

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

**CESTA KE ZMĚNĚ – KOMPLEXNÍ PROGRAM PODPORY  
AKTIVIZACE VLASTNÍCH SIL PRO OSOBY  
S KUMULOVANÝMI SOCIÁLNÍMI HANDICAPY**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Vedoucí práce: Mgr. Nechvátalová Vladimíra    Autor: Cibulková Hana

23.4 2007

## **The way to change – the complex programme of the personal sources stimulation for people with combined social handicap**

I have chosen the topic of the paper because I am interested in the issue as I used to work as a work assistant for two years.

The objective of the paper was to monitor and to evaluate the project of a civic association MESADA *The way to change – the complex programme of the personal sources stimulation for people with combined social handicap* which is one of the possibilities of how to reduce the unemployment rate and it deals with the issue of employing persons who have been unemployed for a long time. These people are mostly low educated, health handicapped, too old or too young without experience or members of ethnic minority. The aim of project is to provide these individuals with better work opportunities and to improve their social status because they are more likely to become socially deprived.

The basic principle of project is to concentrate on improvement of skills of an individual, which will support his/her integration in the job market. Help to the participants of the project in their integration is provided in form of individual counseling.

The first part of paper deals with the issue of unemployment that is covered from the point of view of individual groups that are disadvantaged in the job market. This part compares the low unemployment regions and high unemployment regions in the South Bohemia.

Research was carried out in a civic association MESADA. The monitored set included six work counselors and twenty four program participants. Data for the paper were obtained by the interview method and by the document analysis.

The results will be used as feedback for civic association MESADA and a source of information for students, unemployment agencies and organizations who deal with the issue.

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Cesta ke změně – komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii.

V Českých Budějovicích .....

.....

#### Poděkování:

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí mé diplomové práce, paní magistře Vladimíře Nechvátalové za vstřícný přístup a cenné informace, které mi poskytla. Dále bych chtěla poděkovat pracovníkům občanského sdružení MESADA a pracovníkům informačního centra občanského sektoru – ICOS Český Krumlov za spolupráci při psaní mé diplomové práce a též samotným účastníkům programu za čas, který mi věnovali.

Poděkování patří i mé rodině, která mě ve studiu podporovala a Ing. Petru Kočímu za pomoc, kterou mi během studia i při psaní diplomové práce poskytl.

## OBSAH

ÚVOD.....	7
<b>1. SOUČASNÝ STAV.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Význam práce pro člověka.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Ztráta zaměstnání.....</b>	<b>9</b>
1.2.1 <i>Změny spojené se ztrátou zaměstnání v oblasti biopsychosociální.....</i>	9
1.2.2 <i>Reakce jedince na ztrátu zaměstnání.....</i>	11
1.2.3 <i>Motivace, potřeby a hodnoty.....</i>	12
1.2.4 <i>Změny v chování nezaměstnaného.....</i>	14
1.2.5 <i>Strategie zvládnání nezaměstnanosti.....</i>	14
<b>1.3 Analýza trhu práce.....</b>	<b>15</b>
1.3.1 <i>Charakteristika nezaměstnanosti.....</i>	16
1.3.2 <i>Faktory ovlivňující nezaměstnanost.....</i>	19
1.3.3 <i>Nezaměstnanost v Jihočeském kraji.....</i>	19
1.3.4 <i>Ukazatele vývoje trhu práce.....</i>	21
<b>1.4 Rizikové skupiny osob na trhu práce.....</b>	<b>22</b>
1.4.1 <i>Osoby se zdravotním postižením.....</i>	23
1.4.2 <i>Osoby znevýhodněné na trhu práce na základě věku.....</i>	25
1.4.3 <i>Ženy.....</i>	29
1.4.4 <i>Osoby dlouhodobě nezaměstnané.....</i>	30
1.4.5 <i>Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc.....</i>	35
<b>1.5 Vybrané aktivity zaměřené na zvyšování zaměstnanosti a podporu občanů         při hledání zaměstnání.....</b>	<b>38</b>
1.5.1 <i>Aktivity státu na poli zaměstnanosti.....</i>	38
1.5.2 <i>ESF a strategické dokumenty České republiky týkající se nezaměstnanosti.....</i>	43
1.5.3 <i>Aktivity neziskového sektoru.....</i>	44
<b>1.6. Podporované zaměstnávání.....</b>	<b>45</b>
<b>1.7. Cesta ke změně komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro         osoby s kumulovanými sociálními handicapy.....</b>	<b>46</b>
1.7.1 <i>Cílová skupina projektu.....</i>	47
1.7.2 <i>Stručný obsah projektu.....</i>	47

1.7.3	<i>Aktivity projektu</i> .....	48
1.7.4	<i>Spolupráce s úřadem práce</i> .....	51
<b>2.</b>	<b>CÍLE PRÁCE</b> .....	52
<b>3.</b>	<b>METODIKA</b> .....	53
<b>3.1</b>	<b>Metodický postup</b> .....	53
<b>4.</b>	<b>VÝSLEDKY</b> .....	56
<b>4.1</b>	<b>Charakteristika programu Cesta ke změně</b> .....	56
4.1.2	<i>Statistické výsledky</i> .....	62
<b>4.2</b>	<b>Výsledky rozhovoru s pracovními konzultanty</b> .....	66
4.2.1	<i>Shrnutí</i> .....	73
<b>4.3</b>	<b>Výsledky rozhovoru s účastníky programu</b> .....	74
4.3.1	<i>Shrnutí</i> .....	83
<b>5.</b>	<b>DISKUZE</b> .....	85
<b>5.1</b>	<b>Diskuze nad výsledky polořízeného rozhovoru s pracovními konzultanty</b> ..	86
<b>5.2</b>	<b>Diskuze nad výsledky polořízeného rozhovoru s jednotlivými účastníky programu</b> .....	88
<b>6.</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	91
<b>7.</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	94
<b>8.</b>	<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b> .....	102
<b>9.</b>	<b>PŘÍLOHY</b> .....	103

## ÚVOD

Nezaměstnanost představuje historicky i v současné době jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Míra nezaměstnanosti je považována za jedno z hlavních měřítek stavu ekonomiky a hospodářské politiky státu. I když na trhu práce působí tržní mechanismy, není vývoji nezaměstnanosti ponechán volný průběh. Státy se snaží svou aktivní hospodářskou politikou a politikou zaměstnanosti nezaměstnanost držet pod kontrolou a snižovat jí. K tomuto cíli přispívají i různé neziskové subjekty.

Obzvláště veliký problém představuje tzv. dlouhodobá nezaměstnanost, neboť s narůstající dobou bez práce klesá šance na znovunalezení zaměstnání. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje pro člověka vážné sociální dopady a ohrožuje ho ztrátou pracovních návyků a ztrátou kontaktu s běžným společenským životem. Jednou z nejrizikovějších skupin v souvislosti s nezaměstnaností, potažmo dlouhodobou nezaměstnaností, jsou osoby nějakým způsobem handicapované a zvláště osoby, u kterých dochází ke kumulaci těchto znevýhodnění.

Projekt Cesta ke změně – komplexní program podpory aktivizace sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami se zabývá problematikou zaměstnávání osob dlouhodobě nezaměstnaných případně s dalšími charakteristikami. Jedná se například o nízkou kvalifikaci, zdravotní znevýhodnění, vyšší či naopak nízký věk, příslušnost k etnické menšině. Smyslem projektu je zlepšit přístup k zaměstnání a pracovnímu uplatnění pro příslušníky rizikových skupin na trhu práce, jež jsou snadněji ohroženy sociálním vyloučením a současně i zlepšit jejich postavení ve společnosti.

Práce si klade za cíl přiblížit nezaměstnanost i s některými aspekty a zákonitostmi. Stejným cílem práce je monitorovat a vyhodnotit projekt Cesta ke změně – komplexní program podpory aktivizace sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami, jakožto jednu z potenciálních možností při snižování nezaměstnanosti.

## 1. SOUČASNÝ STAV

### 1.1 Význam práce pro člověka

Pro většinu dospělých lidí zaujímá práce v žebříčku hodnot významné postavení. Je důležitou podmínkou jejich důstojné existence a přináší jim nejen materiální prospěch, ale současně jim dává pocit společenské užitečnosti. Stává se aktivitou, které jedinec věnuje mnoho životní energie a je též prostorem pro jeho seberealizaci. Zařazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctízálosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Dává mu možnost se dále rozvíjet, přináší mu uspokojení a naplnění. Práce je činností, která potvrzuje jedinečnost člověka ve vztahu ke společnosti (33).

Práci můžeme definovat jako tělesnou nebo duševní činnost zaměřenou na výdělek, zajištění obživy a uspokojení dalších potřeb, která vede k určitému cíli a k vytváření hodnot mající význam jak pro jedince, tak i pro společnost. Práce je činností, jež lidé vykonávají z různých důvodů. Na prvním místě stojí finanční prostředky, které umožňují uspokojit většinu hodnot a potřeb jedince, zajišťují existenci jemu i jeho blízkým a přinášejí člověku ekonomickou nezávislost a samostatnost. V dnešní době můžeme říci, že ekonomická soběstačnost a nezávislost na rodině či společnosti je potvrzením dospělosti (22).

V míře motivovanosti práce jako možnosti získání finančních prostředků a uspokojení svých potřeb se jednotlivci odlišují. Někomu stačí menší množství peněz, jiný ke svému spokojenému životu potřebuje daleko větší komfort. Velmi důležitý je i pocit bezpečí a jistoty, který zaměstnání člověku přináší. Pro lidi, kteří mají vyšší obavy z riskování a z nových životních situací, je jistota práce klíčová. Pomocí zaměstnání jedinec získává nové sociální kontakty, sdílí sociální zkušenosti, dává a přijímá sociální podporu, buduje si úctu a ocenění ostatních lidí a získává své sociální postavení. Skupinová práce nabízí člověku sociální prostředí, ve kterém se hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. Člověk má možnost se pomocí své práce realizovat, ukázat ostatním co umí, uspokojovat potřebu smysluplné aktivity a nadále rozvíjet své předpoklady. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí (4).



## ***1.2 Ztráta zaměstnání***

Ztráta je jednou z běžných lidských zkušeností. Život každého člověka provázejí ztráty, které více či méně ovlivňují jeho život. Ztrátu můžeme vymezit jako náročnou životní situaci, kterou charakterizuje dlouhodobé, ale především ireverzibilní odloučení od významného objektu nebo funkce. Emocionální vazba jedince ke ztracenému objektu – člověku, předmětu nebo činnosti je rozhodujícím faktorem pro prožívání ztráty. Přirozená reakce člověka na každou uvědomělou ztrátu je smutek. Proces truchlení představuje určitý způsob zpracování ztráty a vyrovnání se s vzniklou situací. Platí, že čím byla vazba jedince ke ztracenému objektu intenzivnější, tím výraznější, hlubší a delší je projev smutku a truchlení (27).

Síla prožitku a reakce vyvolané propuštěním z práce je odvislá od významu vlastní práce a pracovního místa pro zaměstnance, způsobu zpracování krize, který je závislý na psychických kvalitách, osobnostních vlastnostech, hodnotách a postojích jednotlivců, na tělesném a zdravotním stavu, věku a na míře sociální podpory (4).

### ***1.2.1 Změny spojené se ztrátou zaměstnání v oblasti biopsychosociální***

Nezaměstnanost sebou přináší změny, které se dotýkají psychické, fyzické i sociální stránky člověka (33).

Psychická reakce jedince na ztrátu práce je tím větší, čím jsou motivy k práci u daného jedince silnější. Obecně platí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší mohou být psychické změny, které jsou jejím důsledkem. Nezaměstnanost bývá prožívána jako ztráta, na niž jedinec reaguje zoufalstvím a depresí, ale i jako ohrožení vlastní budoucnosti, které vyvolává psychické napětí, úzkost a strach. Pro člověka může být stresorem nejen reálná ztráta zaměstnání, ale i strach, že se tak stane, nebo že se ani v budoucnu situace nezlepší. Jedná se o tzv. stres z očekávání. Reakcí na ztrátu zaměstnání bývá i zlost a vztek, který může být zaměřen na předpokládaného viníka dané situace. Citové reakce jedince na nezaměstnanost jsou převážně negativní, ale mívají různý charakter a rozdílnou intenzitu, podle subjektivní závažnosti této ztráty. Nezaměstnaný člověk se stává emočně labilnější a zranitelnější a klesá jeho pocit celkové životní spokojenosti. Jedinec se může za své domnělé selhání i stydět (27).

Pokud člověk ztratí zaměstnání, může to pro něj mít až tragické následky. Ztráta práce je pro člověka vždy obtížnou situací a v mnoha případech až situací krizovou. Nedobrovolná nezaměstnanost snižuje a oslabuje sebevědomí člověka. Dochází také k poklesu sebedůvěry, objevují se pocity méněcennosti, neužitečnosti a zbytečnosti. Nezaměstnaný člověk může mít pocit ztráty kontroly nad svým životem, může se cítit bezmocný a na základě své negativní zkušenosti se může domnívat, že už nemá šanci uspět. Tyto aspekty se dále stupňují s rostoucí dobou od ztráty zaměstnání a s počtem neúspěšných pokusů o získání nové práce. Dochází ke změně ekonomické situace jedince a jeho rodiny, zvláště pokud dojde ke ztrátě zaměstnání u živitele rodiny, mohou se objevit i obavy z chudoby (33).

Jedinec náhle ztratí vše, co bylo pro něj po celou dobu v jeho životě nosné, smysluplné, oceňované jeho rodinou, sociálním okolím, společností ale i jím samotným. Dochází k narušení jeho obvyklého denního režimu, časové struktury dne a vnímání času, ke ztrátě pracovních návyků a ke změně sociálního statutu člověka. Čas pro nezaměstnané lidi přestává být důležitý, ztrácí se jeho obsah a často je naplňován nudou a pasivními, mnohdy i společensky nežádoucími aktivitami (kriminalita, alkoholismus, neúčelné sledování televize aj.). Narušení denního rytmu je nebezpečné zejména pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý (14).

Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ke změně životního režimu jedince, snižuje se jeho přizpůsobivost, narušuje se jeho vztah k rodině a ostatním lidem, objevuje se nedůvěra a přenášení viny na druhé, což může vést až k izolaci člověka (4).

Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost sebou přináší řadu důsledků jak somatických, tak i psychických. Následný negativní dopad na jedince se může projevovat různě. Jako duševní následky nezaměstnanosti se uvádějí například deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, sebevraždy či domácí násilí. Dlouhodobé vlivy nezaměstnanosti zvyšují i pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch a vysokého krevního tlaku (4).

Změny v postojích nezaměstnaného mohou směřovat až k vyloučení ze společnosti sebou samotným a k považování sebe sama za příslušníka společensky marginalizované skupiny a podle toho i jednat (4).

Zvládání nezaměstnanosti jako důsledek propuštění ze zaměstnání nebo nemožnosti získat zaměstnání je obtížnější pro jedince s tzv. užší motivací, kteří pracují především pro zajištění své existence tj. pro finanční prostředky, ale také pro lidi, kteří všech svůj čas věnují určité práci a nemají jiný smysl života. Tito lidé neumí ztrátu určité práce nahradit jinou prací či jinou plnohodnotnou aktivitou (27).

### **1.2.2 Reakce jedince na ztrátu zaměstnání**

Ztráta zaměstnání je ve středoevropské kultuře pro člověka traumatizujícím zážitkem spojeným s dlouhodobým stresem. Dochází k velkému zásahu do života jedince. Reakce na tuto zátěž mohou probíhat v několika fázích, které následují po sobě v individuálně dlouhých časových intervalech (33,13).

Tyto fáze jsou známé pod pojmem Harissonův cyklus nezaměstnaného, který uvádí čtyři fáze reakce jedince na ztrátu zaměstnání. Jedná se o fázi šoku, následuje fáze optimismu dále pesimismu a nakonec fáze fatalismu, která celý cyklus uzavírá. Nejvhodnější a nejlepší fáze pro zlepšení situace nezaměstnaného je fáze optimismu (7,40).

Vágnerová uvádí pět fází reakce jedince na ztrátu zaměstnání (33).

#### 1. Fáze šoku

První a bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání je šok. Jedinec není schopen uvěřit, že něco takového by bylo vůbec možné.

#### 2. Fáze optimismu a aktivního hledání nového místa

Člověk věří, že práci najde a vynakládá na to většinu svých úsilí. Pokud ale dochází k tomu, že nové zaměstnání nezíská v krátké době nebo alespoň nemá naději, že by ho našel, jeho postoj se mění.

#### 3. Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti

Nastává obvykle po šesti měsících trvání nezaměstnanosti. Tato fáze má charakter mezníku, který je dán mírou subjektivně prožívané závažnosti situace a její řešitelnosti. Nezaměstnaný člověk si začíná uvědomovat, že je ohrožen více a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku. Svou situaci prožívá jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, stává se pesimistickým.

Díky tomu dochází i ke snížení aktivity zaměřené na hledání nového zaměstnání. V této době se člověk soustředí především na přemítání o minulosti a na přítomnost, ve vztahu k budoucnosti je desorientován a není schopen odhadnout, co všechno by mohlo nastat.

#### 4. Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného

S rostoucí dobou od ztráty zaměstnání a s počtem neúspěšných pokusů o získání nové práce se člověk dostává do fáze, pro kterou je typická rezignace, ztráta naděje, fatalismus, pasivita a apatie. Jedinec najednou přestává být aktivní. Ztrácí zájem o zaměstnání, s tím že to stejně nemá cenu. Dochází k poklesu jeho sebevědomí. Mění se jeho postoje a očekávání. Pro tuto fázi je typický zúžený pohled na věc.

#### 5. Fáze přetrvávající nedůvěry

I přesto, že člověk po delší době práci najde, stále u něj přetrvává pocit nejistoty, nedůvěra, podezíravost. Mohou se objevit i problémy při zvládnání nové situace, která klade na jedince adaptovaného na pasivní roli nezaměstnaného mnohem větší nároky, než na které byl v poslední době zvyklý.

### ***1.2.3 Motivace, potřeby a hodnoty***

Vlivem zátěže, kterou představuje nezaměstnanost, může dojít k posunu hodnotové hierarchie, ke změně vztahu k obecně platným normám a k narušení postoje k autoritám. Díky nezaměstnanosti se mění i motivace, neboť mnohé potřeby nemohou být uspokojovány v obvyklé míře (33).

- **Potřeba stimulace a potřeba smysluplné aktivity**

Nezaměstnaný člověk může trpět nedostatkem podnětů, ochuzením životního programu a rozbitím navyklého denního režimu. Zátěží pro jedince může být i nuda a nedostatek smysluplné aktivity. Nuda je považována za jeden z největších psychických problémů, které nezaměstnanost sebou přináší. Člověk, který nemá žádnou povinnost, může upadat do apatie a nečinnosti, neboť si nedokáže najít náhradní program (33,28).

- **Potřeba sociálního kontaktu**  
Profesní role obohacuje sociální zkušenost, přináší nové podněty, umožňuje kontakty s lidmi i možnost dosáhnout žádoucího sociálního postavení, které je jednou z variant seberealizace. V zaměstnání si jedinec utváří neformální vztahy, jež mohou přesahovat i roli spolupracovníka. Dále má možnost získat jiné sociální zkušenosti než v rodině. Při propuštění ze zaměstnání se tyto kontakty ruší, eliminuje se možnost sdílení společných zážitků a chybějí společné zájmy. Je to jeden z důvodů, proč se nezaměstnaní přestávají stýkat s bývalými spolupracovníky **(33,28)**.
- **Potřeba smysluplného učení**  
Nezaměstnaný ztrácí po určité době profesní schopnosti a dovednosti. Postupně dochází k vyhasínání pracovních návyků **(33)**.
- **Potřeba citové jistoty a bezpečí**  
Tato potřeba nebývá plně uspokojována. Ztráta zaměstnání představuje pro člověka osobní ohrožení a zvyšuje pocit celkové nejistoty **(33)**.
- **Potřeba seberealizace**  
Profesní roli můžeme chápat jako důležitou složku seberealizace. Nezaměstnanost proto vede ke sníženému uspokojování této potřeby a pozitivního hodnocení, k úbytku sebedůvěry a sebeúcty. U nezaměstnaného jedince se mohou objevit pocity méněcennosti a zbytečnosti. Reakcí na ztrátu zaměstnání bývá i pocit prázdnoty a ztráty smyslu života. Pokud člověk nemá možnost vlastní seberealizace, ztrácí motivaci k práci na sobě, k překonávání překážek a k dalšímu profesnímu růstu **(33)**.
- **Potřeba otevřené budoucnosti**  
Často dochází ke ztrátě životní perspektivy. Zde se objevuje tzv. anticipační stres, tj. ohrožení, které je teprve očekávané **(33)**.

#### ***1.2.4 Změny v chování nezaměstnaného***

Ztráta zaměstnání může mít vliv i na chování nezaměstnaného. Dochází ke změně autoregulace, upadá schopnost plánovat, strukturovat svůj čas a uskutečňovat své cíle. Pokud je člověk pasivní, rezignuje na řešení svých potíží, stává se apatickým fatalistou, který bere nezaměstnanost jako osud, s nímž nejde nic dělat. V takové případě mluvíme o syndromu naučené bezmocnosti. Takto obvykle reagují lidé s nízkým vzděláním a mnoha nepříznivými zkušenostmi. Celkový úpadek se pak může projevit i v úpravě zevnějšku, zanedbáváním osobní hygieny apod. Na druhou stranu ale pocit zátěže může nezaměstnaného naopak aktivizovat. Jedinec pak může být silně motivován ke zlepšení své situace. Tento způsob reagování se označuje jako fighting spirit, který sebou přináší lepší předpoklad pro zvládnání potíží (33,28).

#### ***1.2.5 Strategie zvládnání nezaměstnanosti***

Mareš rozlišuje tři varianty strategie:

- Strategie zaměřená na problém

Tato strategie je typická pro lidi, kteří mají potřebu pracovat. Zaměstnání je pro ně důkazem jejich hodnoty a potvrzením soběstačnosti. Tito lidé chápou ztrátu zaměstnání jako osobní degradaci spojenou s neadekvátní závislostí na společnosti a rodině. Jedná se o lidi, kteří zaujímají spíše optimistický a aktivní postoj. Mají silnou motivaci a dostatečnou sebedůvěru, proto věří, že situaci zvládnou. Finanční podpora v nezaměstnanosti je pro ně neuspokojující, chtějí si peníze vydělat sami. Tento postoj zaujímají často lidé s vyšším vzděláním a dobrou kvalifikací. Jsou ochotni se dále vzdělávat, rozšiřovat svou dosavadní kvalifikaci, zdokonalovat se v jazykových schopnostech, začít podnikat či vykonávat jinou smysluplnou činnost (15).

- Strategie zaměřená na zvládnutí aktuálních potíží

Vlivem nezaměstnanosti může dojít k zhoršení ekonomické situace. Zde je důležitá adaptace na nižší příjem a zhoršení sociálního postavení v omezení spotřeby či k ochotě přijmout jakoukoliv práci. Sebedůvěra nezaměstnaného bývá snižena, vzrůstá pesimismus a ubývá aktivita (15).

- Strategie zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení  
Pokud je člověk přesvědčen o tom, že nemá žádnou šanci najít zaměstnání, přestane o zaměstnání usilovat a tím se vyhne dalšímu stresu. To pomůže udržet si vnitřní psychickou rovnováhu a sebevědomí. Lidé mohou volit i únik ze společnosti lépe situovaných a zaměstnaných lidí do skupiny, kde nezaměstnanost člověka tolik nedegraduje, nebo přijetí role jako náhradního řešení např. nemoc, předčasný invalidní důchod, předčasný starobní důchod, těhotenství. Vzdalování se od reality a rezignace na řešení problému zvyšují riziko užívání alkoholu a drog. Tito lidé často zaujmají pasivní postoj a nevěří v lepší vyřešení své situace (15).

### ***1.3 Analýza trhu práce***

Pojem trh práce znamená prostředí, kde dochází ke střetu nabídky a poptávky pracovní síly. Jedná se o specifické zboží, které je úzce svázáno s osobností člověka. Realizace pracovní síly jako zboží nezávisí pouze na zákonech trhu, ale především na rozhodnutí člověka, zda práci, která je mu nabízena, přijme, zda kvůli ní změní své bydliště, či zda vůbec o práci stojí. Pracovní síla je specifické zboží, které vyžaduje zvláštní podmínky fungování trhu práce. Tyto podmínky zajišťuje stát prostřednictvím politiky zaměstnanosti (30).

Práce a pracovní uplatnění patří k základním atributům člověka. Je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti (14).

Míra ekonomické vyspělosti státu je dána také vývojem nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je jednou ze čtyř nejdůležitějších makroekonomických veličin popisujících stav hospodářství ve státě. Je definována jako podíl počtu nezaměstnaných lidí k počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Mezi aktivní obyvatelstvo se řadí lidé, kteří jsou zaměstnaní. Jedná se o osoby, které mají placené zaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných, ale mající vazbu na zaměstnání – nemoc, mateřská dovolená aj. A dále mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo řadíme nezaměstnané, kteří ale vyvíjejí nějaké úsilí, aby znovu zaměstnaní našli (11).

Mezi neaktivní obyvatelstvo se počítají studenti, ženy v domácnosti, důchodci a všichni ti co si práci nehledají. Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo nám umožní určit významný ukazatel ekonomiky a to právě míru nezaměstnanosti, kterou jsme si již výše definovali (11).

### ***1.3.1 Charakteristika nezaměstnanosti***

Práce je jedním ze třech výrobních faktorů (10). Na trhu práce na straně nabídky stojí v ekonomické teorii uchazeč o zaměstnání, který nabízí svoji kvalifikaci (dosažené vzdělání, dosavadní praxi, dovednosti, schopnosti aj.), na straně poptávky pak stojí zaměstnavatel, který hledá pracovníka na určité pracovní místo. Důsledkem toho, že v konkrétním čase si nabídka a poptávka na trhu práce navzájem přesně neodpovídají a neshodují se spolu, vzniká nezaměstnanost. Příčiny a charakteristiky nerovnováhy na trhu práce čili nezaměstnanosti popisují jednotlivá rozdělení nezaměstnanosti, která berou v úvahu jednotlivá kritéria, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat z toho i možné způsoby řešení (11).

V ekonomické literatuře se dle povahy rozlišují čtyři typy nezaměstnanosti:

- Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vzniká díky fluktuaci osob. Je spojena s životním cyklem lidí a s hledáním lepšího pracovního místa (mladí lidé si hledají místo po absolvování školy, lidé se stěhují, ženy se vrací do práce po mateřské dovolené, lidé si hledají lepší pracovní podmínky atd). Lidé, kteří nově či opětovně vstupují na trh práce či mění své pracovní místo, nemají často potřebné informace a chtějí pracovní místa. Tyto změny mají za následek, že část obyvatel není dočasně zaměstnaná. Frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém, má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou (11,14).



- Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov) **(13)**.

- Strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti souvisí se segmentací trhu práce na dílčí trhy např. práce slévačské, účetní, práce chirurga apod. Na těchto jednotlivých segmentech dochází k tomu, že nabídka a poptávka není v rovnováze. Nabídka práce se nestačí dostatečně rychle přizpůsobit měnícím se potřebám ekonomiky. Tento problém je typický pro transformující se ekonomiky, kdy celá odvětví zanikají, nebo prodělávají změny. Na dílčím trhu nebo i v celém odvětví se tak objevuje nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou. Strukturální nezaměstnanost, která vzniká v důsledku útlumu některých výroby je charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadující jinou kvalifikaci **(11,14)**.

Strukturální nezaměstnanost může být také podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (bydlení, doprava). V České republice není v tradici pracovních sil stěhovat se za prací z místa na místo, což činí pracovní trh méně pružným a nezaměstnanost problematičtější. Strukturální nezaměstnanost se tak stává hlavním faktorem ovlivňující regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce **(14)**.

- Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je spojen s hospodářským cyklem, kdy dochází v období recese, to je poklesu ekonomiky, ke snížení poptávky po práci, zatímco v období rozmachu, růstu ekonomiky se poptávka po práci naopak zvyšuje a tím míra nezaměstnanosti klesá **(11,14)**.

Všechny čtyři výše uvedené typy nezaměstnanosti se týkají lidí, kteří chtějí pracovat za daných tržních podmínek (tj. mezd obvyklých v jejich profesích), avšak zaměstnání nenalézají. Tato nezaměstnanost se označuje jako nedobrovolná. Nedobrovolná

nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více potenciálních pracovníků, kteří chtějí pracovat, než pracovních míst. Znamená to, že poptávka po práci je vyšší než celková nabídka pracovních míst (11).

Vedle pojmu nedobrovolná nezaměstnanost existuje pojem dobrovolná nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost znamená, že část pracovní síly nechce při určitých mzdových podmínkách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při stávající mzdě zájem) a nebo část pracovní síly nechce pracovat vůbec (upřednostňují volný čas před prací) (29).

Nezaměstnanost je všeobecně považována za velmi negativní jev. Avšak z ekonomického pohledu to nemusí být tak jednoznačné. Nezaměstnanost je totiž projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování či podpory některých výrobních a činností, tudíž i pracovních míst. Určitá nezaměstnanost je nutná, neboť je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací, aj.). Tuto nezaměstnanost nelze považovat za negativní, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky. Je tedy symptomem rozvíjející se ekonomiky. Proto pokud nepřekročí určitou mez, jedná se v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený jev, který je zvládnutelný různými ekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti. V této souvislosti je v ekonomii zaveden pojem přirozená míra nezaměstnanosti (14).

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průměru v rovnováze, to znamená, že některé vykazují převahu poptávky po pracovní síle a jiné naopak převahu nabídky pracovní síly a tudíž nezaměstnanost. Její výše je závislá na řadě faktorů na trhu práce (např. možnosti utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků spojená s bydlením, s možností rekvalifikace, s motivací k přijímání nových pracovních míst, s délkou trvání nezaměstnanosti aj.) Nepříznivým jevem posledních let je stoupající trend přirozené míry nezaměstnanosti (14).

### ***1.3.2 Faktory ovlivňující nezaměstnanost***

Česká republika není homogenní celek a podmínky pro míru zaměstnanosti se od sebe v jednotlivých regionech diametrálně liší. Jako klíčové příklady faktorů, které ovlivňují míru nezaměstnanosti, je možné jmenovat následující:

- Kvalita dopravní infrastruktury a dopravní obslužnosti (**13,45**)
- Míra mobility obyvatelstva (**13**)
- Ochota stěhovat se za prací (**13**)
- Struktura vzdělanosti obyvatelstva s ohledem na požadavky trhu práce (**13, 45**)
- Míra vzdělanosti obyvatelstva (**13**)
- Blízkost průmyslových případně obchodních oblastí a zón (**42**)
- Blízkost velkých měst (**42**)
- Blízkost atraktivit cestovního ruchu (**42**)
- Míra podpory podnikatelského sektoru ze strany obce (**13**)
- Možná poloha v centru nebo v periferní oblasti regionu (**42**)
- Míra omezení lidské činnosti z důvodu ochrany přírody a krajiny (NP, CHKO) (**13**)

### ***1.3.3 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji***

V důsledku toho, že faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti vykazují nezanedbatelné regionální rozdíly, odráží se tento fakt i v samotné míře nezaměstnanosti, která rovněž v České republice region od regionu výrazně kolísá. Jako příklad byl pro potřeby této práce vybrán region Jihočeského kraje (**45**).

Tabulka 1 nám ukazuje míru nezaměstnanosti ve vybraných částech Jihočeského kraje k 31.1. 2007. Míra nezaměstnanosti v celém kraji je nižší než míra nezaměstnanosti v České republice. V jižních Čechách dosahuje nezaměstnanost nejvyšších hodnot na Českokrumlovsku, kde je srovnatelná s průměrnou mírou nezaměstnanosti v České republice. V centru kraje, tedy v Českých Budějovicích, je nezaměstnanost z celého Jihočeského kraje naopak nejnižší a jen o málo převyšuje regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti v celé České republice, tzn. v Praze a v jejím okolí (**46**).

Tabulka 1 - Míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech k 31. 1. 2007

Region	Míra nezaměstnanosti
České Budějovice	4,02%
Český Krumlov	9,92%
Jindřichův Hradec	6,10%
Písek	7,39%
Prachatice	6,51%

Zdroj: Český statistický úřad 2006 (46)

Tyto dva póly je možné analyzovat ve vztahu k výše zmíněným faktorům ovlivňujícím nezaměstnanost v jednotlivých regionech. České Budějovice jako metropole regionu se sto tisíci obyvateli mají výhodnou dopravní polohu, kvalitní infrastrukturu a dopravní spojení s celým regionem, kdy hlavní komunikace vycházejí paprscitě právě z Českých Budějovic. Míra vzdělanosti obyvatelstva je ve městě s univerzitou několika gymnázií a mnoha středními školami jistě vyšší než v jiných především venkovských oblastech kraje. Vzhledem k vyšší životní úrovni, specifickému životnímu stylu a tím i například většímu počtu automobilů na tisíc obyvatel je míra mobility obyvatelstva vyšší. České Budějovice samozřejmě splňují i podmínku blízkosti velkých center, obchodních a průmyslových zón. České Budějovice jsou jako krajská metropole s cenným historickým jádrem i významnou atraktivitou cestovního ruchu nehledě na mnoho dalších atraktivit v jejich okolí (42,43).

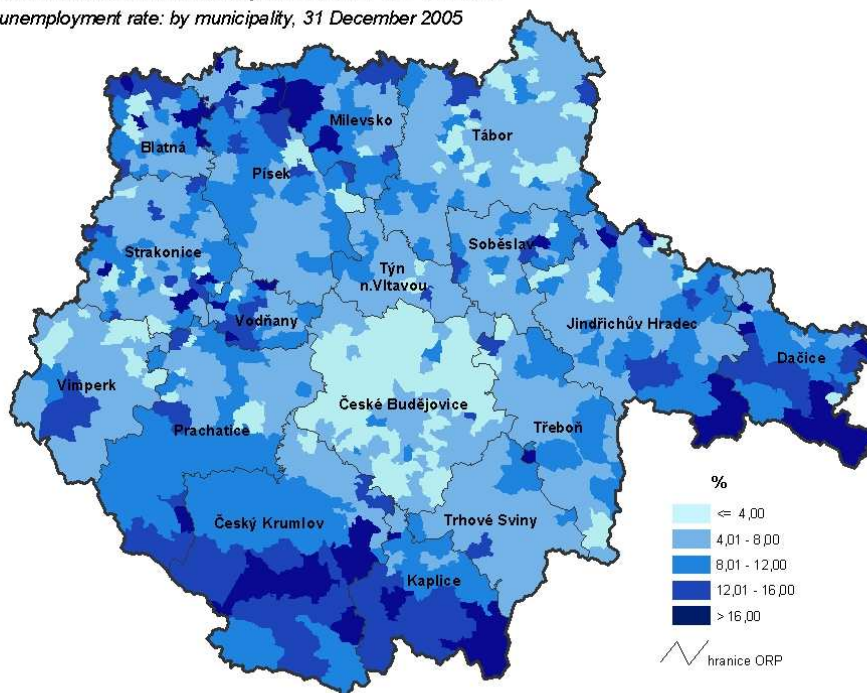
Naproti tomu Českokrumlovsko je typický venkovský podhorský až horský region v periferní oblasti kraje a celé republiky s mnoha malými obcemi, špatnou infrastrukturou při spojení s ostatními oblastmi kraje i při spojení přes hranice, vojenským prostorem s absencí velkých center, průmyslových a obchodních zón. Velká přednost Českokrumlovska nejen v oblasti zaměstnanosti spočívá v tom, že se jedná o cennou oblast s mnoha přírodními a kulturními atraktivitami cestovního ruchu. Za všechny je možno zmínit samotné město Český Krumlov a celou oblast Šumavy, okolí Lipna a Blanského lesa. Právě této silné stránky se snaží Českokrumlovsko stále silněji využívat (42,44).

Popsaný stav nám dokumentuje i obrázek jedna, který ukazuje situaci nezaměstnanosti v Jihočeském kraji k 31.12.2005. Jak můžeme vidět, tak nejvyšší míra

nezaměstnanosti byla v okrese Český Krumlov, v Kaplici a v Dačicích. A naopak nejnižší míra zaměstnanosti byla v okrese České Budějovice (47).

Obrázek 1 – Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji k 31.12. 2005

Míra registrované nezaměstnanosti podle obcí k 31. 12. 2005  
Registered unemployment rate: by municipality, 31 December 2005



Zdroj: Český statistický úřad 2006 (47)

#### 1.3.4 Ukazatelé vývoje trhu práce

Trh práce prochází určitým vývojem. Je odrazem řady ukazatelů, které vypovídají o jeho stavu. Mezi hlavní ukazatele vývoje trhu práce řadíme:

- Celkový vývoj nezaměstnanosti
- Vývoj profesní a vzdělávací struktury nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání
- Vývoj struktury nezaměstnaných z hlediska věku, pohlaví, délky evidence na úřadu práce
- Vývoj oborové struktury nezaměstnaných absolventů škol
- Vývoj struktury zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích

- Vývoj fluktuace absolventů a pracovníků do jiných profesí než původních
- Vývoj profesní a vzdělávací struktury nabídky volných pracovních míst **(21)**

Tyto ukazatele jsou velmi důležité, neboť umožňují podrobněji sledovat trh práce a reagovat na změny např. při formování sítě středních škol **(21)**.

Mnohem obtížnější, než sledování aktuálního stavu a dosavadního vývoje trhu práce, je odhad dalšího vývoje. Například to, že jsou v současné době určité obory žádané neznamená, že tomu tak bude i za pět let **(21)**.

#### ***1.4 Rizikové skupiny osob na trhu práce***

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání či nemožností jej získat a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. U zmíněných skupin bývá nezaměstnanost zpravidla četnější. Jedinci nacházejí uplatnění jen těžko, především pak v profesích s nízkou kvalifikací. Je patrné, že právě na tyto skupiny osob musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Jedná se o mladé lidi bez praxe, o osoby se zdravotním postižením, o starší lidi, o příslušníky etnických menšin, o imigranty, o osoby s nízkým vzděláním či bez vzdělání, o ženy s malými dětmi, aj **(4)**.

Společným faktorem u většiny znevýhodněných skupin na trhu práce je úroveň dosaženého vzdělání a kvalifikace. Dále pak nesoulad struktur stávajících a požadované kvalifikace, jak u uchazečů tak u absolventů škol, a nedostatečná motivace k rekvalifikaci a k profesní mobilitě **(4)**.

Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. § 33 **(69)** věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jedná se o:

- Fyzické osoby se zdravotním postižením
- Fyzické osoby do 25 let věku
- Absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku

- Těhotné a kojící ženy, matky do devátého měsíce po porodu
- Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- Fyzické osoby starší 50 let věku
- Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců
- Fyzické osoby potřebující zvláštní pomoc. Těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

#### ***1.4.1 Osoby se zdravotním postižením***

Ačkoliv je možnost pracovat základním lidským právem, šanci nalézt vhodné uplatnění na trhu práce nemají všichni lidé stejnou. Česká republika je jako jedna ze čtyřadvaceti smluvních stran Evropské sociální charty Rady Evropy podle článku devět zavázána poskytovat nebo podporovat podle potřeby služby, které pomohou všem osobám, včetně zdravotně postižených, řešit problémy související s volbou povolání a odborným postupem, s náležitým přihlédnutím k jejich osobním schopnostem a možnostem na trhu práce (21).

Vzhledem ke stále většímu důrazu naší společnosti na produktivitu práce a výkon mají lidé se zdravotním postižením v současné společnosti čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich nezaměstnanosti je několikanásobně delší než u zdravých uchazečů o zaměstnání. Občané se zdravotním postižením se řadí mezi znevýhodněné a rizikové skupiny na trhu práce, míra jejich ekonomické aktivity je nižší než u ostatních a trvale klesá (39,20).

Uplatnění osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce zůstává problematické, neboť u velké většiny z nich dochází ke kumulaci dalších faktorů znevýhodňujících tyto lidi na trhu práce. Značná část osob se zdravotním postižením má jen základní vzdělání, což komplikuje jejich možnost najít si vhodné zaměstnání (13).

Osobám, které se stanou občany se zdravotním postižením po úraze a nemohou již dále vykonávat své původní zaměstnání, chybí propracovaný a návazný systém návratu do běžného života, to znamená, že chybí komplexní rehabilitace, která by zahrnovala i rekvalifikaci. Motivace usilovat o znovuzískání zaměstnání se často snižuje v poměru s dobou, po kterou zůstává osoba bez zaměstnání (21).

Osoby se zdravotním znevýhodněním jsou skupinou osob, u kterých dochází k nárůstu nezaměstnanosti. Následující tabulka nám ukazuje nárůst uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením vedených v evidenci Úřadu práce v Českých Budějovicích od roku 1995 do roku 2006 (61).

Tabulka 2 – Počet uchazečů o zaměstnání u osob ZTP během let 1995 – 2006

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů se ZPS (OZP)	247	349	421	483	535	495	515	516	552	643	718

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese v České Budějovice za rok 2006 (61)

Za osobu se zdravotním postižením se podle zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. § 67 (69) považuje fyzická osoba, která byla uznána:

- orgánem sociálního zabezpečení plně invalidní (osoba s těžkým zdravotním postižením)
- orgánem sociálního zabezpečení částečně invalidní (osoba se zdravotním postižením, dříve osoba se změněnou pracovní schopností OZP)
- rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení osobou zdravotně znevýhodněnou (osoba, která má funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu). Za



dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.

Je nutné si uvědomit, že uchází-li se člověk se zdravotním znevýhodněním o zaměstnání bývá handicapován dvakrát. Primárně zdravotním stavem a náhledem společnosti na jeho postižení a osobní možnosti. A sekundárně díky nedostatku v obvyklých sociálních dovednostech (nízké sebevědomí, neschopnost efektivní komunikace, neznalost potřebných forem chování, přeceňování nebo podceňování pracovních omezení, selhání ve vypjatých situacích aj.) (34).

#### ***1.4.2 Osoby znevýhodněné na trhu práce na základě věku***

Ke každému věku se váží určité předpoklady a představy, jaké vlastnosti a schopnosti má člověk v určité životní etapě ve vztahu k zaměstnání. Každý věk sebou přináší určitá specifika (4).

U mladých osob se očekává určitá nezkušenost, neznalost praktických věcí ve vztahu k určité profesi, chybí jim pracovní návyky, na druhou stranu však mohou potenciálnímu zaměstnavateli nabídnout svou energii, schopnost učit se novým věcem, nezatíženost, odvalu přijmout větší riziko, rychlejší adaptabilitu na změny v pracovním procesu (1).

U lidí profesně starších převažují životní a profesní zkušenosti, moudrost a určitá profesní stabilita. Bohužel se ale u nich předpokládají častější zdravotní problémy, nižší znalost výpočetní techniky a nižší schopnost učit se cizím jazykům (1).

Mladí lidé i osoby ve věku nad 50 let jsou tak jednou ze skupin znevýhodněných na trhu práce a je jim podle zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. § 33 věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (69).

### *Mladší věkové skupiny do 30 let věku*

V zákoně o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. jsou v § 33 vyjmenované skupiny osob, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Mezi tyto skupiny patří i absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku **(69)**.

Úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání může vypracovat individuální akční plán, který směřuje ke zvýšení možnosti uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Fyzickým osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, je úřad práce povinen vypracování tohoto plánu nabídnout **(13)**.

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých lidí, zejména absolventů škol a mladistvých po ukončení základních škol, na trhu práce patří nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti a pracovní návyky absolventů, nízká kvalifikace, nedostatečné jazykové znalosti, neochota vykonávat určité zaměstnání, nesoulad mezi klasifikací absolventů a požadavky na kvalifikaci pracovních sil na trhu práce **(62)**.

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči o zaměstnání značně znevýhodněni. Často nemají praktické zkušenosti, praxi v oboru, který vystudovali a základní pracovní návyky a také postrádají určité pracovní kontakty, které usnadňují lepší orientaci na trhu práce **(1)**.

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu získat zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Zvyšuje se u nich riziko asociálního chování a vytvoření nezdravé závislosti na rodičích. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování **(33)**.

Na trhu práce se jedná o skupinu, které hrozí právě vytváření psychologicky i sociálně nežádoucích návyků. Tomu je potřeba zamezit vytvářením podmínek a programů usnadňujících přechod ze školy do zaměstnání, spoluprací škol a podniků, rozšiřováním míst pro praxi absolventů škol a rozvojem speciálních vzdělávacích kurzů pro mládež s nízkou kvalifikací **(13)**.

Problém s nezaměstnaností se objevuje i u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně žádaných oborech na trhu práce a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění. Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé. Nejsou jim často nabídnuty žádné pracovní příležitosti, v nichž by mohli uplatnit svoji kvalifikaci a schopnosti **(33)**.

Z tohoto důvodu je nutné zkoumat perspektivní vývoj trhu práce a reagovat na změny při formování sítě středních škol **(21)**.

Pozitivním jevem je obecně se zvyšující zájem mladých lidí o studium a o další doplňující vzdělávání **(61)**.

V tabulce 3 je zobrazen vývoj počtu evidovaných absolventů o zaměstnání během let 1995 – 2006 v okrese České Budějovice.

Tabulka 3 – Počet evidovaných absolventů o zaměstnání během let 1995 - 2006

Rok	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Počet evidovaných absolventů a mladistvých	142	266	501	852	783	536	669	679	656	487	499	361

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese v České Budějovice za rok 2006 **(61)**

#### ***Osoby starší 50 let věku***

Počet nezaměstnaných lidí nad 50 let každým rokem narůstá. Jedním z důvodů je orientace zaměstnavatelů na mladší pracovníky, jejichž počáteční pracovní motivace jim dovoluje daleko více se přizpůsobit požadavkům, které jsou na ně kladeny. Starší zaměstnanci přicházejí o svá pracovní místa z důvodu rušení pracovních míst či snižování počtu pracovníků aj. Dostávají se pak do skupiny osob znevýhodněných na trhu práce, a je u nich těžké znovunalezení pracovního uplatnění **(1)**.

Mezi problémy osob starších padesáti let na trhu práce patří neadekvátní vzdělání ve vztahu k měnícím se podmínkám na trhu práce, zdravotní stav, malá flexibilita k požadavkům trhu práce a neochota zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob **(32)**.

Jestliže nezaměstnaný jedinec má problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním období pracovní kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi tzv. základních jistot. Může dojít k tomu, že se během krátké doby člověk, který zastával významnou funkci, může ocitnout natrvalo oddělen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého postavení, kolegů i přiměřeného příjmu (33).

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím se i obtížněji a pomaleji přizpůsobuje nově vzniklým životním situacím. Jak moc je starší člověk schopen se přizpůsobit změněným podmínkám a jak tyto změny prožívá, to závisí na řadě faktorů jako je osobnost, různé životní okolnosti, úroveň inteligence, společenské postavení, rodinné poměry, aj. Podle B. Buchtové prožívají nejtěživěji ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41 – 50 let (33).

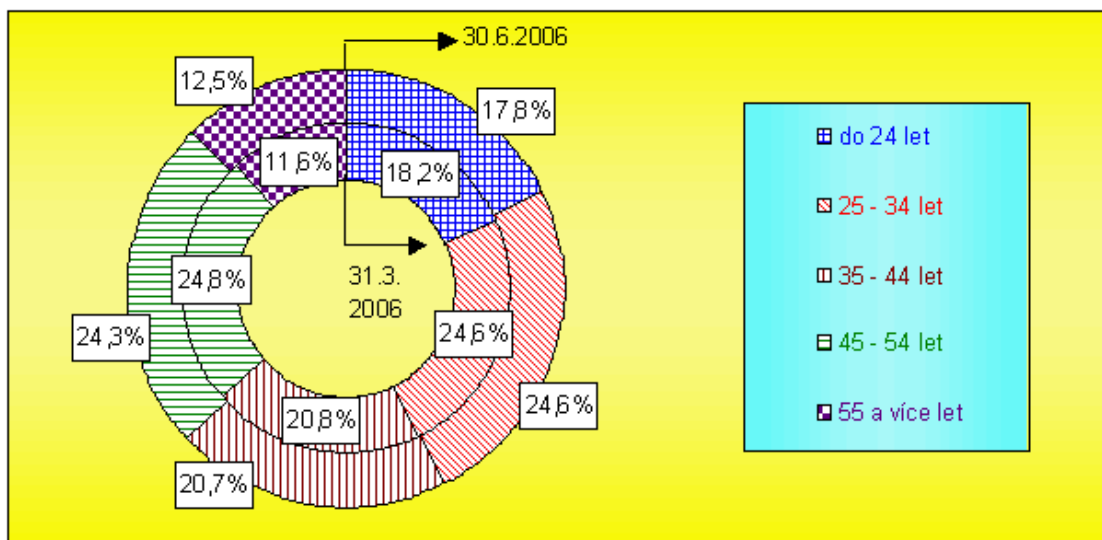
V současné době dochází k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání u lidí ve věku 50 – ti let a starších. Vzniklá situace souvisí i s celkovým nepříznivým demografickým vývojem, kdy populace v produktivním věku obecně stárne. Stárnutí obyvatelstva se stává problémem 21. století. V Národním akčním plánu zaměstnanosti na léta 2004 až 2006 se uvádí, že ve skupině uchazečů o zaměstnání nad 50 let došlo k nejvyššímu meziročnímu nárůstu, a to o 12 800 na 112 700 lidí. (6)

V souvislosti s nepříznivým demografickým vývojem dochází v posledních letech k poklesu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Zatímco obyvatelstvo v poproduktivním věku v roce 1995 tvořilo 20,5 % populace, v roce 2005 to bylo 22,8 % a v roce 2010 je odhadováno dokonce 25,5 % (6).

Následující graf 1 nám ukazuje věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji. Uchazeči o zaměstnání jsou rozděleni do pěti věkových skupin. Na uchazeče ve věku do 24 let, od 25 do 34 let, od 35 do 44 let, dále na skupinu od 45 do 54 let a na skupinu ve věku 55 let a více. Do velikostí krajních skupin se nepřímo promítá ekonomická neaktivita části populace v tomto věku a to z důvodu přípravy na povolání na straně jedné, na straně druhé odchod do důchodu a u žen pak mateřská dovolená. Téměř shodný podíl mají skupiny ve věku 25 – 34 let a 45 – 54 let (cca 25 %). Jak patrně z grafu 1 za uplynulé 3 měsíce klesl počet uchazečů o zaměstnání u věkových skupin do 24 let a 45 až 54 let, naopak vzrostl u věkové skupiny 55 a více let.

Toto se promítlo i do růstu průměrného věku uchazečů o zaměstnání, který vzrostl o 0,2 roku na 39 let. Nejnižší věkový průměr mají uchazeči o zaměstnání v okrese Strakonice 38,3 roku a nejvyšší je naopak v okrese Český Krumlov 39,7 a Písek 39,6 roku (48).

Graf 1 Struktura uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji podle věku



Zdroj: Český statistický úřad 2006 (50)

Rovnost příležitostí na trhu práce a co nejširší podpora zaměstnávání osob ve vyšším věku je prostředkem jejich aktivizace a plného zapojení do společnosti. Zároveň představuje pro společnost cenný pracovní a ekonomický přínos. Jedním z cílených nástrojů vlády je podpora zvyšování kvalifikace lidí ve vyšším věku. Snahou je vyvolat zájem o další, často celoživotní vzdělávání (6).

#### 1.4.3 Ženy (Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu)

Zaměstnanost žen je celosvětovým problémem. Je totiž obtížné spojit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. Jedním z důvodů nezaměstnanosti žen s malými dětmi je i velmi malý počet jednosměnných pracovních míst, popřípadě míst na zkrácený pracovní úvazek (13).

Sladění pracovního a rodinného života není zatím v české společnosti příliš rozšířené. Postoj zaměstnavatelů k rodičovské dovolené zůstává spíše rigidní, což znamená, že zaměstnavatelé nenabízejí ženám možnosti, jak pokračovat v práci i po mateřské dovolené, respektive zapojit se do pracovního procesu v rámci rodičovské

dovolené. Ženy s dětmi předškolního věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené patří mezi znevýhodněné skupiny na trhu práce (62).

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené upřednostňováním mužské pracovní síly, zejména pro její mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. U mladých žen představuje možné těhotenství sociální handicap, který ji na delší dobu vyřadí z pracovního procesu a pro zaměstnavatele znamená nejistotu (9).

Po návratu z mateřské dovolené má žena jen omezené pracovní možnosti. Matky s malými dětmi mají častěji pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. V současné době jsou ohroženy zejména neúplné rodiny. Zejména matky samoživitelky se obtížně uplatňují ve vícesměnných provozech, komplikací jsou pro ně přesčasové práce či případně nemoc dětí (13).

Ženy neprožívají nezaměstnanost tak těžce jako muži, neboť jejich ženská role je naplněna rolí matky pečující o dítě a domácnost. Ztráta zaměstnání pro ně nemá tak stigmatizující a degradující charakter jako pro muže (16).

Cesta ke zlepšení podmínek žen, by měla vést k zavádění zkrácených pracovních úvazků, v zavádění flexibilní pracovní doby a v dostupné péči o děti v průběhu pracovní doby (13).

#### ***1.4.4 Osoby dlouhodobě nezaměstnané***

##### ***Definice dlouhodobě nezaměstnaného člověka***

Za dlouhodobě nezaměstnaného se považuje člověk, který je bez pracovního místa déle než 6 měsíců a je ve věku do 25 let a člověk nad 25 let, který nepracuje po dobu delší než 12 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost má vážné sociální dopady a ohrožuje člověka ztrátou pracovních návyků a ztrátou kontaktu s běžným společenským životem. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé většinou trpí kumulací handicapů, které vyplývají z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky i z nižší úrovně pracovní motivace. Dalo by se říci, že dlouhodobá nezaměstnanost je výrazně determinovaná dosaženým vzděláním lidí (1).

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženi zejména:

- Lidé s nižším vzděláním
- Lidé se zdravotním postižením
- Mladí lidé a absolventi škol
- Mladí lidé opouštějící pobyt v ústavním zařízení
- Ženy příliš nízkého nebo naopak příliš vysokého věku. Muži spíše vyššího věku – svou roli hraje i věk ve spojení s dalšími faktory jako: zhoršený zdravotní stav, nízká kvalifikace, nedostatečné zkušenosti
- Lidé žijící v méně hospodářsky a společensky vyvinutých oblastech
- Příslušníci etnických minorit a emigranti
- Lidé propuštěni z výkonu trestu odnětí svobody, lidé se záznamem v trestním rejstříku
- Lidé s malou sebedůvěrou, nižší flexibilitou, a naopak větší pasivitou a závislostí (1)

Nejen pro Českou republiku, ale i pro celou Evropskou unii je nezaměstnanost závažným problémem. Tím nejzávažnějším se ukazuje nárůst počtu nezaměstnaných, kteří jsou evidováni na úřadu práce dlouhodobě, více než jeden rok. Rekrutují se především ze skupin osob s nízkou či žádnou kvalifikací, se sociálními handicapy, z osob zdravotně postižených ad. Mezi lidmi, kteří jsou dlouhodobě evidováni v evidenci úřadů práce, roste počet těch, kteří dosáhli věku padesáti let a více (tzv. generace 50 plus) (13).

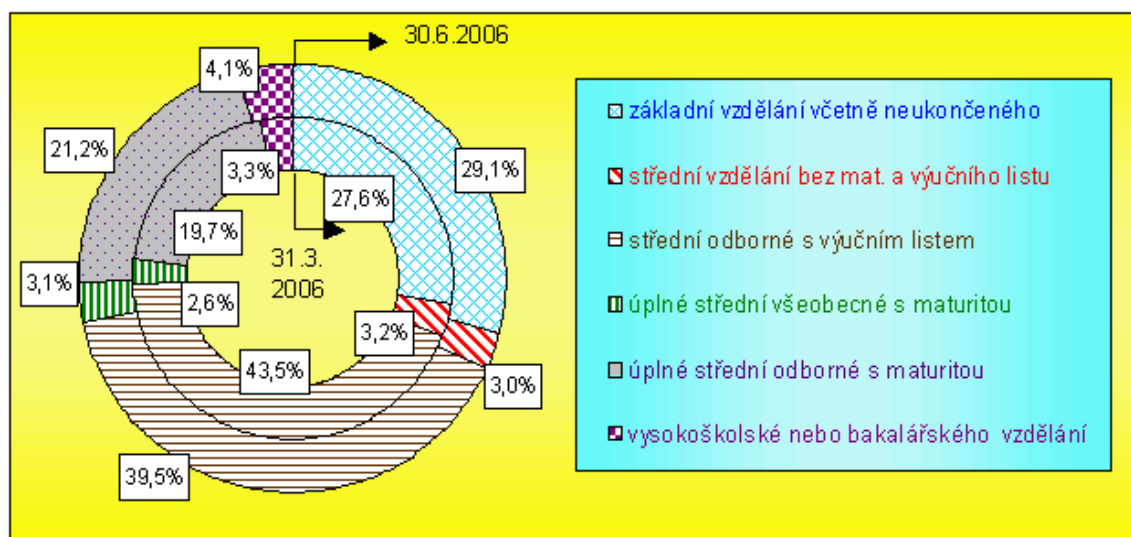
V současné době tvoří největší podíl dlouhodobě nezaměstnaných nekvalifikovaní pracovníci. Celou jednu třetinu dlouhodobě nezaměstnaných, tvoří i absolventi základních škol. Jedná se zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím chování (lidé závislí na alkoholu, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví)(16).

Úroveň kvalifikace a profesních dovedností bude při hledání pracovních příležitostí rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro potenciálního zaměstnavatele tak i pro uchazeče. Platí, že dosažené vzdělání významně ovlivňuje

šance na trhu práce, ale tato nerovnost v šancích se s plynoucím časem prohlubuje. Vzhledem k technologickému pokroku i k proměnám poptávky na současném trhu práce jsou lidé bez kvalifikace velmi znevýhodněni, neboť celkově klesá podíl manuální práce. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Ubývá míst pro nekvalifikované pracovníky a oni sami se stávají potenciálním kriminálním problémem pro společnost (4).

Následující graf 2 nám ukazuje vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji. Nejvyšší dosažené vzdělání je pro účely porovnání rozděleno do šesti skupin, z nichž první zahrnuje dosažení maximálně základního stupně, ve druhém a třetím případě se jedná o střední vzdělání bez maturity, dále členěné podle získání výučního listu, ve čtvrtém a pátém o střední vzdělání ukončené maturitou a dále členěné podle odbornosti a v posledním případě o vysokoškolské vzdělání včetně bakalářského a doktorandského. Nejvyšší podíl uchazečů o zaměstnání má dokončeno střední vzdělání s vyučením cca 39,5 %, více než čtvrtina uchazečů má maximálně základní vzdělání 29,1 % (48).

Graf 2 Struktura uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji podle dosaženého vzdělání



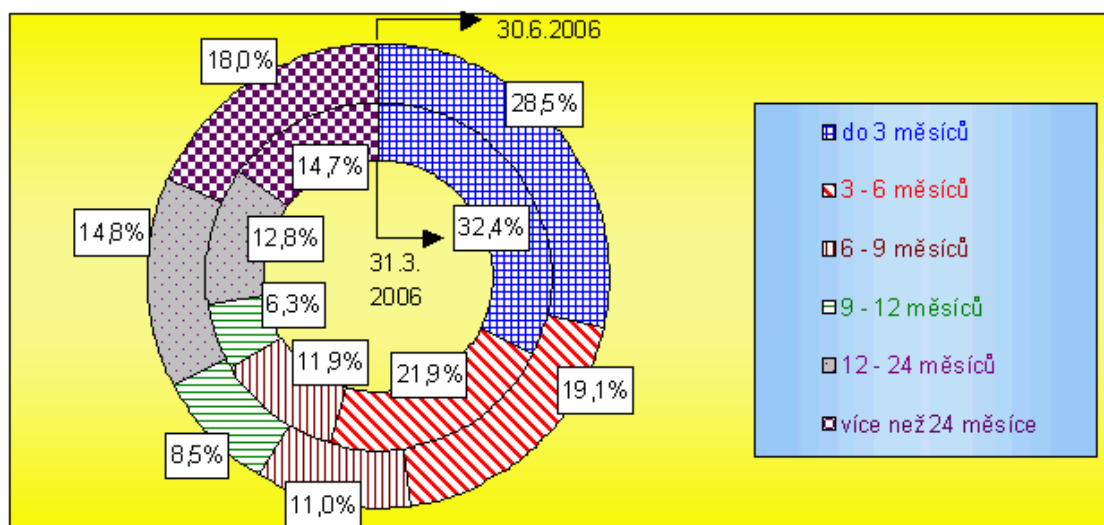
Zdroj: Český statistický úřad 2006 (51)

Doba evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce přímo odráží možnost uplatnění v novém zaměstnání a z územního hlediska se zde projevují výrazné rozdíly



vyplývající z lokálních diferencí ve struktuře a počtu uchazečů a volných pracovních míst. Ve 2.čtvrtletí se snížily podíly uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci ÚP méně než 9 měsíců, nejvyšší pokles byl u podílu uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci méně než 3 měsíce, naopak nejvýraznější nárůst byl zaznamenán u uchazečů evidovaných více než 24 měsíců o 4,7 % jak dokládá následující graf 3. Více než jeden rok je nezaměstnána již téměř třetina uchazečů. Toto se projevilo ve výrazném prodloužení průměrné délky evidence uchazeče o zaměstnání o 64 dnů na 454 dní. V České republice již dosáhla průměrná délka 668 dní. V Jihočeském kraji je nejkratší doba evidence a tím nejrychlejší možnost uplatnění v novém zaměstnání v okrese České Budějovice 299 dní, déle než 600 dnů hledají nové zaměstnání uchazeči v okresech Český Krumlov a Strakonice (48).

Graf 3 Struktura uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji podle délky evidence na ÚP



Zdroj: Český statistický úřad 2006 (49)

Skupina osob, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, v sobě často zahrnuje i ostatní skupiny. Neboť u nich dochází ke kumulaci handicapů. Podle zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese v ČB za rok 2006 bylo v evidenci úřadu práce 41,3 %, z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnaných. Podíl uchazečů 50 ti letých a starších činil u uchazečů dlouhodobě vedených v evidenci úřadu práce 35,6 % a u osob se zdravotním postižením 24,4 % (61).

Tabulka 4 a 5 nám ukazuje situaci na trhu práce v Českých Budějovicích za rok 2006. Z hlediska vzdělání nejvyšší podíl z dlouhodobě nezaměstnaných lidí zauímají osoby bez vzdělání, se základním vzděláním a osoby se středoškolským vzděláním bez maturity. Z věkových kategorií převažují osoby ve věku 50 – 59 let (61).

Tab. 4 – Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání podle vzdělání

	Muži	Ženy	Celkem	v %
Základní vzdělání a bez vzdělání	236	303	539	30,8%
Středoškolské bez maturity	254	415	669	38,2%
Středoškolské s maturitou	145	299	444	25,3%
Vysokoškolské	53	46	99	5,7%
Celkem	688	1063	1751	100%

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese v ČB za rok 2006 (61)

Tab. 5 – Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání podle věkových kategorií

	Muži	Ženy	Celkem	v %
do 19 let	14	8	22	1,3%
20 - 29 let	126	173	299	17,1%
30 - 39 let	124	313	437	25%
40 - 49 let	126	244	370	21,1%
50 - 59 let	241	317	558	31,8%
60 let a více	57	8	65	3,7%
Celkem	688	1063	1751	100%

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese v ČB za rok 2006 (61)

V důsledku dlouhodobé ztráty kontaktů se zaměstnáním dlouhodobě nezaměstnaní lidé ztrácejí pracovní návyky na trhu práce. Z toho důvodu nejsou konkurenceschopní a jejich šance na získání zaměstnání se snižují (62).

#### ***1.4.5. Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc***

##### ***Příslušníci romského etnika***

Příslušníci romského etnika patří bezesporu mezi sociální skupinu nejvíce ohroženou vyloučením z trhu práce. I když neexistují žádné speciální statistiky, odhaduje se, že 70 % Romů je nezaměstnaných a romské iniciativy zmiňují až 90 % (8).

Charakteristickým znakem nezaměstnanosti romského etnika je její dlouhodobost. Asi 75 % všech Romů je nezaměstnaných dlouhodobě a z toho je 30 % nezaměstnaných déle než čtyři roky (62).

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům na pracovní sílu při uplatnění se na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace, rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání, které často ani nedokončí a další kvalifikaci už nezískává (24).

Aktuální situace Romů není příznivá, neboť chybějí místa pro nekvalifikované pracovníky a navíc mnozí zaměstnavatelé dávají přednost lidem z majoritní společnosti. Nezáměr o zaměstnance romského etnika je dán nejen rasovou odlišností, ale vyplývá i ze zkušeností s jejich slabou morálkou a nespolehlivostí (3,33).

Příčiny vysoké nezaměstnanosti romského etnika jsou spatřovány v kumulaci handicapů, za které se považuje:

- Nízká nebo žádná kvalifikace (39, 19)

Velká část romského etnika má pouze základní vzdělání (v mnoha případech nedokončené), uvádí se, že až 80 % populace. Díky vysoké nekvalifikovanosti této skupiny populace se pracovní příležitosti omezují na pomocné nekvalifikované, fyzicky náročné práce, dále na práce sezónní a příležitostné. Sezónní a příležitostné formy zaměstnání představují pro romské etnikum, většinou muže, jednu z mála možností jak získat pracovní uplatnění. Romské etnikum také často využívá jediné pracovní uplatnění, které se jim nabízí, a to je uplatnění v rámci tzv. šedé ekonomiky, kterým se za prvé dostávají na hranici překročení zákona, a to v případě pokud zároveň pobírají podporu v nezaměstnanosti či dávky státní sociální podpory. Za druhé pak vypadávají ze systému sociální ochrany, neboť uzavírají nechráněné

pracovní vztahy, ze kterých jim často neplyne zdravotní ani sociální pojištění. Tyto formy zaměstnání představují možnost pracovního uplatnění, ale z dlouhodobé perspektivy se jeví jako nestandardní řešení situace lidí marginalizovaných na trhu práce.

- Nespolehlivá pracovní morálka s výraznou pracovní a územní fluktuací **(24,3)**
- Nepříznivý zdravotní stav (změněná pracovní schopnost) **(19)**
- Diskriminace ze strany zaměstnavatele **(19)**

Větší část příslušníků romského etnika má zkušenost s diskriminací ze strany potenciálních zaměstnavatelů. Ne vždy se však musí jednat o diskriminaci rasisticky motivovanou. Svou roli sehrává i fakt, že nevzdělaný, nekvalifikovaný, dlouhodobě nezaměstnaný romský uchazeč o zaměstnání neví, jak „správně“ o místo žádat. Takový uchazeč nemá dostatek zkušeností z trhu práce a není schopen s potenciálním zaměstnavatelem náležitě komunikovat.

- Dlouhodobá a často se opakující nezaměstnanost **(33)**

V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácejí tito lidé pracovní návyky, sociální dovednosti a nebo je nemají vůbec vytvořené, což způsobuje další prohlubování jejich znevýhodněné situace na trhu práce.

- Nevytvoření společensky žádoucích návyků **(19,33)**

V rodinách, kde jsou oba rodiče nezaměstnaní, se na děti nepřenáší společensky žádoucí návyky, a mechanismus sociálního vyloučení začíná působit na další generace.

- Nemotivující role současného systému dávek sociální péče a možností uplatnit se v šedé ekonomice v kontextu s minimální mzdou **(19,24)**
- Nedostatek pracovních míst pro nekvalifikovanou pracovní sílu **(24,33)**

Dalo by se říci, že romská populace je uzavřena v bludném kruhu. Většina jejich členů je nevzdělaná a nekvalifikovaná a vzhledem k současnému nastavení trhu práce tak jen velmi těžko zaměstnatelná. Výraznou roli sehrávají i předsudky zaměstnavatelů vůči uchazečům jiné národnosti. Výsledkem je pak dlouhodobá nezaměstnanost, která ústí v nezaměstnatelnost. Daná situace má negativní dopad na mladou generaci

romského etnika, která právě vstupuje na trh práce. Tato generace nikdy nepracovala a často ani neviděla pracovat své rodiče. Proto práce pro ni není hodnotou a není ani nijak motivována snažit se práci získat. (19)

***Osoby podmíněně odsouzené, podmíněně propuštěné, osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, osoby se záznamem v trestním rejstříku***

Lidé, kteří přicházejí z výkonu trestu odnětí svobody, mají obrovský problém s hledáním zaměstnání. Většina zaměstnavatelů vyžaduje před přijetím do zaměstnání, aby uchazeč doložil výpis z rejstříku trestů. Čistý trestní rejstřík je pro mnoho zaměstnavatelů podmínkou k přijetí do zaměstnání. Dlouhý pobyt ve vězení také naruší pracovní návyky odsouzeného, především, pokud nemá možnost během výkonu trestu pracovat. K tomu přistupují větší problémy v komunikaci, nereálná očekávání a malá orientace na trhu práce u osob po výkonu trestu odnětí svobody (13).

Zaměstnavatelé je považují za nespolehlivé, pokud jsou přijímáni do zaměstnání, jedná se většinou o pomocné práce, neboť jejich zaměstnávání je spojeno s určitými riziky vzhledem k předchozí trestné činnosti (13).

Osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody mají potíže nejen se získáním zaměstnání, ale i s nalezením vhodného ubytování, s rozpadem manželství a s tím spojeným vyloučením ze známého prostředí, dále s finančními dluhy a závazky (1).

***Osoby sociálně nepřízpůsobivé***

V životě každého z nás mohou nastat okamžiky, kdy se dostaneme do situace, kterou nedokážeme vlastními schopnostmi a prostředky vyřešit. To může vést, až k situaci kdy ztratíme dočasně nebo trvale střechu nad hlavou. Důvodů, které mohou mít za následek ztrátu přístřeší je hodně. Nejzávažnější a zároveň nejčastější je důsledek pobytu ve vězeňských zařízeních, kde ne všichni odsouzení mají možnost pracovat, a tudíž nemohou plnit pohledávky spojené s náklady na bydlení. Po návratu z vězení se člověk často nemá kam vrátit, neboť ztratil své původní kontakty a často i bydlení. Tito lidé mívají často i exekuce na plat, což pro ně znamená, že po odečtení dostávají pouze životní minimum, které mohou mít i bez práce. Je proto velmi těžké motivovat je, aby si

znovu našli zaměstnání. Ve skupině lidí bez domova je velká část těch, jež se vrátili z výkonu trestu odnětí svobody (1,12).

Ohroženou skupinou jsou i mladí lidé, kteří opouštějí ústavní zařízení. Těmto lidem často chybí možnost trvalého a udržitelného bydlení. Osoby, které opouštějí ústavní výchovu, jsou ohrožené sociálním vyloučením a to především z nedostatečné návazné péče. K těmto problémům se přidává také nezaměstnanost (1).

### ***1.5 Vybrané aktivity zaměřené na zvyšování zaměstnanosti a podporu občanů při hledání zaměstnání***

Aktivity zaměřené na zvyšování zaměstnanosti a podporu občanů při hledání zaměstnání je možné pro potřeby této práce rozdělit následujícím způsobem.

- aktivity státu
- aktivity neziskového sektoru

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti a hospodářsko politickým opatřením, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (např. investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy) (13).

Aktivity státu lze rozdělit na:

- aktivity státu všeobecně zaměřené
- aktivity zaměřené na znevýhodněné skupiny osob na trhu práce

#### ***1.5.1 Aktivity státu - politika zaměstnanosti***

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání (13).

Občan nemá právo na konkrétní zaměstnání, ale na práci, to znamená, aby mu bylo zaměstnání nabídnuto, když o to požádá příslušnou instituci, nebo aby mu byla vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Právo na práci je zaručeno články 26-29 Listiny základních práv a svobod a je jedním ze základních práv člověka (68).

Právo na práci v demokratické společnosti znamená možnost zvolit si svobodně zaměstnání v uspokojivých pracovních podmínkách za přiměřenou finanční odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo finanční podporu v nezaměstnanosti, která by zajistila přiměřenou životní úroveň a lidskou důstojnost (31).

Zákon stanovuje, že právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. To zabezpečuje státní politika zaměstnanosti, zejména zprostředkováním zaměstnání, rekvalifikací a hmotným zabezpečením uchazečů o zaměstnání. Právo na práci není chápáno jako automatická povinnost státu zajistit svým občanům zaměstnání, ale jako vytvoření podmínek pro realizaci tohoto práva každým občanem (30).

Politika zaměstnanosti se rozlišuje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, z nichž každá má svoji specifickou orientaci. V současných podmínkách vyspělých zemí, kde má své nezastupitelné místo, se akcent relativně více posouvá k aktivním složkám politiky zaměstnanosti (14).

Politika zaměstnanosti se orientuje na rozvoj infrastruktury trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech a o uchazečích o zaměstnání. Dále podporuje vytváření nových pracovních míst tím, že poskytuje finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvým a handicapovaným občanům. Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly organizováním a podporou rekvalifikačních programů. Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou finančních příspěvků (podpora v nezaměstnanosti). Aktivita jako rozvoj infrastruktury trhu práce, podpora vytváření nových pracovních míst a zvýšení adaptability pracovní síly směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a bývají souhrnně označovány jako aktivní politika zaměstnanosti (14, 26).

Aktivity spojené s finančním zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako pasivní politika zaměstnanosti. Cílem těchto aktivit je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak nalezení pracovního uplatnění. Pro současné politiky zaměstnanosti ve vyspělých zemích je typické, že se relativně tlumí preference příjmové ochrany nezaměstnaných a zdůrazňuje se investování do lidí a jejich schopností. Do centra pozornosti se dostává podpora strany nabídky práce a kultivace pracovní síly pomocí vzdělávání, rekvalifikace, doškolování, pracovní výcvik atd. (14, 26).

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, který směřuje k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. V České republice jí realizují především úřady práce řízené Správou služeb zaměstnanosti a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti se zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání poskytují finanční příspěvky, které přispívají k tvorbě a udržení nových pracovních míst a napomáhají tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění. Zákon o zaměstnanosti hovoří v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti o nástrojích a opatřeních, které se týkají i osob znevýhodněných na trhu práce (22).

***Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti:***

- **Rekvalifikace**  
Prostřednictvím rekvalifikace může uchazeč či zájemce o zaměstnání, popřípadě zaměstnanec získat novou kvalifikaci či rozšířit stávající (58).
- **Investiční pobídky**  
U zaměstnavatele, jemuž bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, se hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst či rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců (22).
- **Veřejně prospěšné práce**  
Pojmem veřejně prospěšné práce se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě budov nebo jiných činnostech, které vytváří zaměstnavatel nejdéle po dobu 12 po sobě



jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Jsou důležité zejména pro uchazeče o zaměstnání, kde nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (např. dlouhodobě nezaměstnaní, lidé bez kvalifikace) (60).

- Společensky účelná pracovní místa  
Zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kde nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zaměstnavatel se zaručuje na vytvoření pracovního místa po dobu dvou let. Příspěvek na jeho zřízení může získat i uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti (22).
- Překlenovací příspěvek  
Je určen pro osobu samostatně výdělečně činnou, která obdržela příspěvek na společensky účelné pracovní místo (22).
- Příspěvek na dopravu svých zaměstnanců (22)
- Příspěvek na zapracování (22)  
Poskytuje se zaměstnavateli přijímajícímu do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který patří mezi osoby znevýhodněné na trhu práce (57).
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (22)

Každý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je zaměřen na určitou problémovou skupinu osob, a tím samozřejmě přispívá k snížení nezaměstnanosti daného segmentu.

#### ***Opatření aktivní politiky zaměstnanosti:***

- Poradenství
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením prostřednictvím pracovní rehabilitace a podpory zřizování chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen
- Cílené programy k řešení nezaměstnanosti

Poradenství provádějí úřady práce za účelem zjišťování kvalifikačních a osobnostních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, aj (56).

Z finančních prostředků aktivní politiky zaměstnanosti lze přispívat i na cílené programy nebo na opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů, které pomáhají ke zvýšení zaměstnanosti (54).

Pracovní rehabilitace je v zákonu o zaměstnanosti (69) definována jako souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo výkon jiné výdělečné činnosti (69).

Chráněné pracovní místo je takové místo, které vytvoří zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce. Ten může poskytnout na zřízení místa finanční prostředky. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu 24 měsíců. Úřad práce může poskytnout příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa i osobě se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (22).

Chráněná pracovní dílna je pracoviště přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Počet zaměstnanců dílny musí činit nejméně z 60 % osoby se zdravotním postižením a její provoz musí běžet minimálně po dobu dvou let (22).

Vytváření takových chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen může být velmi náročné a nákladné, proto se zaměstnavatelům mohou na základě dohody s úřadem práce poskytovat příspěvky, a to buď na místa či dílny nově vytvořené a nebo na jejich provoz. Znamená to, že náklady na vytvoření míst a jejich provoz nese zaměstnavatel a úřad práce se na těchto nákladech pouze podílí (55).

Úřad práce v Českých Budějovicích realizuje od května 2006 do října 2007 program „Krok z evidence“. Jde o program regionálního charakteru. Je určen na podporu pracovního zařazení osob ze dvou znevýhodněných skupin uchazečů (osobám starším 50ti let věku a osobám mladším 25ti let věku) podle § 33 zákona o zaměstnanosti.

Účelem programu je podpora pracovních míst vyhrazených pro osoby z cílových skupin projektu. Úřad práce bude poskytovat finanční příspěvek na podporu těchto pracovních míst. Částka na jedno takto vytvořené pracovní místo bude maximálně do výše 9000 Kč za měsíc a to po dobu 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. V průběhu realizace projektu mohou být dohody uzavírány i na kratší dobu nejméně však na 6 kalendářních měsíců po sobě jdoucích (65).

### ***1.5.2 Evropský sociální fond a strategické dokumenty České republiky týkající se nezaměstnanosti***

Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni v jednotlivých regionech Evropské unie. Jedná se o finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti. Ta je založena na čtyřech základních pilířích: zlepšení zaměstnanosti, rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba nových pracovních míst, podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců a posilování rovných příležitostí pro muže a ženy (59).

Evropská strategie zaměstnanosti byla přijata v roce 1997 členskými státy Evropské unie ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení zaměstnanosti. Na Evropskou strategii zaměstnanosti úzce navazuje Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti. Národní plán zaměstnanosti uvádí jako hlavní problémy trhu práce růst dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti osob nad 45 let. Cílem politiky vlády je proto jednoznačná orientace politiky zaměstnanosti na realizaci preventivních a aktivizačních opatření, které motivují uchazeče o zaměstnání k hledání zaměstnání (59).

V rámci uvedených programů byly určeny priority, do kterých se bude investovat a opatření, kterými budou priority naplňovány. Investice do lidských zdrojů, do vzdělání, zaměstnanosti. Zaměstnatelnost je v České republice realizována prostřednictvím Evropského sociálního fondu, jehož využití je obsaženo v programových dokumentech (23).

Evropský sociální fond podporuje pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce, sociální začleňování,

pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi, které souvisejí s trhem práce (52).

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je jedním ze tří programů pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2007 - 2013. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je spolufinancován z Evropského sociálního fondu (67).

Společným cílem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na období 2007 - 2013 je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v České republice na úroveň průměru 10 nejlepších zemí Evropské unie. Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního rozvojového plánu na léta 2007 - 2013. Dále pak otevřená, flexibilní a soudržná společnost a konkurenceschopná česká ekonomika (67).

Evropský sociální fond respektive operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je jedním z klíčových zdrojů financování neziskových organizací, které se zabývají zvyšováním zaměstnanosti. Projekt Cesta ke změně - komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami je rovněž spolufinancován Evropským sociálním fondem (17).

### ***1.5.3 Aktivity neziskového sektoru***

Na rozdíl od aktivit státu a aktivit Evropské unie nejsou aktivity neziskového sektoru v oblasti zvyšování zaměstnanosti shora koordinované. Neziskový sektor je roztržštěn na mnoho neziskových organizací, které spolu zřídka spolupracují. Funguje zde spíše konkurenční prostředí, kdy každá organizace se snaží najít své místo mezi ostatními a být prospěšná. Neziskové organizace reagují na aktivity respektive projekty vypsané státem a státními úřady a Evropskou unií.

Například v Jihočeském kraji byly úřadem práce vyhlášeny projekty „Najdi si práci v Jihočeském kraji“ a „Příprava na práci v Jihočeském kraji“. Oba výše zmíněné projekty jsou financovány z prostředků rozpočtů ministerstva práce a sociálních věcí a Evropského sociálního fondu (63,64).

## ***1.6 Podporované zaměstnávání***

Podporované zaměstnávání je soubor služeb, jejichž cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce. Podporované zaměstnávání je určeno pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Tito lidé potřebují pro získání a udržení pracovního místa dlouhodobou podporu přímo na pracovišti, která jim může být poskytnuta i po uzavření pracovně právního vztahu. Podpora je poskytována podle individuálních schopností a potřeb konkrétního člověka (41).

Cílem je podporu na pracovišti pomalu oslabovat, až dojde k úplnému zastavení a uživatel služby podporovaného zaměstnávání je schopen pracovat samostatně (2).

Největší podíl uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání tvoří nezaměstnaní lidé se zdravotním postižením, přičemž tento handicap bývá často spojen s dalšími faktory znevýhodňující tyto lidi na trhu práce. Jedná se zejména o nízké vzdělání a minimální pracovní zkušenosti. Smyslem podporovaného zaměstnávání je získat pro klienta vhodné zaměstnání odpovídající jeho schopnostem a potřebám (25).

Služba podporované zaměstnávání vychází z individuálních potřeb uchazečů a z jejich vlastních představ o pracovním uplatnění. Pracovní asistenti s každým uživatelem této služby vytvoří individuální plán. V individuálním plánu jsou uvedeny jednotlivé kroky, které by měly vést k dosažení stanoveného cíle. Součástí individuálního plánu je tzv. krizový plán, jenž obsahuje návod, jak se má člověk chovat v určitých krizových situacích, které by mohly při výkonu zaměstnání nastat (41).

Služba podporované zaměstnávání je poskytována maximálně po dobu dvou let. Ve výjimečných případech může být poskytnuta až na dobu tří let. Služba je ukončena, pokud uživatel služby uzavře pracovně právní vztah a na pracovišti už nepotřebuje žádnou podporu. Cílem podporovaného zaměstnávání je i mimo nalezení vhodného zaměstnání, které bude odpovídat schopnostem a potřebám uživatele, zvýšit míru samostatnosti uživatelů této služby a posílení jejich pracovních návyků a motivace k dalšímu profesnímu rozvoji. Služba podporovaného zaměstnávání vychází z principu, podle kterého je třeba poskytovat nejen zácvek a podporu samotnému pracovníkovi, ale především optimálně koordinovat zájmy, potřeby, dovednosti a vlohy pracovníka

s potenciálními požadavky zaměstnavatele. Podmínkou pro zařazení do programu je motivace uchazeče a zájem pracovat na otevřeném trhu práce (25).

V programu podporované zaměstnávání má velký význam služba pracovní asistence. Ta je v rámci programu poskytována. Pracovní asistent poskytuje zájemci podporu na pracovišti při nácviku a tréninku potřebných dovedností, ale i při nácviku dovedností, které uživatel uplatní v běžném prostředí. Pracovní asistent zaškoluje zaměstnance v činnostech podle požadavků zaměstnavatele. Dále asistent identifikuje pracovní schopnosti, dovednosti a zájmy uživatele s cílem vymezit pracovní prostředí které bude nejlépe potenciálnímu zaměstnanci vyhovovat. Cílem podpory je postupné oslabování této služby a osamostatnění uživatele (25).

### ***1.7 Cesta ke změně – komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami***

Projekt Cesta ke změně – komplexní program podpory aktivizace sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami se zabývá problematikou osob dlouhodobě nezaměstnaných, kteří se mohou vyznačovat dalšími charakteristikami jako nízkou kvalitací, handicapami související s osobnostními charakteristikami, zdravotním stavem nebo sociálními problémy. Zástupci cílové skupiny potřebují k zapojení do procesu aktivního hledání pracovního uplatnění značnou míru individuální intenzivní podpory. Ta je zaměřená nejen na oblast práce, ale i na vyjasnění jejich životní situace (17).

Projekt zrealizovalo a nadále realizuje občanské sdružení MESADA spolu s partnerem, jímž je informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov, v Jihočeském kraji v okresech České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek a Prachatice. Občanské sdružení MESADA je agenturou podporovaného zaměstnávání, která poskytuje služby podporovaného zaměstnávání, osobní asistence, tranzitního programu a volnočasových aktivit (66).

Informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov je neziskovou organizací, jejímž cílem je podpora občanského sektoru při překonávání překážek v rozvoji občanské společnosti a podpora třísektorového partnerství v místě. Dále pak podpora rozvoje demokracie v České republice. Těchto cílů dosahuje prostřednictvím

vzdělávacích a propagačních aktivit, podporou a asistencí kulturních a vzdělávacích aktivit, prací s mládeží a sociálně či zdravotně postiženými skupinami lidí, a asistencí neziskovým, komerčním či veřejně správním subjektům při přípravě a realizaci jednotlivých aktivit (53).

### ***1.7.1 Cílová skupina projektu***

Cílovou skupinu tvoří dlouhodobě nezaměstnané osoby včetně osob starších padesáti let věku a osoby se základním vzděláním. Specifickou skupinu tvoří pak lidé spadající nejen do jedné z dvou cílových skupin, ale i ti kteří mají další charakteristiky jako zdravotní postižení nebo kumulované osobnostní a sociální handicap. Jedná zejména o osoby potřebující zvláštní pomoc, neboť se u nich vyskytují kombinace sociálních, fyzických a jiných handicapů, nebo se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech, případně v nich kontinuálně žijí (např. pocházejí z regionů s vysokou mírou nezaměstnanosti a nedostatkem pracovních příležitostí) (17,35).

### ***1.7.2 Stručný obsah projektu***

Úřad práce vytipuje 15 – 20 uchazečů ze své evidence spadající do cílové skupiny. Ti se pak zúčastní informační schůzky. Z tohoto počtu uchazečů je po absolvování schůzky vytvořena skupina 8 uchazečů, kteří nastoupí do programu. Schůzka je zorganizována pracovníky agentury MESADA a proběhne na úřadu práce. Zde budou účastníci seznámeni s obsahem projektu a s možností čerpání přímé podpory (17).

Přímá podpora jsou finanční příspěvky poskytované účastníkům. Jedná se o příspěvek na dopravu a o příspěvek na péči o osobu závislou. Na informační schůzce budou sděleny podmínky, za kterých lze finanční příspěvky získat. Příspěvek na péči o osobu závislou je určen pro účastníky programu, jež pečují o dítě do 15 let věku, popřípadě o jiného člena rodiny a nemají možnosti zajistit si na dobu konání aktivit hlídání (17).

Po absolvování informační schůzky nastoupí a podepíší dohodu o spolupráci s pracovníky agentury a tím vstoupí do programu. Program je tvořen čtyřmi aktivitami, které každý účastník absolvuje (17).

### ***1.7.3 Aktivita projektu***

#### ***Poradenství***

Cílem této aktivity je podpořit zájem o program z řad uchazečů o zaměstnání prostřednictvím skupinové a individuální práce, kde mohou účastníci využít nabídky zařazení do pracovního pokusu. Aktivita poradenství se skládala ze tří částí – skupinového poradenství, individuálního poradenství a pracovního pokusu (17).

První část tvoří skupinové poradenství. Skupina se skládá z osmi uchazečů. Ti v rámci skupinového poradenství absolvují patnáct hodin. Skupinového poradenství je časově rozvrženo do tří po sobě následujících dnů. Náplň je zaměřena na nácvik dovedností potřebných k získání a udržení zaměstnání, na zjištění míry motivace ke vstupu na pracovní trh a zjištění základního potenciálu jednotlivých účastníků pro pracovní kariéru. Témata jednotlivých hodin jsou následující: význam a hodnota práce, zvládání nezaměstnanosti, význam životopisu a motivačního dopisu, oslovování a jednání se zaměstnavatelem, pyramida potřeb dle MASLOWA, zvládání stresových situací, typologie osobnosti, pracovně-právní vztahy, problematika životního prostředí (17).

Druhá část, kterou účastník absolvuje, je individuální poradenství. To se zaměřuje na konzultování možností pracovního uplatnění jednotlivých účastníků s pracovním konzultantem a dále na vytvoření reálného pohledu na své pracovní uplatnění na trhu práce. Účastník programu se schází se svým pracovním konzultantem jedenkrát až dvakrát týdně a absolvuje celkem 20 hodin. V průběhu individuální části pracovní konzultant motivuje účastníka k aktivnímu hledání zaměstnání. Účastník si může, buď sám či za pomoci, sestavit na počítači životopis či motivační dopis. Pokud je to vhodné, seznámí ho pracovní konzultant s počítačovými servery, na nichž je možné hledat informace o pracovním uplatnění. Pomáhá mu i identifikovat překážky bránící ke vstupu na pracovní trh a společně s ním pak hledá možnosti řešení. Pokud si pracovní konzultant není jistý, zda představa uchazeče o zaměstnání odpovídá potřebě pracovního trhu, spolupracuje s úřadem práce (17).



V případě potřeby zařadí pracovní konzultant do individuálního poradenství tzv. case management. Jedná se o podporu při řešení problémů, která nepřímo souvisí s úspěšností při hledání zaměstnání (např. rodinné problémy, bytové problémy, neznalost v oblasti sociálních dávek atd.), ale může hrát při hledání zaměstnání velkou roli. Pracovní konzultant může motivovat účastníka k vyhledání odborníka na danou problematiku, pomůže mu s kontaktováním, či ho doprovodí na schůzku. Samozřejmě pokud o to má účastník zájem. V rámci projektu může pracovní konzultant zprostředkovat účastníkovi i setkání s psychologem (17).

Třetí část tvoří pracovní pokus a ten je součástí individuálního poradenství. Jeho cílem je, aby účastník získal reálnou představu o určitém pracovišti, pracovní pozici a s ní souvisejících dovednostech a požadavcích. V průběhu individuálního poradenství se účastníkům nabízí možnost praxe u konkrétního zaměstnavatele a to po dobu maximálně 160 hodin (17).

### ***Zprostředkování***

Cílem této aktivity je vyhledat zaměstnání a následné umístění účastníka na pracovní místo. Zprostředkování je možné rozdělit do čtyř položek: kontakty a spolupráce se zaměstnavateli, kontakty a spolupráce s úřady práce, pomoc zaměstnavatelům s administrací a vytipování nových pracovních pozic (17).

Důležité je motivovat zaměstnavatele k umístění vytipovaných účastníků programu na pracovní místo. Vyhledat pracovní místa s ohledem na potřeby regionálního trhu. Snahou je co nejméně zatěžovat zaměstnavatele s administrativou spojenou s poskytnutím příspěvku na mzdové náklady. Dále ve spolupráci s účastníky programu a zaměstnavateli vytipovat pracovní pozice vhodné pro účastníka (17).

### ***Uplatnění prvků podporovaného zaměstnávání***

Tato aktivita se skládá ze čtyř složek: pracovní asistence, individuálního týmu, individuálního plánování a návazné podpory (17).

V rámci pracovní asistence a v případě zájmu účastníka poskytne pracovní konzultant asistenci ve formě doprovodu na a z pracoviště či přímo poskytuje asistenci na pracovišti (17).

Během individuálního poradenství může pracovní konzultant doporučit účastníkovi vytvoření individuálního týmu. Individuální tým je soubor lidí, které si účastník zvolí. Tito lidé jsou zainteresováni na řešení problému účastníka. Členy týmu mohou být rodinní příslušníci, popřípadě pracovní konzultant či zaměstnavatel. Pokud účastník souhlasí, následuje schůzka, kde se tým zaměřuje na hledání řešení problému (17).

Další složkou je individuální plánování. Jeho smyslem je konkretizovat představy účastníků o aktivitách, směřujících k nalezení a udržení zaměstnání do písemné podoby. V konečné fázi individuálního poradenství pracovní konzultant spolu s účastníkem sestaví závěrečnou zprávu pro úřad práce tzv. individuální plán, jehož obsahem je stručné shrnutí práce s účastníkem a doporučení k další práci s ním (např. vstup do rekvalifikace, do podporovaného zaměstnávání, pracovní rehabilitace atd.) (17,35).

Snahou návazné podpory je udržet motivaci účastníka pro vstup na pracovní trh i po ukončení účasti v programu prostřednictvím dalšího krátkodobého kontaktu s poradkyní. V individuálním plánu může být kontakt doporučen a to např. po skončení rekvalifikace, při znovu kontaktování zaměstnavatele atd. (17).

### ***Přímá podpora***

Cílem přímé podpory je omezit některé překážky ke vstupu do programu a motivovat zaměstnavatele k vytvoření nových pracovních míst. Tato aktivita má za úkol zvýšit šance některým uchazečům na získání pracovního místa prostřednictvím finanční motivace zaměstnavatele. Jedná se o příspěvek na mzdové náklady. Ten může poradkyně nabídnout při kontaktu se zaměstnavatelem. Příspěvek se poskytuje ve výši 10 125 Kč a to po dobu maximálně 6 měsíců. Zaměstnavateli je dále nabídnuta pomoc s administrativou, jež je s tím spojená (17,36).

Aby měli možnost účastnit se programu i dojíždějící uchazeči a uchazeči pečující o dítě do 15 let věku, popřípadě o jiného člena rodiny, a kteří nemají možnost zajistit si na

dobu konání aktivit hlídání, může se poskytnout finanční podpora. Jedná se o příspěvek na dopravu a o příspěvek na péči o osobu závislou (17).

#### ***1.7.4 Spolupráce s úřadem práce***

Agentura v rámci projektu Cesta ke změně spolupracuje s úřadem práce. Pracovníci úřadu práce (zprostředkovatelky) vytipují určitý počet lidí z evidence uchazečů o zaměstnání spadající do cílové skupiny a ti se zúčastní informační schůzky o projektu. Pracovník agentury MESADA spolupracuje s oddělením trhu práce. Například v případě když si není jist, zda představa o zaměstnání účastníka odpovídá potřebám trhu práce. Mezi pracovníky agentury a úřadem práce probíhá pravidelné předávání informací o aktuálních volných místech. Je-li to vhodné, může pracovní konzultant zapojit zprostředkovatelky úřadu práce do individuálních týmů účastníků programu. Dále pracovník agentury může konzultovat případné využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při umisťování účastníků na pracovní místo. Pracovní konzultant může s úřadem práce konzultovat využití některých prvků aktivní politiky zaměstnanosti (např. využití veřejně prospěšných prací) (17).

## 2. CÍL PRÁCE

### *Cíl práce*

Cílem diplomové práce je zmapovat problematiku právě probíhajícího programu *Cesta ke změně - komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapem* za účelem poskytnutí informací pro zpětnou vazbu občanskému sdružení MESADA. Tyto informace by měly posloužit pro zkvalitnění služeb a efektivnost programu.

### 3. METODIKA

Zpracování diplomové práce na téma Cesta ke změně komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicap, probíhalo ve dvou etapách od března 2006 do března 2007:

- 1. etapa - zahrnuje komplexní přípravu
- 2. etapa - se věnuje vlastní realizaci

Obě etapy se přirozeně překrývají a doplňují. Je třeba vzít na vědomí, že celý program Cesta ke změně stále běží a stále se objevují nové skutečnosti.

První etapa začínala úvahami nad kompozicí diplomové práce, od toho se postupně odvíjely další aktivity, které směřovaly k seznamování se s celou problematikou, sběru a studiu pramenů.

Zdroje, ze kterých byla čerpána data pro teoretickou část diplomové práce, lze rozdělit následovně:

- periodika
- literatura
- vnitřní materiály agentury MESADA
- elektronické zdroje...

Při práci s daty staženými z internetového serveru byl kladen velký důraz na jejich důvěryhodnost. Z těchto důvodů byly pro potřeby diplomové práce použity výhradně oficiální internetové stránky jednotlivých institucí, úřadů a neziskových subjektů.

Data uvedená ve výzkumné části diplomové práce byla získána polořízeným rozhovorem od jednotlivých účastníků programu a od pracovníků agentury MESADA a pracovníků informačního centra občanského sektoru – ICOS Český Krumlov.

#### 3.1 Metodický postup

V rámci diplomové práce byla primární data získána metodou dotazování – technikou polořízeného rozhovoru a sekundární data metodou analýza dokumentů – technikou sekundární analýzy dat (5).

Technika analýza dokumentů představuje významnou strategii založenou na analýze již existujícího materiálu. Je to analýza jakýchkoliv dokumentů, které nebyly vytvořeny

za účelem výzkumu (18). Záznamem mohou být psané dokumenty tak i materiální stopy lidského chování (5).

Požadované informace pro položený rozhovor jsou získávány v přímé interakci s respondentem. Rozhovor může být prováděn buď tváří v tvář či telefonicky (5).

Výzkumná část diplomové práce se skládá ze tří částí.

- První část tvoří data získaná od pracovníků agentury MESADA a pracovníků informačního centra občanského sektoru – ICOS Český Krumlov technikou položeného rozhovoru. Dále pak data, která byla získána technikou sekundární analýzy dat. Údaje byly získávány za účelem bližšího seznámení se s programem a za účelem zjištění co nejvíce informací o projektu. Data byla vyhledávána cíleně v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů.
- Druhá část dat byla získána technikou položeného rozhovoru se čtyřmi pracovními konzultanty agentury MESADA a dvěma pracovníky informačního centra občanského sektoru – ICOS Český Krumlov. Cílem druhé části výzkumu bylo zjistit co nejvíce informací o programu z pohledu pracovních konzultantů, kteří byli v přímém kontaktu s jednotlivými účastníky programu. Odpovědi pracovních konzultantů byly zaznamenávány do předem připraveného záznamového archu viz příloha 4. Otázky v rozhovoru byly uspořádány do pěti okruhů a týkaly se spolupráce s úřadem práce, přímé podpory, komunikace s potenciálními zaměstnavateli účastníků programu, spolupráce s účastníky programu a vlastního hodnocení projektu.
- Třetí část tvoří data získaná technikou položeného rozhovoru od účastníků programu. Cílem rozhovoru bylo zjistit, s jakými očekáváními účastníci do programu vstupovali, a zda se jim jejich očekávání po absolvování programu splnila či nikoliv. Výzkumu se zúčastnilo 54 osob. S každým z nich byl proveden položený rozhovor na začátku programu a na konci programu. Odpovědi respondentů byly zaznamenávány do předem připraveného záznamového archu. Vstupní rozhovor byl zaměřen na očekávání respondentů od programu a výstupní na splnění těchto očekávání. Následně byly výsledky ex

ante a ex post navzájem konfrontovány. Metoda dotazování – technika polořízeného rozhovoru se jeví jako jedna z vhodných forem vzhledem k nízkému vzdělání respondentů. Rozhovor obsahoval 28 otázek a byl koncipován do 6 oblastí. První část byla zaměřena na zaměstnání. Druhá část se zabývala dovednostmi souvisejícími s hledáním zaměstnání. Třetí část obsahovala otázky týkající se dalšího vzdělávání. Čtvrtá část se zabývala oblastí sociálního začleňování. Předposlední a poslední oblast zahrnovala otázky ohledně získávání kontaktů na odborníky v dané oblasti a získávání informací.

## 4. VÝSLEDKY

Výsledky práce budou rozděleny na tři hlavní celky. První část kapitola 4.1 se bude podrobněji zabývat spoluprací s úřadem práce, přímou podporou a statistickými údaji o projektu Cesta ke změně. Druhá část výsledků viz kapitola 4.2 bude analyzovat výsledky položeného rozhovoru s pracovními konzultanty. A v poslední části v kapitole 4.3 pak budou vyhodnoceny výsledky položeného rozhovoru s jednotlivými účastníky programu.

### 4.1 Charakteristika programu Cesta ke změně

Projekt byl zahájen v květnu 2006 a ukončen bude v dubnu 2008. Diplomová práce se zaměřuje na období od května 2006 do března 2007. Program „Cesta ke změně“ zahrnoval následující aktivity: poradenství, zprostředkování, uplatnění prvků podporovaného zaměstnávání, přímá podpora, propagace projektu, metodické vedení, příprava metodiky, strategické řízení projektu. Ne všechny aktivity probíhaly po celou dobu trvání projektu. Aktivity propagace projektu, příprava metodiky, metodické vedení, strategické řízení projektu a poradenství byly zahájeny v květnu 2006 a budou ukončeny v dubnu 2008. Aktivity zprostředkování, uplatnění prvků podporovaného zaměstnávání a přímá podpora probíhají od července 2006 do dubna 2008 viz následující tabulka 6.

Tabulka 6 – Aktivity projektu Cesta ke změně

Jednotlivé aktivity projektu	Datum zahájení	Datum ukončení
Poradenství	Květen 2006	Duben 2008
Zprostředkování	Červenec 2006	Duben 2008
Uplatnění prvků podporovaného zaměstnávání	Červenec 2006	Duben 2008
Přímá podpora	Červenec 2006	Duben 2008
Propagace projektu	Květen 2006	Duben 2008
Metodické vedení	Květen 2006	Duben 2008
Příprava metodiky	Květen 2006	Duben 2008
Strategické řízení projektu	Květen 2006	Duben 2008

Zdroj: MESADA, o. s. (lev)



Od zahájení programu do konce ledna 2007 proběhl na každé pobočce agentury MESADA a informačního centra občanského sektoru – ICOS jeden běh, do kterého celkově nastoupilo 54 osob. Během ledna a února 2007 byl na každé pobočce agentury MESADA a ICOSu zahájen druhý běh programu.

Každé tři měsíce pracovník agentury MESADA zpracovává monitorovací zprávu, kterou předkládá úřadu práce. Monitorovací zpráva obsahuje údaje, které sledují průběh programu. Po ukončení celého programu bude vypracována souhrnná zpráva, kde bude program podrobně zhodnocen.

### ***Partner projektu***

V projektu vystupují dva partneři: MESADA a ICOS. Informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov je partnerskou organizací občanského sdružení MESADA v rámci realizace projektu Cesta ke změně – komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami. Občanské sdružení MESADA realizuje program ve čtyřech okresech: v Českých Budějovicích, Jindřichově Hradci, Písku, Prachaticích a Informační centrum občanského sektoru v okrese Český Krumlov. V rámci projektu dochází k přenosu zkušeností z občanského sdružení MESADA, jež se už od roku 2000 věnuje problematice pomoci zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, do partnerské organizace. Občanské sdružení MESADA tak stojí při zrodu nového subjektu – Centra sociálních služeb a vzdělání pro Český Krumlov. Tato organizace se bude zaměřovat na příhraniční oblasti a bude pomáhat řešit situaci v regionu, kde sociální služby s přesahem na trh práce zatím nejsou poskytovány.

### ***Spolupráce s úřadem práce***

Součástí projektu Cesta ke změně je spolupráce s úřadem práce v okresech České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek a Prachatice. Tato spolupráce umožňuje rozvíjet doplňkové aktivity pro účastníky projektu. Pro každý úřad práce (v textu dále jen ÚP) byl zpracován stručný obsah projektu Cesta ke změně, kde byly uvedeny jednotlivé pokyny pro úřad práce viz příloha 3.

Úřad práce se zapojoval do projektu zejména v počáteční fázi, kdy úkolem ÚP bylo informovat cílovou skupinu lidí o projektu Cesta ke změně a o možnosti účasti na tomto projektu. Pracovníci úřadu práce pak měli za úkol vytipovat skupinu 15 až 20 lidí podle stanovených kritérií: dlouhodobá nezaměstnanost, věk starší padesáti let, nízká kvalifikace. Po vytvoření jednotlivých skupin proběhla v prostorách ÚP informační schůzka, kde byla účastníkům nabídnuta možnost aktivní účasti v programu. Na informační schůzce pracovníci agentury MESADA seznámili blíže potenciální účastníky s programem. Při propagaci programu byla zdůrazněna zejména možnost získání přímé podpory a to na dopravu nebo na péči o osobu závislou po dobu účasti v programu. K úřadu práce byl také vznesen požadavek, aby skupiny byly co nejvíce homogenní dle stanovených kritérií.

Pracovní konzultanti čerpali informace zejména z databáze úřadu práce. Dále pracovník agentury konzultoval s úřadem práce možnosti využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při umisťování účastníků na pracovní místo a využití některých prvků aktivní politiky zaměstnanosti (např. využití veřejně prospěšných prací § 112 zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. a rekvalifikací § 109 zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb.).

V konečné fázi individuální části programu pracovní konzultant spolu s účastníkem programu sestavil závěrečnou zprávu pro UP tzv. individuální plán, jehož obsahem je stručné shrnutí práce s účastníkem a doporučení k další spolupráci (např. možnost využít rekvalifikační kurz, vstoupit do podporovaného zaměstnávání či využít pracovní rehabilitaci).

### ***Přímá podpora***

V rámci projektu Cesta ke změně mohou účastníci projektu čerpat finanční dotaci, která má za úkol zvýšit šance některým uchazečům na získání pracovního místa prostřednictvím finanční motivace zaměstnavatele a zároveň slouží k zmírnění některých překážek, jež mohou mít osoby při vstupu do programu.

Přímá podpora zahrnuje tři finanční příspěvky, jejichž cílem je omezit některé překážky při vstupu do programu a zároveň motivovat zaměstnavatele k vytvoření

nových pracovních míst. Jedná se o příspěvek na úhradu mezd, příspěvek na dopravu a příspěvek na péči o osobu závislou.

Příspěvek na dopravu může být poskytnut účastníkovi programu, který splňuje následující podmínky. Účastník nesmí mít místo trvalého bydliště shodné s místem poskytování pracovního poradenství či jiných aktivit projektu. Pokud se shoduje místo trvalého bydliště s místem konání aktivit projektu musí účastník vyplnit čestné prohlášení o kontaktní adrese. Příspěvek na dopravu lze vyplácet na základě předložených cestovních dokladů za dodržení zásad úspornosti a v intencích platných právních předpisů. Na jeden běh poradenského programu v okrese Písek, České Budějovice, Jindřichův Hradec a Prachatice lze vyčerpat částku maximálně 2187,-Kč. V okrese Český Krumlov maximálně částku 2500,-Kč. O nároku na čerpání příspěvku na dopravu rozhoduje pracovní konzultant podle individuální situace účastníka. Z počtu 27 osob, které program ukončily, pouze čtyři příspěvek využily. Příspěvek čerpaly tři účastníci v Českém Krumlově a to v rozsahu 117, - Kč, 100, - Kč a 130, Kč. V rámci projektu Cesta ke změně se MESADA a ICOS zavázali k poskytnutí příspěvku na dopravu cca 50 účastníkům z toho na jednotlivých pobočkách maximálně deseti osobám.

Příspěvek na péči o osobu závislou je určen účastníkům programu pečujícím o dítě do 15 let, popř. jiného člena rodiny, kteří nemají možnost zajistit si na dobu konání aktivit hlídání či zástup. O nároku na čerpání příspěvku na péči o osobu závislou rozhoduje pracovní konzultant podle individuální situace účastníka. Na jeden běh poradenského programu v okrese Písek, České Budějovice, Jindřichův Hradec a Prachatice lze vyčerpat částku maximálně 1250,-Kč. V okrese Český Krumlov maximálně částku 1664,-Kč. Tento příspěvek k prosinci 2006 nikdo nečerpal. V projektu Cesta ke změně se MESADA a ICOS zavázaly k poskytnutí příspěvku na péči o osobu závislou cca 30 účastníkům z toho na jednotlivých pobočkách šesti osobám po dobu realizace programu.

Zaměstnavatelům, kteří v rámci projektu Cesta ke změně vytvořili nové pracovní místo pro účastníky projektu, mohl být poskytnut příspěvek na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku

zaměstnanosti a pojistného na všeobecném zdravotním pojištění, které zaměstnavatel odvedl za zaměstnance z jeho vyměřovacího základu. Příspěvek mohl být poskytován pouze po dobu, po kterou bylo toto pracovní místo obsazeno účastníkem programu. Podmínku zachování pracovního místa byl zaměstnavatel povinen dodržet po dobu dvou let u malých a středních podniků a tří let u velkých podniků (250 a více zaměstnanců). Zaměstnavatel je povinen hlásit bezodkladně poskytovateli příspěvku každé ukončení tohoto místa. Maximálně přípustná doba neobsazení podpořeného pracovního místa činí 3 měsíce. Pokud zaměstnavatel do této doby místo neobsadí, nebo nenahlásí jeho neobsazení poskytovateli příspěvku, bude muset získanou finanční podporu vrátit.

Pokud má zaměstnavatel zájem o poskytování příspěvku na mzdu, musí podat poskytovateli příspěvku žádost a to ještě před vytvořením nového pracovního místa. Pokud je tato žádost schválena, uzavře se mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem příspěvku dohoda, která musí být podepsána ještě před nástupem účastníka projektu na nově vytvořené pracovní místo. Vyplácí se po předložení měsíčního vyúčtování skutečných mzdových nákladů a vyplacené mzdy zaměstnance umístěného na nově vytvořené pracovní místo. Příspěvek se poskytuje ve výši 10 125, Kč a to po dobu maximálně 6 měsíců. Zaměstnavateli je dále nabídnuta pomoc týkající se administrativy spojené s touto agendou.

K žádosti o příspěvek na mzdu zaměstnavatel přikládá potvrzení, že nemá daňové nedoplatky v evidenci daní, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění a nedoplatky na pojistném a penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Dále překládá čestné prohlášení o tom, že u ostatních zdravotních pojišťoven nemá pojištěny žádné zaměstnance a ani nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění a čestné prohlášení o poskytnuté podpoře de minimis. Dokládá originál a kopii platného dokladu o oprávnění k podnikání, k činnosti a případně jmenovací listinu oprávněné osoby a identifikaci peněžního účtu. Dle typu subjektu zaměstnavatel dokládá prohlášení o velikosti podniku a čestné prohlášení zaměstnavatele, že jako neziskový subjekt vytváří nové pracovní místo pro výkon neziskových činností. Po vyplacení mzdového

příspěvku předkládá zaměstnavatel poskytovateli příspěvku mzdový výměr, pracovní smlouvu a měsíční vyúčtování mzdových nákladů na podpořené místo.

Kritéria, jež jsou podmínkou pro stanovení výše příspěvku, jsou následující. Zaměstnavatelem může být, buď podnikatelský subjekt v režimu de minimis, podnikatelský subjekt v režimu stanoveném pro region Jihočeský kraj a nebo nepodnikatelský subjekt.

Pokud je zaměstnavatelem podnikatelský subjekt v režimu de minimis znamená to, že subjekt za poslední tři roky nečerpal veřejnou podporu a nebo čerpal, ale ta nepřesáhla částku 100 000 €. Mzdový příspěvek, který mu bude vyplácen, nepřesáhne částku odpovídající částce 100 000 € za 3 roky v součtu s ostatními čerpanými veřejnými podporami, a to na vytváření nových pracovních míst. Příspěvek lze proplácet zaměstnavateli ve výši max. 75 % mzdových nákladů na účastníka projektu a to maximálně do výše dvojnásobku minimální mzdy měsíčně na účastníka.

Zaměstnavatelem může být dále podnikatelský subjekt v režimu stanoveném pro region Jihočeský kraj. V rámci tohoto režimu bude poskytován příspěvek zaměstnavatelům nesplňující podmínky uvedené v režimu de minimis. Tabulka 7 nám ukazuje do jaké výše, může být mzdový příspěvek zaměstnavateli vyplácen. Maximální příspěvek může činit pouze dvojnásobek minimální mzdy měsíčně na účastníka. Podpořená pracovní místa u podnikatelských subjektů zároveň musí představovat čistý nárůst v počtu zaměstnanců v porovnání s průměrem za uplynulých 12 měsíců před podáním žádosti.

Tabulka 7 – Výše mzdového příspěvku

<b>Zaměstnavatelský subjekt</b> - podnikatelský subjekt v NUTS II Jihozápad	<b>% příspěvek do mzd.                      Nákladů</b> (hrubá mzda + pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za organizaci odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance)	<b>% vlastních zdrojů                      zaměstnavatelského                      subjektu</b>
malé a střední podniky	61 %	39 %
velké podniky	46 %	54 %

Zdroj: MESADA, o. s.

Pokud se jedná o nepodnikatelský subjekt, lze mzdový příspěvek proplácet zaměstnavateli, do výše 75% mzdových nákladů na účastníka programu měsíčně a to maximálně do výše dvojnásobku minimální mzdy měsíčně na účastníka.

Příspěvek na úhradu mezd k prosinci 2006 nikdo nečerpal. V projektu Cesta ke změně se MESADA a ICOS zavázaly k poskytnutí příspěvku cca 11 zaměstnavatelům z toho na jednotlivých pobočkách agentury MESADA dvěma zaměstnavatelům a třem v ICOSu po dobu realizace programu.

#### **4.1.2 Statistické výsledky**

Jak ukazuje následující tabulka 8, do projektu Cesta ke změně vstoupilo zatím od května 2006 do prosince 2007 padesát čtyři osob z toho 37 žen a 17 mužů. Všech 54 osob bylo starší dvaceti pěti let. K lednu 2007 program úspěšně ukončilo 24 lidí. Z toho 9 v Českých Budějovicích, 10 v Jindřichově Hradci, 6 v Prachaticích, 1 v Písku a 1 v Českém Krumlově. Ostatní nadále v programu pokračují.

Tabulka 8 – Struktura účastníků podle věku a pohlaví

<b><i>Celkem</i></b>	<b>54</b>
Z toho muži	17
Z toho ženy	37
Z toho nad 25 let	54
Z toho pod 25 let	0

Zdroj: MESADA, o. s.

Z celkového počtu 54 účastníků programu bylo 40 osob více než dvanáct měsíců nezaměstnaných, 13 osob bylo bez zaměstnání méně než dvanáct měsíců a jeden účastník v době nástupu do programu zaměstnání měl. Ve všech kategoriích, jak je uvedeno v tabulce 9, převažovaly ženy.

Tabulka 9 – Struktura účastníků programu podle délky nezaměstnanosti

<b><i>Celkem</i></b>	<b>54</b>
<b><i>Osoby více než 12 měsíců nezaměstnané a starší 25 let – celkem</i></b>	<b>40</b>
Z toho ženy	26
Z toho muži	14
<b><i>Osoby nezaměstnané méně než 12 měsíců</i></b>	<b>13</b>
Z toho ženy	11
Z toho muži	2
<b><i>Zaměstnané</i></b>	<b>1</b>
Z toho ženy	1
Z toho muži	0

Zdroj: MESADA, o. s.

U osob s nízkou kvalifikací převažovaly ženy, jak je uvedeno v tabulce 10, kterých bylo 30 z celkového počtu 37 účastníků programu s nízkou kvalifikací. Z celkového počtu 54 účastníků bylo 18 osob starších 50ti let, z toho bylo 12 žen a 6 mužů. Zde též převažovaly ženy. Programu se dále zúčastnilo 17 osob se zdravotním znevýhodněním. Téměř dvakrát více z toho bylo mužů než žen.

Tabulka 10 – Struktura účastníků programu podle jednotlivých handicapů

<b>Osoby s nízkou kvalifikací-celkem</b>	37
Z toho ženy	30
Z toho muži	7
<b>Osoby starší 50 ti let věku-celkem</b>	18
Z toho ženy	12
Z toho muži	6
<b>Osoby se zdravotním znevýhodněním-celkem</b>	17
Z toho ženy	6
Z toho muži	11

Zdroj: MESADA, o. s.

Z dvaceti čtyř osob, které program ukončily k lednu 2007 jich dvanáct získalo zaměstnání, tři vstoupily do návazné podpory a čtyřem účastníkům byla následně doporučena rekvalifikace, na kterou nastoupily pouze dvě osoby.

Agentura MESADA a informační centrum občanského sektoru – ICOS se v rámci projektu Cesta ke změně zavázaly k tomu, že do programu vstoupí 176 osob, z toho 32 v Českých Budějovicích, 32 v Písku, 32 v Jindřichově Hradci, 32 v Prachaticích a 48 v Českém Krumlově. Zatím do programu vstoupilo v rámci prvních běhů na jednotlivých pobočkách k prosinci 2006 celkem 54 osob. Od ledna 2007 byl na každé pobočce agentury MESADA a ICOS zahájen druhý běh programu.

Podle projektu by aktivitu poradenství – skupinovou část mělo ukončit minimálně 166 účastníků z toho tedy minimálně 30 v Českých Budějovicích, Písku, Prachaticích, Jindřichově Hradci a 46 v Českém Krumlově. V každém z pěti regionů mohou za dobu trvání programu z nějakého důvodu 2 účastníci odpadnout. Celkově tedy může program předběžně ukončit 10 osob.

Agentura MESADA a informační centrum občanského sektoru – ICOS se dále zavázaly, že aktivitu poradenství – individuální část ukončí minimálně 156 účastníků z toho minimálně 28 v Českých Budějovicích, Písku, Prachaticích, Jindřichově Hradci a 44 v Českém Krumlově. V každém z pěti regionů mohou za dobu trvání programu z nějakého důvodu 2 účastníci odpadnout. Celkově tedy může program předběžně ukončit 10 osob. Od zahájení programu do konce prosince 2006 ukončilo individuální část 24 osob a individuální plán byl vytvořen u všech z nich.



Od zahájení programu do konce prosince 2006 a tedy pouze u 24 osob, které program ukončily, byl pracovní pokus využit u čtyř účastníků z toho u jednoho v Prachaticích v rozsahu 5 hodin, u dvou osob v Písku a to v rozsahu 160 a 140 hodin a u jednoho v Českých Budějovicích v rozsahu 30 hodin. V rámci projektu Cesta ke změně se MESADA a ICOS zavázaly k tomu, že pracovní pokus absolvuje v individuální části poradenství maximálně 50 účastníků z toho na jednotlivých pobočkách 10 osob a to v rozsahu maximálně 160 hodin na jednu osobu.

Od zahájení programu do konce prosince 2006 u 24 osob, které program ukončily, poskytli pracovní konzultanti pracovní asistenci pěti osobám. V rozsahu jeden a půl hodiny byla poskytnuta účastníkovi programu v Prachaticích. V Českém Krumlově byla asistence využita u dvou osob a to po pěti a půl hodině a jedné hodině. Také v Českých Budějovicích poskytli pracovní konzultanti dvěma osobám pracovní asistenci a to po hodině a hodině a půl. MESADA a ICOS se zavázaly poskytnout pracovní asistenci v rozsahu maximálně 528 hodin z toho 96 hodin v Českých Budějovicích, Písku, Prachaticích, Jindřichově Hradci a 144 v Českém Krumlově. Průměrně se zde počítá s odhadem třech hodin na jednoho účastníka, což znamená poskytnout jí 176 účastníkům.

Od zahájení programu do konce prosince 2006 pouze u 24 osob, které program ukončili, byl individuální tým vytvořen u 10 z nich z toho u jednoho v Českém Krumlově a u 9 v Jindřichově Hradci. Podle projektu by za dobu realizace projektu mělo být vytvořeno minimálně 11 individuálních týmů, z toho po dvou v Českých Budějovicích, Písku, Prachaticích, Jindřichově Hradci a 3 v Českém Krumlově.

Od zahájení programu do konce prosince 2006 u 24 osob, které program ukončili, byla rekvalifikace doporučena čtyřem z nich z toho dvěma v Českém Krumlově, jednomu v Jindřichově Hradci a jednomu v Českých Budějovicích. V Jindřichově Hradci a jedna osoba v Českém Krumlově na rekvalifikaci nastoupila.

Tři osoby, nastoupily po ukončení programu do návazné podpory z toho dva v Prachaticích a jeden v Českém Krumlově. Podle projektu by za dobu realizace programu mělo být uplatnění možnosti návazné podpory u minimálně 42 absolventů

poradenského programu z toho 8 v Českých Budějovicích, Písku, Prachaticích, Jindřichově Hradci a 10 v Českém Krumlově.

Tabulka 11 –

	<b>závazek</b>	<b>plnění</b>
vstup do programu	176 osob	54 osob
aktivita poradenství – skupinovou část ukončí	166 osob	24 osob
aktivita poradenství – individuální část ukončí	156 osob	24 osob
pracovní asistence	176 osob	5 osob
pracovní pokus	50 osob	4 osoby
přímá podpora – příspěvek na úhradu mezd	11 zaměstnavatelů	0
přímá podpora – příspěvek na dopravu	50 osob	5 osob
přímá podpora – příspěvek na péči o osobu závislou	30 osob	0
individuální tým	10 osob	11 osob
individuální plán	156 osob	24 osob
návazná podpora	42 osob	3 osoby

Zdroj: MESADA, o. s.

#### **4.2 Výsledky rozhovoru s pracovními konzultanty**

Během ledna a února 2007 byl proveden polořízený rozhovor s pracovními konzultanty občanského sdružení MESADA a Informačního centra občanského sektoru v Českém Krumlově. Ze šesti pracovních konzultantů byl jeden z Českých Budějovic, jeden z Písku, jeden z Jindřichova Hradce, jeden z Prachatic a dva z Českého Krumlova. Odpovědi byly zaznamenávány do předem připraveného záznamového archu koncipovaného do pěti okruhů – spolupráce s úřadem práce, přímá podpora, komunikace s potenciálními zaměstnavateli účastníků projektu, spolupráce s účastníky projektu, hodnocení projektu.

## 1.část rozhovoru – spolupráce s úřadem práce

Otázky v první části rozhovoru se zaměřovaly na spolupráci s úřadem práce.

**„Jak hodnotíte spolupráci s úřadem práce při organizování informačních schůzek?“** Na tuto otázku všech šest pracovních konzultantů odpovědělo, že spolupráce byla kvalitní. Podle odpovědí nenastal žádný problém. Úřad práce poskytl prostory a zázemí pracovníkům pro konání informačních schůzek.

**„Jakým způsobem se dařilo vytvářet homogenní skupiny účastníků dle požadavků?“** Všemi pracovními konzultanty bylo odpovězeno, že se úřad práce snažil vytvořit skupinu s podobným handicapem. Skupinu tvořili lidé, kteří jsou uchazeči o zaměstnání a jsou v evidenci úřadu práce. Společným znakem uchazečů byl věk kolem 50ti let, dále nižší vzdělání (převážně základní) a dlouhodobá nezaměstnanost. V Prachaticích bylo do skupiny vybráno šest lidí, kteří však neměli podobný handicap, jelikož výběr uchazečů byl omezený. Cílová skupina se musela rozšířit, a proto měli klienti různé handicapy (osoby pobírající částečně invalidní důchod, osoby dlouhodobě nezaměstnané, ženy po mateřské dovolené). Jelikož program měl ještě kromě cílové skupiny osob i specifickou skupinu, nebylo toto v rozporu s programem. Specifickou skupinu tvoří osoby, jež spadají do cílové skupiny plus další charakteristiky: osoby zdravotně znevýhodněné, osoby s kumulovanými a sociálními handicapy.

**„Jak hodnotíte komunikaci s pracovníky úřadu práce (např. při ověřování si informací, zda představa klienta odpovídá potřebám trhu práce)?“** K této otázce se pracovní konzultanti vyjadřovali pozitivně. Komunikace byla bez problému a probíhala prostřednictvím telefonických kontaktů, které byly nejčastější, elektronickou poštou a osobní schůzkou.

**„Jak celkově hodnotíte spolupráci s úřadem práce?(na stupnici od 1 do 5, 1 – velmi dobrá, 5 – nedostačující)“** Čtyři pracovní konzultanti ohodnotili spolupráci s úřadem práce na 1, jeden pracovní konzultant na 2 a jeden na 2 - 3.

## 2.část rozhovoru – přímá podpora

Druhá část otázek se týkala přímé podpory.

**„Zda byla přímá podpora při vstupu do programu motivací pro účastníky?“**

Většina pracovních konzultantů myslí, že byla přímá podpora motivací jen částečně. Mnohem více klienty motivovala vize uplatnění na trhu práce. Z přímé podpory se nejvíce využíval příspěvek na dopravu.

**„Vyskytly se nějaké komplikace při čerpání přímé podpory?“** Všech šest pracovních konzultantů odpovědělo, že ne. V současné době pracovní konzultanti ještě nemají moc zkušeností s poskytováním přímé podpory, zatím přímou podporu nevyužilo moc uchazečů. Což by se dala přičíst i možnosti, která vyplynula z rozhovoru s pracovními konzultanty, že v době konání rozhovoru nevěděli pracovní konzultanti, jak přímou podporu čerpat. Lze tedy předpokládat, že v následujících měsících dojde k nárůstu čerpání.

## 3. část rozhovoru - komunikace s potenciálními zaměstnavateli účastníků projektu

Třetí část otázek byla zaměřená na komunikaci s potenciálními zaměstnavateli účastníků projektu.

**„Jak moc byli potenciální zaměstnavatelé ochotni zapojit se do projektu?(využit přímou podporu, zaměstnat účastníky)“** Na tuto otázku odpovídali jednotliví pracovní konzultanti podobně. Dle zkušeností pracovních konzultantů nebyla přímá podpora zejména příspěvek na úhradu mezd a jejich náhrad (včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance) motivací potenciálních zaměstnavatelů pro zapojení se do projektu. Pracovní konzultanti se snažili při oslovení zaměstnavatelů, jak písemnou formou tak ústní formou, motivovat k čerpání přímé podpory. Pro zaměstnavatele však byla přímá podpora spíše nevýhodná, protože pro její čerpání musí potenciální zaměstnavatel vytvořit nové pracovní místo pro účastníky programu, kteří jsou nezaměstnaní, právě rozvázali pracovní poměr, nebo nebyli nikdy předtím zaměstnaní. Dále u podnikatelských subjektů se zaměstnavatel zavazuje, že podpořená pracovní místa, musí

být zachována nejméně po dobu tří let a v případě malých a středních podniků nejméně po dobu dvou let. Podle zkušeností pracovních konzultantů viděli potenciální zaměstnavatelé v přímé podpoře spíše závazek, proto přímou podporu nevyžívali.

Pro potenciální zaměstnavatele je lepší čerpat dotace z úřadů práce na veřejně prospěšné práce, které vytváří zaměstnavatel nejdéle po dobu 12 ti po sobě jdoucích měsíců či vytvořit společensky účelné pracovní místo. Zaměstnavatel je zřizuje na dva roky a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Dalším finančním příspěvkem pro potenciální zaměstnavatele z úřadu práce je příspěvek z programu „Krok z evidence“ určený pro osoby nad padesát let věku a na osoby do 25 ti let věku, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Jedná se o program regionálního charakteru na podporu pracovního zařazení osob ze dvou znevýhodněných skupin uchazečů podle § 33 zákona o zaměstnanosti.

Přímá dotace však může být výhodou pro potenciální zaměstnavatele, protože chtějí zaměstnat účastníka programu, ale nemají nárok na získání dotací z úřadů práce. Jedná se zejména o státní organizace. Ale čerpání dotací je pro ně administrativně náročné.

Pokud potenciální zaměstnavatelé byli ochotni zaměstnat účastníka projektu tak ve většině případů bez přímé dotace. Velkou roli zde hraje i osobnost pracovního konzultanta, neboť on se zaměstnavateli jedná a doporučuje jim konkrétní účastníky programu.

**„Jak zaměstnavatelé reagovali na konkrétní výhody plynoucí z projektu?“** Na tuto otázku odpovídali pracovní konzultanti rozdílně. Podle dosavadních zkušeností pracovních konzultantů v Českém Krumlově se jeví, jako nejzajímavější nabídka pro potenciální zaměstnavatele pracovní pokus. Dle ostatních pracovních konzultantů to byla spíše nabídka pracovní asistence. Zaměstnavatelé na výhody plynoucí z projektu nereagovali nijak výrazně, neboť jsou zahlceni nabídkou ostatních organizací provádějících a připravujících podobné projekty.

**„Co bylo podle Vás nejproblematičtější při komunikaci s potenciálními zaměstnavateli?“** Podle většiny pracovních konzultantů to bylo vzbuzení zájmů o projekt. Jak již bylo uvedeno v předcházejícím odstavci, oslovuje zaměstnavatele celá řada organizací.

*„Jak hodnotíte spolupráci se zaměstnavateli účastníků projektu? (na stupnici od 1 do 5, 1 – velmi dobrá, 5 – nedostačující)“* K této otázce se polovina pracovních konzultantů vyjádřila dvojkou a druhá polovina trojkou. Je tedy horší než s úřadem práce.

#### 4. část rozhovoru - spolupráce s účastníky projektu

Čtvrtá část rozhovoru se zabývala otázkami, které měly za úkol zjistit, jaká byla spolupráce s účastníky programu.

*„Jaká byla podle Vás míra motivace u účastníků? (např. dodržování docházky, snaha najít si zaměstnání sám, něco nového se dozvědět, splnit podmínky úřadu práce, strach z vyloučení z úřadu práce...)“* Z odpovědí jednotlivých pracovních konzultantů vyplynulo, že velkou roli u účastníků programu hraje strach z vyloučení z úřadu práce, neboť se jedná o osoby většinou dlouhodobě nezaměstnané. I když se jedná o program, do kterého jednotliví účastníci vstupují dobrovolně a úřad práce jim program pouze nabízí, lze u nich tento strach z případného vyloučení pozorovat. S dodržováním docházky a dalších pravidel tak nenastal větší problém. Pokud se účastníci programu nemohli sjednané schůzky zúčastnit, většina se předem omluvila.

Míra motivace účastníků podle pracovních konzultantů je spíše nižší. Někteří účastníci se chtěli něco nového dozvědět, někteří však jen pasivně plnili podmínky programu.

*„Zda měli účastníci programu zájem o pracovní pokus či o asistenci na pracovišti?“* Na tuto otázku odpovídali jednotliví pracovní konzultanti různě. Dalo by se říci, že využití pracovního pokusu a pracovní asistence je zcela individuální a závisí na jednotlivých účastnících. Někteří měli o asistenci zájem a uvítali jí, jiným se naopak jevil zajímavý pracovní pokus.

*„Které z pracovních dovedností u účastníků programu bylo třeba podle Vás nejvíce zlepšovat?“* Podle pracovních konzultantů nejvíce zlepšovat byla potřeba u komunikace a u sjednávání si schůzek po telefonu, což dělalo některým účastníkům velké problémy. Bylo žádoucí zkvalitnit osobní prezentaci a osobní jednání s potenciálními zaměstnavateli. Důležité bylo i přesvědčit účastníky o tom, aby slevili něco ze svých

požadavků popřípadě je i změnili. Dále bylo nutné motivovat účastníky programu, aby oni sami měli snahu si pracovní místo hledat vlastními silami. Účastníci programu též potřebovali pomoci s napsáním životopisu a motivačního dopisu. Někteří z nich potřebovali poradit při výběru vhodného zaměstnání vzhledem k jejich zdravotnímu stavu.

**„Byli podle Vás účastníci programu spíše pasivnější a přáli si, aby za ně co nejvíce věcí vyřizoval (a) pracovní konzultant (ka) a nebo byli naopak aktivnější a sjednávali si schůzky se zaměstnavateli samostatně?“** Podle většiny odpovědí pracovních konzultantů byli účastníci programu pasivnější. Spoléhali se na pracovní konzultanty. Očekávali pomoc z vnějšku, s tím také do programu přicházeli. Chtěli, aby za ně pracovní konzultantka telefonovala s potenciálními zaměstnavateli a sjednávala jim schůzky, zjišťovala, zda pracovní místo je ještě pořád volné atd. Postupem času však začali více spolupracovat. Jedná se o skupinu lidí, která potřebuje při hledání zaměstnání pomoc a více času ze strany pracovních konzultantů.

**„S čím měli podle Vás účastníci programu při absolvování programu největší potíže?“** Na tuto otázku odpověděli pracovní konzultanti následovně. Většinou se jednalo o účastníky spadajících do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, s nižším vzděláním, vyšším či naopak nižším věkem. Největším problémem byla komunikace s potenciálním zaměstnavatelem. Účastníci programu nebyly schopni dobře ohodnotit své schopnosti před potenciálním zaměstnavatelem. Většina z nich nedovede říci, co umí, ale spíše dovede říci, co neumí. To je běžné i u jiných cílových skupin nezaměstnaných. Vzhledem k dlouhodobé nezaměstnanosti účastníků se u nich objevuje pesimismus, strach, úzkost a také ztráta pracovních návyků, což má za následek neschopnost uspět při ucházení se o zaměstnání.

## 5. část rozhovoru – hodnocení projektu

Závěrečná část rozhovoru se týkala otázek, zaměřující se na vlastní hodnocení projektu.

**„Myslíte si, že byl pro Vás projekt něčím přínosný?“** Všech šest z nich si myslí, že projekt byl pro ně určitě přínosný. Získali nové zkušenosti týkající se trhu práce, nové

kontakty a bohaté zkušenosti z práce s klienty a ty pak mohou nadále využívat ve své práci. Projekt obohatil pracovní konzultanty nejen po profesní stránce, ale i po stránce lidské.

**„Myslíte si, že byl projekt pro účastníky přínosný?** Pracovní konzultanti odpovídali, že si myslí, že ano. Někteří z účastníků si uvědomují, že si rozšířili své obzory a získali šanci poznat i jiné zkušenosti v oblasti pracovního trhu. Podle pracovních konzultantů sami účastníci uváděli, spokojenost s přístupem k nim samotným. Tento přístup byl vstřícnější než na úřadu práce. Dále se účastníci programu dostali z každodenního stereotypu, nastali jim určité povinnosti, seznámili se s novými lidmi, kteří měli podobné problémy jako oni sami. Někteří z nich po absolvování programu pokračují v návazném programu podporovaného zaměstnávání.

**„V čem vidíte výhody či silné stránky projektu, popřípadě jak by se daly dále využít?“** Jednotliví pracovní konzultanti spatřují výhodu projektu Cesta ke změně v individuální práci s účastníky. Dvacet hodin individuálního poradenství umožňuje lépe jednotlivé osoby poznat a odhalit jejich problémy. Časová dotace umožňuje řešit i problémy netýkající se pouze pracovního uplatnění oproti úřadu práce, kde uchazeč o zaměstnání tráví se svým zprostředkovatelem podstatně méně času a řeší většinou pouze otázky týkající se zaměstnání. Program přináší individuální přístup k uchazečům, kterým se nelze vzhledem k jejich vysokému počtu, v rámci standardní činnosti pracovníků úřadu práce, tolik věnovat. Může dojít i k vytvoření větší důvěry mezi účastníkem programu a pracovním konzultantem, právě díky individuální práci. Následně potom snadněji osoby, jež absolvovaly program, využijí služeb podporovaného zaměstnávání. Výhodou programu je i to, že se pracuje se skupinou osob majících na trhu práce velmi omezenou šanci.

**„V čem vidíte nevýhody či slabé stránky projektu, popřípadě jak by se daly odstranit či minimalizovat?“** Určitou nevýhodu vidí pracovní konzultanti v dlouhé době, po kterou se musí potenciální zaměstnavatel zavázat, pokud chce čerpat příspěvek na mzdu. Budoucí zaměstnavatele může dvou roční až tříletý závazek odradit. Na druhou stranu však pracovní konzultanti doporučovali potenciálním zaměstnavatelům jiné možnosti čerpání finančních dotací (např. z úřadu práce). Jak uvádí pracovní konzultanti



výhoda programu je i velká časová dotace pro individuální práci s účastníkem programu. Zároveň to však může být i nevýhodou u některých uchazečů, neboť jejich situace je velmi složitá a práce s nimi vyžaduje delší dobu.

*„Jak byste celkově ohodnotil (a) projekt Cesta ke změně?(na stupnici od 1 do 5, 1 – velmi dobrá, 5 – nedostačující)“* Čtyři z pracovních konzultantů ohodnotili projekt Cesta ke změně na stupnici jedna až pět dvojkou, jeden pracovní konzultant jedničkou a jeden dvojkou až trojkou.

#### **4.2.1 Shrnutí**

Výsledky prezentované v předcházející kapitole lze shrnout do následujících tezí.

- Pracovní konzultanti hodnotí projekt jako přínosný pro účastníky programu.
- Pracovní konzultanti hodnotí projekt jako přínosný i pro ně samotné, především z důvodu získání nových zkušeností.
- Pracovní konzultanti spatřují největší výhody projektu zejména v individuální práci s účastníky. To umožňuje i časová dotace v samotné práci s cílovou skupinou osob.
- Program dovoluje řešit i problémy účastníků, které třeba jen málo souvisí s hledáním zaměstnání.
- Za nevýhodu programu označují pracovní konzultanti přísné podmínky pro čerpání přímé dotace (příspěvek na mzdu) soukromým sektorem.
- Podle pracovních konzultantů nebyla přímá podpora jak pro účastníky tak pro potenciální zaměstnavatele motivací pro vstup do programu.
- Pracovní konzultanti hodnotí účastníky programu spíše jako pasivnější a očekávající pomoc z vnějšku.
- Podle pracovních konzultantů největší problém měli účastníci z komunikací s potenciálním zaměstnavatelem a ze správného ohodnocení svých schopností.
- Spolupráce s úřadem práce byla pracovními konzultanty hodnocena pozitivně.

### 4.3 Výsledky rozhovoru s účastníky programu

Od června 2006 do února 2007 byl proveden řízený rozhovor s účastníky programu. S každým účastníkem byl proveden identický řízený rozhovor na začátku a na konci programu. Odpovědi respondentů byly zaznamenávány do předem připraveného formuláře viz příloha 4 a 5.

Vstupní formulář - očekávání respondentů od programu

Výstupní formulář - splnění očekávání

Oba formuláře ( ex ante a ex post) - konfrontace výsledků

Jak již v metodice (viz kapitola 3) zaznělo, šetření se zúčastnilo celkem 54 účastníků, ale jen 24 z nich má celý program komplexně ukončen. Ostatní nadále v programu pokračují. Z důvodu termínu odevzdání práce je možné interpretovat výsledky pouze těchto 24 účastníků. V následujícím textu uvádím a interpretuji chronologicky jednotlivé otázky.

Počáteční část rozhovoru se zabývala otázkami souvisejícími se zaměstnáním. Respondenti byli dotazováni, **zda očekávají snadnější získání zaměstnání**. Celkem dvacet jedna účastníků před započítáním programu očekávalo snadnější získání zaměstnání. Očekávání bylo naplněno pouze u pěti z nich viz tabulka 12, graf 4. Zbylí tři účastníci na počátku neočekávali snadnější získání zaměstnání. Jejich pasivita a pesimismus vedl k tomu, že na konci byla jejich domněnka potvrzena. Jelikož se jednalo většinou o osoby dlouhodobě nezaměstnané, jejich motivace získat zaměstnání vlastním přičiněním, byla velice malá. Většina z nich přišla do programu s očekáváním, že program jim práci najde. Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti se staly pasivními, rezignujícími a spoléhajícími na druhé.

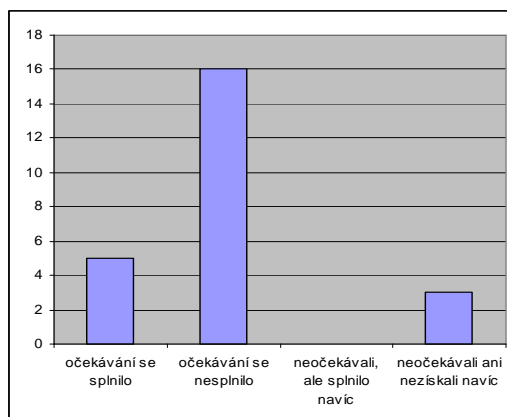
Z výsledku první otázky, což ale dále potvrzují otázky následující, vyplývá, že část účastníků programu se do programu přihlásila spíše než z vlastní motivace z tlaku okolí.

Tabulka 12

očekávání se splnilo	5
očekávání se nesplnilo	16
neočekávali, ale splnilo se jim navíc	0
neočekávali ani nezískali navíc	3

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 4



Zdroj: Vlastní výzkum

Druhá otázka zněla, *zda očekávají, že si během programu vytvoří představu o pro ně vhodném pracovním místě*. Z celkového počtu 24 účastníků se 11 ti z nich očekávání splnilo. Sedm bylo mile překvapeno, že to co neočekávali, se jim splnilo – vytvořili si představu o vhodném pracovním místě pro sebe. Třem účastníkům se jejich očekávání nenaplnilo. Zbývající tři účastníci neočekávali, že si představu o pro ně vhodném pracovním místě vytvoří, a po skončení programu uvedli, že si představu nevytvořili.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že se během programu seznámí s pracovním trhem v místě svého působení*. Dvanácti účastníkům, z celkového počtu 24, se jejich očekávání naplnilo. Sedm z nich bylo mile překvapeno, neboť to v době zahájení programu neočekávali a s pracovním trhem se seznámili. U jednoho z nich se očekávání nenaplnilo. Tři účastníci toto očekávání před započítím programu neměli a posléze odpověděli, že jejich předchozí pesimismus byl namístě. Zde se jednalo o ty samé účastníky, kteří neměli žádná očekávání ani u předcházející otázky.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že získají informace o tom jakým způsobem hledat zaměstnání*. Celkem sedmnáct účastníků před začátkem programu očekávalo, že tyto informace získá. Toto očekávání bylo naplněno u šestnácti z nich, jak je uvedeno v tabulce 13 a grafu 5. Pět účastníků z celkového počtu 24 bylo mile překvapeno. Po ukončení programu uvedli, že získali informace o pro ně vhodném způsobu po hledání zaměstnání, i když to v době nástupu do programu neočekávali. Tři

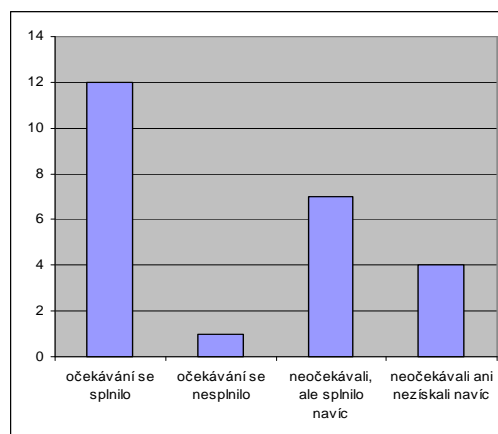
účastníci toto očekávání neměli před začátkem programu a posléze odpověděli, že jejich předchozí pesimismus byl namístě. Z odpovědí na tuto otázku můžeme soudit, podle vysokého počtu očekávání ex ante, že téma otázky bylo klíčové pro nejvíce účastníků.

Graf 5

Tabulka 13

očekávání se splnilo	12
očekávání se nesplnilo	1
neočekávali, ale splnilo se jim navíc	7
neočekávali ani nezískali navíc	4

Zdroj: Vlastní výzkum



Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že získají informace o tom kde hledat zaměstnání.* Celkem osmnáct účastníků před zahájením programu očekávalo, že tyto informace získá. Toto očekávání, jak uvedli účastníci po skončení programu, se všem vyplnilo. Čtyři účastníci z celkového počtu 24 byli překvapeni, protože po ukončení programu získali informace o tom, kde hledat zaměstnání, i když to v době nástupu do programu neočekávali. Dva účastníci toto očekávání neměli před začátkem programu a ani po ukončení, neuvvedli, že by tomu bylo jinak.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že během programu získají informace o tom jak být úspěšný při přijímacím pohovoru.* Patnáct účastníků z celkového počtu 24 očekávalo, že tyto informace získá. Pouze devíti z nich se to splnilo. Sedm účastníků z celkového počtu 24 neočekávalo, že získá informace o tom, jak být úspěšný při přijímacím pohovoru, ale těchto informací se jim dostalo. Dva účastníci toto neočekávali, a ani po skončení programu neuvvedli, že by tomu bylo jinak.

V další otázce byli respondenti dotazováni na to, *zda očekávají, že během programu získají informace o tom jak kontaktovat zaměstnavatele.* Celkem jedenáct účastníků před začátkem programu očekávalo získání těchto informací. Toto očekávání se naplnilo pouze u devíti z nich. Šest účastníků z celkového počtu 24 bylo překvapeno,

protože to neočekávalo při zahájení programu a po ukončení programu tyto informace získalo. U dvou účastníků nedošlo k naplnění tohoto očekávání. Posledních sedm účastníků programu toto očekávání nemělo před započítáním programu a posléze odpovědělo, že jejich předchozí pesimismus byl namístě.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že se seznámí s pracovními předpisy*. Jedenácti účastníkům programu z celkového počtu 24 se očekávání splnilo. Pět účastníků bylo velmi spokojeno. Po ukončení programu uvedlo, že se seznámilo s pracovními předpisy, i když to v době nástupu do programu neočekávalo. U čtyřech účastníků nedošlo k naplnění tohoto očekávání. Tři účastníci tohle očekávání neměli před zahájením programu a ani po skončení programu se neseznámili s pracovními předpisy.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že získají pomoc při dojednávání pracovních podmínek*. Z celkového počtu 24 účastníků jich třináct věřilo v získání pomoci při dojednávání pracovních podmínek. Po ukončení programu však pouze tři uvedli, že se jim to splnilo. Dva účastníci byli mile překvapeni, protože nečekali v době nástupu do programu pomoc při dojednávání pracovních podmínek a té se jim dostalo. Devět účastníků nečekalo, že získají informace o tom, jak být úspěšný při přijímacím pohovoru, a ani po skončení programu neuvedlo, že by tomu bylo jinak.

V další otázce byli respondenti dotazováni, *zda očekávají, že se seznámí s výhodami zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním znevýhodněním (se změněnou pracovní schopností)*. Celkem třináct účastníků před zahájením programu očekávalo, že budou seznámeni s těmito výhodami. Toto očekávání bylo naplněno pouze u tří z nich. Dva účastníci výše uvedené informace neočekávali, avšak po ukončení programu uvedli, že s nimi byli seznámeni. Devět účastníků toto očekávání nemělo před zahájením programu a posléze odpovědělo, že jejich předchozí pesimismus byl namístě.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že se naučí kde hledat informace související se zaměstnáním (jízdni řády, inzertní noviny, úřady)*. Z celkového počtu 24 účastníků jich pouze šest toto očekávalo. Čtyřem z nich se toto splnilo. Osmnáct účastníků toto očekávání před zahájením programu nemělo. Čtyři z nich pak po skončení uvedli, že tyto informace získali. Zbytek uvedl, že nikoli.

Druhá část se zabývala dovednostmi souvisejícími s hledáním zaměstnání. Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že se naučí pracovat na počítači*. Celkem osm účastníků to očekávalo. U tří z nich se to naplnilo. Šestnáct účastníků toto neočekávalo před zahájením programu. Jeden z nich se naučil pracovat na počítači. Ostatním účastníkům se to nepodařilo.

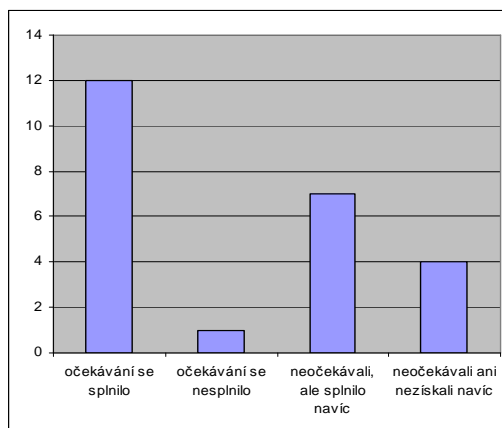
Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že si během programu vytvoří svůj životopis*. Dvanácti účastníkům programu z celkového počtu 24 se to splnilo, jak dokládá tabulka 14 a graf 6. Sedm účastníků nečekalo na začátku programu, že si sami vytvoří životopis, a přesto to dokázali. U jednoho účastníka nedošlo k naplnění tohoto očekávání. Čtyři účastníci tohle očekávání neměli před začátkem programu a posléze odpověděli, že ani po skončení programu to mu nebylo jinak.

Graf 6

Tabulka 14

očekávání se splnilo	12
očekávání se nesplnilo	1
neočekávali, ale splnilo se jim navíc	7
neočekávali ani nezískali navíc	4

Zdroj: Vlastní výzkum



Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že si během programu vytvoří svůj motivační dopis*. U osmi účastníků bylo očekávání naplněno, u pěti nikoliv, jedenáct účastníků z celkového počtu 24 před zahájením programu nečekalo, že si motivační dopis vytvoří, devíti osobám se to nepovedlo. Dva účastníci, si vytvořili motivační dopis.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že se během programu naučí vyplňovat dotazník*. Z celkového počtu 24 účastníků se všem deseti účastníkům programu očekávání

splnilo. Čtrnáct osob před zahájením programu neočekávalo, že se naučí vyplňovat dotazník. Po ukončení programu jich deset z nich odpovědělo, že ano.

Třetí část obsahovala otázky týkající se dalšího vzdělávání. **Respondenti byli dotazováni, jestli chtějí získat informace o dalších možnostech studia a zda očekávají, že si rozšíří nynější vzdělání.** Na otázky, které se dotazují na získání informací o možnostech dalšího vzdělávání a prospěšnost projektu Cesta ke změně pro rozšíření současného vzdělání, odpovídali účastníci programu téměř shodně. U obou otázek 20 účastníků z celkového počtu 24 tyto očekávání neměli v době zahájení programu. Po ukončení programu nevedli, že by tomu bylo jinak. Lze usuzovat, že vzdělání a získávání zaměstnání pro účastníky programu nemají relevantní souvislost a o rozšíření vzdělání neusilují.

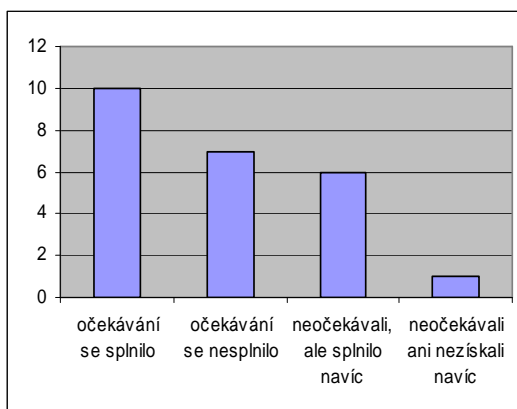
Čtvrtá část dotazníku se zabývala oblastí sociálního začleňování. Respondenti byli dotazováni, **zda očekávají, že během programu získají nové zkušenosti.** Z celkového počtu 24 účastníků 17 z nich očekávalo, že získá nové zkušenosti. Toto očekávání bylo naplněno pouze u deseti z nich, jak je uvedeno v následující tabulce 15 a grafu 7. Sedm osob toto neočekávalo před zahájením programu. Jedna z nich uvedla, že po ukončení tomu nebylo jinak. Šest z nich však uvedlo, že během programu získaly nové zkušenosti.

Tabulka 15

očekávání se splnilo	17
očekávání se nesplnilo	0
neočekávali, ale splnilo se jim navíc	4
neočekávali ani nezískali navíc	3

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 7



Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti byli dotazováni, **zda očekávají, že se během programu seznámí s novými lidmi.** Jak ukazuje následující tabulka 16 a graf 8, sedmnáct účastníků před

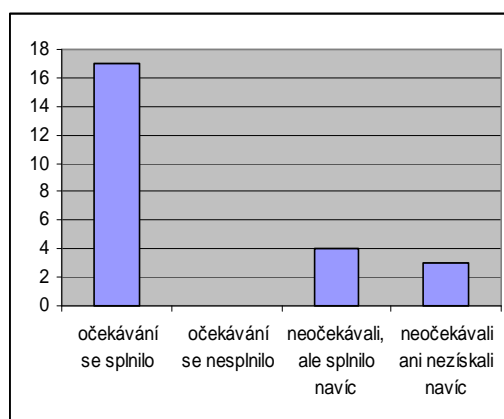
zahájením programu očekávalo, že se seznámí s novými lidmi a to se jim, jak uvedli po skončení programu, splnilo. Čtyři účastníci neočekávali, že se během programu seznámí s novými lidmi, po ukončení programu však uvedli, že ano. Tři osoby toto neočekávání před zahájením programu neměly a posléze odpověděly, že jejich předchozí pesimismus byl na místě.

Graf 8

Tabulka 15

očekávání se splnilo	17
očekávání se nesplnilo	0
neočekávali, ale splnilo se jim navíc	4
neočekávali ani nezískali navíc	3

Zdroj: Vlastní výzkum



Zdroj: Vlastní výzkum

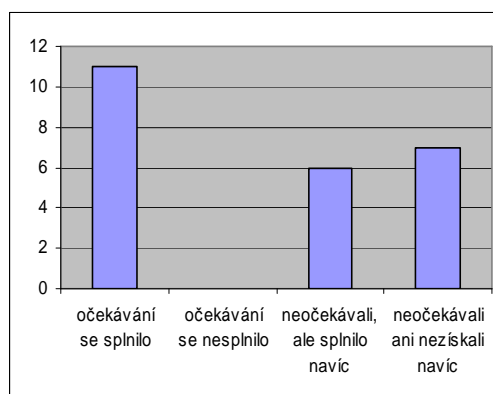
Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že se budou moci podělit se svými starostmi s ostatními účastníky programu*. U jedenácti účastníků bylo očekávání naplněno. Třináct účastníků z celkového počtu 24 před započítáním programu neočekávalo, že se budou moci podělit se svými starostmi s ostatními účastníky programu. Sedm osob po ukončení programu nevedlo, že by tomu bylo jinak. Šest účastníků, však bylo mile překvapeno, což ukazuje tabulka 17 a graf 9.

Graf 9

Tabulka 17

očekávání se splnilo	11
očekávání se nesplnilo	0
neočekávali, ale splnilo se jim navíc	6
neočekávali ani nezískali navíc	7

Zdroj: Vlastní výzkum



Zdroj: Vlastní výzkum



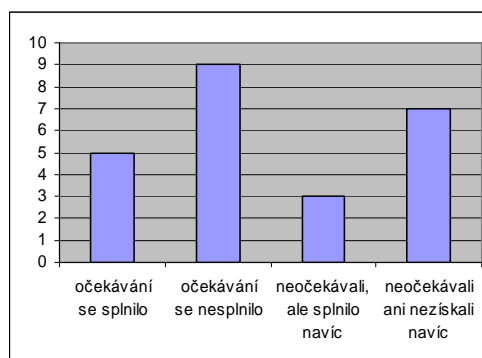
Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že si během programu zvýší sebevědomí*. Z celkového počtu 24 účastníků 14 z nich doufalo, že si zvýší a posílí své sebevědomí. Toto očekávání bylo naplněno pouze u pěti z nich, jak je vidět v tabulce 18 a grafu 10. Deset osob toto neočekávalo před zahájením programu. Sedm z nich uvedlo, že po ukončení tomu nebylo jinak. Tři osoby však odpověděly, že během programu si své sebevědomí posílily a zvýšily.

Graf 10

Tabulka 18

očekávání se splnilo	5
očekávání se nesplnilo	9
neočekávali, ale splnilo se jim navíc	3
neočekávali ani nezískali navíc	7

Zdroj: Vlastní výzkum



Zdroj: Vlastní výzkum

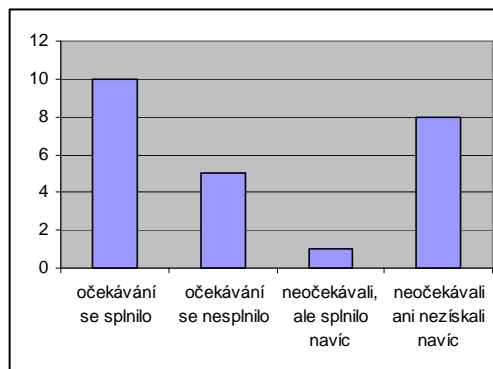
Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že se znovu zapojí do společenského života*. Tabulka 19 a graf 11 ukazují výsledky tohoto očekávání. Z celkového počtu 24 účastníků 15 z nich očekávalo, že se znovu zapojí do společenského života. Deseti z nich se očekávání vyplnilo a u pěti osob nedošlo k naplnění tohoto očekávání. Devět účastníků před nástupem to neočekávalo. Pouze jeden z nich uvedl po ukončení programu, že se znovu zapojil do společenského života.

Tabulka 19

očekávání se splnilo	10
očekávání se nesplnilo	5
neočekávali, ale splnilo se jim navíc	1
neočekávali ani nezískali navíc	8

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf



Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že se naučí lépe posuzovat své schopnosti*. Celkem sedmnáct účastníků před zahájením programu toto očekávalo. Očekávání bylo naplněno pouze u osmi z nich. Dva účastníci nečekali před zahájením programu, že se lépe naučí posuzovat své schopnosti, přesto se to naučili. Pět účastníků toto očekávání nemělo před zahájením programu a pak odpovědělo, že jejich předchozí pesimismus byl namístě.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že se naučí vysvětlovat svá zdravotní omezení, problémy*. Z celkového počtu 24 účastníků programu jich 23 z nich neočekávalo, že se během programu naučí vysvětlovat svá zdravotní omezení.

Předposlední a poslední část zahrnovala otázky ohledně získávání kontaktů na odborníky v dané oblasti a získávání informací.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že během programu získají kontakt na psychologa a na sociálního pracovníka*. Obě otázky se de facto dotazují na potřebu odborné pomoci osobou z vnějšku účastníkům programu. U obou otázek byly výsledky shodné. Z celkového počtu 24 účastníků programu jich 22 z nich neočekávalo získání kontaktů na příslušné odborníky.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že získají informace o sociálních dávkách*. Z celkového počtu 24 účastníků deset očekávalo, že získá informace o sociálních dávkách. U tří z nich se očekávání naplnilo. Dvanáct účastníků před zahájením programu neočekávalo, získání těchto informací a nebylo tomu jinak.

Respondenti byli dotazováni, *zda očekávají, že získají finanční podporu při programu*. Z celkového počtu 24 účastníků pět z nich očekávalo, že získá během programu finanční podporu. Toto očekávání nebylo u nikoho naplněno. Sedmnáct osob očekávání před zahájením programu nemělo a nebylo tomu jinak.

Dotazník ex post obsahoval navíc oproti dotazníku ex ante ještě jednu otázku, kde si účastníci mohli vybrat z pěti odpovědí a volný prostor k samostatnému vyjádření.

Otázka zněla: *Celkově byl program pro mě – přínosný, spíše přínosný, ani přínosný, ani nepřínosný, spíše nepřínosný, nepřínosný*. Pro 17 účastníků z celkového počtu 24, byl program přínosný, pro dva účastníky byl spíše přínosný. Tři osoby odpověděly, že program pro ně nebyl přínosný, ale ani nepřínosný.

U výstupního polořízeného rozhovoru byl též ponechán volný prostor k slovnímu vyjádření se k programu. Většina účastníků prostor nevyužila. Tři účastníci napsali, že očekávali získání zaměstnání. Jedna účastnice též prostor využila a odpověděla: *„Zjistila jsem, že se člověk nemusí stydět za to, že nemá zaměstnání. Jsem ráda, že jsou mezi námi lidé, kteří nám s tím mohou pomoci, a mi se nemusíme bát cokoliv říci. Je to od nich velmi milé“*

#### 4.3.1 Shrnutí

Výsledky prezentované v předcházející kapitole lze shrnout do následujících tezí.

- Klíčové očekávání účastníků programu, že po jeho absolvování snadněji získají zaměstnání, se nakonec naplnilo pouze přibližně u jedné třetiny původně pozitivně smýšlejících.
- Program většinou naplnil nebo předčil očekávání účastníků o vytvoření představy o pracovním místě, o seznámení se s pracovním trhem v místě bydliště, o získání nových informací jak a kde hledat zaměstnání.
- Účastníci programu pozitivně hodnotí i získání nových informací o kontaktování potenciálního zaměstnavatele a o úspěšném vedení přijímacího pohovoru.
- Účastníci jsou si vesměs vědomi získání informací pro orientaci v pracovních právních předpisech, ale tato záležitost již nebyla jejich prioritním očekáváním.

- Absolventi programu si nebyli vědomi získání pomoci při dojednávání pracovních podmínek, ačkoliv to v polovině případů předem očekávali.
- Získání informací o výhodách, které mohou využít zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním znevýhodněním a o získání dovedností, jak se naučit vysvětlit své zdravotní omezení, bylo pravděpodobně podstatné jen pro dotčené osoby.
- Účastníci často nepokládali za důležité naučit se sami si vyhledávat informace, a sami se orientovat na trhu práce.
- Program ve většině případů naplnil nebo předčil očekávání účastníků o získání dovedností důležitých při vytváření svého životopisu a při vyplňování dotazníků.
- Vzhledem k výsledkům, vzdělání a získání zaměstnání nemělo pro účastníky programu relevantní souvislost a o rozšíření vzdělání neusilují.
- Téměř ze tří čtvrtin jsou si účastníci vědomy, že absolvováním programu získali nové zkušenosti.
- Očekávání, že se během programu seznámí s novými lidmi, bylo téměř pro všechny účastníky klíčové. U většiny z nich bylo také naplněno.
- Téměř dvě třetiny účastníků uvedlo, že se mohlo podělit se svými starostmi s ostatními osobami.

## 5. DISKUZE

Projekt *Cesta ke změně komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicap* pracuje se skupinou osob, které potřebují pomoc při získávání zaměstnání, neboť šance lidí dlouhodobě nezaměstnaných na jejich zpětné začlenění do pracovního procesu jsou poměrně nízké.

Jednotlivé aktivity projektu jsou dobře strukturované a hlavně zahrnují individuální přístup ke členům cílové skupiny, kteří mnohdy po dlouhé době strávené v evidenci úřadu práce ztratili motivaci k hledání pracovního uplatnění. V rámci projektu je velká pozornost věnována motivačním aktivitám zaměřeným na aktivizaci jednotlivých účastníků.

Jako jedna z výhod programu je právě práce s cílovou skupinou osob. Jak uvádí Buchtová ve své publikaci „Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém“ dochází vzhledem k technologickému pokroku i k proměně poptávky na současném trhu práce, jsou lidé bez kvalifikace velmi znevýhodněni, neboť celkově klesá podíl manuální práce.

V rámci projektu *Cesta ke změně* dochází k vytvoření nového subjektu – Centra sociálních služeb a vzdělání pro Český Krumlov, kde MESADA stojí při zrodu této organizace, která se bude zaměřovat na příhraniční oblasti a bude pomáhat řešit situaci v regionu, kde sociální služby s přesahem na trh práce zatím nejsou poskytovány a kde patří nezaměstnanost z celého Jihočeského kraje k nejvyšším.

Jelikož program neustále běží, můžeme hodnocení, kterým se zabývá tato diplomová práce považovat za průběžné, neboť výsledky mohou být po ukončení celého programu rozdílné. Výsledky zpracované v diplomové práci budou použity agenturou MESADA pro hodnocení projektu. Z tohoto důvodu musíme na statistické výsledky zjištěné ve výzkumné části diplomové práce nahlížet, jako na průběžné, neboť se během trvání programu změní. Je to dáno zejména tím, že v počáteční fázi programu, se pracovníci organizace s projektem a problematikou, která s ní souvisí, teprve seznamovali.

### ***5.1 Diskuze nad výsledky polořízeného rozhovoru s pracovními konzultanty***

První část diskuze se zaměří na výsledky řízeného rozhovoru s pracovními konzultanty, kteří byli v přímém kontaktu s účastníky programu.

Pracovní konzultanti vesměs kladně hodnotili spolupráci s úřadem práce. Úřad práce se do projektu zapojoval zejména v počáteční fázi, kdy vytipoval jednotlivé uchazeče o zaměstnání a doporučoval jim první informativní schůzku týkající se projektu. I přesto, že se jedná o program, do kterého jednotliví účastníci vstupovali dobrovolně a úřad práce jim ho pouze nabízel, dalo se u nich pozorovat strach z případného vyloučení z evidence. Proto také s dodržováním docházky a dalších pravidel nebyl žádný větší problém. Naskytá se otázka, do jaké míry mohli být jednotliví uchazeči do programu spíše dotlačeni okolím, než vlastní iniciativou. Což také dokazuje druhá část výsledků výzkumu, ze které vyplývá, že část účastníků se do programu přihlásila spíše z těchto důvodů. Pozitivní je skutečnost, že jednotliví účastníci programu nevidí hlavní motivaci ve finančních dotacích, které jsou s projektem spojeny.

Podle pracovních konzultantů byli účastníci programu pasivnější a často spoléhali na pomoc druhého a nebyli schopni dobře ohodnotit své přednosti před potenciálním zaměstnavatelem. Vzhledem k jejich dlouhodobé nezaměstnanosti se u nich objevuje pesimismus, strach, úzkost a také ztráta pracovních návyků, což má za následek neschopnost uspět při ucházení se o zaměstnání. Jak uvádí Vágnerová ve své publikaci „Psychopatologie pro pomáhající profese“ a Buchtová v publikaci „Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém“ dochází vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti k poklesu sebedůvěry a ztrátě pracovních návyků. Člověk je pasivní, rezignuje na řešení svých potíží a stává se apatickým fatalistou, který bere nezaměstnanost jako osud, s nímž nelze nic dělat. Tyto znaky se také objevovaly u jednotlivých účastníků. Jelikož se jedná o skupinu osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a dochází u nich často ke kumulaci dalších handicapů, zvýhodňuje program nadstandardní časová dotace umožňující řešit i problémy, jenž přímo nesouvisí s hledáním zaměstnání, ale mají vliv na nynější životní situaci jednotlivce.

Tito lidé potřebují k znovu zapojení se na pracovní trh podstatně více času. Podle zkušeností pracovních konzultantů docházelo po určité době ze strany účastníků

k většímu zapojení se do programu a pasivita se u někoho postupně měnila na aktivitu. Délka zmíněného časového úseku byla přitom čistě individuální záležitostí.

Vzhledem k tomu, že někteří účastníci mají již představu o svém uplatnění na trhu práce, jež nemusí být identická s potřebami trhu práce, jsou součástí projektu individuální konzultace s jednotlivými osobami. Výstupem z těchto schůzek je individuální plán, který má sloužit i k případné korekci jejich představ.

Spolupráci s potenciálními zaměstnavateli hodnotili pracovní konzultanti pouze průměrně. Nejproblematičtější bylo u zaměstnavatelů vzbuzení zájmu o projekt.

V rámci projektu Cesta ke změně mohou potenciální zaměstnavatelé čerpat finanční příspěvek na nově vytvořené pracovní místo pro osobu z cílové skupiny programu. Finanční dotace se může jevit jako zajímavá, ale má i své nevýhody. U podnikatelských subjektů se zaměstnavatel zavazuje, že podpořená pracovní místa, musí být zachována nejméně po dobu tří let a v případě malých a středních podniků nejméně po dobu dvou let. Podle zkušeností pracovních konzultantů viděli potenciální zaměstnavatelé ve finanční podpoře spíše závazek. Z tohoto důvodu přímou finanční podporu nevyužívali. Dalším důvodem proč zaměstnavatelé nečerpali finanční podporu, i když jim byla nabídnuta pomoc, byla složitá administrativa. Finanční dotace může být zajímavá pro státní organizace, které nemají nárok na čerpání dotací z úřadu práce a chtějí do svého pracovního kolektivu přijmout právě osobu z cílové skupiny projektu.

Dále si můžeme položit otázku, zda jsou vůbec v tržním hospodářství potenciální zaměstnavatelé ochotni tyto osoby zaměstnat. A zda je to pro ně i přes veškeré nabízené dotace žádoucí.

V některých případech pracovní konzultant doporučuje účastníka programu jednotlivým zaměstnavatelům, a proto může mít i on vliv na případné přijetí účastníka do zaměstnání. Jeho zkušenosti, serióznost a osobní vystupování může mít velký vliv na úspěšnost jednání s možným budoucím zaměstnavatelem účastníka programu. Výhodu v dosavadní práci občanského sdružení MESADA, hledejme v jeho zkušenostech, neboť se v této oblasti angažuje a celou problematikou zabývá již od roku 2000.

Všech šest pracovních konzultantů se domnívá, že program byl pro ně přínosný. Uvádějí, že získali nové zkušenosti, týkající se trhu práce, nové kontakty a bohaté

zkušenosti s prací s klienty, které pak mohou nadále využívat ve své práci. Podle nich je projekt obohatil nejen po stránce profesní, ale i po stránce lidské.

## **5.2 Diskuze nad výsledky polořízeného rozhovoru s jednotlivými účastníky programu**

Druhá část diskuze se zabývá výsledky polořízeného rozhovoru s jednotlivými účastníky programu. Cílem rozhovoru bylo zjistit, s jakými očekáváními účastníci do programu vstupovali a zda se jim splnila či nikoliv.

Klíčové očekávání účastníků programu, že po jeho absolvování snadněji získají zaměstnání, se nakonec naplnilo pouze přibližně u jedné třetiny původně pozitivně smýšlejících. Většina účastníků přišla do programu s tím, že jim práci najde za ně. Zde bylo potřeba jednotlivé osoby motivovat, aby ony samy chtěly a snažily se, se svojí situací něco dělat a nespolehaly na ostatní, že to za ně udělají.

Program většinou naplnil nebo předčil očekávání účastníků o vytvoření představy o pracovním místě, o seznámení se s pracovním trhem v místě bydliště, o získání nových informací jak a kde hledat zaměstnání. Pozitivně hodnotí i získání nových informací kontaktováním potenciálního zaměstnavatele a o úspěšném vedení přijímacího pohovoru.

Účastníci jsou si vesměs vědomi získáním informací pro orientaci v pracovních právních předpisech, což ale nebylo jejich prioritním očekáváním. Získání informací o výhodách, které mohou využít zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním znevýhodněním a o získání dovedností, jak se naučit vysvětlit své zdravotní omezení, bylo pravděpodobně podstatné jen pro dotčené osoby.

Program ve většině případech naplnil nebo předčil očekávání účastníků o získání dovedností důležitých při vytváření svého životopisu a při vyplňování dotazníků. Téměř ze tří čtvrtin účastníci uvedli, že absolvováním programu získali nové zkušenosti a dovednosti.

Očekávání, že se během programu seznámí s novými lidmi, bylo téměř pro všechny účastníky klíčové. U většiny z nich bylo také naplněno. Téměř ze dvou třetin účastníci uvedli, že se mohli podělit se svými starostmi s ostatními osobami. Pokud o to měli



účastníci zájem a požádali pracovního konzultanta, mohla jim být v rámci programu umožněna schůzka s odborníkem.

U otázek týkajících se dalšího vzdělávání téměř většina žádná očekávání neměla. Můžeme se domnívat, že hledání zaměstnání versus další vzdělávání si nedávají do vzájemné souvislosti. Úroveň kvalifikace a profesních dovedností je přitom v současné době při hledání pracovních příležitostí rozhodující, jak uvádí Krebs v publikaci „Sociální politika“. Čím více dovedností člověk má, tím větší možnost volby pro potenciálního zaměstnavatele tak i pro uchazeče samotné.

Jak je patrné z výsledků, čtyři účastníci nepřišli do programu téměř z žádnými očekáváními. Zde by se dala položit otázka, zda tito lidé opravdu chtějí pracovat nebo již na všechno rezignovali a od ničeho nic neočekávají. Otázkou zůstává, zda u zmíněných lidí nehraje také roli nemotivující současný systém sociálních dávek a možnost uplatnit se v šedé ekonomice v kontextu s minimální mzdou jak uvádí Navrátil ve své publikaci „Romové v české společnosti“. Také by se dalo polemizovat i o tom, jak od nich mohou zaměstnavatelé něco očekávat, když oni sami od sebe nic neočekávají.

Cesta ke změně je projekt, který se snaží jednotlivé účastníky motivovat a aktivizovat, k tomu, aby oni sami se snažili svoji dosavadní situaci změnit. Otázkou zůstává, zda je to u některých osob vůbec možné.

Projekt Cesta ke změně má své opodstatnění, neboť existují mezi námi osoby, které potřebují při znovuzapojení se na trh práce pomoci. Program přináší individuální přístup k uchazečům, kterým se nelze vzhledem k jejich vysokému počtu, v rámci standardní činnosti pracovníků úřadu práce, tolik věnovat. Může dojít i k vytvoření větší důvěry mezi účastníkem programu a pracovním konzultantem, právě díky individuální práci. Následně absolventi programu snadněji využijí služeb podporovaného zaměstnávání. Výhodou programu je i to, že se pracuje se skupinou osob, která má na trhu práce velmi omezenou šanci.

Tyto lidé však musí být alespoň trochu motivovány ke snaze změnit svou dosavadní situaci. Pak jsou zde lidé pracující v neziskovém ale i ve státním sektoru, kteří se budou snažit těmto osobám pomoci najít řešení. Pokud však nechce jedinec svoji dosavadní

situaci sám změnit, nemá žádnou snahu a jeho motivace je v tomto ohledu nulová, tak mu nepomůže ani sebelepší program. Osoba bez motivace bude nadále nezaměstnaná a můžeme zde hovořit o dobrovolné nezaměstnanosti. Otázkou zůstává její budoucí příjem a zdroje obživy. Bude-li parazitovat na současném systému sociálních dávek nebo zda jejich obživa bude legální, či zda se nestanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost.

Na základě výsledků byly stanoveny hypotézy, které je možné prověřit v dalších výzkumech:

Hypotéza 1: Účastníci programu mají problém se správným ohodnocením svých schopností.

Komentář: Správné ohodnocení schopností je důležité hlavně při prvním kontaktu se zaměstnavatelem, který se žadatelem o zaměstnání setkává prostřednictvím životopisu nebo při vstupním pohovoru. Na základě nesprávného ohodnocení schopností je pak uchazeč odmítnut.

Hypotéza 2: Potenciální zaměstnavatelé nejsou motivováni při zapojení se do programu finanční podporou, která je jim nabízena.

Komentář: Finanční podpora přináší zaměstnavatelům často velkou administrativní zátěž a závazky na mnoho let, kterým nejsou schopni dostát.

Hypotéza 3: Vzdělání a získání zaměstnání nemělo pro účastníky programu relevantní souvislost.

Komentář: Z výsledků výzkumu se lze domnívat, že získání zaměstnání ovlivňuje daleko více faktorů a to hlavně motivace účastníka projektu a jeho sociální dovednosti.

## 7. ZÁVĚR

Nejen pro Českou republiku ale i pro Evropskou Unii představuje nezaměstnanost závažný problém. Tím nejzávažnějším se ukazuje nárůst počtu nezaměstnaných, kteří jsou evidováni na úřadu práce dlouhodobě (více než jeden rok). Rekrutují se především ze skupin osob s nízkou či žádnou kvalifikací, se sociálními handicapy a z osob zdravotně znevýhodněných. Mezi lidmi, kteří jsou dlouhodobě evidováni v evidenci úřadu práce, roste počet těch, kteří dosáhli věku padesáti let a více tzv. generace plus.

Stěžejním cílem diplomové práce bylo monitorovat a vyhodnotit projekt občanského sdružení MESADA „Cesta ke změně – komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapy“, který je jednou z potenciálních možností při snižování nezaměstnanosti. Projekt se zabývá problematikou zaměstnávání osob dlouhodobě nezaměstnaných, pro které je charakteristická: nízká kvalifikace, zdravotní znevýhodnění, vyšší či naopak nízký věk, příslušnost k etnické menšině. Smyslem projektu je umožnit zaměstnání a pracovní uplatnění, ale i zlepšit společenské postavení těmto jedincům, kteří mohou být snadněji ohroženi sociálním vyloučením.

Základním principem programu je orientace na zdokonalování dovedností jednotlivce, které nejlépe podpoří jeho integraci na trhu práce. Pomoc účastníkům projektu při jejich začlenění na trh práce se uskutečňuje prostřednictvím individuálního poradenství. Projekt zajišťuje proškolení účastníků ve všeobecných i odborných dovednostech, schopnostech a znalostech požadovaných zaměstnavateli.

Výhodou projektu je právě individuální přístup ke členům cílové skupiny, kterým se nelze vzhledem k jejich vysokému počtu tolik věnovat v rámci standardní činnosti pracovníků úřadu práce. Jelikož se jedná o skupinu osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a dochází u nich často ke kumulaci dalších handicapů, zvýhodňuje program také nadstandardní časová dotace umožňující řešit i problémy, jenž přímo nesouvisí s hledáním zaměstnání, ale mají vliv na nynější životní situaci jednotlivce.

Jednotlivé aktivity projektu jsou dobře strukturované a je v nich velká pozornost věnována motivačním aktivitám zaměřeným na aktivizaci jednotlivých účastníků. Pozitivní je i skutečnost, že z počtu dvaceti čtyř osob, který program ukončili, jich

dvanáct z nich získalo zaměstnání a tři jedinci pokračují v návazné podpoře v občanské sdružení MESADA v programu podporovaného zaměstnávání. Absolventi programu pak snáze využijí služeb této organizace.

Za nevýhodu programu je možné považovat přísné podmínky pro čerpání přímé dotace (příspěvek na mzdu) soukromým sektorem. Zejména dobu, po kterou se žadatel o příspěvek zavazuje, že podpořená pracovní místa musí zachovat. Pro potenciální zaměstnavatele jsou dva či tři roky příliš zavazující.

Na základě zjištěných výsledků v diplomové práci je možné navrhnout následující možnosti řešení, které by měly přispět ke zkvalitnění práce se znevýhodněnými osobami na pracovním trhu:

- V první řadě je nutné radikálně zvýšit motivaci a chuť některých účastníků programu najít si zaměstnání a pracovat:
  - ✓ Proto navrhuji: ***před zahájením programu by měl každý účastník obdržet „motivační kartičku“***, která bude adresná. Bude jej motivovat k vlastní aktivitě hledat a najít si zaměstnání s vědomím, že pracovníci agentury MESADA mu budou v jeho snažení usilovně pomáhat.
  - ✓ Z tohoto důvodu jsem navrhla možnou variantu motivační kartičky, která vychází z poznatků výzkumu.

Motivaci vidím jako jeden z hlavních problémů u těchto osob, se kterým je potřeba se zabývat. Důležité je, aby si jednotliví účastníci sami uvědomili, že bez dalšího vzdělávání a získávání nových dovedností, bude hledání zaměstnání pro ně i nadále nedostupné. V rámci celoživotního vzdělávání je motivace jedním z nejdůležitějších prvků a z tohoto důvodu se občanské sdružení MESADA rozhodlo ji neustále zvyšovat. Motivační kartička by tomu měla napomoci.

- Dále navrhuji, aby občanské sdružení MESADA, ale i jiné organizace zabývající se touto problematikou, *více medializovali výhodnost zaměstnávat osoby starší 50 ti let věku se znalostí v určitém oboru*. Tito pracovníci mohou být velmi prospěšní při zástupu na dobu určitou například při náhradě pracovníka, který odchází na mateřskou a rodičovskou dovolenou, z důvodu dlouhodobé nemoci zaměstnance.

V rámci projektu Cesta ke změně stojí občanské sdružení MESADA při zrodu nového subjektu Centra sociálních služeb a vzdělání pro Český Krumlov. Tato organizace se bude zaměřovat na příhraniční oblasti a bude pomáhat řešit situaci v regionu, kde sociální služby s přesahem na trh práce zatím nejsou poskytovány a kde patří nezaměstnanost z celého Jihočeského kraje k nejvyšším.

Práce poslouží v občanském sdružení MESADA pro závěrečné hodnocení celého projektu. Jako zdroj zpětné vazby bude využita ke zlepšení aktivit programu a pro zkvalitnění služeb poskytované organizací uživatelům. V rámci diplomové práce došlo k propojení akademického prostředí s praxí, neboť diplomová práce byla psána účelně pro občanské sdružení MESADA. Jedná se o průběžné hodnocení právě probíhajícího projektu a proto informace, které byly při výzkumu zjištěny, poslouží ke zkvalitnění dalších běhů programu, které probíhají a budou nadále probíhat. Práce dál může být využita jako zdroj zpětné vazby pro studenty, úřad práce a organizace, které se touto problematikou zabývají.

## ***Odborná literatura***

1. AUTORSKÝ TÝM ČHV. *Práce: Praktické rady, jak si najít a udržet práci*. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2005. ISBN 80-86436-17-9.
2. BAJEROVÁ, Z. Účinná podpora zaměstnanosti: Problematika zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. In *Grantis: Měsíčník neziskového sektoru*. Praha: Informační centrum neziskových organizací, 2005. , roč. 13, č. 12, str. 8-9. ISSN 1212-404X.
3. BAKALÁŘ, P. *Psychologie Romů*. Praha: Votobia, 2004. ISBN 80-7220-180-8.
4. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-277-9006-8.
5. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Universita Karlova, 2000. ISBN 80-246-0139-7.
6. DOUBKOVÁ, P. Generace 50 plus a trh práce. In *Sborník konference generace 50 plus v České republice Třeboň, 21.10.2004*. Jihočeská univerzita. Zdravotně sociální fakulta a Ledax s.r.o, 2004. s. 63-70.
7. HÁLA, J. *Psychosociální práce s maladjustovanými osobami*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita, 2005. ISBN 80-7040-815-4.
8. Jak se Romové v České republice vidí sami. In *Prevence: Sociálně nežádoucích jevů*. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky, 2005. , roč. 4, č. 3, str. 25. ISSN 1214-6609.
9. KLEČKOVÁ, M. Nerovnosti na trhu práce. In *Link. Člověk v tísní – společnost při ČT*, 2003. , č. 5, str. 3.
10. KOLEKTIV KATEDRY EKONOMICKÝCH TEORIÍ. *Ekonomie I. Část. 1*. vyd. Praha: Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze ve vydavatelství CREDIT Praha, 1998. ISBN 80-213-0426-X.
11. KOLEKTIV KATEDRY EKONOMICKÝCH TEORIÍ. *Ekonomie II. Část. 1*. vyd. Praha: Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze ve vydavatelství CREDIT Praha, 1998. ISBN 80-213-0464-2.

12. KOPŘIVOVÁ, J. Návrat ztracené důstojnosti. In *Sociální práce/Sociálna práca: Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2006. roč. 2006, č. 4, str. 33-35. ISSN 1213-6204.
13. KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Brno: Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
14. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
15. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
16. MATOUŠEK, O. - KOLÁČKOVÁ, J. - KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
17. MESADA, *Projekt: Cesta ke změně komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapy*. Písek: 2006. [nepublikováno].
18. MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
19. NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-741-8.
20. NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.
21. PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. vyd. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.
22. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.
23. *Průvodce fondy Evropské unie*. Odbor vnějších vztahů, ministerstvo pro místní rozvoj, 2004.
24. *Romové v České republice*. 1. vyd. Praha: Socioklub, 1999. ISBN 80-902260-7-8.

25. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.
26. STEHLÍKOVÁ, V. Přínos společensky účelných pracovních míst zřizovaných zaměstnavatelem. In *Sociální práce/Sociálna práca: Odborná revue pro sociální práci*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2003. roč. 2003, č.4, str. 127-129. ISSN 1213-624.
27. ŠPATENKOVÁ, N. a kol. *Krizová intervence pro praxi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0586-9.
28. ŠTIKAR, J. - RYMEŠ, M. - RIEGEL, K., a kol. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
29. ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie: stručný přehled*. Zlín: CEED, 2003. ISBN 80-902552-8-0.
30. TOMEŠ, I. a kol. *Sociální správa*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-560-1.
31. TOMEŠ, I. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha: Socioklub, 2001. ISBN 80-86484-00-9.
32. ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha: Úřad vlády ČR, 2003. ISBN 80-86734-02-1.
33. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.
34. VÍTKOVÁ, M. *Otázky speciálně pedagogického poradenství: Základy, teorie, praxe*. 2. vyd. Brno: MSD, 2003. ISBN 80-86633-23-3.
35. ZUNT, T. Cesta ke změně - podpora v zaměstnávání. In *Zpravodaj.krumlov.cz*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov, 2006. , roč. 2006, č. 4, str. 3.
36. ZUNT, T. Pomoc sociálně znevýhodněným spoluobčanům - Cesta ke změně II. In *Zpravodaj.krumlov.cz*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov, 2006. , roč. 2006, č. 5, str. 3.



### *Internetové zdroje*

37. BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla* [online]. Verze 3. 3. © 1999 - 2004, poslední aktualizace 11. 11. 2004. 21s.  
Dostupné z <<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>>.
38. BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 2 – Modely a příklady u jednotlivých typů dokumentů* [online]. Verze 3. 0. © 1999 - 2004, poslední aktualizace 11. 11. 2004. 16s.  
Dostupné z <<http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf>>.
39. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost a sociálně patologické chování* [online]. [cit. 2007-03-10].  
Dostupné z <[http://kverek.webpark.cz/problematika/prob\\_01/57.htm](http://kverek.webpark.cz/problematika/prob_01/57.htm)>.
40. ČAVOJEC, J. *Každý druhý nezamestnaný je bez práce vyše roka* [online]. [cit. 2007-03-22]. Dostupné z <<http://e.sme.sk/c/2625528/Kazdy-druhy-nezamestnany-je-bez-prace-vyse-roka.html>>.
41. ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Podporované zaměstnávání* [online]. Poslední aktualizace 30. 6. 2004 [cit. 2007-01-12].  
Dostupné z <<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz>>.
42. ČSÚ-ČB. *Charakteristika kraje* [online]. Poslední aktualizace 9. 2. 2006 [cit. 2007-01-14].  
Dostupné z <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_kraje](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje)>.
43. ČSÚ-ČB. *Charakteristika okresu České Budějovice* [online]. Poslední aktualizace 1.10 2004 [cit. 2007-01-14]. Dostupné z <[http://www.cbudejovice.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_cb](http://www.cbudejovice.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_cb)>.
44. ČSÚ-ČB. *Charakteristika okresu Český Krumlov* [online]. Poslední aktualizace 1.10 2004 [cit. 2007-01-14]. Dostupné z <[http://www.cbudejovice.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_ck](http://www.cbudejovice.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_ck)>.

45. ČSÚ-ČB. *Nezaměstnanost v okresech, správních obvodech obcí s rozšířenou působností, Jihočeském pracovním regionu a minima a maxima v obcích Jihočeského kraje k 31.lednu 2007 (dle údajů úřadů práce)* [online]. Poslední aktualizace 16. 2. 2007 [cit. 2007-03-12]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/nezamestnanost\\_v\\_okresech\\_spravnich\\_obvodech\\_obci\\_s\\_rozsirenou\\_pusobnosti\\_jihoceskem\\_pracovnim\\_regionu\\_a\\_minima\\_a\\_maxima\\_v\\_obcich\\_jihoceskeho\\_kraje\\_\(dle\\_udaju\\_uradu\\_prace\)\\_k\\_31\\_1\\_07](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_okresech_spravnich_obvodech_obci_s_rozsirenou_pusobnosti_jihoceskem_pracovnim_regionu_a_minima_a_maxima_v_obcich_jihoceskeho_kraje_(dle_udaju_uradu_prace)_k_31_1_07)>.
46. ČSÚ-ČB. *Počet uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji podle správních obvodů a obcí s rozšířenou působností ( k 31.1.2007)* [online]. Poslední aktualizace 15. 2. 2007 [cit. 2007-03-12]. Dostupné z <[http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab\\_c\\_4:\\_pocet\\_uchazecu\\_o\\_zamestnani\\_a\\_mira\\_nezamestnanosti\\_v\\_jihoceskem\\_kraji\\_podle\\_spravnich\\_obvodu\\_obci\\_s\\_rozsirenou\\_pusobnosti\\_\(k\\_31\\_1\\_2007\)](http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab_c_4:_pocet_uchazecu_o_zamestnani_a_mira_nezamestnanosti_v_jihoceskem_kraji_podle_spravnich_obvodu_obci_s_rozsirenou_pusobnosti_(k_31_1_2007))>.
47. ČSÚ-ČB. *Statistická ročenka Jihočeského kraje 2005 – Seznam map a kartogramů* [online]. [cit. 2007-01-14]. Dostupné z <<http://www.czso.cz/x/edicniplan.nsf/kapitola/13-3101-05-2005-16>>.
48. ČSÚ-ČB *Struktura uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa v okresech v Jihočeského kraje k 30. červnu a jejich vývoj ve 2. čtvrtletí 2006 (dle údajů úřadů práce)* [online]. Poslední aktualizace 9. 9. 2006 [cit. 2007-03-05]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/struktura\\_uchazecu\\_o\\_zamestnani\\_a\\_volna\\_pracovni\\_mista\\_v\\_okresech\\_jihoceskeho\\_kraje\\_\(dle\\_udaju\\_uradu\\_prace\)\\_k\\_30\\_cervnu\\_a\\_jejich\\_vyvoj\\_ve\\_2\\_ctvrtleti\\_2006](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/struktura_uchazecu_o_zamestnani_a_volna_pracovni_mista_v_okresech_jihoceskeho_kraje_(dle_udaju_uradu_prace)_k_30_cervnu_a_jejich_vyvoj_ve_2_ctvrtleti_2006)>.
49. ČSÚ-ČB *Struktura uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji podle délky evidence na ÚP (k 30. 6. 2006)* [online]. Poslední aktualizace 20. 7. 2006 [cit. 2007-03-05]. Dostupné z <[http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/graf\\_c\\_3:\\_struktura\\_uchazecu\\_o\\_zamestnani\\_v\\_jihoceskem\\_kraji\\_podle\\_delky\\_evidence\\_na\\_up\\_\(k\\_30\\_6\\_2006\)](http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/graf_c_3:_struktura_uchazecu_o_zamestnani_v_jihoceskem_kraji_podle_delky_evidence_na_up_(k_30_6_2006))>.

50. ČSÚ-ČB *Struktura uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji podle věku (k 30.6.2006)* [online]. Poslední aktualizace 20. 7. 2006 [cit. 2007-01-17].  
Dostupné z  
<[http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/graf\\_c\\_1:\\_struktura\\_uchazecu\\_o\\_zamestnani\\_v\\_jihoceskem\\_kraji\\_podle\\_veku\\_\(k\\_30\\_6\\_2006\)](http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/graf_c_1:_struktura_uchazecu_o_zamestnani_v_jihoceskem_kraji_podle_veku_(k_30_6_2006))>.
51. ČSÚ-ČB *Struktura uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji podle vzdělání (k 30. 6. 2006)* [online]. Poslední aktualizace 20. 7. 2006 [cit. 2007-03-05].  
Dostupné z  
<[http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/graf\\_c\\_2:\\_struktura\\_uchazecu\\_o\\_zamestnani\\_v\\_jihoceskem\\_kraji\\_podle\\_vzdelani\\_\(k\\_30\\_6\\_2006\)](http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/graf_c_2:_struktura_uchazecu_o_zamestnani_v_jihoceskem_kraji_podle_vzdelani_(k_30_6_2006))>.
52. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČESKÉ REPUBLIKY. *Co je to evropský sociální fond* [online]. Poslední aktualizace 6. 10. 2005 [cit. 2006-10-20].  
Dostupné z <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>>.
53. INFORMAČNÍ CENTRUM OBČANSKÉHO SEKTORU ČESKÝ KRUMLOV. [online]. [cit. 2007-02-25].  
Dostupné z <<http://www.latan.cz/index.php4?page=onas>>.
54. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Cílené programy k řešení nezaměstnanosti* [online]. Poslední aktualizace 11. 8. 2006 [cit. 2006-10-17]. Dostupné z  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/nastrojeapz/progrzamest](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/progrzamest)>.
55. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Opatření na podporu osob se zdravotním postižením* [online]. Poslední aktualizace 11. 8. 2006 [cit. 2006-10-17].  
Dostupné z  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/nastrojeapz/podporaosobzp](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/podporaosobzp)>.
56. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Poradenství* [online]. Poslední aktualizace 11. 8. 2006 [cit. 2006-10-17]. Dostupné z  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/nastrojeapz/poradenstvi](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/poradenstvi)>.
57. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Příspěvek na zapracování* [online]. Poslední aktualizace 11. 8. 2006 [cit. 2006-10-17]. Dostupné z  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/nastrojeapz/priszaprac](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/priszaprac)>.

58. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Rekvalifikace* [online]. Poslední aktualizace 11. 8. 2006 [cit. 2006-10-17]. Dostupné z  [<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/nastrojeapz/rekvalifikace>](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/rekvalifikace).
59. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Strukturální fondy* [online]. Poslední aktualizace 11. 8. 2006 [cit. 2006-10-17]. Dostupné z  [<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/esf >](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/esf).
60. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Veřejně prospěšné práce* [online]. Poslední aktualizace 11. 8. 2006 [cit. 2006-10-17]. Dostupné z  [<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/nastrojeapz/vepropr>](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/vepropr).
61. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2006* [online]. [cit. 2007-03-11]. Dostupné z  [<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/dokstah/analyza2006.doc>](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah/analyza2006.doc).
62. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost*. Verze červen 2006 [online]. cit. [2006-10-05]. Dostupné z  [<http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/documents/Programy\\_2007\\_2013/OP\\_Lidske\\_zdroje\\_a\\_zamestnanost/III\\_OP\\_LZZ\\_30.\\_rijen\\_2006\\_potvrzene\\_zmeny.pdf>](http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/documents/Programy_2007_2013/OP_Lidske_zdroje_a_zamestnanost/III_OP_LZZ_30._rijen_2006_potvrzene_zmeny.pdf).
63. *Národní projekt: Najdi si práci v Jihočeském kraji* [online]. [cit. 2007-01-07]. Dostupné z  [<http://najdisipraci.cz/>](http://najdisipraci.cz/).
64. *Národní projekt: Příprava na práci v Jihočeském kraji* [online]. [cit. 2007-01-07]. Dostupné z  [<http://pripravanapraci.cz/>](http://pripravanapraci.cz/).
65. INTERNETOVÝ PORTÁL MPSV. *Krok z evidence* [online]. [cit. 2007-03-12]. Dostupné z  [<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006regionalni/13\\_krok\\_z\\_evidence/>](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/13_krok_z_evidence/).
66. OBČANSKÉ SDRUŽENÍ MESADA [online]. [cit. 2007-01-14]. Dostupné z  [<http://www.mesada.eu/>](http://www.mesada.eu/).
67. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2006-11-07]. Dostupné z  [<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>](http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz).

***Právní předpisy***

68. ÚSTAVA ČESKÉ REPUBLIKY, Listina základních práv a svobod. Ostrava: Sagit, 2003. ISBN 80-7208-371-6.
69. ZÁKON Č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

## **8. KLÍČOVÁ SLOVA**

Nezaměstnanost

Trh práce

Rizikové skupiny osob na trhu práce

Neziskové organizace

Motivační program



Podporované zaměstnávání

## **9. PŘÍLOHY**

### Seznam příloh

- 9.1 Informační leták projektu I.
- 9.2 Informační leták projektu II.
- 9.3 Motivační kartička
- 9.4 Stručný obsah projektu pro pracovníky úřadu práce
- 9.5 Potvrzení o překladu
- 9.6 Formulář pro pracovní konzultanty



Registrační číslo  
CZ.04.1.03/1.1.03.3/0012

# CESTA KE ZMĚNĚ

**zajistíme Vám pomoc a podporu  
při hledání zaměstnání a zvýšíme tak Vaši šanci  
práci skutečně získat**

- Práce v malých skupinách -
- Individuální schůzky s poradcem -
- Možnost zkušební praxe na vybraném pracovišti -
- Pomoc s řešením dalších problémů -

**Účast v projektu je bezplatná.**

**Navíc můžete využít:**

- ★ osobní doprovod na pracoviště ★
- ★ schůzky s poradcem se můžou zúčastnit i Vaši blízcí ★
- ★ finanční příspěvek na dopravu atd. ★

**Kontaktujte nás:**

**MESADA České Budějovice**  
J. Š. Baara 21, 370 05 České Budějovice  
tel: 387 310 612, mobil: 721 288 837  
e-mail: cbudejovice@mesada.eu

**WWW.MESADA.EU**



## Příloha 2: Informační leták projektu II.

**O.S. MESADA**

**Cesta ke změně – komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami**

CZ.04.1.03/1.1.03.3/0012

Zdroj: OP RLZ, období realizace: 1. 5. 2006 – 30. 4. 2008, částka celkem: 5 853 774 Kč

**Oblast zaměření:**

Projekt řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných osob

- nízká kvalifikace
- handicap souvisejícími s osobními charakteristikami
- zdravotní stav
- sociální problémy

**Stručný popis projektu:**

Projekt řeší problematiku zaměstnávání osob dlouhodobě nezaměstnaných, kteří se mohou vyznačovat dalšími charakteristikami jako nízká kvalifikace, handicap souvisejícími s osobními charakteristikami, zdravotním stavem či sociálními problémy. Zástupci cílové skupiny potřebují k „nastartování“ procesu aktivního hledání pracovního uplatnění značnou míru individuální intenzivní podpory zaměřenou nejen na oblast práce, ale i na vyjasnění životní situace obecně.

Cílem projektu je tedy uplatnění komplexního programu podpory aktivizace vlastních sil zejména pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami, což povede ke zvýšené motivaci cílové skupiny projektu pro aktivní vyhledávání a udržení zaměstnání a zvýší jejich šanci na reintegraci na pracovní trh.

Partneři: **Informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov**

**Aktivity:**

**Poradenství:**

- skupinové poradenství
- individuální poradenství
- pracovní pokus

**Zprostředkování:**



- kontakty a spolupráce se zaměstnavateli
- kontakty a spolupráce s ÚP
- vytipování vhodných pracovních pozic

**Uplatnění prvků podporovaného zaměstnávání:**

- pracovní asistence
- individuální tým
- individuální plánování
- návazná podpora

**Přímá podpora:**

- mzdové příspěvky
- příspěvek na dopravu a příspěvek na péči o osobu závislou


 Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. 

Nábřeží 1. máje 2259, 397 01 Písek; tel.: 382 222 246, 724 057 926; e-mail: pisek@mesada.eu; www.mesada.eu

## Co bych mohl udělat sám pro sebe, abych lépe získal zaměstnání:

MOTIVAČNÍ KARTIČKA PRO .....

Jméno a přímení

- VZDĚLÁVEJ SE 
  - DŮVĚŘUJ SI
  - NESPOLÉHEJ NA DRUHÉ
  - DODRŽUJ ČAS
  - BUĎ SPOLEHLIVÝ
  - MAXIMÁLNĚ VYUŽIJ POMOCI,  
KTERÁ JE TI NABÍZENA
  - ZAMĚSTNANCI MESADY TI  
CHTĚJÍ VŽDYCKY POMOCI
  - .....
- Místo pro Tvoje HESLO



Příloha 4: Stručný obsah projektu pro pracovníky úřadu práce

### **Stručný obsah projektu pro pracovníky úřadu práce**

**Název projektu: Cesta ke změně - komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicapami**

#### **Výběr uchazečů do programu:**

- *Úřad práce vytipuje 15 - 20 uchazečů z evidence spadajících do cílové skupiny, kteří se zúčastní informační schůzky. Z tohoto počtu uchazečů bude po absolvování informační schůzky vytvořena skupina 8 uchazečů, kteří nastoupí do programu.*
- *Místo konání schůzky: úřad práce*
- *Schůzku zorganizují a zrealizují pracovníci žadatele – seznámí účastníky s obsahem projektu, s možnostmi a podmínkami čerpání přímé podpory (příspěvek na dopravu, příspěvek na péči o osobu závislou).*
- *Schůzky proběhnou čtyři, proto není nutné dodržet v každé skupině proporcionalitu lidí podle dosaženého vzdělání. Je důležité, aby z celkového počtu 32 (čtyři schůzky po osmi lidech), kteří do programu nastoupí mělo 52% z nich pouze základní vzdělání.*

*Poznámka: Vytvořit skupinu pokud možno se stejným handicapem.*

#### **Cílovou skupinu tvoří osoby**

- dlouhodobě nezaměstnaní včetně osob starších 50-ti let
- se základním vzděláním (52%)

#### **Specifická skupina:**

- OZP, osoby s kumulovanými osobnostními a sociálními handicapami

Jde zejména o osoby, které potřebují zvláštní pomoc, neboť se u nich vyskytují kombinace sociálních, fyzických a jiných handicapů nebo se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí (např. z regionů s vysokou mírou nezaměstnanosti a nedostatkem pracovních příležitostí).

Program se skládá z několika částí:

## **1. PORADENSTVÍ**

### **Skupinové poradenství**

- 15 hodin/skupina osmi uchazečů – *bude vytvořena na ÚP*
- SP je zaměřeno na nácvik dovedností potřebných k získání a udržení zaměstnání, na zjištění míry motivace ke vstupu na pracovní trh a základního potenciálu jednotlivých účastníků pro pracovní kariéru

### **Individuální poradenství**

- 20 hodin/1 účastník
- *Oddělení trhu práce - konzultace v případě, že si poradkyně není jistá, zda účastníková představa o pracovním uplatnění odpovídá potřebě pracovního trhu*
- IP je zaměřeno na konzultování možností pracovního uplatnění jednotlivých účastníků s poradcem, vytvoření reálného pohledu na své pracovní uplatnění na regionálním trhu práce, poradkyně motivuje účastníka k aktivnímu hledání zaměstnání, účastník může za pomoci poradkyně, popř. sám, sestavit na počítači životopis či motivační dopis; dále ho poradkyně může seznámit s počítačovými servery, na nichž je možno hledat informace o pracovním uplatnění, poradkyně pomáhá účastníkovi identifikovat překážky bránící mu ke vstupu na pracovní trh a společně hledají možnosti řešení
- Poradkyně v případě potřeby zařazuje do individuální části tzv. case management, tj. podporu při řešení problémů, které souvisí s úspěšností při hledání práce nepřímo (např. rodinná krize, bytové problémy, neznalost v oblasti sociálních dávek apod.),– motivuje účastníka k vyhledání odborníka na danou

problematiku, pomůže s kontaktováním odborníka, doprovodí, je-li zájem ze strany účastníka, na schůzku

- Poradkyně může zprostředkovat účastníkovi setkání s psychologem ohledně pracovní diagnostiky

### **Pracovní pokus**

- V průběhu individuálního poradenství bude účastníkům nabízena možnost praxe u konkrétního zaměstnavatele po dobu maximálně 160 hodin/1 účastník pracovního pokusu
- *Pokud se účastník rozhodne pro pracovní pokus, výstupní zpráva pro úřad práce se předkládá až po jeho skončení*

### **Zprostředkování**

Cílem je vyhledání zaměstnání a následně umístění na pracovní místo pro stanovený počet účastníků programu.

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

- V průběhu individuální práce s účastníky dochází k vyjasňování představ o možné práci a ve spolupráci s poradkyní k jejich korekci vzhledem k potřebám trhu práce.
- Poradkyně pracuje intenzivně se zaměstnavateli, kteří umožní na svém pracovišti praxi ve formě pracovního pokusu.
- K vytipování pracovních míst může docházet i u účastníků, kteří nevstoupí do pracovního pokusu.

### **Kontakty a spolupráce s ÚP**

- *Pravidelné předávání informací o aktuálních volných místech úřadem práce pracovníkům žadatele v dohodnutých intervalech a sjednaným způsobem.*
- *Je-li to vhodné, zapojení zprostředkovatelek úřadu práce do individuálních týmů účastníků programu.*

- *Konzultace k případnému využití nástrojů APZ při umísťování účastníků na pracovní místo (např. poradkyně motivuje účastníka pro VPP v místě bydliště, ale pro další jednání s konkrétní obcí je třeba vědět, zda a za jakých podmínek ÚP obci příspěvek poskytne).*

#### **Pomoc zaměstnavatelům s administrací**

- V případě, že na vytipované místo poskytne žadatel zaměstnavateli podporu na mzdové náklady, nabídne mu zároveň pomoc s administrací.
- *Pomoc je nabídnuta i těm zaměstnavatelům, kteří budou moci zaměstnat účastníka programu v rámci nástrojů APZ a ÚP bude s jejich využitím souhlasit (především pomoc obcím při vyřizování žádosti o příspěvek na vytvoření VPP) – týká se zaměstnavatelů, s nimiž vstoupí do kontaktu poradkyně v rámci práce s účastníky.*

#### **Vytipování nových pracovních pozic**

- Poradkyně při individuální práci s účastníkem a dále v průběhu pracovního pokusu vytipovává vhodná pracovní místa pro účastníky.
- Pracovní místo může vzniknout např. u zaměstnavatele, kde účastník programu vykonával praxi (buď ihned po skončení poradenského programu nebo může být získán příslib do budoucna, např. po rekvalifikaci – tato informace bude obsažena v individuálním plánu).
- Poradkyně motivuje účastníka k obsazení nejlépe společně vytipovaného a se zaměstnavatelem sjednaného pracovního místa, ale konečné rozhodnutí je na účastníkovi.

#### **Uplatnění prvků podporovaného zaměstnávání**

##### Pracovní asistence

- V případě zájmu ze strany účastníka poradkyně poskytne v rámci pracovní praxe asistenci ve formě doprovodu na a z pracoviště a nebo přítomnosti na pracovišti.

- Asistenci ve formě doprovodu na a z pracoviště mohou využít i účastníci, kteří nebudou zařazeni do pracovního pokusu, ale půjdou na osobní pohovor ke konkrétnímu zaměstnavateli.

#### Individuální tým

- Poradkyně může doporučit dle svého uvážení účastníkovi v rámci individuálního poradenství vytvoření individuálního týmu.
- Členy týmu mohou být rodinní příslušníci, případně zaměstnavatel či zprostředkovatelka.
- V případě účastníkova souhlasu následuje schůzka, popř. schůzky individuálního týmu zaměřené na hledání řešení dílčích problémů.

#### Individuální plánování

- *V konečné fázi individuální části programu poradkyně spolu s účastníkem sestaví závěrečnou zprávu pro úřad práce (= individuální plán), jehož obsahem je stručné shrnutí práce s účastníkem a doporučení k další práci s ním (např. vstup do rekvalifikace, do podporovaného zaměstnávání, pracovní rehabilitace atd.).*
- Účastník stvrzuje souhlas s plánem svým podpisem.

#### Návazná podpora

- V individuálním plánu může být doporučen po skončení účasti programu krátkodobý kontakt s poradkyní (např. po skončení rekvalifikace, při znovu kontaktování zaměstnavatele, který přislíbil uplatnění po doplnění kvalifikace).

### **4 Přímá podpora**

#### **Mzdové příspěvky**

- Při kontaktu se zaměstnavatelem může poradkyně nabídnout poskytnutí částečného příspěvku na mzdové náklady na dobu maximálně 6 měsíců ve výši 10 125,- Kč a zároveň pomoc s jeho administrací.
- Zaměstnavatel podá po dohodě s poradkyní žádost s příslušnými potvrzeními běžně vyžadovanými úřady práce, na základě toho je s ním uzavřena dohoda o

poskytování příspěvku, v níž jsou stanoveny podmínky (např. vyplácení příspěvku na základě předložení měsíčního výkazu).

### **Příspěvek na dopravu a příspěvek na péči o osobu závislou**

- Na informačních schůzkách sdělí pracovníci žadatele uchazečům podmínky pro poskytování příspěvků.
- Příspěvky jsou účastníkům, kteří splní podmínky nároku, poskytovány dle stanovených pravidel.

Příspěvek na péči o osobu závislou je určen účastníkům programu pečujícím o dítě do 15 let, popř. jiného člena rodiny, kteří nemají možnost zajistit si na dobu konání aktivit hlídání či zástup.



## Příloha 5: Potvrzení o překladu

Příloha 5 Potvrzení o překladu

### Věc: Potvrzení o překladu z CS do EN

#### Dodavatel:

**Skřivánek s.r.o.**  
U Jordánka 265/11  
682 01 Vyškov, Česká Republika  
IČ: 60715235  
DIČ: CZ60715235

Provozovna: České Budějovice  
Zátkovo nábřeží 7  
370 01 České Budějovice 1

Číslo zakázky: *0704-03676*

#### Objednavatel:

**Hana Cibulková**  
Havanská 2829  
390 05 Tábor

Název článku: **Cesta ke změně – komplexní program podpory aktivizace vlastních sil pro osoby s kumulovanými sociálními handicap**

V Českých Budějovicích dne: *12. 4. 2007*

*Dajla*  
.....  
Jméno a příjmení

■ ■ ■ ■ ■  
**SKŘIVÁNEK**

Skřivánek s.r.o.  
Zátkovo nábřeží 7  
370 01 České Budějovice  
IČ: 60715235, DIČ: CZ60715235  
Tel.: +420 386 350 407  
Fax: +420 386 350 408  
Razítko a podpis

## Příloha 6: Záznamový arch pro pracovní konzultanty

### **Otázky pro pracovní konzultanty:**

#### *1. Spolupráce s úřadem práce:*

- Jaká byla spolupráce při organizování informačních schůzek?
- Zda se ÚP snažil vytvořit skupinu s podobným handicapem?
- Jak hodnotíte komunikaci s ÚP (např. při ověřování si informací zda představa klienta odpovídá potřebám trhu práce).
- Jak byste zhodnotila spolupráci s úřadem práce? (stupnice od 1 do 5, 1-velmi dobrá, 5- nedostačující)

#### *2. Přímá podpora:*

- Byla přímá podpora motivací pro klienty? (při vstupu do projektu)
- Vyskytli se nějaké komplikace při čerpání přímé podpory?

#### *3. Komunikace se zaměstnavateli:*

- Jak moc byli zaměstnavatelé ochotni zapojit se do projektu? (využít přímou podporu)
- Jak moc byli zaměstnavatelé ochotni zapojit se do projektu? (zaměstnat klienty)
- Jak zaměstnavatelé reagovali na konkrétní výhody plynoucí z projektu?
- Jak reagovali zaměstnavatelé na nabídku dotací z projektu (např. možnost asistence)
- Co bylo podle Vás nejproblematictější při komunikaci s potenciálními zaměstnavateli?
- Jak byste zhodnotila komunikaci se zaměstnavateli? (stupnice od 1 do 5, 1-velmi dobrá, 5- nedostačující)

#### *4. Spolupráce s uživateli*

- Jaká byla podle Vás míra motivace u klientů? (Dodržování docházky, snaha najít si zaměstnání sám, něco nového se dozvědět, splnit podmínky ÚP, strach z vyloučení z ÚP..)
- Měli klienti zájem o pracovní pokus, asistenci na pracovišti?

- S čím měli podle Vás klienti při absolvování kurzu největší potíže?
- Které z pracovních dovedností u klientů bylo třeba podle Vás nejvíce zlepšovat?
- Byli podle Vás klienti spíše pasivnější a přáli si, aby za ně co nejvíce věcí vyřizovala pracovní konzultantka?
- Byli podle Vás klienti spíše aktivnější?(např. sjednávali si samostatně schůzky)

#### 5. Hodnocení projektu

- Myslíte si, že byl pro Vás projekt něčím přínosný? (Pokud ano, tak čím?)
- Myslíte si, že pro účastníky byl projekt přínosný? (Pokud ano, tak čím?)
- V čem vidíte výhody či silné stránky projektu? (Jak by se daly využít dál?)
- V čem vidíte nevýhody či slabé stránky projektu? ( Jak by se daly např.odstranit, minimalizovat?)
- Existuje něco, co by bylo možné na projektu zlepšit?
- Jak byste celkově ohodnotila projekt. (stupnice od 1do 5, 1-velmi úspěšný, 5- nedostačující)