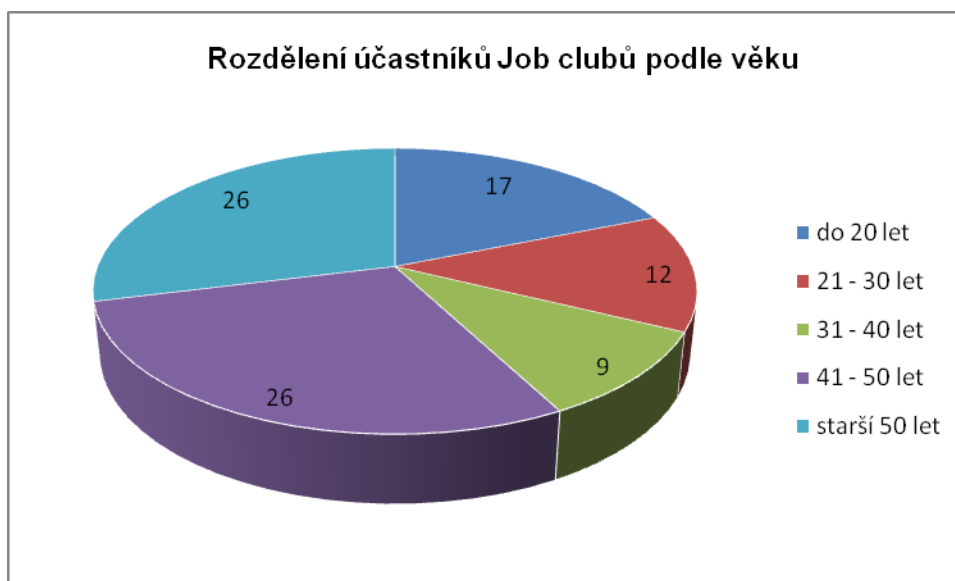
Job club Plus: 15 starší 50 let

Job club Help: 1 do 20 let, 2 do 30 let, 2 do 40 let, 10 do 50 let

Job club Mix: 1 do 20 let, 1 do 30 let, 4 do 50 let, 9 starší 50 let

tabulka č. 2

Rozdělení účastníků Job clubů podle věku		
věková kategorie	počet	počet v %
do 20 let	17	19%
21 - 30 let	12	13%
31 - 40 let	9	10%
41 - 50 let	26	29%
starší 50 let	26	29%



graf č. 2

Zkoumaný vzorek rozdělený podle vzdělání: **26 účastníků (29%)** mělo základní vzdělání, **37 účastníků (41%)** bylo vyučených, **25 účastníků (28%)** mělo úplné střední odborné vzdělání s maturitou a **2 účastníci (2%)** měli vysokoškolské vzdělání. (tabulka č. 3, graf č. 3).

Z toho:

Job club Start: 3 účastníci se ZŠ, 8 vyučených, 4 s ÚSO

Job club Klasik: 8 se ZŠ, 5 vyučených, 2 s ÚSO

Job club Návrat: 3 se ZŠ, 7 vyučených, 5 s ÚSO

Job club Plus: 5 se ZŠ, 5 vyučených, 4 s ÚSO, 1 VŠ

Job club Help: 3 se ZŠ, 6 vyučených, 5 s ÚSO, 1 VŠ

Job club Mix: 4 se ZŠ, 6 vyučených, 5 s ÚSO

tabulka č. 3

Rozdělení účastníků Job clubů podle vzdělání		
vzdělání	počet	počet v %
základní	26	29%
vyučení	37	41%
ÚSO s maturitou	25	28%
vysokoškolské	2	2%



graf č. 3

Rozdělení zkoumaného vzorku podle délky evidence (*údaje byly zjištěny z databáze úřadu práce*): **27 účastníků (30%)** bylo vedeno v evidenci uchazečů o zaměstnání méně než 6 měsíců, **34 účastníků (38%)** bylo v evidenci déle než 6 měsíců, **29 účastníků (32%)** bylo v evidenci déle než 1 rok. (tabulka č. 4, graf č. 4)

Z toho:

Job club Start: 5 účastníků do 6 měsíců, 7 nad 6 měsíců, 3 nad 12 měsíců

Job club Klasik: 10 účastníků nad 6 měsíců, 5 nad 12 měsíců

Job club Návrat: 7 účastníků do 6 měsíců, 8 nad 6 měsíců

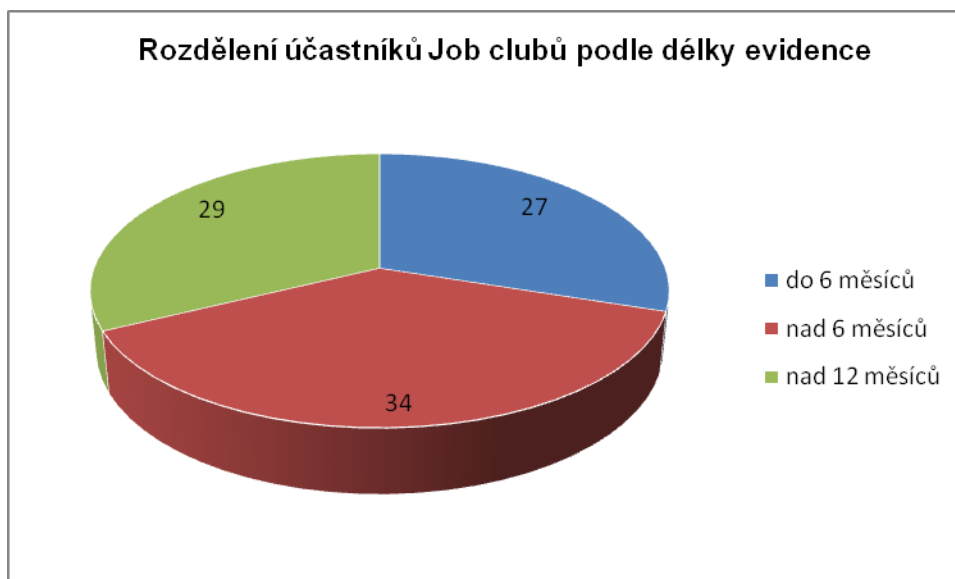
Job club Plus: 3 účastníci do 6 měsíců, 2 nad 6 měsíců, 10 nad 12 měsíců

Job club Help: 5 účastníků do 6 měsíců, 3 nad 6 měsíců, 7 nad 12 měsíců

Job club Mix: 7 účastníků do 6 měsíců, 4 nad 6 měsíců, 4 nad 12 měsíců

tabulka č. 4

Rozdělení účastníků Job clubů podle délky evidence		
Doba	počet	počet v %
do 6 měsíců	27	30%
nad 6 měsíců	34	38%
nad 12 měsíců	29	32%

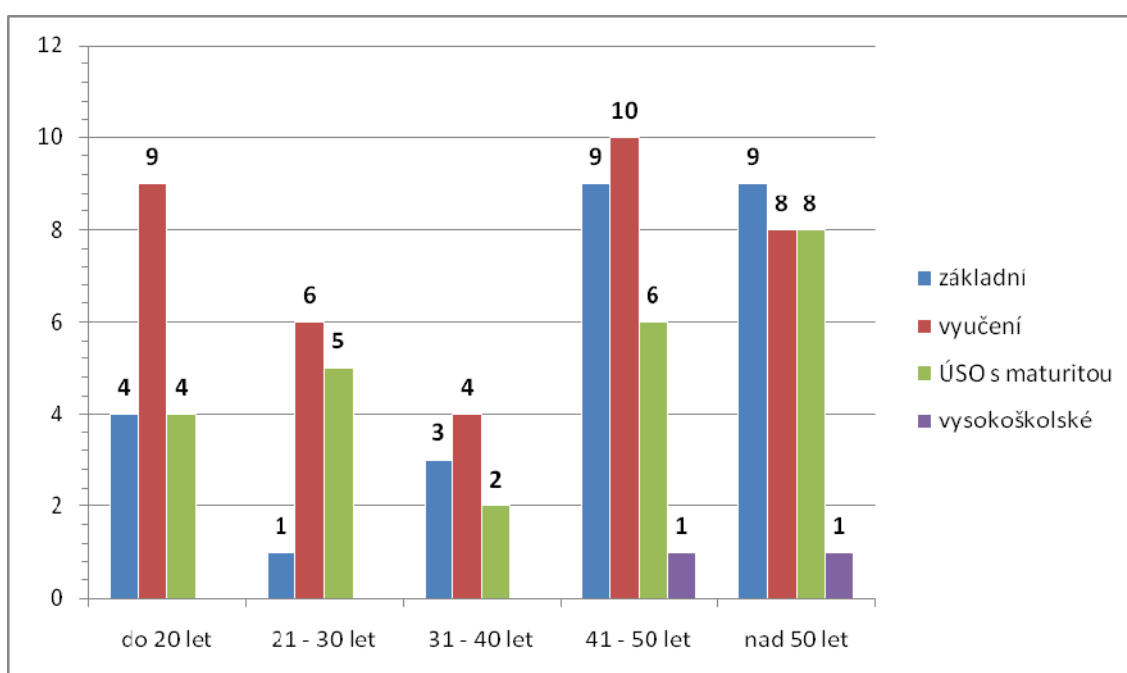


graf č. 4

tabulka č. 5

Rozdělení účastníků Job clubů podle věku a vzdělání					
	do 20 let	21 - 30 let	31 - 40 let	41 - 50 let	nad 50 let
základní	4	1	3	9	9
vyučení	9	6	4	10	8
ÚSO s maturitou	4	5	2	6	8
vysokoškolské	-	-	-	1	1
Celkem	17	12	9	26	26

Rozdělení účastníků Job clubů podle věku a vzdělání

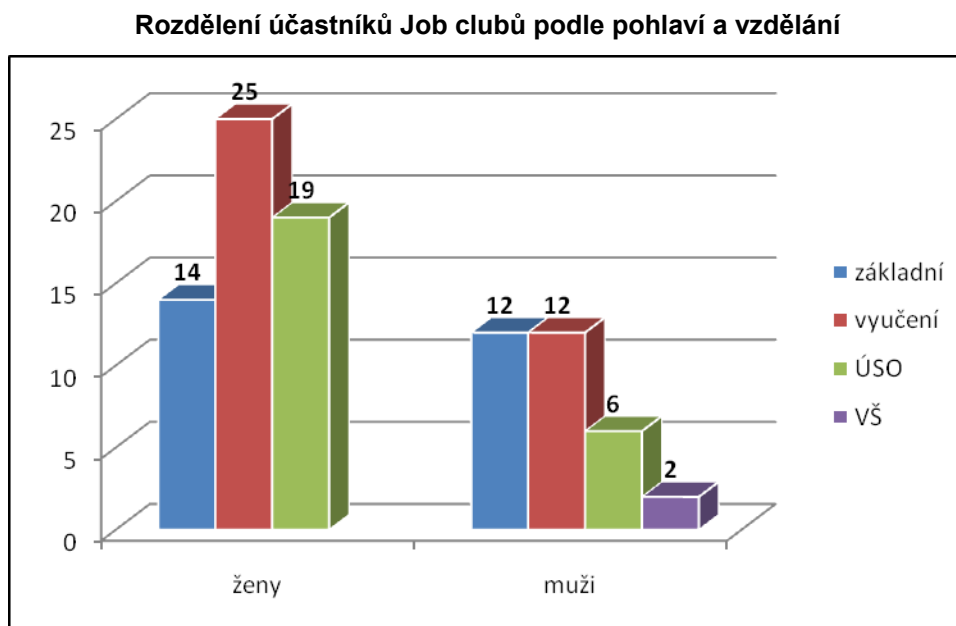


graf č. 5

Tento vzorek poměrně dobře koresponduje skladbu uchazečů o zaměstnání vedených na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Nejvýraznější zvýšení uchazečů o zaměstnání postihlo osoby se základním vzděláním a s vyučením, dále pak s úplným středoškolským vzděláním s maturitou. Zřetelně nejnižší je počet vysokoškoláků – v evidenci uchazečů o zaměstnání se nejčastěji vyskytují buď čerství absolventi bez praxe, nebo naopak osoby starší 45 let.

tabulka č. 6

Rozdělení účastníků Job clubů podle pohlaví a vzdělání					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
Ženy	14	25	19		58
Muži	12	12	6	2	32



graf č. 6

Přestože je v evidenci Úřadu práce v Jablonci nad Nisou více mužů s vyučením než žen, ženy s tímto stupněm vzdělání si hledají práci hůře. Pracovní příležitosti jsou většinou na směny, ať již ve výrobě, ve službách či v obchodě, a pro ženy je větší problém takovou pracovní nabídku přijmout.

6 Interpretace dat

6.1 Průběh průzkumu

Průzkum probíhal ve III. a IV. čtvrtletí roku 2009 na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. V tomto období se konaly všechny Job cluby. Programy probíhaly mimo prostory úřadu práce, zajišťovaly je dvě externí poradenské agentury.

Do výzkumného vzorku byl zahrnut po jednom každý ze šesti typů Job clubů, který dokončilo všech 15 účastníků. Všem zúčastněným z vybraných Job clubů byly na jedné z posledních schůzek rozdány dotazníky, a uchazeči byli požádáni o jejich vyplnění.

Rozdání dotazníků až ke konci programu mělo výhodu v tom, že v této fázi se dalo již dobře odhadnout, zda program dokončí všech 15 účastníků. Program se ve druhé půli Job clubu již většině uchazečů líbil, a neměli problém s vyplňováním dotazníku. Většinu otázek mohli zhodnotit až po nabytých zkušenostech.

Aby byla zajištěna anonymita, odevzdávali respondenti vyplněné dotazníky v zalepených obálkách svým lektorkám přímo na Job clubech. Návratnost dotazníků byla 100%. Pracovnice poradenské agentury vložily obálky k ostatním dokladům, a po ukončení Job clubu celou složku předaly na úřad práce.

Studium dokumentace probíhalo následně po ukončení všech Job clubů, a předání všech dokumentů.

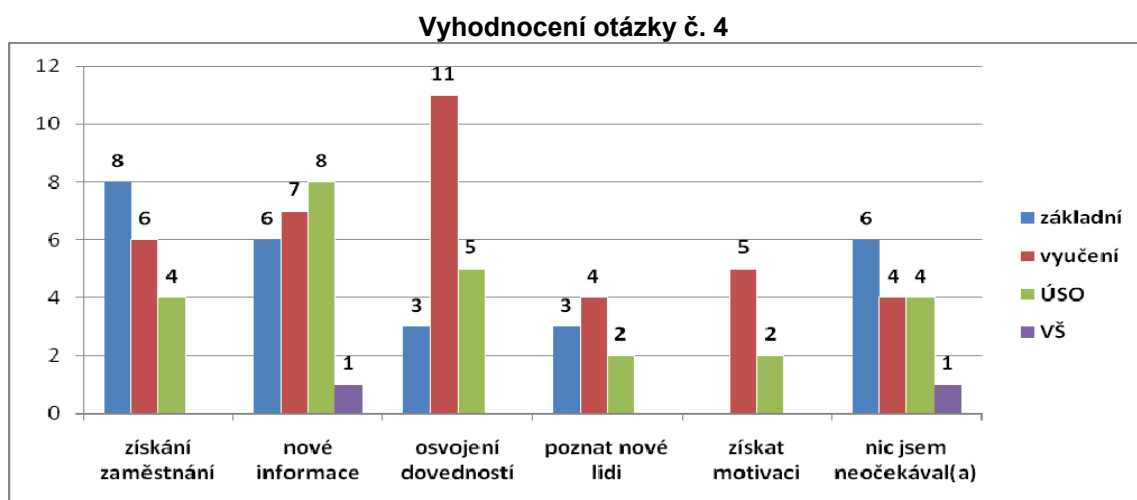
6.2 Zpracování výsledků dotazníkového šetření

V dotazníku respondenti odpovídali celkem na 11 otázek. První tři otázky se týkaly pohlaví, věku a vzdělání, zbývající otázky byly zaměřeny hlavně na zjištění, jak respondenti vnímají svou účast v Job clubu, zda ji považují za přínos, zda program splnil jejich očekávání, a zda ho vnímají jako vhodný nástroj k lepšímu uplatnění na trhu práce. Odpovědi byly posuzovány z hlediska vzdělání.

Otázka č 4: Co jste od účasti v Job Clubu očekával(a)?

tabulka č. 7

Vyhodnocení otázky č. 4					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
získání zaměstnání	8	6	4	-	18
nové informace	6	7	8	1	22
osvojení dovedností	3	11	5	-	19
poznat nové lidi	3	4	2	-	9
získat motivaci	-	5	2	-	7
nic jsem neočekával(a)	6	4	4	1	15
celkem	26	37	25	2	90



graf č. 7

Základní vzdělání – nejvíce účastníků (8) doufalo, že účast v Job klubu jim pomůže *získat zaměstnání*. 6 účastníků očekávalo získání *nových informací*, a 6 (nejvíce ze všech kategorií) od účasti v Job klubu *nic neočekávalo*.

Vyučení – nejvíce z nich (11) očekávalo *osvojení dovedností vedoucích k nalezení nového zaměstnání*, a *získání nových informací* (7). V *nástup do zaměstnání* doufalo 6 účastníků. Pouze 4 z nich od účasti v Job klubu *nic neočekávali*.

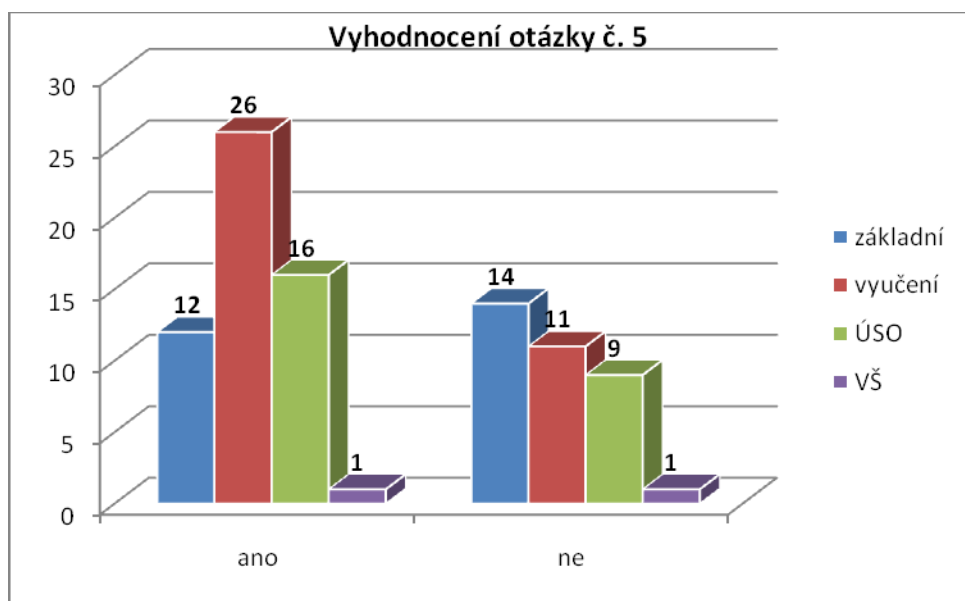
ÚSO – nejvíce účastníků z této kategorie chtělo získat *nové informace* (8) a *osvojit si nové dovednosti* (5). 4 od účasti v Job klubu *nic neočekávali*.

Vysokoškolské - 1 účastník chtěl získat *nové informace*, a 1 účastník od účasti *neočekával nic*. Na této odpovědi se projevil fakt, že většina uchazečů se musela Job klubu zúčastnit povinně.

Otázka č. 5: Splnilo se Vaše očekávání? Pokud ano, tak v čem. Pokud ne, proč?

tabulka č. 8

Vyhodnocení otázky č. 5						
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem	%
ano	12	26	16	1	55	61%
ne	14	11	9	1	35	39%
celkem	26	37	25	2	90	100%



graf č. 8

Základní vzdělání – více jak polovině uchazečů (14) se očekávání od účasti v Job klubu *nesplnilo*.

Vyučení – většině uchazečů (26) se očekávání, které si od účasti v Job klubu slibovali, *splnilo*.

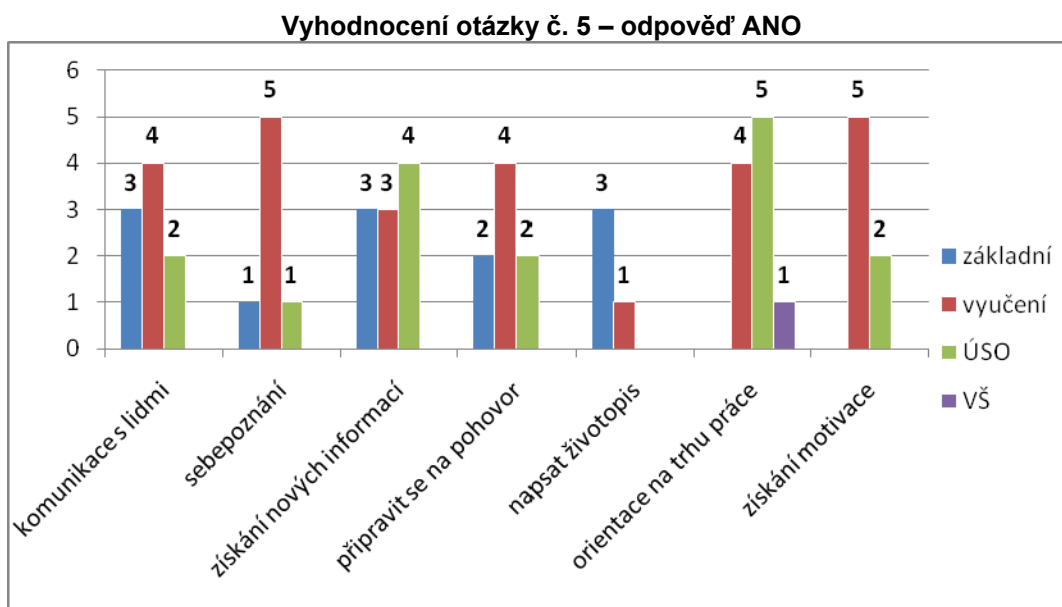
ÚSO – i v této kategorii se větší polovině uchazečů (16) *splnilo* jejich očekávání.

Vysokoškolské - 1 uchazeči se očekávání *splnilo*, a 1 uchazeči se *nesplnilo*.

Z vyhodnocení odpovědí vyplývá, že většině účastníků (61%) se jejich očekávání splnilo. Nesplnění očekávání převážilo pouze u uchazečů se základním vzděláním.

tabulka č. 9

Vyhodnocení otázky č. 5 – odpověď ANO					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
komunikace s lidmi	3	4	2	-	9
sebezpoznání	1	5	1	-	7
získání nových informací	3	3	4	-	10
připravit se na pohovor	2	4	2	-	8
napsat životopis	3	1	-	-	4
orientace na trhu práce	-	4	5	1	10
získání motivace	-	5	2	-	7
celkem	12	26	16	1	55



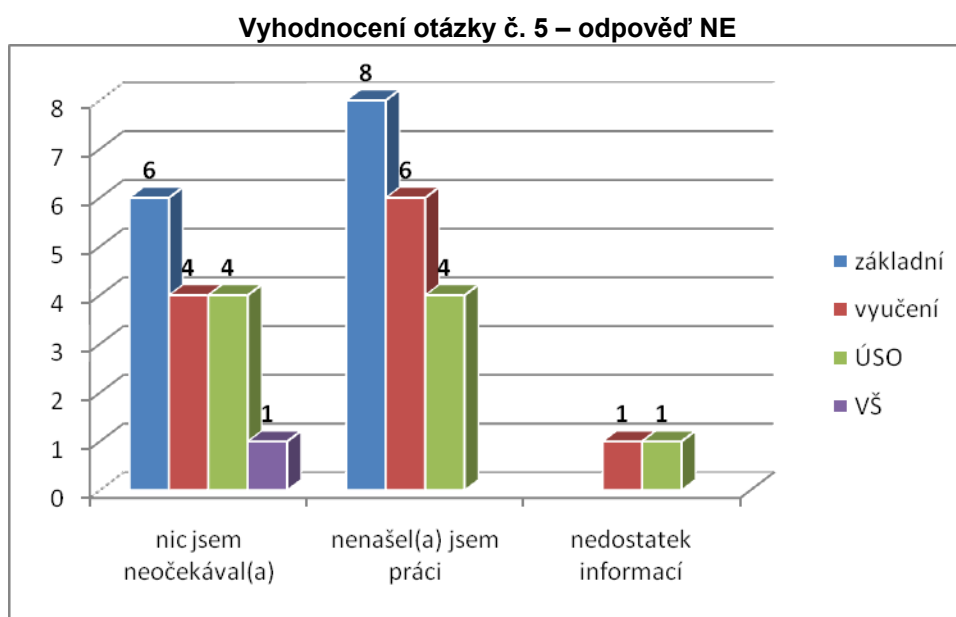
graf č. 9

Z různých variant odpovědí je patrné, že skoro každý účastník očekával od Job klubu něco jiného – bez ohledu na vzdělání. Nejvíce účastníci doufali v získání nových informací, ať už se jedná o orientaci na trhu práce, psaní životopisu či přípravy na pohovor.

Dalo by se říci, že účastníci se základním vzděláním očekávali především nácvik praktických dovedností, který jim mohl poskytnout návod, jak mají co dělat. Oproti tomu účastníci s vyučením a s ÚSO očekávali i získání motivace, informace o fungování trhu práce, či nácvik dovedností jak porozumět sám sobě (sebezpoznání, zvýšení sebevědomí, sebeprosazování).

tabulka č. 10

Vyhodnocení otázky č. 5 – odpověď NE					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
nic jsem neočekával(a)	6	4	4	1	15
nenal(a) jsem práci	8	6	4	-	18
nedostatek informací	-	1	1	-	2
celkem	14	11	9	1	35



graf č. 10

Většina z 35 účastníků, kterým se nesplnilo očekávání od účasti na Job klubu, byla zklamána z toho, že během Job klubu **nenalezli žádné zaměstnání** (18). Nejvíce z nich patřilo do kategorie uchazečů se základním vzděláním (8).

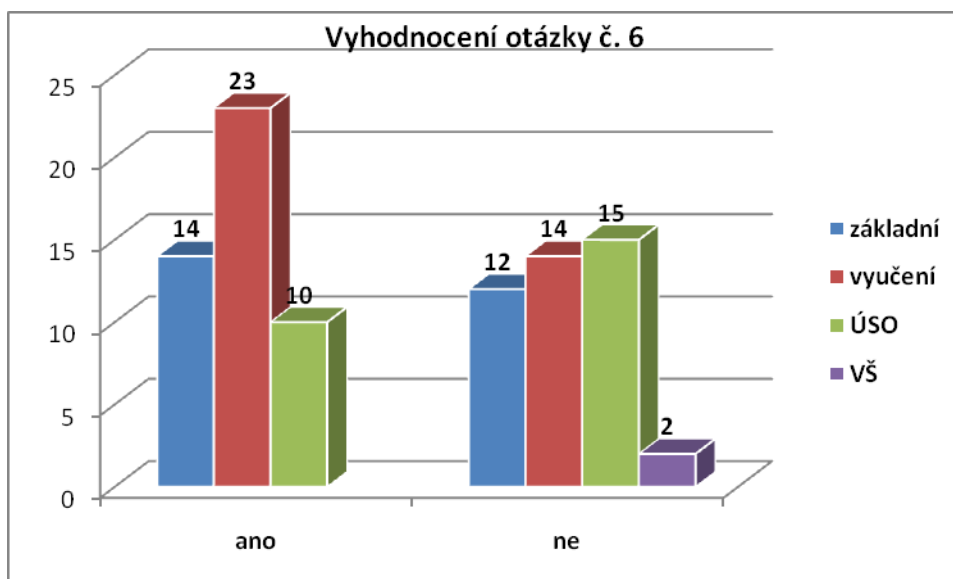
15 účastníků od účasti na Job klubu **nic neočekávala**, a tak se jejich očekávání nemohla splnit. Rovněž u této varianty odpovědi je zastoupeno nejvíce uchazečů z kategorie se základním vzděláním (6).

2 uchazeči nebyli spokojeni s množstvím poskytnutých informací

Otázka č. 6: Myslíte si, že účast v Job klubu byla vhodným doplněním k Vašemu již získanému vzdělání?

tabulka č. 11

Vyhodnocení otázky č. 6						
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem	%
ano	14	23	10	-	47	52%
ne	12	14	15	2	43	48%



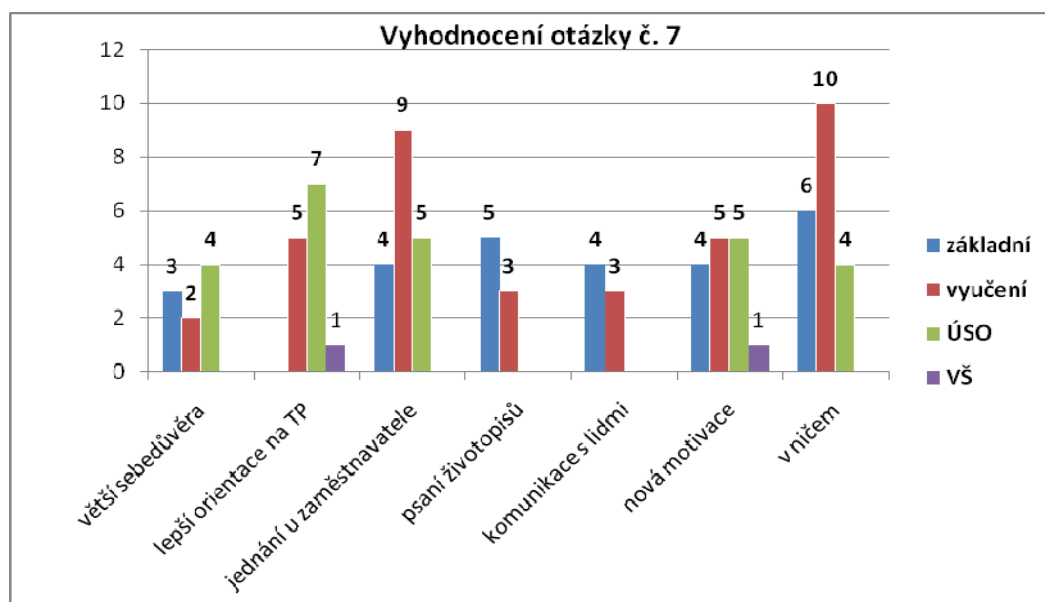
graf č. 11

Z odpovědí vyplývá, že větší polovina účastníků (52%) **považuje** svou účast v Job klubu za vhodné doplnění ke svému vzdělání. Jsou to převážně účastníci se základním vzděláním a s vyučením. Naopak více účastníků s ÚSO, a oba účastníci s vysokoškolským vzděláním **nepovažují** účast v Job klubu za vhodné doplnění ke svému vzdělání.

Otázka č. 7: V čem Vám účast v Job Clubu nejvíc pomohla?

tabulka č. 12

Vyhodnocení otázky č. 7					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
větší sebedůvěra	3	2	4	-	9
lepší orientace na trhu práce	-	5	7	1	13
jednání u zaměstnavatele	4	9	5	-	8
psaní životopisů	5	3	-	-	8
kommunikace s lidmi	4	3	-	-	7
nová motivace	4	5	5	1	15
v ničem	6	10	4	-	20
celkem	26	37	25	2	90



graf č. 12

Nejvíce účastníků (20) – především vyučení a se základním vzděláním - míní, že jim účast v Job klubu **v ničem nepomohla**.

Druhý největší počet účastníků (15), složený téměř rovnoměrně ze zástupců všech stupňů vzdělání si myslí, že největší pomocí pro ně byla **nově získaná motivace**.

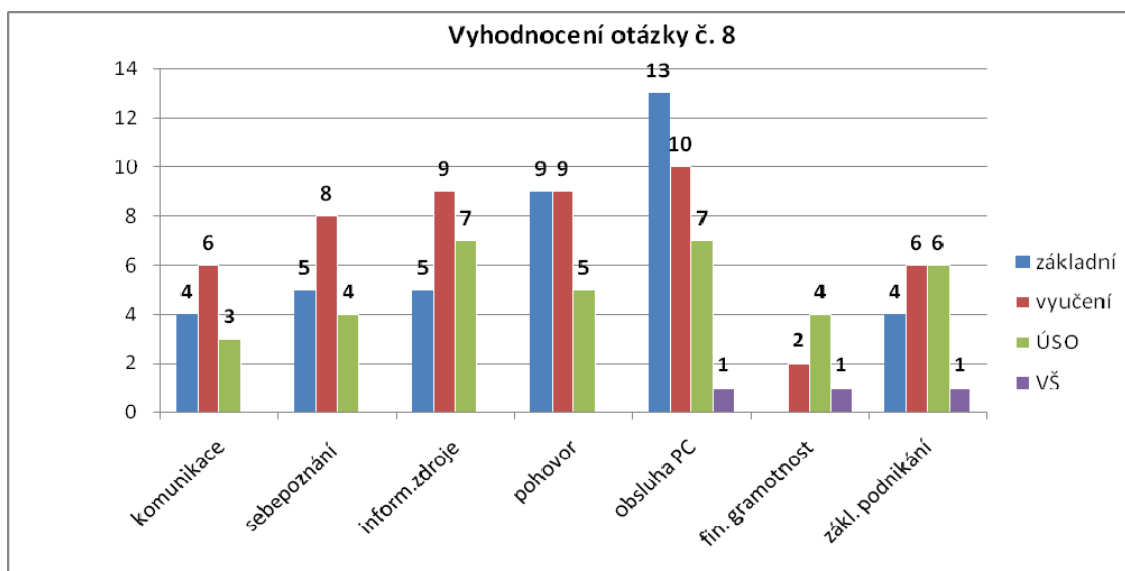
13 účastníků (hlavně vyučení a s ÚSO) oceňuje **lepší orientaci na trhu práce**.

Psaní životopisů a **kommunikaci s lidmi** uvedli pouze účastníci se základním vzděláním a s vyučením, **jednání u zaměstnavatele** a **získání větší sebedůvěry** uvedli téměř rovnoměrně zástupci všech vstupňů vzdělání (kromě VŠ).

**Otázka č. 8: Která část tohoto kurzu pro Vás byla největším přínosem?
Můžete vyjmenovat více možností**

tabulka č. 13

Vyhodnocení otázky č. 8					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
druhy komunikace	4	6	3	-	13
sebepoznání	5	8	4	-	17
seznámení s info zdroji	5	9	7	-	21
příprava na pohovor	9	9	5	-	23
základy obsluhy PC	13	10	7	1	31
finanční gramotnost	-	2	4	1	7
základy podnikání	4	6	6	1	17



graf č. 13

Z odpovědí je patrné, že jednoznačně vede část **základy obsluhy počítače** (31), kterou označili v největším počtu zástupci všech stupňů vzdělání.

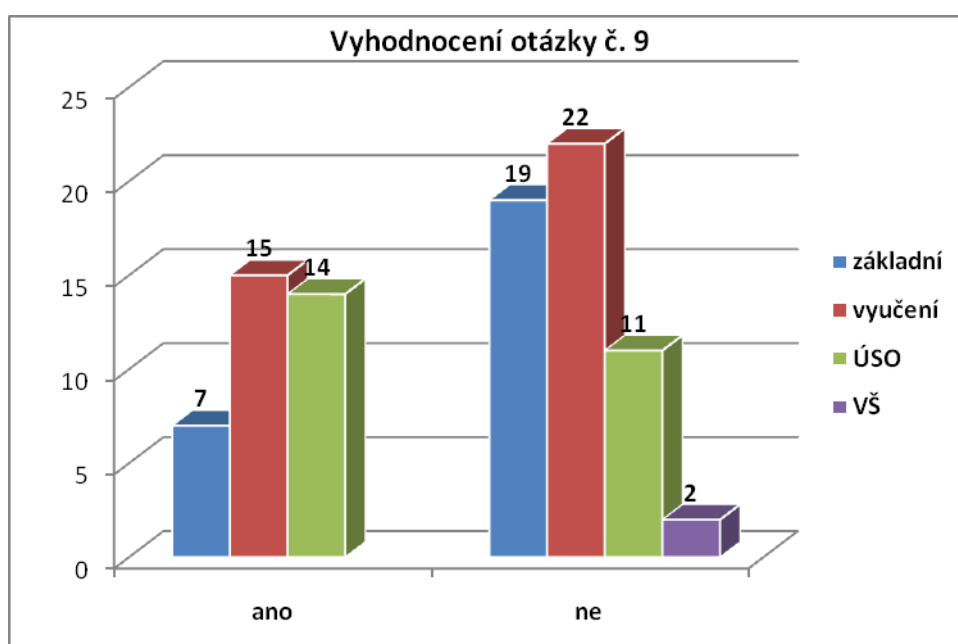
Naopak nejmenším počtem účastníků byla považována za přínos část, ve které se probíraly **druhy komunikace** (13) a **finanční gramotnost** (7). Tuto část kurzu viděli jako přínos nejvíce účastníci s ÚSO (4), naopak z účastníků se základním vzděláním neoznačil tuto část nikdo.

Ostatní části kurzu hodnotili účastníci jako největší přínos téměř rovnoměrně – bez ohledu na vzdělání.

Otázka č. 9: Myslíte si, že Vám účast v Job Clubu pomůže nalézt nové zaměstnání? Proč si to myslíte?

tabulka č. 14

Vyhodnocení otázky č. 9						
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem	%
ano	7	15	14	-	36	40%
ne	19	22	11	2	54	60%



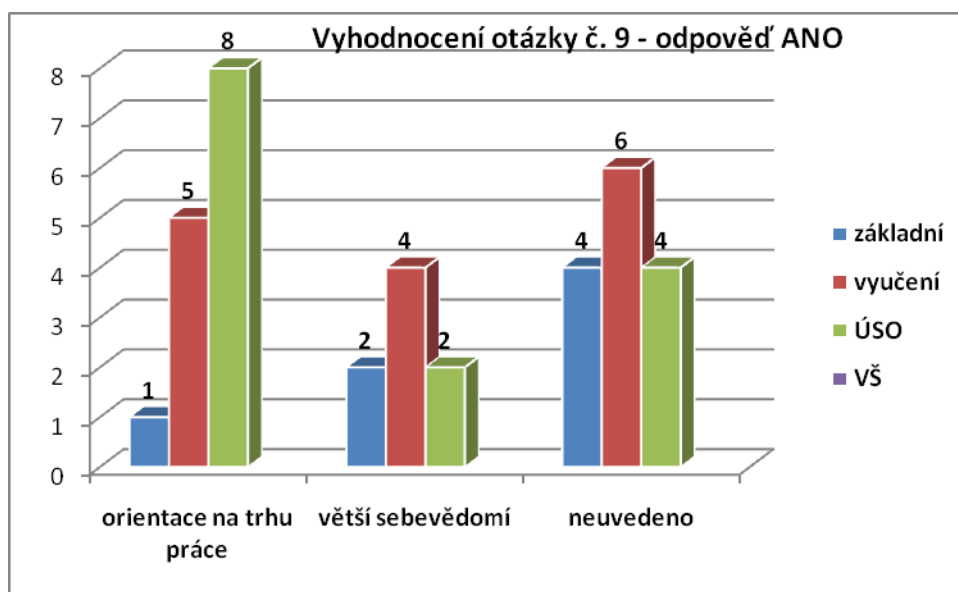
graf č. 14

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že většina účastníků (60%) **nevěří**, že se jim díky účasti v Job klubu podaří najít zaměstnání.

Pouze u skupiny s ÚSO vzděláním (14) si více než polovina účastníků myslí, že jim účast v Job klubu pomůže nalézt zaměstnání. U ostatních skupin je to naopak – většina si to nemyslí.

tabulka č. 15

Vyhodnocení otázky č. 9 – odpověď ANO					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
orientace na trhu práce	1	5	8	-	14
větší sebevědomí	2	4	2	-	8
neuvedeno	4	6	4	-	14
celkem	7	15	14	-	36



graf č. 15

14 účastníků **neuvedlo** žádný důvod, proč si myslí, že jim účast v Job klubu může pomoci nalézt nové zaměstnání. Zřejmě si nebyli jistí, co konkrétně by to mohlo být.

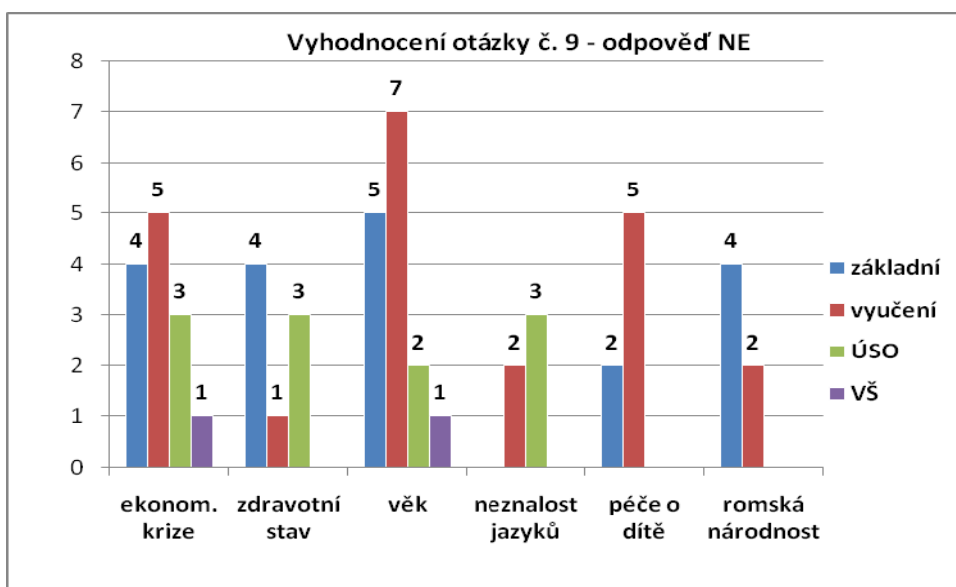
Stejný počet účastníků věří tomu, že zaměstnání naleznou díky **orientaci na trhu práce**. Jsou to hlavně zástupci s ÚSO vzděláním (8), a pak s vyučením (5).

Nejmenší počet účastníků (8) vidí šanci najít si práci díky **většímu sebevědomí** – z toho nejvíce zástupci s vyučením (4).

tabulka č. 16

Vyhodnocení otázky č. 9 – odpověď NE					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
ekonom. krize	4	5	3	1	13
zdravotní stav	4	1	3	-	8
věk	5	7	2	1	15
neznalost jazyků	-	2	3	-	5
péče o dítě	2	5	-	-	7
romská národnost	4	2	-	-	6
celkem	19	22	11	2	54

Důvody vyššího věku a zdravotního stavu nemá smysl v současnosti posuzovat v souvislosti se vzděláním, protože z praxe je zřejmé, že tyto dvě kategorie uchazečů mají největší problémy s nalezením pracovního místa, bez ohledu na stupeň vzdělání.



graf č. 16

Nejvíce respondentů (15) si myslí, že práci již nenaleznou vzhledem ke svému **věku**. Druhým nejčastějším důvodem je **ekonomická krize** – uvedli ji téměř rovnoměrně zástupci všech stupňů vzdělání (13). Třetím důvodem v pořadí je **zdravotní stav**, uvedlo ho 8 respondentů.

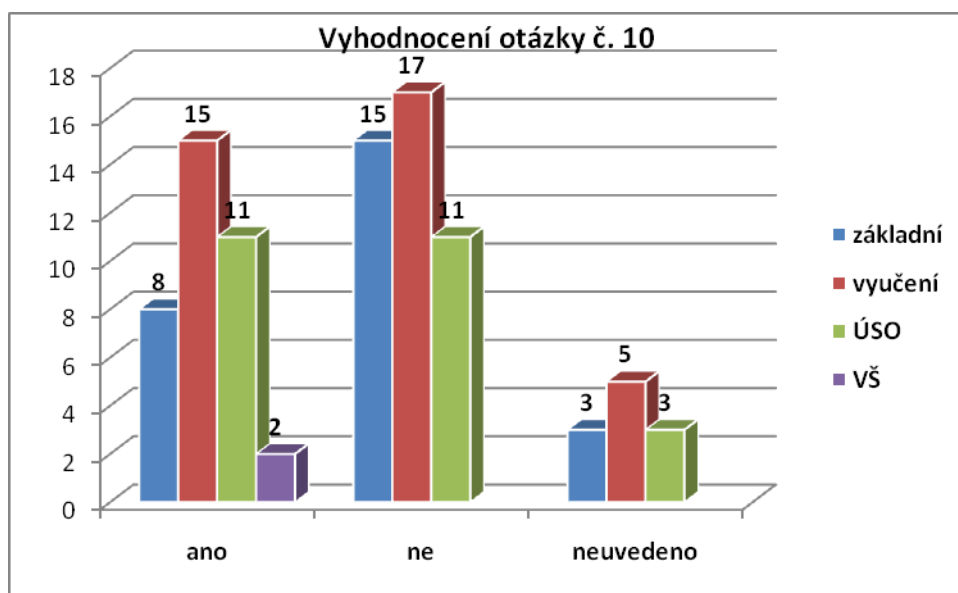
6 respondentů se domnívá, že nenajdou místo kvůli **romské národnosti**. Tento důvod uvedli pouze účastníci se základním vzděláním a s vyučením.

Důvod **péče o dítě** uvedli pouze ženy se základním vzděláním a s vyučením. Zde se projevuje fakt, že se svým vzděláním mohou najít většinou jen práci na směny (ve výrobě, v prodeji), a pokud se starají o dítě, je to pro ně problém.

Otázka č. 10: Chyběly Vám v tomto programu nějaké informace, které při hledání zaměstnání považujete za podstatné? Pokud ano, uveďte jaké

tabulka č. 17

Vyhodnocení otázky č. 10						
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem	%
ano	8	15	11	2	36	40 %
ne	15	17	11	-	43	48 %
neuveďeno	3	5	3	-	11	12 %
celkem	26	37	25	2	90	



graf č. 17

48% respondentů na Job clubech *nepostrádalo žádné další informace*. K tomuto názoru se přiklání většina účastníků se základním vzděláním (15) a větší polovina účastníků s vyučením (17)

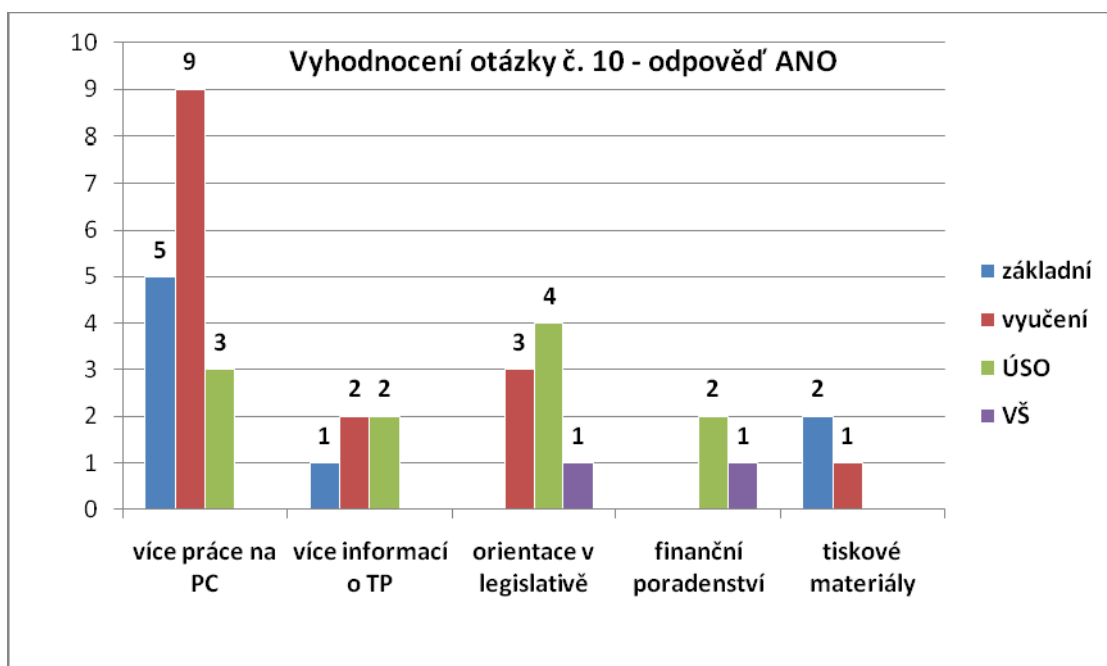
40% respondentů *nějaké informace postrádala*.

Účastníci s ÚSO se ve svých názorech rozdělili na dvě poloviny. 11 z nich jich další informace postrádalo, 11 nepostrádalo.

12% respondentů tuto otázku *nevyplnilo*.

tabulka č. 18

Vyhodnocení otázky č. 10 – odpověď ANO					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
více práce na PC	5	9	3	-	17
více informací o TP	1	2	2	-	5
orientace v legislativě	-	3	4	1	8
finanční poradenství	-	-	2	1	3
tiskové materiály	2	1	-	-	3
celkem	8	15	11	2	36



graf č. 18

Z vyhodnocení této otázky je opět patrné, že nejvíce účastníků (17) má zájem naučit se ovládat *práci na počítači*. Zájem o rozšíření tohoto modulu mají v naprosté většině účastníci se základním vzděláním (5) a s vyučením (9).

Větší *orientaci v legislativě* by nejvíce uvítali účastníci s ÚSO (4). Informace o *finančním poradenství* chyběly dvěma respondentům s ÚSO a jednomu respondentovi s vysokoškolským vzděláním.

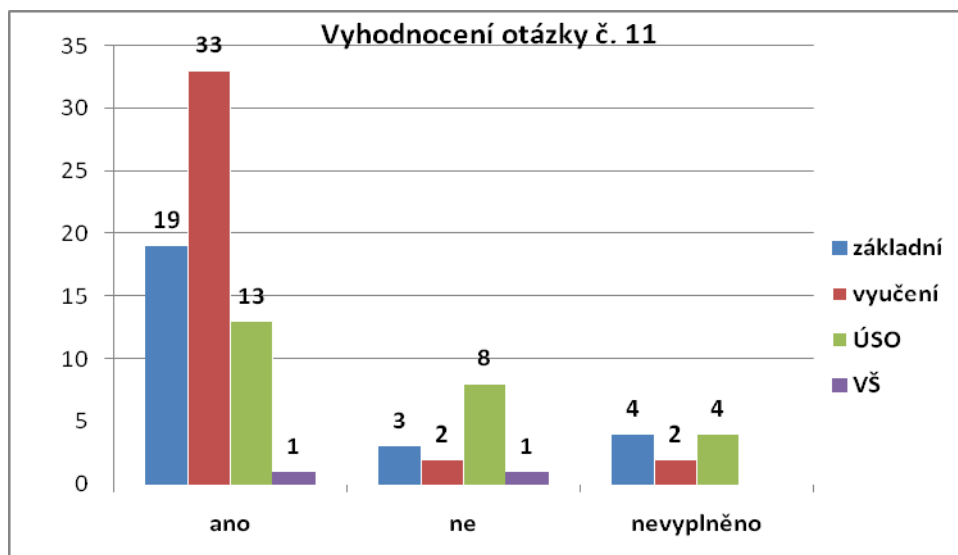
Více informací o trhu práce chybělo pěti účastníkům všech stupňů vzdělání, kromě VŠ.

3 účastníci postrádali *tiskové materiály*.

Otázka č. 11: Myslíte si, že Vám mohou k návratu zpět na trh práce pomoci ještě nějaké jiné kurzy? Pokud ano, uveďte jaké. Můžete uvést více možností:

tabulka č. 19

Vyhodnocení otázky č. 11						
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem	%
ano	19	33	13	1	66	73%
ne	3	2	8	1	14	16%
nevyplněno	4	2	4	-	10	1%
celkem	26	37	25	2	90	100%



graf č. 19

Naprostá většina účastníků (73 %) si *myslí, že by jim mohly* k návratu na trh práce pomoci nějaké další kurzy. Tento názor se projevuje u většiny zástupců všech stupňů vzdělání, kromě VŠ.

Z těch, kteří si *nemyslí, že by jim mohly* další kurzy pomoci k získání zaměstnání, je nejvíce účastníků z ÚSO (8).

10 účastníků (1%) na tuto otázku *neodpovědělo*.

Respondenti mohli volit i více možností.

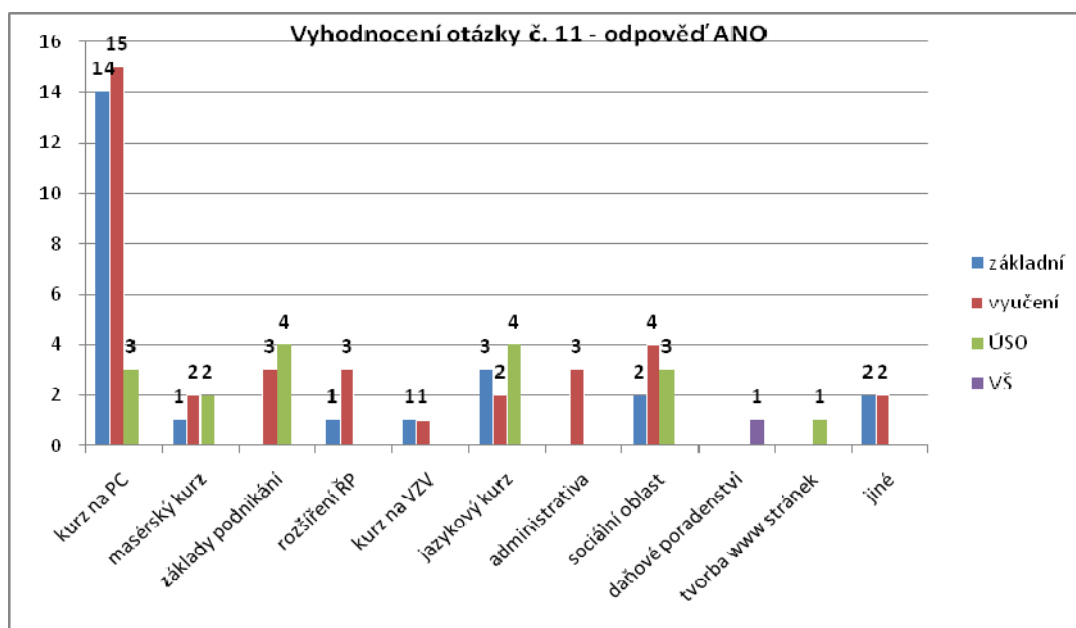
tabulka č. 20

Vyhodnocení otázky č. 11 – odpověď ANO					
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem
kurz na PC	14	15	3	-	32
masérský kurz	1	2	2	-	5
základy podnikání	-	3	4	-	7
rozšíření ŘP	1	3	-	-	4
kurz na VZV	1	1	-	-	2
jazykový kurz	3	2	4	-	9
administrativa	-	3	-	-	3
sociální oblast	2	4	3	-	9
daňové poradenství	-	-	-	1	1
tvorba www stránek	-	-	1	-	1
jiné	2	2	-	-	4
celkem	24	35	17	1	

Pod pojmem **sociální oblast** jsou zahrnuty kurzy na pečovatelku, sanitáře a soc. pracovníka

Pod pojmem **jiné** je po jednom zahrnut kurz vaření, zedník, truhlář a automechanik

VZV = vysokozdvizný vozík



graf č. 20

Z výsledků této odpovědi je znovu patrné, jak velký zájem mají respondenti o **počítačové kurzy**, a jakou důležitost této znalosti přikládají. Jedná se především o účastníky se základním vzděláním a s vyučením.

Ostatní výběry kurzů jsou velice různorodé podle osobních preferencí. Druhý největší zájem mají respondenti o **jazykové kurzy** a o **kurzy na pečovatelku či sanitáře**.

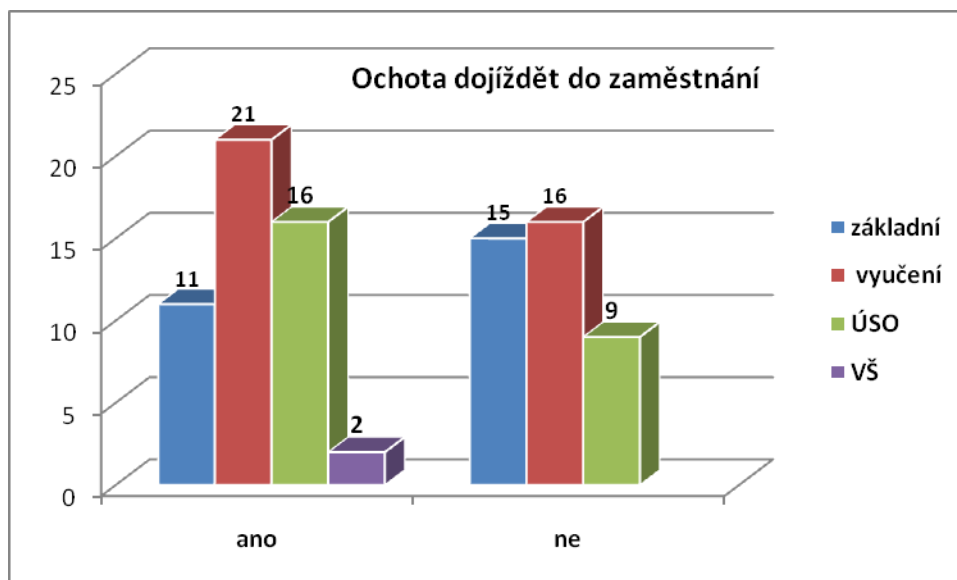
6.3 Zpracování výsledků získaných studiem dokumentů

Následující údaje byly získány z výstupních materiálů jednotlivých Job clubů:

tabulka č. 21

Ochota dojíždět do zaměstnání						
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem	%
ano	11	21	16	2	50	56%
ne	15	16	9	-	40	45%
celkem	26	37	25	2	90	100%

Dojíždění bylo myšleno v rámci okresu (např. z Jablonce n.N. do Železného Brodu), nebo do sousedních měst (Liberec, Semily)



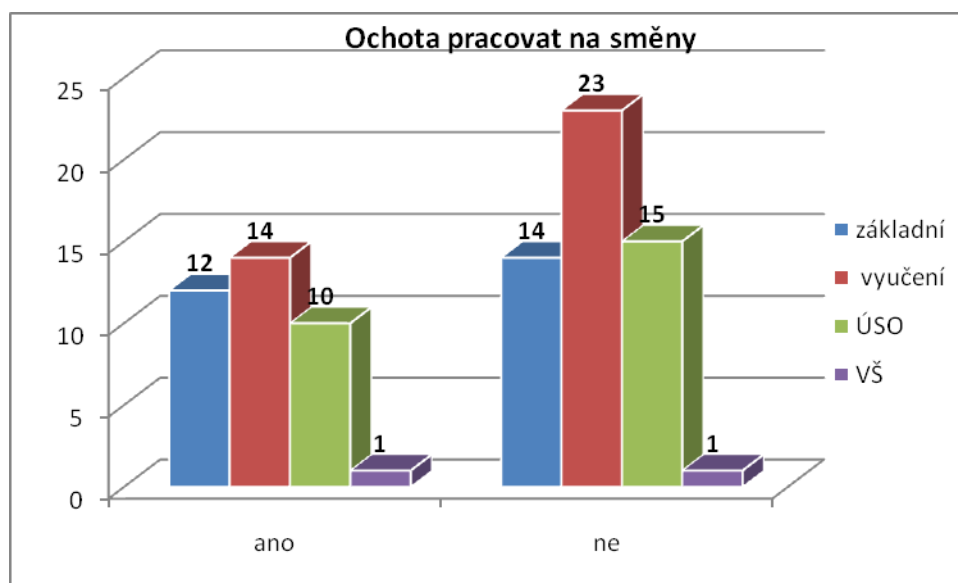
graf č. 21

Při hodnocení přístupu účastníků k otázce dojíždění je nutné přihlédnout k tomu, že odpovědi jsou ovlivněny jejich osobní situací, jako je např. zdravotní stav či péče o dítě.

Ze studia výstupních materiálů ale přesto vyplynulo, že větší počet účastníků z těch, co nechtějí dojíždět (byli to hlavně účastníci se základním vzděláním a s ÚSO) pro svůj názor neuvedli vážný důvod.

tabulka č. 22

Ochota pracovat na směny						
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem	%
ano	12	14	10	1	37	41%
ne	14	23	15	1	53	59%
celkem	26	37	25	2	90	100%



graf č. 22

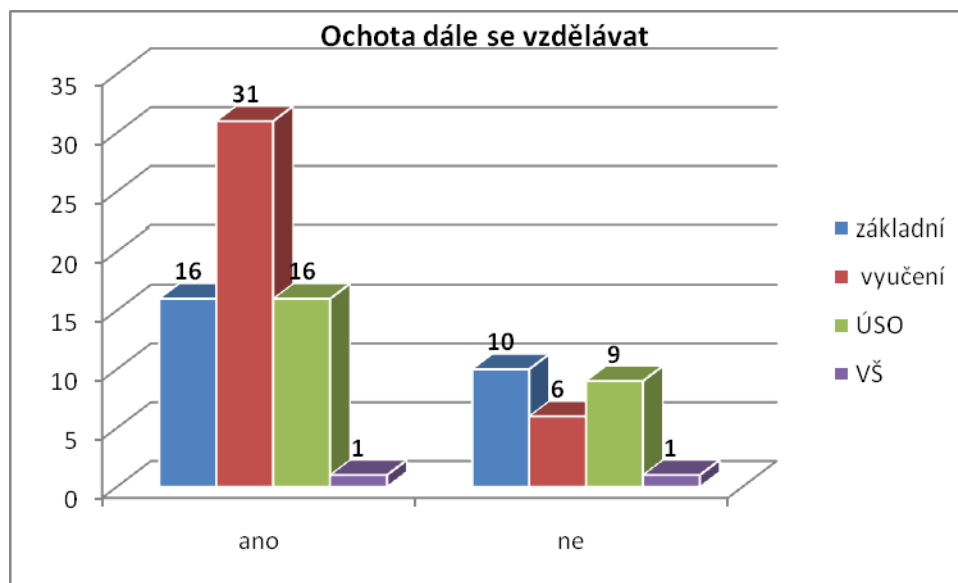
Z předchozího grafu je patrné, že většině účastníků by nevadilo dojíždění do zaměstnání. U práce na směny je to ale naopak – většina účastníků (59 %) ***na směny pracovat nechce***.

Stejně jako u předchozího výstupu, i při tomto hodnocení otázky práce na směny je nutné přihlídnout k osobní situaci jednotlivých respondentů.

I tak je ale tento výsledek s podivem především u účastníků se základním vzděláním a s vyučením, protože nabídky zaměstnání pro tyto skupiny uchazečů jsou především na směnný provoz. Neochota pracovat na směny jejich šance nastoupit do zaměstnání značně snižuje.

tabulka č. 23

Ochota dále se vzdělávat						
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem	%
ano	16	31	16	1	64	71%
ne	10	6	9	1	26	29%
celkem	26	37	25	2	90	100%



graf č. 23

U tohoto výstupu hrál roli věk – především účastníci s ÚSO starší 50 let neměli chuť dále se vzdělávat vzhledem ke svému věku.

Zájem o další vzdělávání měla většina účastníků (71%), ale ne všichni tuto aktivitu pochopili tak, jak by měli. Jenom minimum účastníků chápalo otázku dalšího vzdělávání v tom smyslu, že si zvýší kvalifikaci dalším studiem, nebo rekvalifikačním kurzem, který si sami vyberou nebo vyjednejí. Jednalo se spíše o účastníky s ÚSO a z jedné třetiny vyučených.

Většina účastníků, složených převážně ze zástupců se základním vzděláním a s vyučením pasivně očekává, že jim úřad práce zařídí nějaký rekvalifikační kurz, do kterého budou ochotni nastoupit.

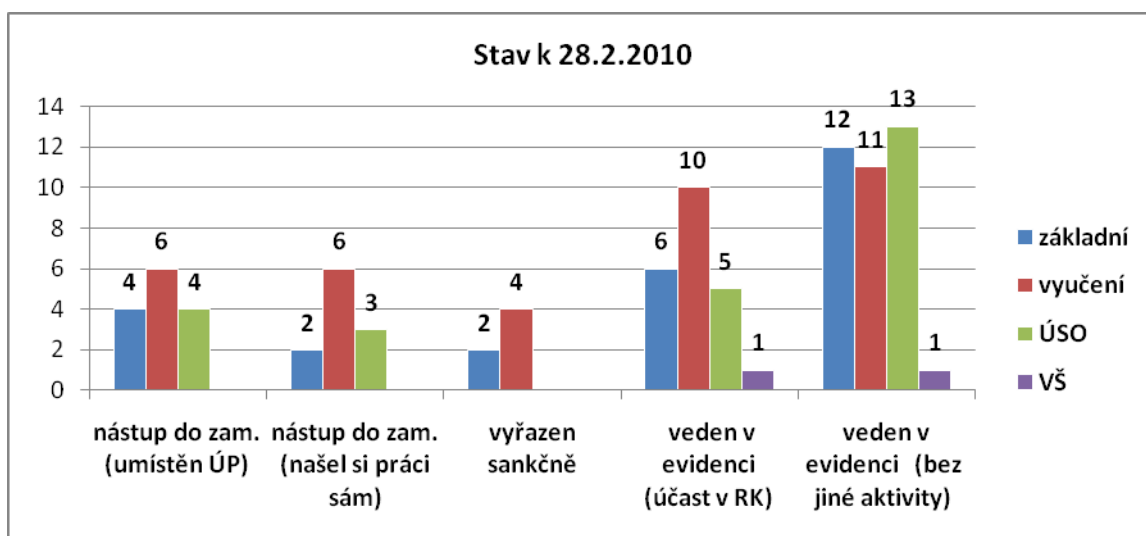
Následující údaje byly získány z databáze uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v Jablonci nad Nisou:

Poslední Job cluby skončily na začátku prosince 2009. Zmapováním stavu k 28.2.2010 bylo zjišťováno, zda jsou uchazeči o zaměstnání z výzkumného vzorku stále vedeni v evidenci úřadu práce, a pokud ne, tak jakým způsobem byli z evidence vyřazeni.

tabulka č. 24

Stav k 28.2.2010						
	základní	vyučení	ÚSO	VŠ	celkem	%
nástup do zam. (umístěn úřadem práce)	4	6	4	-	14	16%
nástup do zam. (našel si práci sám)	2	6	3	-	11	12%
vyřazen sankčně	2	4	-	-	6	7%
veden v evidenci ÚP - účast v RK	6	10	5	1	22	24%
veden v evidenci ÚP - bez jiné aktivity	12	11	13	1	37	41%
celkem	26	37	25	2	90	100%

RK = rekvalifikační kurz



graf č. 24

Dva měsíce po uplynutí posledního Job clubu je více jak polovina účastníků (65%) **vedena stále v evidenci Úřadu práce**. Z toho se 24% účastní různých rekvalifikačních kurzů, většinou podle doporučení z absolvovaného Job clubu.

Pouze 11 účastníků (12%) si **našlo samo zaměstnání**. 14 účastníků (16%) **bylo umístěno pomocí úřadu práce** - na tom se promítly dvě skutečnosti: pořádal se nábor zaměstnavatele, který potřeboval především pracovníky se základním vzděláním a s vyučením, a několik uchazečů nastoupilo na veřejně prospěšné práce.

Přestože od ukončení Job clubů uplynula poměrně krátká doba, je patrné, že vzhledem k současné situaci na trhu práce **chybí návaznost poradenských programů**.

7 Závěr

7.1 Vyhodnocení předpokladů

Cílem práce bylo zjistit, zda jsou Job cluby jako forma skupinového poradenství účinným nástrojem pomoci pro začlenění uchazečů všech stupňů vzdělání zpět na trh práce. Údaje byly zjišťovány pomocí dotazníku a studia dokumentace.

Předpoklady:

- 1. Účast v Job clubech je efektivnější pro uchazeče s minimálně středoškolským vzděláním.**
- 2. Pro uchazeče s nižším stupněm vzdělání je vhodnější jiná forma skupinového poradenství.**

Pro daný výběr byly učiněny následující závěry:

Předpoklad č. 1 se potvrdil

Je nutné brát v úvahu, že v první řadě záleží na osobnosti každého uchazeče, na jeho chuti a snaze na sobě pracovat. Z výsledků dotazníkového šetření i studia dokumentace ale vyplynulo, že uchazeči se středoškolským vzděláním více chápali, že účast v Job klubu vede především k motivaci, orientaci na trhu práce, a že snaha a aktivita hledat si zaměstnání záleží na nich samotných. (tabulka č. 9, 14, 15). Od účasti v programu očekávali především informace a osvojení dovedností, které využijí při hledání a udržení zaměstnání. (tabulka č. 12, 14, 15).

Většina uchazečů, především se základním vzděláním spíše chápala svou účast v Job klubu jako možnost získání zaměstnání, které zprostředkuje úřad práce. (tabulka č. 8, 10) Očekávali hlavně praktické rady a návody, jak se mají chovat (tabulka č. 12). Během programu byli uchazeči se základním vzděláním a s vyučením pasivnější (tabulka č. 21, 22), a spíše očekávali pomoc od druhých. Z výsledků se dá usuzovat, že skupina uchazečů s nižším než středoškolským vzděláním nepochopila zcela přesně význam Job clubů, který je především v motivaci a aktivizaci nezaměstnaných.

Předpoklad č. 2 se potvrdil

Ze studia spisové dokumentace i z dotazníkového šetření vyplynulo, že uchazeče s nižším stupněm vzdělání více zajímaly jiné části programu, než uchazeče s vyšším stupněm vzděláním. Příkladem může být zájem o psaní životopisů (tabulka č. 12) nebo zájem o ovládání základů počítače (oproti středoškolsky vzdělaným uchazečům, kteří patřili mezi pokročilejší uživatele. V tomto případě hrál roli samozřejmě i vyšší věk).

Nesourodost skupin způsobovala, že v různých částech programu se někteří účastníci nudili. Blok o legislativě či finančním poradenství byl nesrozumitelný uchazečům s nižším stupněm vzdělání, a naopak nácvik praktických dovedností tolik nezajímal uchazeče s vyšším stupněm vzdělání.

Dá se usuzovat, že skladba programu v Job clubech více vyhovuje uchazečům se středoškolským a vyšším stupněm vzdělání.

Je nutné říci, že v době zadávání tématu bakalářské práce byla na pracovním trhu zcela jiná situace. Hospodářská krize byla teprve v začátcích, nezaměstnanost v České republice byla relativně nízká, a volných míst bylo v porovnání se současností dostatek. Absolventi Job clubů v roce 2008 hodnotili svou účast v tomto programu pozitivněji, protože jejich nabyté zkušenosti opravdu často vedly k získání pracovního místa.

Vzhledem k současné situaci na trhu práce však chybí návaznost poradenských programů. Vysoká míra nezaměstnanosti a malá poptávka po pracovních silách jsou hlavními příčinami toho, že se nedaří klientům nastoupit do zaměstnání. Dalšími limitujícími faktory jsou věk, zdravotní stav, základní vzdělání nebo velmi nízká kvalifikace.

8 Návrh opatření

Pokud by byli uchazeči rozřazováni do skupinových aktivit podle svých dovedností, mohlo by se věnovat více času informacím, které danou skupinu nejvíce zajímají. Pro uchazeče by proto bylo vhodné absolvovat nejdříve individuální poradenský pohovor, na jehož základě budou zařazeni do skupinové akce, která je pro ně nejvhodnější. Informace získané individuálním pohovorem povedou k lepším výběrům uchazečů do jednotlivých skupinových programů tak, aby skladba programu odpovídala jejich podobným potřebám.

Pro uchazeče s nižším stupněm vzdělání jsou vhodnější:

- **Monotematické schůzky** (bloky zaměřené na jedno téma k posílení sociálně pracovních dovedností uchazeče: jak hledat práci – ať již přes internet nebo osobně, jak napsat životopis, motivační dopis, jak telefonovat, jak uspět u pohovoru).
- **Motivační programy** (cílem je uchazeče vhodně motivovat před nástupem do Job clubu. Uchazeč si pak snadněji představí, co může od účasti v programu očekávat).
- **Bilanční diagnostika** (cílem je pomocí psychologických metod zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností a předpokladů uchazeče pro jeho začlenění do pracovních aktivit).
- **Poradenství pro změnu povolání a následná specifická rekvalifikace.**

Při podpoře zaměstnávání obtížně umísťitelných uchazečů je většinou vhodná a potřebná kombinace poradenské aktivity s následnou rekvalifikací, vybranou podle individuálních schopností a předpokladů každého jednotlivce. Pro uchazeče bez kvalifikace, či s nedostatečnou kvalifikací, nebo pro uchazeče, kteří patří mezi dlouhodobě nezaměstnané jsou to především:

- Základy práce na počítači – jde hlavně o to, aby je klienti uměli využívat při vyhledávání volných míst a komunikaci se zaměstnavateli. Kromě toho je počítačová gramotnost v současné době jednou z nejdůležitějších kompetencí, kterou zaměstnavatelé u svých zaměstnanců vyžadují.
- Dovzdělání pomocí rekvalifikačních kurzů, které reagují na požadavky trhu práce.
- Rekvalifikační kurzy pro doplnění znalostí, které se již na trhu práce neuplatňují.

Během nárůstu nezaměstnanosti v uplynulém roce 2009 se změnila skladba uchazečů o zaměstnání. V evidenci úřadu práce se začali více objevovat kvalifikovaní lidé, kteří celé roky pracovali, a pracovat stále chtějí. Tito lidé potřebují poskytnout pomoc, aby zvládli novou situaci, kterou prožívají velmi těžce. Proto by bylo dobré zařadit do skupinových poradenských programů nové moduly:

- Modul, ve kterém se účastníci budou učit, jak zvládat stresové situace, a ventilovat svoje problémy. Hodně uchazečů dnes totiž mívá ze ztráty zaměstnání pocit křivdy, a cítí se vyloučení a nepotřební.
- Modul týkající se užitečných informací, např. o oddlužování, splátkovém kalendáři, včasném předávání podkladů bankám nebo o možnosti pomoci od jiných institucí. Vinou krize má čím dál tím více lidí ekonomické problémy, a informace tohoto druhu určitě uvítají.

9 Seznam použitých zdrojů

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

BURIÁNEK, Jiří. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1996. 127 s. ISBN 80-7168-304-3.

Co jsou to Job cluby?. *Práce a sociální politika*. 10.12.2009, roč. 6, č. 12, 8 s. ISSN 0049-0962.

HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonci nad Nisou v roce 2009*. 2010. 46 s.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál. 2001. 280 s. ISBN 80-7178-551-2.

LANGER, Tomáš. *Techniky skupinového poradenství* [online]. 2008 [cit. 2009-08-28]. Dostupný z WWW: <http://www.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf>.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2009. 311 s. ISBN 978-80-7263-533-7.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

Poradenský program Job club. *Normativní instrukce č. 14/2009*. 2009. 7 s.

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice. 1. vyd. Praha : Národní vzdělávací fond, 2005. 65 s. ISBN 80-86728-25-0.

Poradenské aktivity [online]. 2009 [cit. 2009-08-25]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/opaz/Poradenstvi>.

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

ŠUŠKOVÁ, Radka. Na pomoc těžko zaměstnatelným občanům. *Sociální politika, měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí*. 2003, ročník 29, č. 12, s. 10. ISSN 0049-0962

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese : Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha : Portál, 2002. ISBN 80-7178-678-0.

Zaměstnanost [online]. 2004-2009 [cit. 2009-09-15]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.

10 Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Dotazník

Jsem studentkou oboru sociální práce na Katedře sociálních studií Technické univerzity v Liberci, a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, který bude podkladem pro moji bakalářskou práci na téma „Job cluby“

Dotazník je anonymní a Vaše odpovědi budou použity pouze pro moji práci.

1) Pohlaví

- ☐ žena
- ☐ muž

2) Věk:

- ☐ do 20 let
- ☐ 21 – 30 let
- ☐ 31 – 40 let
- ☐ 41 – 50 let
- ☐ starší 50 let

3) Nejvyšší dosažené vzdělání:

- ☐ základní
- ☐ vyučen(a)
- ☐ úplné střední odborné s maturitou
- ☐ vyšší odborná škola
- ☐ vysokoškolské
- ☐ doktorské

4) Co jste od účasti v Job klubu očekával(a) ?

5) Splnilo se Vaše očekávání?

- ☐ ano
☐ ne

Pokud ano, tak v čem? Pokud ne, proč?

6) Myslíte si, že účast v Job klubu byla vhodným doplněním k Vašemu již získanému vzdělání?

- ☐ ano
☐ ne

7) V čem Vám účast v Job Clubu nejvíc pomohla?

8) Která část tohoto kurzu pro Vás byla největším přínosem? Můžete vyjmenovat více možností

9) Myslíte si, že Vám účast v Job Clubu pomůže nalézt nové zaměstnání?

- ☐ ano
☐ ne

Proč si to myslíte?

10) Chyběly Vám v tomto programu nějaké informace, které při hledání zaměstnání považujete za podstatné?

- ☐ ano
☐ ne

Pokud ano, uveďte jaké:

11) Myslíte si, že Vám mohou k návratu zpět na trh práce pomoci ještě nějaké jiné kurzy?

- ☐ ano
☐ ne

Pokud ano, uveďte jaké. Můžete uvést více možností:

Děkuji za Váš čas a úsilí při vyplnění dotazníku