

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Zdravotně sociální fakulta

**Využití individuálních akčních plánů na úřadech práce pro  
zkvalitnění práce s nezaměstnanými**

Bakalářská práce

Ing. Ivan Loukota

2011

Petra Baková

## **Abstrakt**

Problematika využití individuálních akčních plánů na úřadech práce je v současné době dosti ožehavé téma, obzvláště pak v souvislosti se stávajícím systémem povinného zařazování uchazečů o zaměstnání do individuálního akčního plánu, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle jak 5 měsíců. Na základě své bakalářské práce jsem proto chtěla zjistit dva cíle. Prvním hlavním cílem práce bylo zmapování názorů poradců ke zprostředkování zaměstnání na to, zda individuální akční plán zvyšuje uplatnitelnost na trhu práce a druhý dílčí cíl zjišťoval, jestli individuální akční plán usnadňuje poradcům ke zprostředkování zaměstnání spolupráci s uchazečem o zaměstnání.

Teoretická část této práce je zaměřena na teoretické vymezení této problematiky, včetně souvisejících témat.

Informace potřebné pro zpracování bakalářské práce byly získány metodou kvalitativního výzkumu, technikou polořízeného rozhovoru s pracovníky Úřadu práce České republiky a to kontaktních pracovišť v Českých Budějovicích, v Českém Krumlově a v Kaplici. Celkem mi poskytlo rozhovor šest poradců ke zprostředkování zaměstnání a jeden vedoucí pracovník oddělení poradenství ke zprostředkování zaměstnání. Interview probíhaly v období od června do srpna 2011.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že poradci ke zprostředkování zaměstnání se ve větší míře shodují, že individuální akční plán nezvyšuje uplatnitelnost na trhu práce a že pro uchazeče není přínosem. Tento poradenský nástroj většina dotazovaných vnímá pouze jako administrativní formalitu s tvrzením, že klientovi neposkytuje žádné aktivity, které by mu nemohly být nabídnuty i bez IAP. Výsledky práce dále ukazují, že poradcům ke zprostředkování zaměstnání spolupráci s klientem nijak zvlášť neusnadňuje, pouze ho dle jejich názorů lze využít jako donucovací prostředek k zařazení klienta do projektů a k plnění aktivních kroků sepsaných v tomto dokumentu.

## **Abstract**

The questions concerning the use of individual action plans at labour offices represent a highly charged issue, mainly in connection with the current system requiring that applicants for jobs who have been registered at a labour office for more than 5 months be compulsorily included in the action plan. Therefore, I set out to deal in detail with two domains in this Bachelor's degree dissertation. The key aim of this work is firstly to map the job mediation consultants' opinions of whether the individual action plan increases the chances on the job market and secondly to find out whether the individual action plan makes the consultants' and job applicants' cooperation easier.

The theoretical part of this contains theoretical definitions of this issue including related topics.

The information necessary for this work was amassed by a qualitative research through directed interviews with the staff of the Czech Republic's Labour Office at České Budějovice, Český Krumlov and Kaplice contact points. I interviewed six job mediation consultants and one job consulting department manager. The interviews took place from June to August 2011.

The results of the research show that the job mediation consultants to a large extent agree that the individual action plan does not increase the applicant's chances on the labour market and does not benefit the applicant. Most of the people interviewed regard this consulting tool as a mere administrative formality and claim that it does not provide clients with activities not available without any IAP in place. The results of the work also show that it does not make the job consultants' cooperation with the clients significantly easier and can only, as the consultants hold, be used as a constraint forcing the client to join in the project and as a means to perform the active steps listed in this document.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne.....

.....

Petra Baková

Děkuji svému vedoucímu práce panu Ing. Ivanu Loukotovi za velmi vstřícnou spolupráci, připomínky, cenné rady a odborné vedení.

Dále děkuji dotazovaným poradcům ke zprostředkování zaměstnání za poskytnuté rozhovory a v neposlední řadě děkuji své rodině za podporu a trpělivost během mého studia.

## Obsah

Úvod .....	8
1. Současný stav .....	9
1.1 Nezaměstnanost a trh práce.....	9
1.1.1 Typy nezaměstnanosti.....	11
1.1.2 Fáze reakce na nezaměstnanost .....	12
1.2 Úřad práce .....	14
1.2.1 Uchazeč o zaměstnání .....	14
1.2.2 Záměrně o zaměstnání .....	14
1.2.3 Kategorizace uchazečů o zaměstnání.....	15
1.3 Státní politika zaměstnanosti.....	16
1.4 Evropská strategie zaměstnanosti.....	18
1.5 Aktivní politika zaměstnanosti.....	18
1.5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: .....	19
1.5.2 Aktivační opatření v politice zaměstnanosti .....	20
1.6 Individuální akční plán .....	20
1.6.1 Jak IAP vznikl .....	21
1.6.2 Jakým klientům je IAP určen?.....	22
1.6.3 Povinné nařízení individuálního akčního plánu .....	22
1.6.4 Proč se změnil původní IAP .....	23
1.6.5 V čem je IAP přínosný .....	23
1.6.6 Co je cílem IAP .....	23
1.6.7 Co je obsahem IAP .....	24
1.6.8 Některé aktivity nabízené klientům v rámci IAP .....	24
1.6.7 Poradenský proces a IAP.....	26
1.6.8 Poradenský proces a jednotlivé etapy .....	27
1.7 Motivace klienta .....	28
1.7.1 Znaky fungujícího systému pracovně profesního poradenství.....	29

2. Cíle práce .....	30
3. Metodika .....	31
3.1 Použité metody a techniky sběru dat .....	31
3.2. Charakteristika výzkumného vzorku .....	31
3.3 Vlastní realizace výzkumu .....	32
4. Výsledky .....	33
5. Diskuze .....	49
6. Závěr .....	54
7. Seznam použitých zdrojů .....	56
8. Klíčová slova.....	60

## Úvod

V této bakalářské práci jsem se zabývala využitím individuálního akčního plánu na úřadech práce pro zkvalitnění práce s nezaměstnanými.

S problémem nezaměstnanosti se potýkají všechny státy Evropské unie a toto téma je stále aktuální. Značně problematická je nezaměstnanost dlouhodobá. Členské státy Evropské unie se snaží tuto situaci řešit strukturální politikou, prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. K řešení tohoto problému se zavádí na úřadech práce takové metody a aktivační opatření, jejichž smyslem je aktivace a motivace nezaměstnaných. K tomuto opatření má sloužit právě poradenský nástroj individuální akční plán zaměstnanosti.

Výběr vlastního tématu ovlivnila skutečnost, že jsem po dostudování střední školy pracovala na úřadu práce v informačním centru jako stážistka. V té době nebylo toto téma tolik diskutováno a individuální akční plán nebyl využíván v takové míře jako v současné době, kdy je aplikován u každého uchazeče s evidencí trvající déle jak pět měsíců. V průběhu mé stáže jsem měla možnost seznámit se s chodem oddělení poradenství ke zprostředkování zaměstnání, ale o IAP jsem měla pouze základní informace. Touto prací jsem si chtěla znalosti prohloubit.

Během práce mě především zajímal názor poradců ke zprostředkování zaměstnání na individuální akční plán, na uplatnitelnost uchazečů v souvislosti s jeho sepsáním, jaké změny nastaly po stávajícím systému povinné aplikace tohoto nástroje, zda funguje jako již zmiňovaný prostředek motivace a aktivace a jestli ho považují za přínosný či nikoliv.



## **1. Současný stav**

Zaměstnání je nepochybně jednou ze základních priorit člověka, která je určující pro jeho sociální a ekonomický status, ale také pro prosperitu celé společnosti. Nezaměstnanost je jedním z největších problémů současného světa. Tato situace je značně tíživá a znepokojivá nejen pro ty, kteří práci nemohou najít, ale obzvláště pak pro stát. Pro Českou republiku se nezaměstnanost stala problémem po roce 1989, z tohoto důvodu soustavně sílí ekonomické a sociální aktivity, které směřují k jejímu řešení (13).

Strukturální politika Evropské unie klade důraz především na aktivní politiku zaměstnanosti, vzdělávání, zvyšování pracovní mobility, schopnost přizpůsobit se novým pracovním podmínkám, vytvoření společnosti bez vnějších hranic a v neposlední řadě také na stejné příležitosti pro muže a ženy (2).

Členské státy Evropské unie se trvale potýkají s problematikou měnící se struktury trhů práce a s nárůstem nezaměstnanosti, zejména nezaměstnanosti dlouhodobé. V souvislosti s touto situací dochází k rostoucím nákladům na politiku pracovního trhu jednotlivých členských států. Z tohoto důvodu dochází k reformám v systémech sociální ochrany ve snaze zavedení teorie aktivace jako nedílné součásti veřejných služeb zaměstnanosti. Individuální akční plán je na úradech práce jedním z prostředků této teorie (8).

### ***1.1 Nezaměstnanost a trh práce***

Pro nezaměstnanost na trhu práce je z ekonomického hlediska největším důvodem nerovnováha na trhu práce a pokles potřeby pracovních sil. Tato snížená potřeba pracovní síly může být zapříčiněna například ekonomickými potížemi podniku jednotlivých odvětví, sníženou poptávkou po dané kvalifikaci a dalším důvodem může být pokles celé národní ekonomiky. Jedná se tedy o stav, kdy lidé pracovat chtějí a jsou schopni zařadit se do pracovního procesu, ale žádné vhodné zaměstnání nemohou najít (26).

Fenomén nezaměstnanosti může být zapříčiněn také dalšími faktory. Nezaměstnanost může být výrazem toho, jak jsou jednotlivé země schopny řídit a organizovat zaměstnávání

lidí v dané zemi, lze ji považovat za odraz celé národní ekonomiky tržních sil, jak je již výše zmíněno. Dále je však nutno brát v potaz to, jaké dispozice, schopnosti a postoje mají nezaměstnaní jedinci k tomu, aby se zařadili do pracovního procesu. Žádné z těchto hledisek zcela nepopisuje problém nezaměstnanosti a neumožňuje nalézt řešení. Nezaměstnanost je totiž kombinací všech předchozích faktorů zároveň a je tedy třeba na tento problém nahlížet komplexně s přihlédnutím ke všem faktorům a jejich významu pro konkrétní oblast (13).

Pro řešení nezaměstnanosti jsou velmi důležité informace o tom, jaké skupiny se nezaměstnanost týká, jelikož existují rizikové skupiny, jako jsou například ženy s dětmi, mladiství, absolventi škol, osoby předdůchodového věku a osoby zdravotně znevýhodněné, dále v jaké oblasti se vyskytuje, jaká je její míra a v neposlední řadě doba jejího trvání. Při delší nezaměstnanosti je řešení daleko nákladnější a obtížnější, na jedince má horší dopady a je potřeba využít různých opatření politiky zaměstnanosti. Důležité je také vzdělání a kvalifikace, jelikož nezaměstnanost se vyskytuje mnohem častěji u osob s nižším vzděláním a kvalifikací (13).

Narůstající míra nezaměstnanosti a dlouhodobá nezaměstnanost je velký sociální problém, jelikož klesá sociální status jedince, společenská prestiž, dochází ke změnám životního stylu, narušení vztahů v rodině, pokles sociálních kontaktů a jedinec leckdy ztrácí sebeúctu (12).

K určení možné příčiny vzniku nezaměstnanosti a k rozpoznání problému spojeného s danou nezaměstnaností využíváme různé typologie nezaměstnanosti. Při určení typu nezaměstnanosti dle této typologie můžeme dále usuzovat závažnost nezaměstnanosti a nacházet možné postupy řešení (13).

### *1.1.1 Typy nezaměstnanosti*

#### *Frikční nezaměstnanost*

Tato nezaměstnanost je zapříčiněná přirozenou mobilitou pracovníků, kteří se svobodně pohybují na trhu práce. Jedná se například o situaci, kdy zaměstnanec ukončí pracovní smlouvu a hledá si nové zaměstnání. Dále se pod pojem frikční nezaměstnanost řadí také nezaměstnanost absolventů škol, kteří si ještě nenašli práci (18).

Frikční nezaměstnanost je tedy přechodného charakteru a je řazena mezi dobrovolnou (13).

#### *Strukturální nezaměstnanost*

Důvodem strukturální nezaměstnanosti je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých odvětvích trhu práce. Jedná se o případ, kdy některá odvětví, profese či regiony dobře prosperují a poptávka zde roste, zatímco jinde klesá a vzniká nezaměstnanost. V současné době je tato nezaměstnanost průvodním jevem technického pokroku, se kterým dochází ke změnám v obsahu pracovní činnosti. Dalším neméně významným faktorem pro tuto nezaměstnanost je také současná ekonomika (13).

Tato nezaměstnanost, která je zapříčiněná útlumem některých odvětví je však charakteristická tím, že pracovní síla, která přišla o zaměstnání nalézá na trhu práce nové uplatnění právě na místech v odvětvích, která prosperují, ale leckdy vyžadují jinou kvalifikaci. Jedním z dalších důvodů této nezaměstnanosti může být také nedostatečná mobilita pracovníků, jelikož v některých regionech je značné dopravní omezení. Tento faktor také významně ovlivňuje regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce (3).

Je typická výskytem vysokého počtu nezaměstnaných a zároveň výskytem vysokého počtu volných pracovních míst. Při této nezaměstnanosti je rovněž typické to, že narůstá průměrná délka nezaměstnanosti a současně se prodlužuje doba, ve které se nedaří obsadit značné množství volných pracovních míst (16).

### *Cyklická nezaměstnanost*

Cyklická nezaměstnanost je přímo úměrná ekonomickému cyklu. Vzniká tehdy, pokud je celková poptávka po práci nízká. Nejedná se pouze o pokles poptávky v některém odvětví trhu práce jako u strukturální nezaměstnanosti, jak je již výše uvedeno. Tato nezaměstnanost je důsledkem nedostatečné celkové poptávky na trhu práce (13).

### *Dobrovolná nezaměstnanost*

O dobrovolné nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy část nezaměstnané populace nechce při daných mzdách pracovat, přestože volná pracovní místa existují. O daná místa není při stávající mzdové sazbě zájem. Dále o tomto typu nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy jedinec nechce pracovat vůbec. Důvodem může být například preference volného času, dostačující příjem z určitých státních dávek a podpor, ale tento životní styl může být umožněn například z úspor či občasného výdělku (13).

### *Nedobrovolná nezaměstnanost*

Tato nezaměstnanost je důsledkem nižší poptávky po práci, než je celková nabídka. Při tomto typu nezaměstnanosti existuje při daných mzdových sazbách více pracovníků, kteří mají o práci zájem, než existuje pracovních sil. Z tohoto důvodu je část pracovníků, kteří mají o práci zájem a jsou ochotni ji přijmout, dobrovolně nezaměstnaná (13).

### *1.1.2 Fáze reakce na nezaměstnanost*

Ztráta zaměstnání je traumatizující a stresující situace, ve které nezaměstnaný ztrácí svůj sociální status, klesá jeho společenská prestiž, sebehodnocení a dochází ke zhoršení ekonomické situace. Reakce na tuto událost probíhá v níže uvedených fázích a u každého jedince v individuálních časových intervalech (27).

### *Fáze šoku*

První reakcí na ztrátu zaměstnání je většinou emocionální šok, neschopnost uvěřit, že

tomu tak je (3). Pocity, které poté nastávají, nemusí být jen negativní, mnohdy přichází pocit úlevy s myšlenkou na volnost a dostatek času, dále je typické, že jedinec tuto situaci prožívá jako výzvu k lepšímu pracovnímu zařazení atd. (27).

#### *Fáze optimismu a aktivního hledání nového místa*

Člověk věří, že najde nové zaměstnání a vynakládá svou energii podle jeho schopností a dovedností. Pokud nové zaměstnání nezíská nebo alespoň nemá určitou šanci, aby jej našel, mění se jeho postoj (27).

#### *Fáze přechodu do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných*

Tato fáze většinou nastává po půl roce trvání nezaměstnanosti. Nezaměstnaný jedinec zjišťuje, že je ohrožen horším a delším způsobem, než očekával na začátku. Svou situaci vnímá stresově, přichází pocity neklidu a vnitřní nerovnováhy. Stává se z něj pesimista, s čímž souvisí také úbytek jeho aktivity zaměřené na hledání nového místa. V této době se soustředí především na promítání minulosti a v současnosti je dezorientován, není schopen předvídat, jaká situace nastane (27).

#### *Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného*

Pokud nezaměstnanost trvá delší dobu (u každého je tato doba individuální), nastává rezignace, ztráta naděje, pasivita a apatie. Jedinec přestává být aktivní, jelikož se domnívá, že je to bezvýznamné, trpí nízkým sebevědomím a ztrácí zájem o zaměstnání (27).

#### *Fáze přetrvávající nedůvěry*

Také v případě, že jedinec nějakou práci najde, stále přetrvává jeho nedůvěra, podezřívavost a pocit nejistoty. Mohou se také vyskytovat problémy při zvládnání nové situace, jelikož byl zvyklý na pasivní roli nezaměstnaného a nové zaměstnání na něj klade mnohem větší nároky, než na jaké byl v poslední době zvyklý. Jedná se především o problém znovu získat pracovní návyky, ztracené kompetence a eventuelně také pocit

sebedůvěry (27).

## ***1.2 Úřad práce***

Dle zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, je Úřad práce České republiky správním úřadem s celostátní působností. Úřad práce ČR sídlí v Praze a je účetní jednotkou. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce a je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory (28).

### ***1.2.1 Uchazeč o zaměstnání***

Uchazečem o zaměstnání rozumíme osobu, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání na úřadu práce, v jehož správním obvodu má trvalý pobyt a splňuje zákonem stanovené podmínky pro to, aby mohla být zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání může být pouze občan, který chce a může pracovat a skutečně se o práci uchází. Uchazeč o zaměstnání nesmí být v pracovním, nebo obdobném vztahu, vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, nebo se soustavně připravovat na povolání. Žádost o zprostředkování zaměstnání, která je podmínkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, obsahuje zejména identifikační údaje, nutný souhlas se zpracováním osobních údajů, informace o kvalifikaci uchazeče a o získaných pracovních zkušenostech, o jakou profesi má zájem, o zdravotních omezeních a dále obsahuje údaje, které mohou uchazeče omezovat v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání (5).

### ***1.2.2 Zájemce o zaměstnání***

Jedná se o fyzickou osobu, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv ÚP na území České republiky. Zájemci o zaměstnání ÚP zprostředkovává zaměstnání a v případě zájmu

mu může zajistit také rekvalifikaci. Status zájemce je využíván v případě, kdy má občan zájem o zprostředkování zaměstnání, ale nemůže být veden v evidenci uchazečů o zaměstnání z důvodu nesplnění stanovených podmínek. V takovém případě je veden v evidenci zájemců o zaměstnání. Této možnosti využívají například občané, kteří zaměstnání mají, ale uvažují o jeho změně, nebo občané, kterým ztráta zaměstnání hrozí. Zájemce o zaměstnání je zařazen do evidence zájemců na základě písemné žádosti, která obsahuje identifikační údaje, údaje o kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech a v neposlední řadě je zde uvedeno o jakou profesi se zájemce uchází. Tyto informace slouží výhradně účelu zprostředkování zaměstnání a případnému statistickému zpracování (5).

### *1. 2.3 Kategorizace uchazečů o zaměstnání*

K tomu, aby byla spolupráce s uchazečem co nejefektivnější, slouží kategorizace klientů, kteří se dělí podle motivace, přístupu k řešení svojí situace a individuálních problémů. Tyto kategorie slouží k usnadnění práce poradce ke zprostředkování, ale je třeba brát v potaz, že je nezbytné zachovat individuální přístup a nelze vymezit ostré hranice mezi klienty. Uchazeče je možné členit do těchto skupin:

#### *Samozaměstnatelní uchazeči*

Jedná se o uchazeče, kteří jsou aktivní, cílevědomí a uplatnitelní na trhu práce, aniž by bylo nutné použít poradenské postupy. Tito klienti se dovedou samostatně orientovat na trhu práce za případného využití nabídky volných pracovních míst (22).

#### *Zaměstnatelní uchazeči*

Tito uchazeči mají dobré předpoklady pro uplatnění na trhu práce z hlediska kvalifikace, je jim třeba pouze pomoci k samostatné orientaci na trhu, popřípadě pomoci jim umět se prezentovat před zaměstnavateli, vyzdvihnout své dovednosti a znalosti.

### *Uchazeči zaměstnatelní s „podmínkou“*

Tento typ uchazečů potřebuje systematickou poradenskou činnost a spolupráci s ostatními úseky úřadu práce. Do této skupiny patří například uchazeči se zdravotními, vzdělanostními a jinými problémy, které lze řešit pomocí speciálního poradenství a aktivní politiky zaměstnanosti.

### *Uchazeči nevhodní pro dlouhodobé zaměstnání*

Jsou uchazeči, kteří mají problémy s pravidelnou docházkou do zaměstnání (např. alkoholici, drogově závislí, uchazeči s psychiatrickou diagnózou apod.).

### *Uchazeči aktuálně neumístitelní*

Jedná se o uchazeče, kteří nemohou najít vhodné zaměstnání ze zdravotních, osobních nebo jiných vážných důvodů bez speciálních postupů. Tyto problémy se řeší za spolupráce s institucemi mimo úřad práce, např. sociálními kurátory, psychiatrickými zařízeními, apod. (22).

## **1. 3 Státní politika zaměstnanosti**

Státní politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, společně s právem Evropských společenství. Cílem tohoto zákona je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (23).

Dle § 2 odst. 2 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění: státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů (23).

Dle § 2 odst. 3 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění:

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:



- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- b) Úřad práce České republiky (23).

Státní politikou zaměstnanosti stát usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách na trhu práce, dále se snaží o maximální využití pracovních sil a zajišťuje práva občanů na práci. Realizuje ji především zprostředkováním zaměstnání, rekvalifikačními programy, hmotným zabezpečením uchazečů o zaměstnání, podporováním zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností a kontrolováním dodržování pracovněprávních předpisů.

Dále se státní politika zaměstnanosti provádí především následujícími činnostmi: pozorováním situace na trhu práce, jejím vyhodnocováním, vypracováváním prognóz, zpracováváním návrhů strategií pro ovlivnění situace na trhu práce, navrhováním a podporou programů, regulací přílivu pracovních sil ze zahraničí a naopak odchodu českých občanů za prací do zahraničí (12).

*Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:*

- Na rozvoj infrastruktury trhu práce. Pomocí sítě specializovaných úřadů zabezpečuje služby, které zprostředkovávají zaměstnání a dále tyto úřady poskytují poradenské a informační služby. Díky těmto službám vytváří dokonalejší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci (13).
- Na podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Tuto podporu realizuje například poskytováním finančních prostředků na nová pracovní místa zaměstnavatelům či začínajícím podnikatelům. Dále podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů (13).
- Zaměřuje se na zvýšení schopnosti přizpůsobení pracovních sil. Vzhledem k růstu strukturální nezaměstnanosti je stále více požadována schopnost adaptability. Politika zaměstnanosti k ní napomáhá organizováním a podporou různorodých rekvalifikačních programů (13).

- Podílí se na zabezpečování životních podmínek dočasně nezaměstnaných formou dávek a podpor v nezaměstnanosti (13).

#### ***1.4 Evropská strategie zaměstnanosti***

Jedná se o nadnárodní rámec politiky zaměstnanosti, kterou začala provádět Evropská unie. Tato strategie je důležitá vzhledem ke stále postupující globalizaci a vzájemné propojenosti trhu. Pro maximální využití pracovních sil je nutné situaci trhu práce řešit v rámci evropského společenství, nikoliv každý stát jen na svém území. Fungující trh práce je důležitý pro hospodářský růst eurozóny, ale také pro kvalitu života evropské společnosti. Nezaměstnanost je vážnou sociální událostí a její růst může snížit veřejnou podporu vládám jednotlivých států, ale také celému projektu Evropské unie. Toto je rovněž jeden z důvodů, proč se Unie snaží řešit problém nezaměstnanosti. Evropská strategie zaměstnanosti se snaží o koordinaci strategií jednotlivých členských států, kterými řeší nezaměstnanost a mají napomáhat ke zlepšení kvality a produktivity práce, posílení sociální soudružnosti a začleňování (25).

Evropská strategie čerpá z postupu stanoveného v článku 128 Smlouvy o Evropském společenství. Podle tohoto článku se Evropská rada vyjadřuje k tomu, jaká je v zaměstnanosti situace a přijímá k ní závěry. Na základě těchto závěrů a návrhů Komise, které jsou konzultovány také s ostatními institucemi EU (Evropský parlament, Výbor regionů nebo ECOSOC), je Rada ministrů pravomocná vydat Směry zaměstnanosti, které mají brát v úvahu členské státy při přípravě vlastních politik zaměstnanosti. Na základě těchto směrů členské státy každý rok vytváří a aktualizují vlastní Národní akční plány. Tyto směry každý rok hodnotí Rada s pomocí Komise a zpracovává Společnou zprávu o nezaměstnanosti (25).

#### ***1.5 Aktivní politika zaměstnanosti***

Tato politika je upravována zákonem o zaměstnanosti (§ 104-107). Jedná se o soubor opatření směřujících k zajištění maximální úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku

zaměstnanosti zajišťuje MPSV spolu s úřady práce, které při její realizaci spolupracují s dalšími subjekty (26).

Do aktivní politiky zaměstnanosti se zahrnují veškerá opatření, která podporují větší pružnost pracovního trhu a v dlouhodobém období se snaží dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Tyto opatření provádí současně s důrazem na prevenci osob před propadem do nezaměstnanosti a snaží se o aktivizaci nezaměstnaných (8).

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zvyšování zaměstnanosti za pomoci cíleného využívání nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které podporují vznik pracovních míst a jejich udržení. Přednostně se zaměřuje na vybrané cílové skupiny. Těmito skupinami jsou především uchazeči o zaměstnání, kteří mají největší potíže při uplatnění na trhu práce a tudíž je jim věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Tito klienti jsou přednostně zařazováni do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vhodní uchazeči pro zařazení do opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou vybíráni za spolupráce poradců pro zprostředkování, poradců pro volbu povolání a pracovníků odboru trhu práce. Na zařazení do programů aktivní politiky zaměstnanosti nemá klient právní nárok, tudíž je konečné rozhodnutí pracovníků úřadu práce, zda bude nástroj aktivní politiky zaměstnanosti uplatněn. Pokud je však uchazeč zařazen a podepíše realizaci některého z nástrojů, je povinen dodržet všechny podmínky sjednané v dohodě s ÚP (19).

#### *1.5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:*

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- příspěvek na zapracování

- překlenovací příspěvek
- individuální akční plány (IAP) (19).

*Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří:*

- poradenství
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (19).

### *1.5.2 Aktivační opatření v politice zaměstnanosti*

Aktivačními opatřeními rozumíme různé formy povinných aktivit, obzvláště těch, jež jsou spojeny s hledáním zaměstnání, posilováním motivace a schopností k hledání práce, případně na ně navazující další programy politiky zaměstnanosti. Dále je to také zvýšení požadavků na nezaměstnané v souvislosti s nárokem na dávky. Neméně důležitá je intenzivnější a individuálnější práce s nezaměstnanými (10).

Aktivační opatření zvyšují interakci mezi službami zaměstnanosti a nezaměstnanými, čímž zefektivňují hledání práce, zlepšují schopnosti nezaměstnaných v hledání práce, ale také jejich motivaci. Můžeme rovněž říci, že některé nezaměstnané tyto aktivační programy odrazují od registrace (10).

Tato opatření jsou zajišťována především individuálním přístupem pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti vůči nezaměstnaným klientům a zaměstnavatelům. Většina evropských států stále více zdůrazňuje individuální akční plány, které jsou k tomuto opatření využívány (8).

### **1.6 Individuální akční plán**

Individuální akční plán (dále jen „IAP“) je dokument, který vypracovává úřad práce za spolupráce s uchazečem o zaměstnání. Obsahem tohoto dokumentu je především stanovený postup v určitém časovém rozvržení, kde jsou uvedeny jednotlivé kroky, které napomáhají zvýšit možnost uplatnění na trhu práce. Při stanovení jednotlivých kroků vychází úřad

práce z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání (23).

IAP je jednou z neúčinnějších metod aktivní politiky zaměstnanosti, doporučenou Evropskou strategií zaměstnanosti. V současné době je aplikován na všechny skupiny uchazečů o zaměstnání, jeho úkolem je aktivovat a motivovat uchazeče pro uplatnění na trhu práce (24).

### *1.6.1 Jak IAP vznikl*

V ČR byl zaveden Akční plán zaměstnanosti, jako nástroj aktivní politiky pracovního trhu v roce 2003, jako preventivní metoda určená mladým a dlouhodobě nezaměstnaným osobám vedeným na úřadech práce (11).

Česká republika se již před vstupem do Evropské Unie zavázala, že bude tento nástroj využívat a při jeho aplikaci vycházet z dokumentů Evropské strategie zaměstnanosti (11).

V roce 2004 se zavádí na všech úřadech práce program pro mladé uchazeče o zaměstnání do 25 let s názvem První příležitost. Na tento program navazuje další, který je určený nezaměstnaným osobám starším 25 let s názvem Nový start (22).

Dne 7. dubna 2004 byl schválen Poslaneckou sněmovnou ČR Nový zákon o zaměstnanosti, který navazoval na Akční plán zaměstnanosti. Cílem tohoto zákona je specifikace postupů a zpřísnění podmínek na úřadech práce při zprostředkování zaměstnání. Cílem těchto zpřísněných podmínek při evidenci je zvýšit motivaci uchazeče o zaměstnání ke spolupráci s úřadem práce v procesu zajišťování nového zaměstnání.

Úřady práce realizují novou metodiku zavádění Individuálních akčních plánů. V praxi to znamená, že je každému uchazeči o zaměstnání nabídnut IAP, jehož obsahem je zhodnocení možností uplatnění na trhu práce a naplánování aktivních kroků, které vedou k nalezení nového zaměstnání (22).

*Uchazečům o zaměstnání jsou vedle volných pracovních míst nabízeny ve větší míře tyto poradenské a vzdělávací aktivity:*

- individuální poradenství (IPS),
- skupinové poradenství (JOB klub),
- motivační kurzy,
- rekvalifikační kurzy,
- možnost dokončení zanechaného studia nebo možnost dalšího vzdělávání,
- pracovně profesní diagnostika (ISTP, program COMDI, Průvodce světem povolání, bilanční diagnostika) (22).

Předpokladem zavedení IAP je zvýšená aktivita uchazečů o zaměstnání a jejich kvalifikace. Výsledkem by měla být zmenšená nezaměstnanost a snadnější uplatnění na trhu práce (22).

#### *1.6.2 Jakým klientům je IAP určen?*

Klientům, kteří potřebují aktivizovat, jelikož jsou nečinní a směřují k dlouhodobé nezaměstnanosti. Tito klienti nenesou odpovědnost za svoji situaci a přisuzují ji jiným, očekávají, že jejich životní situaci bude řešit někdo jiný. Tento nástroj je také vhodný využít u klientů, kteří se špatně orientují v ústně naplánovaných dohodnutých činnostech, a proto potřebují písemný zápis. Vhodný je také tam, kde je písemný závazek jakýmsi vyvrcholením oboustranné spolupráce (22).

#### *1.6.3 Povinné nařízení individuálního akčního plánu*

Od 1. ledna 2009 došlo k zásadní změně v souvislosti s aplikací IAP. Doposud měly úřady práce v ČR pouze povinnost nabízet vypracování individuálního akčního plánu fyzickým osobám do 25 let věku a v případě zájmu uchazeče o zaměstnání s ním IAP uzavřít a realizovat. Využití tohoto nástroje však bylo na úřadech práce minimální a omezeně s ním pracovalo přibližně 20 úřadů práce. Nový zákon zásadně mění spolupráci mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání (24).

Dle § 33 odst. 2 novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění:

Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené (23).

#### *1.6.4 Proč se změnil původní IAP*

Původní zákon o zaměstnanosti se potýkal s nedostatkem legislativních nástrojů vedoucích k „povinné“ aktivizaci a motivaci uchazečů o zaměstnání, kteří mohou, ale neprojevují zájem o uplatnění se na trhu práce (1).

#### *1.6.5 V čem je IAP přínosný*

Hlavní přínos tohoto nástroje spočívá v tom, že vede uchazeče k odpovědnosti za svůj život, k čemuž mu napomáhá sepsání jeho očekávání, požadavků a představ jak svoji situaci řešit. Sepsání těchto skutečností by mu mělo pomoci uvědomit si, že je sám odpovědný za svůj život a mělo by mu poukázat na to, že si svůj život může sám vytvářet, nikoliv jen čekat, co za něj kdo vyřeší. Toto uvědomění by ho mělo nasměrovat k aktivnějšímu přístupu.

Ke správné motivaci by mu měl napomáhat poradce s použitím vhodných poradenských technik podporujících sebevědomí uchazeče (15).

#### *1.6.6 Co je cílem IAP*

Cílem IAP je nasměrování uchazeče k samostatnému rozhodování a řešení vlastní situace při hledání nového zaměstnání. IAP je výsledkem spolupráce poradce a klienta. Ideální je dosažení souladu mezi přáním uchazeče o zaměstnání a potřebami zaměstnavatelů. To znamená, že se úřad práce snaží vyhovět potřebám a požadavkům klienta a zároveň respektuje požadavky zaměstnavatelů (7).

### *1.6.7 Co je obsahem IAP*

Obsahem IAP jsou jednotlivé aktivity uchazeče o zaměstnání, které zvyšují uplatnitelnost na trhu práce. Dále je zde sepsán postup úřadu práce, který vychází z představ a možností uchazeče o zaměstnání. V tomto postupu kombinuje veškeré služby ÚP s cílem těchto představ dosáhnout. K jednotlivým postupům a aktivitám je stanoven časový interval, ve kterém by se měly realizovat.

IAP obsahuje také informace zjišťující a hodnotící klientovu situaci na trhu práce, jeho zájmy a potřeby v oblasti zaměstnanosti. V neposlední řadě jsou zde obsaženy vzájemně dohodnuté cíle, stanovené společně s klientem. Tyto cíle směřují k co nejrychlejšímu nalezení zaměstnání (8).

### *1.6.8 Některé aktivity nabízené klientům v rámci IAP*

#### *JOB klub*

Jedná se o poradenský program, jehož cílem je motivace a aktivizace účastníků. Klient v tomto programu získává orientaci na trhu práce, dovednosti a techniky k vyhledávání zaměstnání. Job klub probíhá formou skupinových setkání v intervalech 5 – 6 ti schůzek, které trvají zhruba 3 – 4 hodiny.

*JOB klub je pro klienta přínosný tím, že:*

- Napomáhá mu pojmenovat cíle své profesní kariéry a najít vhodné zaměstnání.
- Učí jej prezentovat sebe sama a vytvořit osobní portfolio (strukturovaný životopis, motivační dopis atd.).
- Napomáhá mu připravit se na přijímací pohovor, výběrové řízení (formou modelové situace).
- Pobízí jej k využití různých způsobů hledání zaměstnání z různých zdrojů informací o volných místech.
- Získává dovednosti v mezilidské komunikaci a umění naslouchat.



- Orientuje se v pracovněprávní problematice.
- Osvojuje si asertivní techniky (21).

### *Integrovaný systém typových pozic*

Jedná se o průběžně aktualizovaný soubor informací o světě práce a nástrojů pro využití těchto informací. Informace uvedené v databázi se týkají struktury a náplně jednotlivých profesí, mezd, požadované kvalifikace, škol i volných pracovních míst.

Součástí systému je také poradenský nástroj JOB-TIP, který využívá informace z databáze a pomáhá klientům při hledání nového zaměstnání, případně je nasměruje k doplnění nebo rozšíření kvalifikace (20).

### *Rekvalifikace*

Rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, která je zajišťována získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou. Tato příprava je realizována zařazením uchazeče o zaměstnání do cíleného rekvalifikačního kurzu, který umožňuje jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikace je vhodná zejména u motivovaných klientů, kteří mají šanci získat další odborné znalosti a je u nich předpoklad úspěšného ukončení kurzu (7).

### *Skupinové poradenství*

Skupinové poradenství na úřadech práce spočívá především ve skupinovém poučení uchazeče o zaměstnání o jeho právech, povinnostech a o tom, co mu úřad práce může nabídnout (7).

### *Motivační kurzy*

Motivační kurzy se snaží uchazeče o zaměstnání vybavit nástroji, díky kterým budou moci samostatně řešit svou situaci. Obsah těchto kurzů je zaměřen na aktivaci, motivaci a na zlepšení profesní orientace.

Motivační kurz by měl také obsahovat konkrétní nabídku, jakou je například zaměstnání, nabídka další možnosti vzdělávání, rekvalifikace, zaměstnání s podporou aktivní politiky zaměstnanosti. Tato aktivita je vhodná zejména u klientů, kteří ztrácejí naději na nalezení vhodného zaměstnání a dostávají se do fáze rezignace (7).

### *Ergodiagnostika*

Je komplexní posouzení pracovního potenciálu uchazeče o zaměstnání, které je prováděné rehabilitačním lékařem s odborným zaměřením pro účely zaměstnanosti. Tento lékař vychází ze zdravotního stavu daného uchazeče o zaměstnání (7).

Ergodiagnostické vyšetření se skládá z jednotlivých vyšetření a testů, zaměřených především na funkční poruchy (17).

### *1.6.7 Poradenský proces a IAP*

Individuální akční plán má poradcům ke zprostředkování napomoci ke zkvalitnění poradenské činnosti. Poradce ke zprostředkování nejprve shromažďuje data a posléze uzavírá s uchazečem dohodu o spolupráci (IAP), při čemž respektuje potřeby klienta (7).

Individuální akční plán je obvykle uzavírán formou písemné dohody, ve které je dodržován jednotný proces poradenských postupů (7).

V poradenském procesu je zásadní, aby byla každému klientovi poskytována péče ve stejné profesionální kvalitě.

O každém klientovi je veden spisový materiál, jehož součástí je také Individuální akční plán. Obsah IAP je odvozován od typu klienta a jeho potřeb (7).

### *Principy práce při IAP:*

- Aktivní podílení uchazeče o zaměstnání při realizaci potřeb a představ o uplatnění.
- Cílené poradenství poskytované uchazeči o zaměstnání, vycházející z jeho potřeb a představ.
- Včasná, cílená a srozumitelná informovanost.

- Průběžné vyhodnocování dohodnutých postupů, zpětná vazba a přehodnocení postupů, které nevedou ke stanoveným cílům.
- Jasně vymezené kontakty uchazeče o zaměstnání s úřadem práce (frekvence návštěv, forma kontaktu) (15).

*Při sestavování IAP v poradenském procesu je třeba vymezit:*

- Co může uchazeč zaměstnavateli nabídnout.
- Jaké kroky může učinit k řešení své situace.
- Co klient očekává od úřadu práce.
- Jakou pomoc mu může úřad práce nabídnout.
- S jakými úseky, odbory úřadu práce bude spolupracovat při řešení jeho situace (7).

#### *1.6.8 Poradenský proces a jednotlivé etapy*

První kontakt s klientem často ovlivňuje kvalitu a efektivitu budoucího poradenského procesu. První dojmy vymezují jejich budoucí role v pracovním vztahu a vymezují možnosti jejich vzájemné spolupráce. První kontakt ve většině případů neprobíhá s příslušným poradcem, ale prvotní informace podává pracovník informačního centra, který rovněž zajišťuje zaevidování a zabezpečuje příslušnou dokumentaci. Konkrétnější informace však podává až příslušný poradce (7).

Poradenský proces ke zprostředkování zaměstnání a vzdělávání probíhá v jednotlivých etapách, které jsou časově ohraničeny. Tyto hranice však nejsou pevné a probíhá vždy podle individuálních potřeb uchazeče o zaměstnání. Po poslední etapě následuje vyhodnocení (15).

*Etapy poradenského procesu ve vazbě na IAP:*

1. *Sběr informací* - doplnění údajů do programu OK práce, který využívají úřady práce k ukládání dat, jedná se o shromažďování informací týkajících se vzdělání, kvalifikace, průběhu předešlého zaměstnání, způsobu ukončení pracovního poměru, praxe, dosavadní

funkce, zdravotního stavu atd. Neméně důležité je také zmapování potřeb klienta, zjištění jeho požadavků na případné zaměstnání a v neposlední řadě zhodnocení přenosných dovedností, kurzů a osvědčení (7).

2. *Doplňování, upřesňování informací* - v této etapě poradce využívá možnosti dalších služeb (včetně psychologických a bilanční diagnostiky) k doplnění všech dostupných informací k další profesní orientaci uchazeče. Dále v této etapě úřad práce nabízí IAP, analyzuje získané informace a společně s klientem formuluje cíle a možnosti, jak k těmto cílům dojít (7).

3. *Konkretizace řešení* - v této etapě se využívají všechny dostupné informace o možnostech uchazeče, o prostředcích a nabídce ÚP pro řešení situace. Dále se sestavuje a konkretizuje IAP, uzavírá se s klientem dohoda, ve které jsou stanoveny konkrétní výstupy a postup realizace. Realizace stanovených cílů se průběžně vyhodnocuje a je prováděna kontrola dodržování termínů a zodpovědnosti.

4. *Vyhodnocení poradenského procesu a IAP, poskytování zpětné vazby* (7).

Tyto čtyři etapy představují základní schéma spolupráce s uchazečem, ale pro postup spolupráce je určující reálné přání klienta v souladu s nabídkou trhu práce (7).

Při sestavování jednotlivých etap IAP je nutné vycházet z aktuálních potřeb klienta, jeho situace a možností. Za předpokladu splnění výběrových kritérií jsou uchazeči zařazováni do různých výběrových řízení, vzdělávacích programů, projektů ESF, rekvalifikací, Job klubů a motivačních kurzů zvyšujících osobní předpoklady (9).

### **1.7 Motivace klienta**

Poradce pro zaměstnanost využívá všech běžných motivačních technik, ale motivovat klienta k aktivnější spolupráci může také svým způsobem chování a vymezením se.

*Principy využívané k motivaci klienta:*

- *Princip spoluzodpovědnosti* - klient, kterému je dána možnost spolurozhodovat, je aktivnější.
- *Princip hranice spolupráce* - pokud je klientovi úroveň dané spolupráce a limitů srozumitelná a poradce nedělá za klienta více kroků, než je nutné, klient musí být aktivnější a tím i motivovanější.
- *Princip srozumitelnosti* - proto, aby byla spolupráce s klientem co možná nejefektivnější, je důležité, aby klient rozuměl všem naplánovaným aktivitám a poskytovaným informacím.
- *Princip partnerské spolupráce* - tento princip vychází z teorie, ve které je klient akceptován a v řešení své situace je rovnocenným partnerem, má prostor pro navrhování možného řešení, čímž se zvyšuje jeho motivace (9).

#### *1.7.1 Znaky fungujícího systému pracovně profesního poradenství*

System pracovně profesního poradenství, který opravdu funguje, sleduje nejen momentální situaci, přičemž je uchazeč o zaměstnání umístěn na trhu práce, ale v jeho zájmu je také vzdálenější pracovní kariéra tohoto uchazeče. Soustavně sleduje trh práce, profesní skladbu a rozvoj jednotlivých profesí. Tento systém také podněcuje klienta k aktivnímu jednání a podporuje ho k tomu, aby došel k vlastnímu rozhodnutí. Dále s ním pracuje na základě analýzy jeho dosavadní profesní kariéry, kvalifikačních předpokladů, schopností a dovedností a tyto analyzované informace uvádí do souladu se současnou nabídkou trhu práce (7).

## **2. Cíle práce**

Cílem mé práce je zmapovat názor poradců ke zprostředkování zaměstnání na individuální akční plán na úřadech práce. Na základě studia této problematiky jsem stanovila dva cíle.

Hlavní cíl: Zjistit, zda individuální akční plán zvyšuje uplatnitelnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce z pohledu poradců ke zprostředkování zaměstnání.

Dílčí cíl: Zjistit, zda individuální akční plán usnadňuje poradcům ke zprostředkování zaměstnání spolupráci s uchazečem o zaměstnání.

### **3. Metodika**

Ke správně provedenému výzkumu je stěžejní správně nalézt metodu pro sběr a analýzu informací. Dalším důležitým předpokladem úspěchu je stanovení základní otázky pro sběr těchto informací (26).

#### ***3.1 Použité metody a techniky sběru dat***

Informace potřebné k této práci jsem získala studiem odborných materiálů. K dosažení stanoveného cíle jsem využila kvalitativní výzkum. Zvolenou metodou bylo dotazování, technikou polořízeného rozhovoru.

Kvalitativní výzkum je typický tím, že si výzkumník zpočátku určí téma a základní výzkumné otázky, které může v průběhu rozhovoru upravovat či doplňovat. Z tohoto důvodu je tato forma výzkumu brána jako velmi flexibilní, čímž se může zaměřit právě na aktuální záležitost. Kvalitativní výzkum poskytuje podrobné informace a využívá mnoho postupů ke zjištění věrohodnosti výsledků (27).

V případě polořízeného rozhovoru se jedná o ucelenou sestavu ústního jednání mezi tazatelem a respondentem, v němž jsou získávány informace prostřednictvím otázek, které směřují ke zjištění skutečností souvisejících se zkoumanou společenskou realitou. Jedná se o vzájemnou interakci face to face (28).

Nevýhodou polořízeného rozhovoru je velká náročnost na tazatele a obtížná statistická zpracovatelnost výsledků (26).

#### ***3.2. Charakteristika výzkumného vzorku***

Výzkum jsem prováděla celkem se šesti poradci ke zprostředkování zaměstnání a s jednou vedoucí oddělení poradenství ke zprostředkování zaměstnání. Tyto úředníky jsem oslovila na Úřadu práce České republiky na kontaktním pracovišti v Českých Budějovicích, v Českém Krumlově a v Kaplici. Výzkumný vzorek tvoří šest žen a jeden muž, kteří jsou ve věku od 25 do 48 let. Tři respondenti z tohoto výzkumného souboru mají vysokoškolské vzdělání, ostatní středoškolské. Poradci byli informováni o významu

rozhovoru, o tom, co je cílem mé práce, čeho se rozhovor týká a poté byl sjednán datum a čas schůzky. Rozhovory s respondenty byly uskutečněny osobně přímo na jednotlivých úřadech práce v období od června do srpna 2011.

### ***3.3 Vlastní realizace výzkumu***

Nejprve jsem se zabývala otázkou jak výzkum, který je nezbytnou součástí této práce, pojmout. Vzhledem k očekávanému počtu respondentů, kterými jsou poradci ke zprostředkování zaměstnání, se pro mě staly stěžejními rozhovory s těmito pracovníky.

V období května jsem přistoupila k vlastní realizaci výzkumu, kdy jsem si sestavila schéma otázek, na které se budu poradců ptát. Následně jsem kontaktovala jednotlivé úřady práce buď telefonicky, nebo e-mailem. Během mého oslovování jsem se setkala dvakrát s odmítnutím poskytnout tento rozhovor a jeden pracovník na e-mail vůbec nereagoval. Do e- mailu jsem uvedla, kdo jsem, na jaké téma píše bakalářskou práci a k čemu bude sloužit tento rozhovor. Při telefonickém kontaktu jsem uváděla tytéž informace. Termíny schůzek byly domluveny na období června až srpna roku 2011. Rozhovory byly uskutečněny přímo na místě pracoviště dotazovaných v nepřítomnosti dalších osob. Každý rozhovor trval přibližně 40 minut a respondenti mluvili otevřeně.



## 4. Výsledky

### Poradce ke zprostředkování zaměstnání, Úřad práce České Budějovice, 28 let

Jak dlouho pracujete v této funkci?

*„Ve své funkci pracuji necelé tři roky.“*

K čemu slouží individuální akční plán a jak byste tento nástroj charakterizoval?

*„Pro tuto otázku bych použil definici, že je to nástroj, který slouží k uplatnění na trhu práce. Bylo by těžké hledat pro tento dokument jinou definici. Charakterizoval bych ho asi tak, že má své výhody i nevýhody.“*

Byl jste před jeho zavedením dostatečně informován a proškolen?

*„V mém případě se nedá říct, že jsem byl informován před jeho zavedením, jak jsem se již zmínil, v praxi jsem na úřadu práce tři roky a při mém nástupu do tohoto zaměstnání byl již součástí standardních postupů, které jsem musel nastudovat a proškolit se pro výkon této práce.“*

Pozorujete nějakou změnu při uplatňování uchazečů na pracovní místa od té doby, kdy je pro uchazeče evidované déle jak 5 měsíců Individuální akční plán povinný?

*„Nemohu říci, že bych pociťoval nějakou změnu. Aktivity, které jsou poskytovány v rámci Individuálního akčního plánu, byly klientům nabízeny i bez zařazení do tohoto poradenského nástroje. Změna je pouze v tom, že nyní je po uplynutí pěti měsíců Individuální akční plán nutně sepsat opravdu s každým, někdy i nesmyslně, například když*

*má uchazeč příslib do zaměstnání. Abych Vám to přiblížil, protože Vy zřejmě nebudete vědět, protože nejste v praxi. Příslibem se rozumí, že nějaký zaměstnavatel se s uchazečem domluví, že ho od jisté doby zaměstná a uchazeč je v evidenci jen po nějakou dobu, než nastoupí. Uchazeč tedy leckdy ví, že například po šestém měsíci evidenci ukončí. Potom je sepsání IAP pouze nutná administrativní formalita.“*

Zaznamenal jste úbytek uchazečů o zaměstnání po aplikaci tohoto poradenského nástroje?

*„Úbytek asi ne. Úbytek uchazečů zaznamenávám spíše díky společensky účelným pracovním místům. Na taková místa dostávají zaměstnavatelé dotace. Tento úbytek je ale také spíše dočasný. Hodně uchazečů se totiž z těchto pracovních míst vrací zpět do evidence. Nemohu říci, že bych zaznamenal úbytek uchazečů díky Individuálním akčním plánům. Je pravdou, že pár uchazečů je vyřazeno kvůli neplnění dohody v rámci IAP, ale to určitě není výsledek, kterého by měl IAP dosáhnout. Já osobně nevnímám IAP jako něco, co by mělo uchazeče o zaměstnání lépe umisťovat. Neříkám, že nemůže někdy pomoci, ale také nemůžu říci, že by například uchazeč, který je umístěn, sehnal místo jen díky IAP a jinak by se neumístil, je to hodně individuální. Já osobně Individuální akční plán nevnímám jako poradenský nástroj, ale jen jako dokument, určitou písemnou dohodu mezi uchazečem a námi.“*

Jaký máte názor na povinnost zařazení uchazečů evidovaných déle jak 5 měsíců?

*„Já osobně nesouhlasím s touto pevně nastavenou dobou, nechal bych to spíše na posouzení poradce, individuálně dle klienta. Ale asi bych tam nechal nějakou zákonnou lhůtu, aby to zase nebylo po nepřiměřeně dlouhé době. Jinak mám k individuálnímu akčnímu plánu postoj spíše negativní, ale přijímám ho, jelikož kdyby nebyl, bylo by vymyšleno zase něco jiného. Zavedl bych spíše více aktivit.“*

Domníváte se, že tento poradenský nástroj přináší klientům nové dovednosti a zkušenosti, které posléze mohou uplatnit při hledání nového zaměstnání?

*„Myslím že ano, uchazeči v rámci projektů získávají určité dovednosti. Hlavně v JOB klubech se například učí jak sepsat životopis, jak správně hledat nové místo, zkoušejí si i modelové situace při přijímacím pohovoru. To si myslím, že je pro uchazeče přínosné, spousta lidí do té doby třeba životopis napsat nedovedla, to jim může při hledání místa pomoci. Mohou také do určité míry odbourat ostych při přijímacích pohovorech tím, že si pohovor zkouší nanečisto.“*

Přijdou Vám klienti díky tomuto poradenskému nástroji více aktivní a odpovědní při hledání nového místa?

*„No, to bych spíše řekl, že někdy musí, když je to v dohodě stanoveno, jinak by byli z evidence vyřazeni. Takže bych vlastně řekl, že více aktivní jsou, jak je to s jejich odpovědností je těžké říci, záleží to opravdu na jednotlivých klientech, někteří jsou aktivní a odpovědní sami od sebe i bez Individuálního akčního plánu, jsou cílevědomí a snaží se hledat si zaměstnání všemi možnými cestami, na druhou stranu jsou také klienti, kteří nedělají nic víc, než mají stanoveno v dohodě. Záleží na osobnosti klienta, u pasivních klientů je to jistý donucovací prostředek.“*

Uspadňuje Vám Individuální akční plán spolupráci s klientem?

*„To bych neřekl, individuální akční plán sebou nese více administrativy, spolupráce je možná snadnější v tom, že díky tomuto dokumentu mohu uchazeči nařídít určité kroky, které musí v rámci dohody splnit.“*

Jak se k tomuto nástroji staví klienti?

*„V podstatě bych řekl, že většina klientů ho přijímá, zatím jsem se nesešel s vyloženě nepřístupným klientem vůči této dohodě, berou to jako svou povinnost vůči úřadu práce.“*

### **Poradce ke zprostředkování zaměstnání, Úřad práce České Budějovice, 29 let**

Jak dlouho pracujete v této funkci?

*„Jsem zde zaměstnána 5 let.“*

K čemu slouží individuální akční plán a jak byste tento nástroj charakterizovala?

*„Individuální akční plán by měl individuálně motivovat uchazeče k vyvíjení aktivity při hledání nového zaměstnání, měl by sloužit také k motivaci, k získávání nových dovedností.“*

Byla jste před jeho zavedením dostatečně informována a proškolená?

*„Ano, byla.“*

Pozorujete nějakou změnu při uplatňování uchazečů na pracovní místa od té doby, kdy je pro uchazeče evidované déle jak 5 měsíců Individuální akční plán povinný?

*„Bohužel, já osobně žádnou změnu nepozoruji. Nejsou totiž finance na aktivity v rámci individuálních akčních plánů. Z tohoto důvodu si myslím, že v současné době individuální akční plán ztrácí smysl.“*

Zaznamenala jste úbytek uchazečů o zaměstnání po aplikaci tohoto poradenského nástroje?

*„Nezaznamenala, jak jsem se již zmínila a budu se opakovat, nejsou aktivity, které bych mohla uchazečům nabízet. Proto pracuji s klienty individuálně i bez IAP. Snažím se s nimi procházet volná pracovní místa, pomáhám jim například se sepsáním životopisu, píšeme motivační dopisy, konzultujeme jakou profesi by mohli vykonávat atd. Kladu především důraz na individuální přístup . Nepotřebuju k tomu individuální akční plán.“*

Jaký máte názor na povinnost zařazení uchazečů evidovaných déle jak 5 měsíců?

*„Individuální akční plán nezavrhuji, ale pouze pokud bude kvalitně nastaven a aktivity nabízené v rámci něj budou dávat nějaký smysl. Domnívám se, že by aktivity měly být rozděleny dle úrovně uchazeče, tím myslím, aby byl brán zřetel na jejich rozumové, sociální a psychické dovednosti. Měly by být takzvaně více na míru.“*

Domníváte se, že tento poradenský nástroj přináší klientům nové dovednosti a zkušenosti, které posléze mohou uplatnit při hledání nového zaměstnání?

*„Pokud by byly aktivity kvalitní, tak ano.“*

Přijdou Vám klienti díky tomuto poradenskému nástroji více aktivní a odpovědní při hledání nového místa?

*„Myslím si, že ne.“*

Usnadňuje Vám Individuální akční plán spolupráci s klientem?

*„Spolupráci mi neusnadňuje, jelikož je Individuální akční plán špatně nastaven, tudíž neplní svůj účel. S uchazečem bude mít smysl, pokud bude co do individuálního akčního plánu nabízet, budeme mít s klientem co dělat.“*

Jak se k tomuto nástroji staví klienti?

*„Špatně, místo aktivit v rámci IAP by uvítali volná pracovní místa a co bych chtěla zdůraznit je, že by byli rádi za prověřenost volných pracovních míst, zda jsou aktuální. Klienti by chtěli pouze rekvalifikace, které v současné době úřad práce stejně nenabízí.“*

### **Poradce ke zprostředkování zaměstnání, Úřad práce České Budějovice, 25 let**

Jak dlouho pracujete v této funkci?

*„Jako poradce ke zprostředkování pracuji 2 roky.“*

K čemu slouží individuální akční plán a jak byste tento nástroj charakterizovala?

*„Je to dokument sloužící pro individuální spolupráci klienta s dlouhodobou evidencí na úřadu práce a poradce pro zprostředkování.“*

Byla jste před jeho zavedením dostatečně informována a proškolená?

*„Ano.“*

Pozorujete nějakou změnu při uplatňování uchazečů na pracovní místa od té doby, kdy je pro uchazeče evidované déle jak 5 měsíců Individuální akční plán povinný?

*„Rozhodně ne, při současné podobě IAP neshledávám velký přínos jeho zpracování pro naše uchazeče o zaměstnání.“*

Zaznamenala jste úbytek uchazečů o zaměstnání po aplikaci tohoto poradenského nástroje?

*„Nezaznamenala, nejsou nakoupené aktivity IAP, pokud zjistím, že uchazeč nemá zpracovaný životopis, sepisují ho s ním, hledám zaměstnání, pomáhám psát motivační dopisy, konzultujeme průběh dotazování na volné pracovní místo bez IAP.“*

Jaký máte názor na povinnost zařazení uchazečů evidovaných déle jak 5 měsíců?

*„Já s tímto nesouhlasím. U nás se dlouhou řadu let považuje pěti měsíční evidence za dlouhodobou, dle mého názoru tato doba není dobou adekvátní pro určení zvýšené péče u uchazeče o zaměstnání. V jiných zemích (státech) se dlouhodobá evidence rozděluje na dobu 2 -3 roky. Dáte mi za pravdu, že u nás je tato doba daleko kratší.“*

Domníváte se, že tento poradenský nástroj přináší klientům nové dovednosti a zkušenosti, které posléze mohou uplatnit při hledání nového zaměstnání?

*„Nemyslím si, že by jim k získání dovedností a zkušeností přispívalo IAP. Přínosem je pro ně především kvalitní spolupráce mezi námi a klientem. Když funguje vzájemná důvěra, respekt, jsou jim poskytovány důležité informace, rady jak mohou zvýšit své uplatnění, jakým způsobem žádat o nové zaměstnání, jak se správně prezentovat atd. K sepsání Individuálního akčního plánu ani nemusí dojít, dle mého názoru je to pouhá formalita.“*

Přijdou Vám klienti díky tomuto poradenskému nástroji více aktivní a odpovědní při hledání nového místa?

*„Ne, dokonce se i setkávám při nařízených aktivitách s účelnými zneužívanými pracovními neschopnostmi. Mnoho klientů se dost snaží tuto povinnost obejít, myslím si, že pokud aktivity nejsou na bázi dobrovolnosti, míjí se svému účelu.“*

Usnadňuje Vám Individuální akční plán spolupráci s klientem?

*„Ne, přidělovává mi práci. “*

Jak se k tomuto nástroji staví klienti?

*„Uchazeči si někdy pochvalují Job klub, speciální poradenství, které je jim v rámci IAP nabízeno, ale že by jim přímo IAP pomohlo, to ne. “*

**Vedoucí oddělení poradenství ke zprostředkování zaměstnání, Úřad práce Český Krumlov, 48 let**

Jak dlouho pracujete v této funkci?

*„19 let. “*

K čemu slouží individuální akční plán a jak byste tento nástroj charakterizovala?

*„Slouží ke zvýšení uplatnění uchazečů na trhu práce. Ale domnívám se, že je to naprosto zbytečný, byrokratický úkon. My s klienty jednáme pořád stejně, ale rozdílem je, že to musíme dát do písemné podoby. Tím že uzavřu s klientem IAP, nezískává žádné výhody, poskytuju je totiž všem. “*

Byla jste před jeho zavedením dostatečně informována a proškolená?

*„Ano, proškolením prošlo celé oddělení, týden v Písku. “*

Pozorujete nějakou změnu při uplatňování uchazečů na pracovní místa od té doby, kdy je pro uchazeče evidované déle jak 5 měsíců Individuální akční plán povinný?

*„Nepozoruji. “*



Zaznamenala jste úbytek uchazečů o zaměstnání po aplikaci tohoto poradenského nástroje?

*„Myslím si, že ne. V podstatě ten, kdo uzavře IAP nemá žádné výhody, které by z toho vyplývaly, nezíská tím nic, co by ostatní uchazeči neměli.“*

Jaký máte názor na povinnost zařazení uchazečů evidovaných déle jak 5 měsíců?

*„Nesouhlasím s tím, problém vidím v tom, že to pro klienta může znamenat to, že se upíše k takzvanému sankčnímu ukončení. Myslím si, že je to zbytečné, měli bychom se vrátit do té pozice, aby to bylo dobrovolné, uplatnit jej jen u uchazečů, kteří o to mají zájem.“*

Domníváte se, že tento poradenský nástroj přináší klientům nové dovednosti a zkušenosti, které posléze mohou uplatnit při hledání nového zaměstnání?

*„Ne, to se nedomnívám. IAP je dle mého názoru o tom, že se s klientem probere jaký má možnosti, například rekvalifikace atd., ale když klient sám nechce, nemůžu ho donutit a dohodu mi nepodepíše. Tudíž to nezvyšuje uplatnění.“*

Přijdou Vám klienti díky tomuto poradenskému nástroji více aktivní a odpovědní při hledání nového místa?

*„Odpovědní jsou snad jen vůči plnění povinných aktivit sepsaných v IAP, protože musí, ale jinak jsem zatím nezaznamenala, že by najednou kvůli IAP byl některý s klientů více aktivní, než před sepsáním této dohody, je to spíše o potenciálu jednotlivých klientů, někteří se snaží, někteří jsou pasivní, ale to sepsání IAP moc neovlivňuje.“*

Uspadňuje Vám Individuální akční plán spolupráci s klientem?

*„Neusnadňuje, ani nezkomplikuje, je to někdy nástroj, kdy můžu uchazeče k něčemu dotlačit, ale jak jsem již říkala, nemusí mi ho podepsat v té formě, kterou mu nabídnu. To hodně závisí na intelektuální úrovni klienta.“*

Jak se k tomuto nástroji staví klienti?

*„No, abych řekla opravdu svůj názor, domnívám se, že to uchazeči přijímají s tím, že pokud berou hmotnou nouzi, musí být v evidenci, a tudíž se tomu mlčky přizpůsobují. Berou, že to musí být a pak z toho mají prospěch, tím bohužel nemyslím, že by tím brali za prospěch to, že jim to slouží k většímu uplatnění. Tento postoj bohužel pociťuji dosti často. Jinak když to budu brát všeobecně, tak se mi ještě nestalo, že by s tím někdo zásadně nesouhlasil a činilo by mu sepsání IAP nějaký zřetelný problém.“*

### **Poradce ke zprostředkování zaměstnání, Úřad práce Český Krumlov, 43 let**

Jak dlouho pracujete v této funkci?

*„20 let.“*

K čemu slouží individuální akční plán a jak byste tento nástroj charakterizovala?

*„K tomu, aby lidem pomohl co nejdříve najít pracovní uplatnění. Já ho ale vnímám jako naprosto zbytečný.“*

Byla jste před jeho zavedením dostatečně informována a proškolená?

*„Ano.“*

Pozorujete nějakou změnu při uplatňování uchazečů na pracovní místa od té doby, kdy je pro uchazeče evidované déle jak 5 měsíců Individuální akční plán povinný?

*„Řekla bych, že ani ne, maximálně se zlepšilo uplatnění lidí, kteří dostávají dotaci a začnou podnikat, nebo jdou na společensky účelné místo, ale přímo ne. Nemyslím si, že by to bylo na to úplně vázáno, to bych netvrdila.“*

Zaznamenala jste úbytek uchazečů o zaměstnání po aplikaci tohoto poradenského nástroje?

*„Já si myslím, že ne, IAP není přínosný a nezaznamenala jsem nějaký razantní úbytek díky IAP. Aktivita jsou užitečné, to ano, ale například když lidé přes IAP nastoupí do Rekvalifikace, tak to bylo i dříve bez tohoto dokumentu a stejně nastoupili.“*

Jaký máte názor na povinnost zařazení uchazečů evidovaných déle jak 5 měsíců?

*„Že mají najednou povinnost, kterou musí plnit, jinak budou z evidence vyřazeni.“*

Domníváte se, že tento poradenský nástroj přináší klientům nové dovednosti a zkušenosti, které posléze mohou uplatnit při hledání nového zaměstnání?

*„Maximálně v případě rekvalifikace nebo v projektech ESF, ty mohou být pro uchazeče přínosem.“*

Přijdou Vám klienti díky tomuto poradenskému nástroji více aktivní a odpovědní při hledání nového místa?

*„Jak kteří, když je jim zadána aktivita, že budou nosit aktivní kroky, tak někteří ano, protože když jsou povinni dokládat aktivní kroky, tak se fakt snaží, když jim dáme, že musí vstoupit do Job klubu nebo projektu ESF, tak leckdy zjistí, že je to pro ně přínosné a baví je to.“*

Usnadňuje Vám Individuální akční plán spolupráci s klientem?

*„Myslím že ne, spíše mě to zdržuje.“*

Jak se k tomuto nástroji staví klienti?

*„Většinou se přizpůsobí, záleží na individualitě klienta, když tam mám co napsat, nemám s tím problém. Většina klientů tuto dohodu přijímá.“*

### **Poradce ke zprostředkování zaměstnání, Úřad práce Kaplice, 38 let**

Jak dlouho pracujete v této funkci?

*„20 let.“*

K čemu slouží individuální akční plán a jak byste tento nástroj charakterizovala?

*„Dle mého názoru neslouží k ničemu, ale podle pouček má sloužit ke zvýšení uplatnitelnosti uchazečů na trhu práce. Je to dokument, ve kterém se uzavírá dohoda mezi uchazečem a zprostředkovatelem, ve které jsou sepsány jednotlivé kroky, které mají pomoci najít nové zaměstnání.“*

Byla jste před jeho zavedením dostatečně informována a proškolená?

*„Byla jsem týden na školení.“*

Pozorujete nějakou změnu při uplatňování uchazečů na pracovní místa od té doby, kdy je pro uchazeče evidované déle jak 5 měsíců Individuální akční plán povinný?

*„Myslím si, že žádná změna nenastala, že je to pouze donucovací prostředek. V rámci IAP se sepisují pouze aktivity, které se stejně běžně dělaly. Je to pouze zákonný důvod, proč*

*vyřadit uchazeče, kteří neplní své povinnosti. Projekty by fungovaly i bez IAP. Job kluby atd. by stejně běžely. “*

Zaznamenala jste úbytek uchazečů o zaměstnání po aplikaci tohoto poradenského nástroje?

*„Nezaznamenala, protože IAP uchazeči nic neřešil, nenabízel, pouze způsob dohody, která se stejně prováděla dříve, výhodou jsou sice projekty, ale ty byly i dříve. “*

Jaký máte názor na povinnost zařazení uchazečů evidovaných déle jak 5 měsíců?

*„Negativní, zbytečná záležitost, byrokracie, více k tomu nemám co říct, jsem v praxi 20 let, ale tohle mi připadá jako naprostý nesmysl. Nesouhlasím s povinností, protože nemá smysl. To co mají v plánovaných aktivitách, pokud o to nemají zájem dobrovolně, pak si to na projektech pouze odsedí a jsou to zbytečně utracené peníze bez výsledku. “*

Domníváte se, že tento poradenský nástroj přináší klientům nové dovednosti a zkušenosti, které posléze mohou uplatnit při hledání nového zaměstnání?

*„Tento nástroj jim nepřináší nic. “*

Přijdou Vám klienti díky tomuto poradenskému nástroji více aktivní a odpovědní při hledání nového místa?

*„Ne. “*

Usnadňuje Vám Individuální akční plán spolupráci s klientem?

*„Ne, spíše naopak mi to práci znesnadňuje, maximálně je to donutí, aby chodili na projekty. “*

Jak se k tomuto nástroji staví klienti?

*„V zásadě ho přijímají, ale oceňují jen některé projekty, především Job Klub.“*

### **Poradce ke zprostředkování zaměstnání, Úřad práce Kaplice, 25 Let**

Jak dlouho pracujete v této funkci?

*„2 roky.“*

K čemu slouží individuální akční plán a jak byste tento nástroj charakterizovala?

*„V individuálním akčním plánu sepisujeme, co člověk dělá pro získání zaměstnání, jak si hledá nové místo, jaké má přístupy a to, co by měl k novému uplatnění udělat. Měl by sloužit pro snadnější uplatnění uchazečů.“*

Byla jste před jeho zavedením dostatečně informována a proškolená?

*„Určitě, byla jsem na základním školení, kde jsme probírali IAP.“*

Pozorujete nějakou změnu při uplatňování uchazečů na pracovní místa od té doby, kdy je pro uchazeče evidované déle jak 5 měsíců Individuální akční plán povinný?

*„Nevím, nedokážu to říct takhle jednoznačně. Je pravda, že polovinu informací se člověk dozví v Job klubu, jsou povinni tam chodit a může se stát, že si práci najdou. Může jim to pomoci.“*

Zaznamenala jste úbytek uchazečů o zaměstnání po aplikaci tohoto poradenského nástroje?

*„To ano, povinnost, že musí navštěvovat projekty je někdy příčinou, že klienta musíme sankčně vyřadit, protože neplní podmínky. Taky se spousta lidí nechá vyřadit na vlastní žádost, aby se vyhnuli IAP, ale ne nástupem do zaměstnání.“*

Jaký máte názor na povinnost zařazení uchazečů evidovaných déle jak 5 měsíců?

*„Na jedné straně, že je to k ničemu, že to uchazeči berou tak, že tam prostě musí. Ale kdyby plán nebyl, tak se uchazeč nedoví například o možnostech rekvalifikace. Uvítala bych, kdyby tam byli klienti zařazováni jen dobrovolně.“*

Domníváte se, že tento poradenský nástroj přináší klientům nové dovednosti a zkušenosti, které posléze mohou uplatnit při hledání nového zaměstnání?

*„Ano, právě díky projektům, do kterých jsou povinně zařazeni.“*

Přijdou Vám klienti díky tomuto poradenskému nástroji více aktivní a odpovědní při hledání nového místa?

*„Ano, většina se více snaží. Zjistí jak napsat životopis, jak si hledat místo, jak napsat žádost o zaměstnání, tím aktivitu více projeví. Doví se o rekvalifikacích, jaké jsou možnosti.“*

Uspadňuje Vám Individuální akční plán spolupráci s klientem?

*„Trošku ano, v rámci IAP jsou více informováni, nebo jim to sdělí na projektech.“*

Jak se k tomuto nástroji staví klienti?

*„Většinou se jim do zařazení do IAP nechce, asi mají trochu strach z toho, co je čeká, ale musím říct, že ti, kteří dohodu podepíšou pak mnohokrát projekty nabídnuté v rámci IAP pochvalují a dokonce jsem se setkala, že mi po ukončení projektu za jejich zařazení do něj i poděkují. Řekla bych, že nejvíce jsou spokojeni s Job Klubem.“*



## 5. Diskuze

V teoretické části své bakalářské práce jsem se nejprve zabývala nezaměstnaností, trhem práce. Dále jsem definovala pojmy úřad práce, zájemce o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání spolu se vším, co je s tím spojené.

Problém, u kterého jsem se při zpracování této práce pozastavila, je pojem uchazeč o zaměstnání. Hrdinová (22) uvádí, že uchazečem o zaměstnání může být pouze občan, který chce a může pracovat a skutečně se o práci uchází. Toto tvrzení stojí za zamyšlení, zda tomu tak skutečně je. Nejsou mezi uchazeči také tací, kteří pracovat nechtějí a pobírají pouze dávky hmotné nouze? Dle výsledků této práce vyplývá, že tomu tak skutečně je, jak nastínila jedna z dotazovaných. V evidenci se vyskytují také uchazeči, kteří mají zájem spíše o dávky hmotné nouze, které jsou podmíněny evidencí na úřadu práce, než o pracovní uplatnění.

Ve druhé polovině teoretické části mé práce vysvětluji pojmy státní politika zaměstnanosti, Evropská strategie zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, aktivační a motivační opatření, v rámci něž je využíván individuální akční plán, který podrobně popisují.

Cílem mé práce bylo zjistit dostatek validních informací týkajících se individuálního akčního plánu od poradců ke zprostředkování zaměstnání, zda zvyšuje uplatnění na trhu práce, jestli zkvalitňuje spolupráci s uchazečem o zaměstnání, což bylo mým hlavním a dílčím cílem. Dále jsem také zjišťovala, zda tento poradenský nástroj funguje jako aktivační a motivační prostředek a přináší uchazečům o zaměstnání nové dovednosti a zkušenosti, které mohou uplatnit při hledání nového místa.

Na počátku každého rozhovoru jsem použila otázky identifikační. Tyto informace pro zachování anonymity dotazovaných ve své bakalářské práci neuvádím. První otázka směřovala na dobu výkonu jejich činnosti. Nejdelší doba, po kterou poradce ke zprostředkování zaměstnání vykonává svou činnost je dvacet let a nejkratší dva roky.

Druhá otázka byla zaměřena na to, k čemu individuální akční plán slouží a jak by jednotliví poradci ke zprostředkování zaměstnání tento nástroj charakterizovali.

Pět dotazovaných vycházelo z definice, že slouží ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce. Jeden z těchto pěti poradců dále uvádí, že má své výhody a nevýhody, další poradkyně dodává, že ho vnímá jako naprosto zbytečný a jedna uvádí, že neslouží k ničemu. Dále v odpovědích k této otázce bylo uvedeno, že by individuální akční plán měl motivovat uchazeče k vyvíjení aktivity při hledání nového zaměstnání, k získávání nových dovedností a k individuální spolupráci s klientem. Otázkou, jestli jsou uchazeči díky individuálnímu akčnímu plánu více aktivní a motivovaní, se zabývám při rozhovoru v jedné z následujících otázek.

Třetí otázka zjišťovala, zda si jednotliví poradci myslí, že byli o problematice individuálního akčního plánu dostatečně informováni a proškoleni. Všichni dotazovaní se shodli, že ano.

Otázka čtvrtá byla zároveň hlavním cílem mé bakalářské práce. Snažila jsem se zjistit, zda individuální akční plán zvyšuje uplatnitelnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Jen jeden respondent uvádí, že individuální akční plán může uchazečům pomoci najít nové uplatnění. V odpovědích poradci uvádí, že nepozorují změnu při umisťování uchazečů po aplikaci tohoto poradenského nástroje. Jedním z důvodů, který se v odpovědích objevoval, je fakt, že nyní nejsou finance na aktivity, které by měly být v rámci individuálních akčních plánů nabízeny. Další názor, se kterým jsem se setkala, pojednává o tom, že aktivity, které jsou v rámci individuálního akčního plánu nabízeny, nejsou spjaty přímo s individuálním akčním plánem a fungovaly by i bez sepsání tohoto dokumentu. Dostalo se mi také odpovědi, že individuální akční plán je pouze donucovací prostředek, zákonný důvod proč vyřadit uchazeče v souvislosti s neplněním aktivit. Tato povinnost je uvedena v § 33 odst. 2 novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění: *„Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené.“* (7).

V páté otázce jsem se respondentů dotazovala na to, zda zaznamenali úbytek uchazečů v evidenci úřadu práce po aplikaci tohoto poradenského nástroje. Všichni z dotazovaných respondentů se shodují, že nezaznamenali úbytek uchazečů v souvislosti s nástupem do zaměstnání. Dva z nich připouští, že se vyskytuje nepatrný úbytek uchazečů, kteří byli sankčně vyřazeni pro neplnění uzavřené dohody a jedna z dotazovaných uvádí, že se také setkává s tím, že se uchazeč nechá vyřadit na vlastní žádost, aby předešel sepsání individuálního akčního plánu.

Otázka šestá zjišťovala názor poradců ke zprostředkování zaměstnání na povinnost zařazování uchazečů do individuálního akčního plánu, kteří jsou v evidenci déle jak pět měsíců. Setkala jsem se zde s různými názory. Čtyři respondenti s touto povinností nesouhlasí. V odpovědích bylo uvedeno, že by bylo vhodnější nechat dobu pro zařazení do tohoto poradenského nástroje spíše na posouzení poradce ke zprostředkování zaměstnání. S tímto názorem se ztotožňují. V předchozím průběhu rozhovoru bylo od respondenta zodpovězeno, že v případech, kdy má uchazeč příslib zaměstnání je leckdy individuální akční plán pouze formalitou. V další odpovědi byl vyjádřen nesouhlas s pětiměsíční lhůtou dlouhodobé evidence, dotazovaná nepovažuje tuto dobu za dobu adekvátní ve srovnání s jinými státy. Dále jsem se setkala s tvrzením, že nemá smysl zařazovat do aktivit klienty, kteří nemají skutečný zájem, jelikož si to na projektech pouze odsedí a aktivity nemají smysl. Další z respondentů uvádí, že tento poradenský nástroj nezavrhne, pokud bude kvalitně nastaven. Aktivity by dle tohoto názoru měly dávat smysl a měly by být nastaveny dle rozumové a sociální úrovně uchazeče a také jeho psychických dovedností.

V sedmé otázce jsem zjišťovala, zda se poradci domnívají, že individuální akční plán přináší uchazečům nové dovednosti a zkušenosti, které mohou posléze uplatnit při hledání nového místa. Jedna z dotazovaných uvádí, že pokud budou aktivity kvalitní, tak ano. Tři respondenti se téměř shodují, že právě díky projektům uchazeči získávají určité dovednosti. Ostatní se nedomnívají, že by uchazečům individuální akční plán přinášel nové dovednosti a zkušenosti.

V osmé otázce jsem se dotazovala, zda jsou klienti více odpovědní a aktivní při hledání nového místa po zařazení do individuálního akčního plánu. Pět dotazovaných uvádí, že v jistých případech ano. Uchazeči se více snaží hlavně díky projektům a zadaným aktivitám. Jako důvod bylo také uvedeno, že u některých uchazečů je to především tím, že musí v rámci plnění dohody. Dva poradci ke zprostředkování zaměstnání uvádí, že ne. Dokonce bylo i zmíněno, že se vyskytují klienti, kteří při nařízených aktivitách zneužívají pracovní neschopnosti.

Předposlední otázka zjišťuje, zda individuální akční plán usnadňuje poradcům ke zprostředkování zaměstnání spolupráci s uchazečem o zaměstnání. Tato otázka je také dílčím cílem mé práce. Pouze jedna z dotazovaných odpovídá, že ano. Klienti jsou dle jejího názoru více informovaní. Dále je k této otázce uváděno, že individuální akční plán s sebou nese více administrativy. Může však posloužit jako prostředek k tomu, aby byly klientovi nařízeny určité kroky, ten ovšem nemusí dohodu podepsat v podobě, která je mu předložena. Setkala jsem se také s názorem, že tento poradenský nástroj spolupráci neusnadňuje, jelikož je špatně nastaven a bude mít smysl, pokud do něj bude co nabízet.

Poslední otázka směřuje k tomu, jak se k individuálnímu akčnímu plánu staví klienti. Z výsledků vyplývá, že většina uchazečů tento nástroj přijímá. Nejvíce oceňují projekty, které jsou v rámci tohoto poradenského nástroje nabízeny. Především Job kluby mají úspěch a někteří klienti za zařazení do něj dokonce i poděkují. Mezi odpověďmi je však také zmíněno, že by uchazeči raději uvítali volná pracovní místa. Dalším problémem, který je v této souvislosti zmíněn, je fakt, že jsou i tací, kteří se tomuto nástroji mlčky přizpůsobí, aby nebyli vyřazeni z evidence. Důvodem můžou být dávky hmotné nouze, které při evidenci pobírají.

Názor poradců ke zprostředkování zaměstnání byl pro tuto práci podstatný. Díky tomu, že s individuálním akčním plánem denně pracují, jej mohli zhodnotit, zdůraznit jeho výhody a odhalit nedostatky, které s sebou nese.

Dle vybraných poradců ke zprostředkování zaměstnání individuální akční plán nezvyšuje uplatnitelnost na trhu práce. Může sice v některých případech pomoci, ale není

vhodná „plošná aplikace“ u klientů evidovaných déle jak pět měsíců. Jako důvod bylo zmiňováno špatné nastavení. Tento poradenský nástroj by měl být využíván na základě individuálního posouzení a zájmu. Poradci ke zprostředkování by ocenili více aktivit a projektů, které by mohli uchazečům nabízet.

Z daných odpovědí individuální akční plán spolupráci s uchazečem neusnadňuje, slouží však jako donucovací prostředek v případech, kdy je klienta zapotřebí dotlačit k vykonávání aktivních kroků. Tento poradenský nástroj přináší více administrativy, a tudíž někteří z dotazovaných uvádí, že jim naopak práci přidělová.

Domnívám se, že jsem zjistila dostatek informací o využití individuálních akčních plánů. Na základě zjištěných údajů by tato práce mohla posloužit ke změně současné podoby individuálních akčních plánů a k odstranění nedostatků, které přináší. Dále by mohla být využita pro další práce zabývající se touto problematikou.

Zjištěné údaje stojí k zamyšlení, zda je skutečně vhodný stávající systém vypracovávání individuálního akčního plánu vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci nepřetržitě déle jak pět měsíců. Na základě zjištěných skutečností se domnívám, že nikoliv.

## 6. Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala využitím individuálních akčních plánů na úřadech práce. Individuální akční plán je jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jeho cílem je zvýšit uplatnění uchazečů na trhu práce.

Cílem práce bylo zmapovat názory poradců ke zprostředkování zaměstnání na to, zda individuální akční plán zvyšuje uplatnitelnost uchazečů o zaměstnání. Z výzkumu vyplynulo, že při současné podobě individuální akční plán nezvyšuje uplatnitelnost uchazečů o zaměstnání. Někteří poradci upozorňují na to, že je nedostatek aktivit, které by mohly být uchazečům o zaměstnání nabízeny. Projekty, které jsou v rámci individuálních akčních plánů nabízeny, berou za přínosné, ale v této souvislosti bylo zmíněno, že nejsou přímo vázány na sepsání tohoto dokumentu a fungovaly by i bez něj. Většina nesouhlasí s pevně nastavenou pětiměsíční lhůtou, kdy jsou uchazeči zařazováni do individuálních akčních plánů. Celoplošná aplikace tohoto poradenského nástroje nemá moc velký význam a individuální akční plán by měl být sepsován na základě individuálního posouzení poradce ke zprostředkování zaměstnání.

Dílčím cílem bylo zjistit, jestli jim tento poradenský nástroj usnadňuje spolupráci s klientem. Téměř všichni dotazovaní se shodli, že spolupráci neusnadňuje. Dle názorů individuální akční plán přináší více administrativy. Dále bylo uvedeno, že jeho sepsání nepřináší uchazečům nic, co by jim nebylo poskytováno i bez něj. Rozdílem je pouze to, že vše musí být dáno do písemné podoby. Individuální akční plán však dle výsledků slouží jako donucovací prostředek k zařazení klienta do projektů a k plnění aktivních kroků sepsaných v tomto dokumentu. V této souvislosti však jedna z pracovnic uvádí, že aktivity nemají smysl, pokud jsou povinné, jelikož uchazeči si to na nich pouze odsedí a míjí se svému účelu.

Výsledky výzkumu by bylo vhodné rozpracovat do jednotlivých dílčích celků. Například se podrobněji zabývat nedostatky, které by byly na základě dalších výzkumů odstraněny.

Bakalářská práce může posloužit ke změně současné podoby individuálních akčních plánů a k odstranění nedostatků, které přináší. Dále slouží jako zpětná vazba Úřadu práce České republiky a může být využita v praxi.

Dle mého názoru by měla být navržena legislativní změna a upustit od plošného nasazení.

## 7. Seznam použitých zdrojů

1) Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. *Individuální akční plány, nástroj nového přístupu k řešení zaměstnanosti*. [online] cit. [2011-03-08]>.

Dostupné z www:

< [http://www.aivd.cz/images/rubriky/prezentace/2009\\_aeduca\\_kaplan.pdf](http://www.aivd.cz/images/rubriky/prezentace/2009_aeduca_kaplan.pdf),

2) BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6.

3) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

4) DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

5) ERGNEŠT, I. a kol. *Metodická příručka pro poradce pro zaměstnanost: na základě sběru zkušeností z projektu Mikrobuss*. 1. vyd. Brno: Drom, 2008. 67 s. ISBN 978-80-254-2155-0.

6) HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

7) HODAŇOVÁ, J., a kol. *Metodická příručka poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2002. 70 s. ISBN 978-80-254-2155-0

8) Horák, P. *Monitoring a evaluace potřeb. Odlišné přístupy k implementaci individuálního akčního plánu zaměstnanosti na vybraných českých úřadech práce*. [online]. [cit. ].[cit



2011-07-20]

Dostupné z: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/odlisne-pristupy-k-implementaci-individualniho-akcniho-planu-zamestnanosti-na-vybranych-ceskych-uradech-prace>

9) HRDINOVÁ, L. *Studijní materiál pro poradce pro zaměstnanost*. 1 vyd. Brno: Drom, 2008. 194 s. ISBN 978-80-254-2156-7.

10) HORA, O., a kol. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009. 66 s. ISBN 978-80-7416-045-5.

11) HORÁK, Pavel; HORÁKOVÁ, Markéta; SIROVÁTKA, Tomáš. „Zemřely“ na českých úřadech práce profesionálně poskytované IAP?. *Fórum sociální politiky*. 2007, 1, 3, 6 s. ISSN 1802-5854.

12) JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0.

13) KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2007. 504 s. ISBN 80-8963-33-7.

14) KOZLOVÁ, L. *Koncepce výzkumu*. [online] [cit 2011-7-20]

Dostupné z: [http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb\\_305/index.htm](http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb_305/index.htm)

15) KUDRNOVÁ, L. *Příručka pro poradce ke zprostředkování : Práce s informačním systémem OK práce, Postup při nabízení a vypracování IAP*. 1. vyd. Praha : MPSV, 2003. 111 s. ISBN 80-86552-73-X.

16) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

17) MÁRIA ORGONÁŠOVÁ, *Ergoterapia, sociálna a pracovná rehabilitácia osôb so zdravotným postihnutím*. [online]. [cit. 2011-4-08]>.

Dostupné z www : < <http://www.aozpo.sk/upload/file/FBLR%20-%20Ergodiagnostika.doc>

18) MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0.

19) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2011-03-03]>.

Dostupné z www: < [http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb\\_info/trhprace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/trhprace/apz),

20) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný systém typových pozic*. [online]. [cit. 2011-03-03]>.

Dostupné z www: < <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/istp>

21) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Job club*. [online]. [cit. 2010-03-03]>.

Dostupné z www: < <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

22) Metodická příručka. *Práce s klientem dle IAP*. [online]. [cit. ]. [cit 2011-8-3]

Dostupné z: [http://www.rcv.cz/user\\_files/dokument/doc-b10.pdf](http://www.rcv.cz/user_files/dokument/doc-b10.pdf)

23) Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: MPSV, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.

24) MPSV ČR. *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR*. [online]. [cit. 2010-03-08]>.

Dostupné z www: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/6259/Vyzva\\_ZVZ-212.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/6259/Vyzva_ZVZ-212.pdf),

25) POTŮČEK, M., *Strategické vládnutí a Česká republika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 360 s. ISBN 978-80-247-2126-2.

26) TOMEŠ, I. a kol. *Sociální správa*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 303 s. ISBN 80-7178-560-1.

27) VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. 872s. ISBN 80-7178-802-3.

28) Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

## **8. Klíčová slova**

Individuální akční plán

Nezaměstnanost

Úřad práce