

Spokojenost účastníků projektu „Příprava+“ s jeho realizací v regionu Novojičínsko

The satisfaction of participants on the project „Preparative+“ with its realization in the region of Nový Jičín

Bc. Vítězslava Hustáková, DiS.



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Vítězslava HUSTÁKOVÁ, DiS.**
Osobní číslo: **H090136**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Spokojenost účastníků projektu "Příprava+" s jeho realizací v regionu Novojičínsko**

Zásady pro vypracování:

**Studium odborné literatury, vymezení pojmů a teoretických východisek.
Příprava výzkumu, kvantitativní výzkum a charakteristika výzkumného souboru.
Zpracování a vyhodnocování získaných dat, včetně jejich interpretace.**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-3.

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B. Psychologie a nezaměstnanost zkušenosti a praxe. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 249 s. ISBN 80-210-3457-2

VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

KOTLER, P. Marketing a management. 10.rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 701 s. ISBN 80-247-0016-6.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Michaela Jurtíková

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

16. srpna 2011

Termín odevzdání diplomové práce:

25. srpna 2011

Ve Zlíně dne 16. srpna 2011


doc. Ing. Aněžka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně

16.8.2011



¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti. Hlavním zkoumaným problémem je spokojenost účastníků projektu „Příprava+“ s jeho realizací v regionu Novojičínsko.

Teoretická část definuje pojem nezaměstnanost, její příčiny a druhy nezaměstnanosti.

Vyzdvihuje rovněž faktory ovlivňující nezaměstnanost a podporu zvýšení možností k získání zaměstnání, tato část je zaměřena především na projekt „Příprava +“.

Praktická část diplomové práce je zaměřena na výzkum spokojenosti účastníků projektu „Příprava+“ s jeho realizací v regionu Novojičínsko.

Klíčová slova: nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, podpora zvýšení možností k získání zaměstnání, projekt „Příprava +“.

ABSTRACT

This thesis refers to the satisfaction of participants on the project „Preparative+“ with its realization in the region of Nový Jičín. The theoretical part describes unemployment, causes of unemployment and kinds of unemployment. Describes factors that influencing unemployment and grand to gaining new employment. Practical part describes research of Project „Preparative+“ .

Keywords: unemployment, causes of unemployment, kinds of unemployment, grand to gaining new employment.

.

Děkuji vedoucímu práce za odborné vedení mé diplomové práce, za cenné rady, podporu a také za zapůjčenou odbornou literaturu.

Bez její ochoty a podpory by realizace této práce byla mnohonásobně ztížena.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 NEZAMĚŠTNANOST	12
1.1 DEFINOVÁNÍ POJMU NEZAMĚŠTNANOST	12
1.2 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	15
1.2.1 Frikční nezaměstnanost	15
1.2.2 Cyklická nezaměstnanost	16
1.2.3 Strukturální nezaměstnanost	16
1.2.4 Plná nezaměstnanost / neúplná nezaměstnanost	17
1.2.5 Skrytá nezaměstnanost / nepravá nezaměstnanost	18
1.2.6 Dobrovolná nezaměstnanost / nedobrovolná nezaměstnanost.....	18
1.2.7 Sezónní nezaměstnanost.....	19
1.2.8 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	19
1.3 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	21
1.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	22
1.3.2 Míra registrované nezaměstnanosti únor 2011 v celé ČR.....	22
1.4 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NEZAMĚŠTNANOST.....	23
1.4.1 Vzdělání uchazeče o práci.....	25
1.4.2 Pohlaví uchazeče o práci	27
1.4.3 Zdravotní stav uchazeče o práci	29
1.4.4 Ekonomický stav uchazeče o práci	31
1.4.5 Možnosti dopravní obslužnosti	31
1.4.6 Dlouhodobě nezaměstnaní	32
2 ÚŘAD PRÁCE	33
2.1 ČINNOSTI ÚŘADU PRÁCE.....	34
2.2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	39
2.2.1 Cíle Evropského sociálního fondu	39
2.2.2 Příklady podporovaných projektů	40
2.2.3 Řídící orgán a partneři.....	41

3	PROJEKT „PŘÍPRAVA +“	42
3.1	PROJEKT „PŘÍPRAVA+“	42
3.1.1	Cílová skupina projektu	43
3.1.2	Etapy projektu „Příprava +“	43
3.1.2.1	Etapa 1 výběr a vyslání vhodných účastníků do projektu	43
3.1.2.2	Etapa 2 zajištění a realizace pracovní-profesní diagnostiky	44
3.1.2.3	Etapa 3 zajištění a realizace sociálně-pracovní terapie	45
3.1.2.4	Etapa 4 zajištění a realizace profesních školení	50
3.1.2.5	Etapa 5 zajištění a realizace pracovní praxe	52
3.1.2.6	Etapa 6 zprostředkování pracovního uplatnění	53
3.1.2.7	Etapa 7 zajištění podporovaného zaměstnání	54
3.1.2.8	Etapa 8 zabezpečení a poskytnutí doprovodných opatření	55
3.1.2.9	Etapa 9 zabezpečení publicity	59
4	DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI NA ČLOVĚKA	61
II	PRAKTICKÁ ČÁST	68
5	PROJEKT VÝZKUMU	69
5.1	CÍL VÝZKUMU	69
5.2	METODY VÝZKUMU	70
5.2.1	Administrace dotazníku	70
5.3	VÝZKUMNÝ VZOREK	71
5.4	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	71
6	VÝSLEDKY A INTERPRETACE VÝZKUMU	72
6.1	CHARAKTERISTIKA VZORKU RESPONDENTŮ	72
7	SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	100
8	ODPOVĚDI NA OTÁZKY FORMULOVANÉ V DÍLČÍCH CÍLECH	104
9	NAMĚTY A DOPORUČENÍ PRO PRAXI	107
	ZÁVĚR	108
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	110
	SEZNAM TABULEK	112
	SEZNAM PŘÍLOH	114

ÚVOD

Ve své diplomové práci se zabývám problematikou nezaměstnanosti, respektive spokojeností účastníků projektu „Příprava+“ s jeho realizací v regionu Novojičínsko. Problém nezaměstnanosti je, dle mého názoru, velice aktuální a závažný problém.

V rámci mé pracovní pozice osobní poradkyně nezaměstnaným lidem, kteří jsou účastníky projektu „Příprava +“ jsem se rozhodla zjistit, jak jsou s tímto projektem účastníci spokojeni.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsem vytyčila definici nezaměstnanosti, její příčiny, druhy a měření nezaměstnanosti, dále jsem popsala faktory ovlivňující nezaměstnanost a podporu zvýšení možností k získání zaměstnání, tato část je zaměřena na projekt „Příprava +“. V teoretické části se opírám převážně o publikace Boženy Buchtové, která se intenzivně a dlouhodobě zabývá problematikou nezaměstnanosti, výzkumy na toto téma a sociálními, psychologickými a ekonomickými aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti. Na toto téma napsala řadu odborných knih.

Hlavním cílem praktické části bylo zjistit, jak jsou účastníci projektu „Příprava+“ spokojeni s jeho realizací v regionu Novojičínska. Dílčí cíle mé práce jsou zaměřeny na zjištění od jedinců, kteří jsou účastníky projektu „Příprava +“ co jim v projektu schází, ba naopak, zda-li projekt účastníkům napomáhá při získání zaměstnání a jakým způsobem. Zda-li účastníci projektu jsou spokojeni s prací osobní poradkyně, a do jaké míry odborné dovednosti ovlivňují možnost získání zaměstnání. Součástí praktické části jsou také odpovědi na dílčí cíle.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost je aktuálně celosvětovým fenoménem. Tento fenomén stále neztrácí na své intenzitě. Největším problémem byla nezaměstnanost v době třicátých let dvacátého století, v době velké hospodářské krize, kdy ve světě i u nás dosáhla nebývalé úrovně. Příliš stouply počty lidí bez práce a státy nebyly na řešení problému masové nezaměstnanosti připraveny, tedy neměly na účinné řešení dostatečné prostředky. I přes pozitivní vývoj v následujících letech přichází v sedmdesátých letech dvacátého století ropná krize. Tato krize vyústila ve světě v druhou hospodářskou krizi, tudíž nezaměstnanost opět výrazně rostla. Po dobu 50 - ti let (1940-1989) byla nezaměstnanost popírána. Až po společenských změnách, kdy došlo k převratu, se nově objevuje enormní masová nezaměstnanost i v nástupnických zemích bývalého sovětského bloku, i u nás. Oproti jiným zemím světa má Česká republika méně zkušeností s touto problematikou.

Posledním šokovým obdobím byla světová finanční krize v letech 2008 – 2009. Tato krize vyústila z americké hypoteční krize. Negativní dopad měla na ekonomiku celého světa a způsobila světovou ekonomickou recesi, která trvá dodnes.

Nadále tak problematika nezaměstnanosti představuje velký problém, který zůstává v popředí zájmů nejrůznějších institucí a organizací. Zkoumají se příčiny nezaměstnanosti, možnosti, jak nezaměstnanosti předcházet a jak ji snížit na přijatelnou hranici, či redukovat úplně.

1.1 Definování pojmu nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jeden z největších makroekonomických problémů tržní ekonomiky. Je také definována jako „neschopnost pracovní síly nalézt zaměstnání“. Dle Buchtové (2007) je nezaměstnanost poruchou trhu práce. Nezaměstnanost je individuální problém, stav nezaměstnanosti připravuje nezaměstnaného o příjem a způsobuje trauma a ztrátu kvalifikace. Dále nezaměstnanost působí problém daňovým poplatníkům, kteří platí vyšší daně na pokrytí neodvedených daní, které by nezaměstnaný platil, pokud by byl zaměstnaný a také platí daně na sociální dávky pro nezaměstnaného a jeho rodinu, na které mu z důvodu nezaměstnanosti plyne nárok.

„*Nezaměstnanost má v České republice systémové kořeny.*“ (Buchtová, 2007, s. 9). Systémovými kořeny je vnímám politický a sociální systém České republiky, systém tržní ekonomiky, trhu práce, systém společnosti. Nezaměstnanost se u nás zakořeňuje ze systémových příčin vyplývajících z institutů a parametrů státní sociální politiky.

Dle Mareše (1994) nezaměstnanost představuje jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Bývá také definována jako nerealizovaná nabídka práce na trhu práce. Dále Helísek (2002) uvádí, že nezaměstnanost vzniká působením nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v důsledku protichůdných tendencí obou stran a působením odlišných faktorů na jejich utváření. Tudiž s rostoucí mzdou se zároveň zvětšuje nabídka práce a naopak s klesající mzdou se zvětšuje ochota najímat větší množství práce. Jedná se o stav, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá její poptávce. (Helísek, 2002).

Rovněž Brožová (2003) uvedla, že nezaměstnanost je stav, kdy lidé pracovat chtějí a práci si hledají, ale nemohou práci přiměřenou a přijatelně placenou získat.

Dle Švarcové (2003) je práce jedním ze základních výrobních faktorů, ten, kdo má pracovní sílu (schopnost pracovat) jí může, ale nemusí vynakládat. I pracovní síla je zbožím, které lidé nabízejí na trhu práce a poptávku po tomto zboží mají firmy jak ziskového sektoru (zemědělství, průmysl, služby a jiné), tak organizace neziskového sektoru (státní úředníci, zdravotníci, armáda, a podobně).

Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha, která představuje nejen sociální problém, ale také problém politický. Pro ekonomickou teorii se nezaměstnanost problémem stává, až za určitých podmínek. Samotná nezaměstnanost je vlastně přirozený fenomén a atribut svobodné společnosti, která je založena na tržním mechanismu a demokracii. Nezaměstnanost rovněž vyplývá z potřeby pohybu ekonomiky. Přirozená míra nezaměstnanosti je brána za nezbytnou podmínku flexibility pracovního trhu i ekonomického systému. Tato míra je chápána jako míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce, tudíž ji není možné dlouhodobě ovlivňovat nástroji fiskální a měnové politiky. Velký ekonomický problém představuje nezaměstnanost dlouhodobá. Dlouhodobá nezaměstnanost je charakteristická dobou trvání přesahující rok.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv zaměstnání, které je placené nebo vykonává sebezaměstnání. Zaměstnání jsou také ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, jsou nemocní, na dovolené, nebo stávkují.

Sebezaměstnaní zde patří osoby, které pracují ve vlastním podniku. Spolu se zaměstnanými tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Mezinárodní organizace práce definuje nezaměstnané obdobně jako osoby, které jsou bez práce, ale o práci se zajímají a jsou připraveni okamžitě do práce nastoupit. Společností je vnímána jako významná porucha, která představuje jak sociální tak i politický problém.

Nezaměstnaný je ten, kdo je starší 15-ti let, nebyl zaměstnaný ani sebezaměstnaný, hledal aktivně práci, tudíž byl registrován na příslušném úřadu práce a je připraven k nástupu do práce. *„Jednotlivci, kteří nejsou ekonomicky aktivní, označujeme jako osoby nacházející se mimo pracovní sílu, či také jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. V případě České republiky jsou pak za ekonomicky neaktivní považováni ti, kteří v daném čase nebyli zaměstnání a současně nesplňovali kritéria proto, aby mohli být zařazeni mezi zaměstnané.“* (Tuleja a spol., 2006, s. 23).

„Pracovní síla je tvořena ekonomicky aktivním obyvatelstvem, což jsou v případě České republiky všichni jednotlivci, kteří v daném čase dosáhli minimálně 15-ti let věku a současně splňují kritéria, na jejichž základě mohou být zařazeni buďto mezi zaměstnané nebo mezi nezaměstnané.“ (Tuleja a spol., 2006, s. 21). Z výše uvedeného plyne, že ekonomicky aktivní obyvatelstvo se dělí na zaměstnané a nezaměstnané.

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je ovlivněna spousty faktory a má své druhy. Každý jednotlivý druh nezaměstnanosti je specifický, liší se délkou nezaměstnanosti, vznikem a původem. Mezi nejrozšířenější nezaměstnanost patří nezaměstnanost dlouhodobá a sezónní, viz. níže. Nejméně ohrožující nezaměstnaností je nezaměstnanost frikční, tvoří 1-2% populace, tato nezaměstnanost je krátkodobá a normální. Viz. níže.

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Podle Švarcové (2003) frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy, či pracovními příležitostmi a bývá označována jako „normální jev“. Není vnímána jako závažný problém, jelikož po určité době lidé pracovní uplatnění získají. Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Při tom není rozhodující, zda-li si hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (např. vyšší mzda, větší šance na pracovní postup, lepší podnikové klima, vyšší stupeň uspokojení s novou prací, apod.) nebo že se změnou pracovního místa chce předejít očekávanému, či ohlášenému propouštění v důsledku snížení produkce, ekonomické krize, apod. Lidé opouštějí i svá pracovní místa v důsledku stěhování a hledání pracovní příležitosti v novém místě bydliště. Zde můžeme zařadit i ty, kteří hledají své první zaměstnání. „*V případě frikční nezaměstnanosti se předpokládá, že jak profesní orientace, tak regionální rozmístění je na straně poptávky a nabídky v souladu.*“ (Buchtová, 2002, s. 67).

1.2.2 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Souvisí zejména s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity, souvisí s hospodářským cyklem. Mareš (2002). „*V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice.*“ (Buchtová, 2002, s. 67). Dle Buchtové (2002) v neoklasické ekonomii cyklická nezaměstnanost závažný problém nepředstavuje.

Cyklická nezaměstnanost vzniká v období hospodářského poklesu. Ekonomická "historie" se zkrátka skládá z mnoha období prosperity (růst ekonomického výkonu), které jsou čas od času střídána obdobími ekonomické stagnace, popř. recese (pokles ekonomického výkonu). Cyklická nezaměstnanost vzniká právě v důsledku střídání tohoto hospodářského cyklu.

V období prosperity většina firem přijímá do práce nové zaměstnance, v období recese z úsporných důvodů zaměstnance propouští (pokud nejsou ochotni přistoupit na nižší mzdu). Výše a doba trvání cyklické nezaměstnanosti se opět odvíjí od pružnosti trhu práce. Jestliže je pracovní trh pružný, mohou v průměru dosahovat pozůstatky cyklické nezaměstnanosti na trhu výše 0,5 až 1,0%. V opačném případě to může být třeba i troj až pětinasobek tohoto čísla. (Giellespie, 2002).

1.2.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost představuje složitější poruchu v ekonomii. Tato nezaměstnanost postihuje některá odvětví výroby a je vyvolána klesající poptávkou po určité produkci statků / výrobků. „*Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Útlum jedněch odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích či výrobach. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku útlumu některých výrob je však charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících odbornou kvalifikaci.*“

(Buchtová, 2002, s. 67).

Tento druh nezaměstnanosti může být rovněž podmíněn existencí bariér v pohybu pracovní síly (zde patří dopravní omezení, bydlení, apod.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.

Strukturální nezaměstnanost je převážně způsobena nepravidelným vývojem v jednotlivých ekonomických odvětvích. Zatímco například těžký ocelářský průmysl prožívá období útlumu (Ostravsko 90. let) jiná odvětví expandují (software, elektrotechnika, automobilový průmysl). Problém je ovšem v tom, že pro zaměstnance není až tak snadné přecházet z jednoho odvětví do druhého. Nezaměstnaný tavič oceli z Vítkovic jen stěží získá práci elektrotechnika v Plzni apod. Práci dělníka v nové automobilce však v určitém případě získat může. Vyžaduje to ale několikátýdenní (několikaměsíční) rekvalifikační kurz. Nezaměstnanost strukturální je důsledkem složitosti přechodu mezi jednotlivými druhy práce. Aby byla co nejnižší, musela by se většina lidí průběžně vzdělávat, rekvalifikovat a neustále stěhovat za prací (třeba i přes celou republiku). (Plesník, 2007).

1.2.4 Plná nezaměstnanost / neúplná nezaměstnanost

Plná nezaměstnanost je stav plné (potenciální) nezaměstnanosti, a znamená tedy situaci rovnováhy v jednotlivých profesních trzích při dané normální mzdové sazbě poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Při plné nezaměstnanosti neexistuje nedostatek, ani přebytek pracovníků. Toto ovšem neznamená skutečnost, že by neexistovala nezaměstnanost. Připouští se, že mohou být volná pracovní místa, ovšem za daných platových podmínek o tato místa lidé nemají zájem. (Švarcová, 2003).

Neúplná nezaměstnanost zde se jedná o fakt, kdy existuje mnoho pracovníků, kteří musí akceptovat práci na snížený úvazek, či práci nevyužívající plně jejich schopnosti, či kvalifikace. Nejčastěji se jedná o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. Specifickou formou jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení pracovních hodin. (Švarcová, 2003).

1.2.5 Skrytá nezaměstnanost / nepravá nezaměstnanost

U **skryté nezaměstnanosti** hovoříme o skryté pracovní síle, čili o nezaměstnaných, kteří nejsou jako zaměstnaní registrováni na úřadu práce, když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by ji přijali. Tento druh nezaměstnanosti je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Skrytá nezaměstnanost je dána v první řadě i tím, že jsou ve společnosti nezaměstnaní, kteří jsou zařazeni do různých programů a projektů určené pro nezaměstnané, jedná se zejména o rekvalifikace, veřejné prospěšné práce, apod. (Kotler, 2000).

U **nepravé nezaměstnanosti** se jedná o osoby, které jsou sice nezaměstnanými a jsou vedeni na příslušném úřadu práce, ale ani tak nehledají volná pracovní místa a nevykazují ani aktivitu při hledání práce. Tito lidé nabízenou práci také často odmítají, snaží se pouze čerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. (Kotler, 2001).

1.2.6 Dobrovolná nezaměstnanost / nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost-dobrovolně nezaměstnaný člověk je ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Tito pracovníci jsou přesvědčení, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu práce převládající mzdová sazba, jelikož hledají práci vyšší a nemohou tuto práci najít.

Nedobrovolná nezaměstnanost - nedobrovolně nezaměstnaný je ten člověk, který je ochoten přijmout práci za mzdu, která na trhu práce převládá. Dokonce někteří lidé jsou ochotní pracovat i za mzdu nižší, nemohou však toto pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese velice obtížná. (Kotler, 2001).

1.2.7 Sezónní nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je krátkodobý a je ovlivňován diskontuitou / nesouladností produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí (zde patří stavebnictví, povrchová těžba, zemědělství, lesnictví, rybolov), a jejími důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (v cukrovarnických a konzervářských průmyslech). Výskyt této nezaměstnanosti je také spojován s výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolané institucionálními příčinami, jako jsou například vánoční anebo velikonoční svátky nebo střídáním ročního období.

1.2.8 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je velice závažným problémem v naší společnosti. Nedaří-li se lidem po dlouho dobu najít vhodné volné pracovní místo, mohou se dostat nejen do ekonomických potíží, sociální izolace, ale také mohou vznikat psychické následky na osobnosti člověka a trauma z pracovní nečinnosti. Tento problém ovlivní nejen člověka, ale chod celé jeho rodiny a její životní úroveň, které mohou vést, až k existenčním problémům rodiny. Délku trvání nezaměstnanosti prodlužují krátkodobá nepružnost na trhu práce, rozdíl mezi strukturou poptávky práce a nabídky práce a dlouhodobá nepružnost trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost. Nároky na státní rozpočet, ze kterého jsou vypláceny podpory pro nezaměstnané, ztráty na neodvedených daních a další podpory a sociální služby. (Rusmichová a kol., 2002).

V České republice v průběhu ledna míra registrované nezaměstnanosti vzrostla na 9,7 %. Ve srovnání s prosincem 2010 se celkový počet uchazečů o zaměstnání zvýšil o 1,8 % a počet volných pracovních míst vzrostl o 1,9 %.

Šířeji může být definována jako ztráta pracovního místa na období přesahující např. jeden rok (EU) nebo 6 měsíců dle USA a ČR (přechod z nezaměstnaneckého pojištění na sociální podporu)

V užším smyslu je možno se ptát, zda trvalá nezaměstnanost vede k osobnímu úpadku a společenské marginalizaci postižených osob. Plesník (2007).

Cílová skupina ohrožená dlouhodobou nezaměstnaností:

- nepružná dlouhodobě nezaměstnaná pracovní síla (paradoxně platí, čím měli před ztrátou práce stabilnější pracovní místo, tím hůře se na pracovním trhu uplatňují a tím častěji zůstávají mezi dlouhodobě nezaměstnanými).
- nekvalifikovaná pracovní síla, osoby s nízkým vzděláním.
- osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy.
- příslušníci etnických minorit a imigranti.
- obyvatelé ze zaostávajících a venkovských oblastí.
- zdravotně postižení.
- ženy s nízkým, či příliš vysokým věkem.
- nejvíce ovlivňujícím faktorem je poptávka po pracovní síle a její struktura v lokalitě.
- osobní faktory a prožívání nezaměstnanosti. Potvrdilo se, že řada nezaměstnaných je charakterizována malou sebedůvěrou, nižší flexibilitou, a naopak větší pasivitou a závislostí.

Strategie dlouhodobě nezaměstnaných

- Řeší paralelně dva problémy: jednak hledají zaměstnání, ale protože tato strategie v jejich případě selhává, musí řešit i druhý problém: hospodaření domácnosti.
- Výraznější omezování výdajů spotřeby.
- Využití podpor v nezaměstnanosti a po jejich vyčerpání sociálních podpor .
- Hledání alternativních a doplňujících zdrojů v neformálním sektoru (šedá ekonomika, domácí hospodářství, příbuzní...). (Plesník, 2004).

1.3 Měření nezaměstnanosti

„Celková úroveň nezaměstnanosti v národním hospodářství se nejčastěji měří pomocí míry nezaměstnanosti (u), která zachycuje procentuální podíl nezaměstnaných na pracovní síle.“ (Tuleja a spol., 2006, s. 24). Hodnotu míry nezaměstnanosti určíme pomocí rovnice, která dává do vzájemného poměru nezaměstnané a pracovní sílu.

Švarcová (2003) uvádí, že společnost je schopna měřit pouze oficiální nezaměstnanost = počet nezaměstnaných, kteří se nahlásí na příslušných úřadech práce, tito lidé požadují pomoc po ÚP při vyhledávání práce, vhodné rekvalifikace a získání podpory v nezaměstnanosti. Značná řada lidí, ovšem z různých důvodů úřady práce nekontaktují a nejsou zde evidováni. Skutečná míra nezaměstnanosti z tohoto důvodů není nikdy úplná a přesná.

Na druhou stranu je zde však řada lidí, kteří jsou evidováni na příslušném úřadu práce a načerno pracují, tudíž by měli být ze statistik vyloučeni.

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti

$$\frac{\text{nedobrovolně nezaměstnaní} \times 100}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} = \dots\dots\dots \%$$

Musíme podotknout, že součástí skupiny nezaměstnaných lidí jsou rovněž jedinci, kteří mají nereálné mzdové požadavky nebo ve skutečnosti práci aktivně nevyhledávají, což v konečném výsledku míru nezaměstnanosti nadhodnocuje. A dále jsou do této skupiny zahrnuti jedinci, kteří nedobrovolně pracují pouze na částečný pracovní úvazek, či z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti opustili skupinu ekonomicky aktivních obyvatel, z čehož plyne, že míra nezaměstnanosti je na druhou stranu podhodnocena.

1.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Mimo standardní míru nezaměstnanosti se setkáváme také s přirozenou mírou nezaměstnanosti, což je taková úroveň nezaměstnanosti, při které se daný trh práce nachází ve stavu všeobecné rovnováhy. Dosahuje-li tedy ekonomika přirozené míry nezaměstnanosti, pak jsou všichni jednotlivci, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat zaměstnaní, v důsledku čehož je v této ekonomice dosaženo stavu, jenž označujeme **plná zaměstnanost = přirozená míra nezaměstnanosti**.

Dle Brožové (2003) se kvantitativní odhady přirozené nezaměstnanosti pro různé země a různá časová pásma liší. „*Přirozená nezaměstnanost v našich podmínkách zpočátku pravděpodobně rostla a teprve stabilizací nových ekonomických vztahů na trhu práce se dá předpokládat, že se tempo jejího růstu zpomalí či se její růst na určitou dobu zastaví*“.(Brožová, 2003, s. 13).

1.3.2 Míra registrované nezaměstnanosti únor 2011 v celé ČR

Během února 2011 míra registrované nezaměstnanosti poklesla o 0,1 p.b. na 9,6%.

Celkový počet uchazečů o zaměstnání se snížil o 0,9, % na 566 896 a počet volných pracovních míst vzrostl o 2,5% na 32 164. Ke dni 28.2.2011 evidovaly úřady práce celkem 566 896 uchazečů o zaměstnání, tento počet je o 4 967 nižší, než ke konci měsíce ledna 2011. Ve srovnání se stejným obdobím uplynulého roku 2010 poklesl o 16 239. V průběhu února 2011 bylo nově zaevidováno 47 156 osob, ve srovnání s lednem 2011 je to méně o 20 368 osob a ve srovnání se stejným obdobím minulého roku je to méně o 10 788 osob.

Z evidence úřadů práce v únoru odešlo celkem 52 123 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Do nového zaměstnání z nich ve sledovaném měsíci nastoupilo 34 605 osob. Tyto informace mi byly poskytnuty z úřadu práce v Novém Jičíně.

1.4 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti patří demografické změny, vládní politika a strukturální změny v ekonomii.

Demografické změny - demografické změny souvisí s demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, příslušníků menšin a žen (tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti).

(Helísek, 2002).

Vládní politika - vyšší nezaměstnanost je způsobena sociální politikou vlády. Sociálně zaměřená politika zajišťuje nezaměstnaným sociální jistotu, kdy každý měsíc získávají finanční podporu od státu. Část obyvatelstva tudíž, než aby pracovala a pobírala nízkou mzdu, dá přednost podpoře v nezaměstnanosti a jiným sociálním dávkám. Důsledkem je nižší zájem o hůře placenou práci.

Strukturální změny v ekonomii - ekonomika se vyvíjí a trh práce se v čase neustále mění. Žadatelé o práci reagují na tyto změny mnohem pomaleji, a tak v důsledku strukturálních změn vzniká tzv. strukturální nezaměstnanost. (Helísek, 2002).

Dále dle Švarcové (2003) zde patří minimální mzda, nemotivační systém sociálních dávek a vysoké přímé daně pracovně - právní legislativa.

Minimální mzda - zákonnou minimální mzdou rozumíme minimální výši hrubé mzdy na pracovním trhu. Pod touto výší ze zákona zaměstnavatel nesmí najímat jedince na hlavní úvazek. Minimální mzda představuje regulaci cen se všemi jejími negativy. Na trhu existuje pracovník ochotný poskytnout svou práci za úplatu nižší, než zákonné minimum a zároveň existuje zaměstnavatel ochotný za danou práci úplatu poskytnout. Dohoda o zaměstnání se ovšem legálně na trhu práce neuskuteční, protože mzda nedosahuje zákonem stanovené výše. Vzniká nám tedy převis nabídky práce nad její poptávkou a v důsledku toho nezaměstnanost. (Zákoník práce, 2011).

Smluvní dohoda, která by bez této bariéry normálně proběhla, je tak odsouzena k zániku a potenciální smluvní subjekty se pravděpodobně přesunou do "šedé" ekonomiky. Při práci "načerno" tak zaměstnanec neodvede ani korunu na daních a ještě není pod žádnou ochranou zákoníku práce.

Bývá tak velmi často porušována například bezpečnost práce. V druhém případě, kdy zaměstnavatel akceptuje vyšší mzdu, než je ta tržní, musí hledat úspory v jiné oblasti a propouští jinde. V České republice byla minimální mzda zavedena již na začátku 90. let. V té době činila její výše 2 000 Kč. Zůstala na poměrně stabilní úrovni až do roku 1998. V současnosti došlo novelou zákona k diferenciaci minimální mzdy dle druhu práce. Minimální mzda k roku 2011 činí 8. 000 Kč. (Zákoník práce, 2011).

Nemotivační systém sociálních dávek – dnešní systém sociální podpory má v České republice velmi složitou architekturu. Prakticky zde chybí provázanost s daňovou legislativou. Existuje široké portfolio sociálních dávek, fixních i těch navázaných na výši předešlého příjmu.

Krátkodobě nezaměstnaný (do pěti měsíců pod 50 let, do 8 měsíců do 55 let, do 11 měsíců nad 55 let) má právo čerpat podporu v nezaměstnanosti při odpracování alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech. Podpora se vyměřuje z průměrného měsíčního čistého výdělku ve výši 45 - 65 %. Maximálně ale 13 280 Kč. (Zákoník práce, 2011).

Po pěti měsících člověk ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti a vzniká mu nárok na jiná plnění. Hlavními jsou tzv. životní minimum (3 120 Kč), příspěvek a doplatek na bydlení (3 356 - 5 877 Kč) a případná jednorázová pomoc. Kumulativně tedy tyto dlouhodobé sociální dávky činí u jednotlivce 6 482 - 9 003 Kč.

Je-li člověk zaměstnán, ztrácí ze zákona nárok na výše uvedené dávky v plném rozsahu. Současný systém sociálních dávek pracuje na principu "buď - anebo". Buď občan pobírá dávky, nebo pracuje. Nízké mzdy v kombinaci s vysokými dávkami demotivují při hledání zaměstnání. To vede k pasivitě a ke stavu, kdy několik generací sociálně slabé rodiny žije jen z milosrdenství státu zcela pasivním životním stylem. Ekonomové tento stav výstižně označují za "past chudoby". O jeho neblahém dopadu na pracovní návyky, kulturní úroveň a morálku rodiny, která do pasti spadne, není třeba zdlouhavě hovořit. (Zákoník práce, 2011).

Vysoké přímé daně - vysoké zdanění práce snižuje výhodnost ekonomické aktivity. Zvýšená námaha není dostatečně kompenzována odpovídajícím výdělkem. V ekonomice platí příčinný vztah: nízké daňové sazby → hospodářský růst → zaměstnanost a prosperita → vyšší výběr daní → nízké daňové sazby atd. V malé otevřené ekonomice jakou je ta česká to platí dvojnásob.

Dále platí, že země s rozumným daňovým zatížením lákají především kvalifikované (nejproduktivnější) pracovníky do domácí ekonomiky, kde zvyšují výrobu a důchod pro celou společnost. Vzdělaný člověk v ekonomice je snad tou největší pozitivní externalitou - zvyšuje produktivitu, konkurenceschopnost, zaměstnanost a poptávku celé společnosti. Zdá se to jako logický argument, ale podívejme se na zdanění práce v České republice. (Kotler, 2011).

Možnost uplatnění člověka na trhu práce je podmíněna řadou charakteristik, zde patří například věk, pohlaví, zdravotní stav, národnost, apod. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty pracovního uplatnění a předurčují je jak k riziku opakované nezaměstnanosti, tak k dlouhodobé nezaměstnanosti. Dle Mareše (1999) patří mezi cílové skupiny nekvalifikované osoby a osoby méně vzdělané, včetně osob s málo rozvinutými sociálními dovednostmi, ženy, mládež, příslušníci etnických skupin, mentálně a fyzicky handicapované osoby. Tito účastníci získávají uplatnění spíše na sekundárním trhu práce s nižšími platy a nejistou budoucností.

1.4.1 Vzdělání uchazeče o práci

Tuto kapitolu věnuji otázce, zda-li kvalifikovaní uchazeči o práci mají větší možnosti při hledání zaměstnání. V posledních 5 letech se potvrzuje fakt, že i nevzdělaní uchazeči o práci se na trhu práce uplatňují ve vyšší míře, než li uchazeči s vyšším vzděláním. Tito uchazeči se uplatňují v pomocných pracích v profesích jako je zedníci, manipulační dělníci, pracovníci na montážních linkách, úklidové práce, apod.

V současné době vysokoškolské vzdělání není zárukou uplatnitelnosti na trhu práce. Eliminující je vystudovaný obor a praxe v oboru. Do popředí na trhu práce jde personalistika, sociální sféra, zdravotnictví apod. (Strádal, Úlovcová, 2001).

Mezi hlavní obory s nižším vzděláním určující trh práce patří strojírenské obory (zámečnick, soustružník, obsluha CNC strojů, apod.) a dělnické profese. Při uplatnitelnosti na trhu práce je hlavním bodem vyučení v oboru a praxe. Praxe v oboru je větším ukazatelem při hledání zaměstnání, než stupeň vzdělanosti uchazeče o zaměstnání.

Jedním z výrazných rysů nezaměstnanosti v Evropě od 70. let růst nezaměstnanosti mladých lidí. Další rizikovou skupinou jsou **mladší věkové kategorie a absolventi**. Zastavují se v průběhu recese příjem pracovníků a dochází ke snižování stavu prvními oběťmi jsou právě mladší věkové kategorie. Počet mladých osob, které nově vstupují na trh práce, ve většině zemí západní Evropy, převyšuje počet osob odcházejících do důchodu. Tento fakt není důsledkem přílivem mladých lidí na trh práce, ani jejich vysokými požadavky na mzdu.

Ovšem je důsledkem nedostatku pracovních zkušeností absolventů škol. Nezaměstnanost této cílové skupiny je vždy problém. Dle Mareše (2002) je u této cílové skupiny ohrožen především rozvoj osobní identity, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptace hodnot rodiny, rozvoj profesní role, rozšiřování okruhu přátel. Je-li absolventům škol nabídnuta jistá pracovní pozice většinou je zde požadavek mnohem nižšího stupně vzdělání. (Absolventi vysokých školy vykonávají práci na úrovni základního vzdělání.).

Polovina absolventů, kteří opustí školské lavice nenachází na trhu práce uplatnění, toto je nejen problém této cílové skupiny, ovšem také problém politický.

1.4.2 Pohlaví uchazeče o práci

Do cílové skupiny nezaměstnaných patří také ženy, které tvoří rizikovou kategorii, která je při vlnách propouštění na prvním místě a velice těžko se do pracovního procesu opět zařazují. Do pracovního zařazení se obtížně vrací, přestože profesní kariéru přerušili z důvodu mateřství. Ženy s dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikovou skupinu, a to bez ohledu na jejich schopnosti a dovednosti, automaticky se zde předpokládá konflikt ženských rodinných rolí a pracovních rolí. Rovné příležitosti jsou hlavním předpokladem fungování demokratické společnosti. Jedná se o princip rovnosti jedinců ve všech oblastech společenského, ekonomického, anebo politického života, toto je rovněž zakotveno v Listině základních lidských práv a svobod.

Dle Buchtové (2008) si pod pojmem rovné příležitosti můžeme představit rovné šance a podmínky na sebeurčení mužů a žen, to znamená, že neexistují překážky, které by jedincům bránily v plnohodnotném životě.

Pracovní trh reprodukuje strukturu genderových nerovností, které založil vzdělávací systém. I v běžném životě jsou nerovnosti mezi ženami a muži vytvářeny a posilovány jak orgány systému vzdělávání, tak i dalšími činiteli socializace jedince. Stále je rozděleno nejen vzdělávání, ale rovněž i pracovní pozice zvláště pro muže a pro ženy. Ženy a muži jsou selektováni do rozdílných oborů. Muži do oborů průmyslu, zemědělství na vyšší pracovní místa s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností, načež ženy do zdravotnictví, sociálních služeb, a jiná nižší pracovní místa. V důsledku ženy zastávají nekvalifikovanou a přísně kontrolovanou práci, protože je tento druh práce vhodnější pro ženy, než práce vyžadující schopnosti a samostatnost. Také i ženy s vysokým vzděláním i diplomem se uplatňují hlavně v profesích na střední úrovni, načež k vysokým odpovědným místům, obzvláště v ekonomickém směru, financích a politice jsou v předpokladu muži. Na druhou stranu jsou pro muže vymezovány nejen již zmíněné vysoké funkce, ale také i řemeslnické profese.

Podle Mareše (2004) další rizikovou skupinou ohroženou nezaměstnaností jsou **národnostní menšiny**. Národnostní menšině jako cílové skupině nezaměstnaných je věnována značná pozornost, jelikož nezaměstnanost různých etnických minorit je vyšší, než u majoritní populace. Míra nezaměstnanosti této skupiny je na jedné straně ovlivněna tím, že většina osob se hlásí k romské národnosti, a na druhé straně skutečnost, že ne všichni se nechávají jako nezaměstnaní registrovat. Romské děti opouštějí školství velice brzy a většinou se jim následného vzdělávání nedostává. Nezaměstnanost zde tkví především v nízkém stupni vzdělání a v postojích k pracovnímu procesu. Dle Mareše (2002) je vysoký stupeň nezaměstnanosti romské společnosti ovlivněn motivací Romů, kdy mzda za nabízené pracovní uplatnění příliš nepřevyšuje poskytované sociální dávky. Charakteristickým rysem romské populace je dlouhodobá nezaměstnanost.

Specifická míra nezaměstnanosti Romů se v České republice odhaduje přibližně kolem 45 až 50 procent. Další vlastnost postavení Romů na trhu práce představuje jejich nízká zaměstnatelnost. Romové tvoří skupinu na trhu práce, která má velmi malé vyhlídky sehnat zaměstnání. Údaje administrativních statistik SSZ ukazují, že míra zaměstnatelnosti nekvalifikované osoby, která je v evidenci úřadu práce déle, než jeden rok je přibližně pětkrát nižší než nezaměstnaného vysokoškoláka.

Velmi snížené šance nezaměstnaného Roma najít uplatnění na formálním pracovním trhu, nejistota a nestabilita zaměstnání doprovázena sezónní zaměstnaností a opakovanou nezaměstnaností, zvyšující se rozsah nejistot při pracovních aktivitách v šedé ekonomice, souběžná "práce na černo" a žádosti o dávky v nezaměstnanosti, vysoký výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti spojený s finanční deprivací a s bydlením v lokalitách s koncentrací sociálně vyloučeného obyvatelstva tvoří vzájemně provázané charakteristické rysy marginalizovaného postavení Romů na českém trhu práce. Tyto skutečnosti chápeme spíše jako aspekty jednoho sociálního problému, jejichž vznik je ovlivněn několika shodnými nebo velmi podobnými příčinami. Tyto vlastnosti můžeme chápat také jako různé typické "fáze" hospodářských aktivit Romů na českém pracovním trhu, které jsou podmíněny a vyvolány poměrně stabilním okruhem faktorů. (Vágnerová, 2008).

Mezi další rizikovou skupinu dle Vágnerové (2008) **uchazeči pečující o děti ve věku do 15let, nebo zdravotně postižené**. Patří v první řadě matky „samoživitelky“, které nemají v blízkosti žádnou osobu, která je schopna poskytnout pomoc, jak již materiální, emocionální, tak psychickou podporu. Tato skupina žen je omezena ve vyhledávání volných pracovních míst především s ohledem na směnnost a dojíždění. Určující je rovněž lokalita bydliště, a to z důvodu možnosti umístění dítěte do mateřské školy a rozpětí hodin, kdy dítě může v mateřské škole být. U těchto účastníků projektu „Příprava +“ je hlavní požadavek práce na ranní směnu a v místě bydliště účastnice. Práce osobní poradkyně je tudíž velice eliminována, jelikož dnešní trh práce skýtá malý počet pracovních míst na vesnicích a maloměstech.

1.4.3 Zdravotní stav uchazeče o práci

Mezi osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněné patří rovněž skupina osob se zdravotním postižením. Zdravotně znevýhodněné osoby patří mezi osoby se sníženou produktivitou práce oproti lidem zdravým. Mají vyšší počet absencí v práci, a to z důvodu nemoci nebo návštěvy lékaře. Na druhou stranu mají také větší právní ochranu. Zdravotní omezení častěji vyžaduje zvláštní ohledy ze strany zaměstnavatele, zde patří například úprava pracovní náplně, pracoviště, kratší pracovní doba a jiné. Zaměstnavatelé dávají často přednost lidem zdravým. Toto může pramenit i z nevědomosti zaměstnavatelů o výhodách při zaměstnání osob se zdravotním znevýhodněním OZP, které poskytuje stát. Některé osoby získají změněnou pracovní schopnost v průběhu života, nebo se objeví jako důsledek dlouhodobé těžké manuální práce. Nefungující systém neumožňuje založit pracovní kariéru na nových vědomostech a dovednostech. Řada zdravotně znevýhodněných osob má nízké vzdělání a jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Při této kombinaci se šance na získání zaměstnání u těchto osob se dramaticky snižuje. (Buchtová, 2004).

Bohužel v dnešní době dochází i přes veškerá opatření se strany státu k trvalému nárůstu počtu nezaměstnaných osob se zdravotním znevýhodněním. U těchto lidí vystupují do popředí nejen ekonomické, psychické a sociální problémy, ale hlavně zásadní problém přiměřeného smyslu života. Vzhledem k dnešnímu stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon, mají tito lidé v současné společnosti menší a menší šanci se na trhu práce uplatnit. Doba a počet evidencí na úřadu práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých lidí. Osoby se zdravotním znevýhodněním se často dostávají do bezvýhodné situace, pro rodiny těchto lidí tato situace znamená starost o nezaměstnaného postiženého příslušníka. Přestože dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, společenská integrace skupiny zdravotně znevýhodněných lidí závisí na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách. (Buchtová,2004).

I Mareš (2002) uvádí, že do rizikové skupiny ohroženou nezaměstnaností patří **uchazeči o zaměstnání starší 50-ti let**. Tato cílová skupina je velice citlivou pro tuto skupinu osob je ztráta zaměstnání nejtěživější. Lidé, kteří byli zvyklí celý život pracovat ztratili možnost pracovat a uplatnit se na trhu práce, hroutí se jim celý svět. Přicházejí do sociální izolace pouze své rodiny a nejbližších, jsou přerhány vazby mezi přáteli z práce, spolupracovníky, apod. Lidé starší věkové kategorie se velice obtížně přizpůsobují novým životním situacím. Tito lidé pracovali na jedné pracovní pozici několik let, v této profesi jsou považováni za odborníky plné dovedností a zkušeností, ovšem v oboru jiném neuspějí. V dnešní době jsou ze strany zaměstnavatelů kladeny vysoké požadavky na volná pracovní místa, do popředí jdou požadavky na řidičský průkaz skupiny B, práce s PC, světové jazyky a práce v oboru minimálně 2 – 5 let. Nabídka volných pracovních míst je ovlivněna samozřejmě i moderními technologiemi, flexibilitou, což je pro vyšší věkové kategorie i problémem. V projektu „Příprava+“ je zařazeno nejvíce jedinců právě z této kategorie

1.4.4 Ekonomický stav uchazeče o práci

Ekonomický stav uchazeče o zaměstnání je rozhodujícím při hledání vhodného zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání při splnění zákonných podmínek, mají možnost pobírat podporu po dobu 5 měsíců, po té již nejsou finančně státem podporováni. Pokud dále jejich příjem nedosahuje zákonem stanovenou výši životního minima, mohou si uchazeči o zaměstnání požádat o dávky pomoci v hmotné nouzi. Rodiny s dětmi mohou žádat o dávky státní sociální podpory, jako je přídavek na dítě a sociální příplatek. Při vyhledávání zaměstnání je nutný přístup k internetu, jelikož většina firem žádá zaslání životopisů uchazečů o práci e-mailem na e-mailovou adresu, nemá-li účastník k PC přístup je jeho možnost, i při vyhledávání práce na různých portálech nabízejících volná pracovní místa, velice omezena. Dále také firmy nabízející volná pracovní místa mají v podmínce osobní setkání po předchozím telefonickém hovoru, což může být pro účastníky velice omezující, jelikož nevlastní mobilní telefon, anebo nemají prostředky k dobití kreditu, apod. Projekt „Příprava +“ umožňuje účastníkům využívat internetový kabinet i mobilní telefony osobních poradců ke kontaktování zaměstnavatelů.

1.4.5 Možnosti dopravní obslužnosti

Dopravní obslužnost je dalším faktorem při vyhledávání zaměstnání. Dopravní obslužnost představuje problém především pro uchazeče o zaměstnání z menších obcí. Tyto obce často dotují autobusovou dopravu ze svého rozpočtu, a proto mají vliv na dopravní infrastrukturu. Pro nezaměstnané je tak rozhodující místo trvalého bydliště. Zabýváme-li se uchazeči o zaměstnání v procentech, tak 80% uchazečů nemá možnost se dopravit z menších obcí do zaměstnání na vícesměnný provoz.

Pro uchazeče o zaměstnání je důležitá i cena jízdného. Praxe ukazuje, že nezaměstnaní často řeší problém poměru mzdy a nákladů na cestování a dále celkový čas strávený dojížděním do zaměstnání. Z tohoto důvodu nezaměstnaní nevyhledávají práci mimo své bydliště a tudíž je pro ně nabídka zaměstnání velmi zúžená.

1.4.6 Dlouhodobě nezaměstnaní

Další hlavní cílovou skupinou do projektu „Příprava+“ jsou dlouhodobě nezaměstnaní lidé. Dle Mareše (1997) má vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti nežádoucí vliv nejen na nezaměstnaného jednotlivce, ale rovněž pro celou společnost. Ve společnosti se objevují patologické jevy jako je alkoholismus, drogová závislost, a podobně. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé jsou v naprosté izolaci od společnosti, přicházejí o základní návyky jak sociální, tak hygienické. (Vágnerová,2008).

2 ÚŘAD PRÁCE

V této kapitole se budu zabývat institucí věnující se nezaměstnaným lidem, tedy úřadem práce. Úřad práce pracuje nejen s nezaměstnanými lidmi, ale rovněž je zadavatel projektů, které napomáhají nezaměstnaným najít vhodné zaměstnání. Úřad práce je také zadavatel projektu „Příprava +“. Úřad práce České republiky je správním úřadem, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory. V Úřadu práce ČR působí generální ředitelství se sídlem v Praze 2, Karlovo náměstí 1 a krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen "krajské pobočky"). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů, správním obvodem Úřadu práce - krajské pobočky pro hlavní město Prahu je území hlavního města Prahy.

Dle Zákoníku práce (2007) jsou úřady práce správní úřady, v čele tohoto úřadu práce je ředitel, jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním právním předpisem. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, nebo bydlištěm fyzické osoby, jejíž zdravotní stav úřad práce posuzuje, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory složené ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem těchto poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Zabývají se především poskytováním příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programy rekvalifikací, organizací poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

Úřady práce rovněž vytvářejí vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné skupiny. (Zákoník práce,2007).

2.1 Činnosti úřadu práce

Ze zákona o zaměstnanosti mezi základní činnosti úřadu práce patří činnost *informační a poradenská*.

Úřad práce poskytuje *informační služby* všem občanům v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o volných pracovních místech v České republice a v zemích EU, o aktuální situaci na trhu práce v České republice a v zemích EU, informace o podmínkách zaměstnávání v zahraničí a o možnostech dalšího vzdělávání nezaměstnaných občanů.

Úřad práce také poskytuje nezaměstnaným občanům *poradenské služby* pro volbu povolání, volbu vhodné rekvalifikace, individuální zprostředkování vhodného zaměstnání nezaměstnaným lidem.

Úřady práce pracují také s osobami se zdravotním postižením, těmto osobám zabezpečují vhodné pracovní rehabilitace, které jsou zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání. Další funkcí úřadu práce je možnost poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, rozhodnou-li se osoby se zdravotním postižením vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Dále poskytuje poradenské služby pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

Úřad práce pracuje nejen s uchazeči o zaměstnání, ale také se zájemci o zaměstnání a se zaměstnavateli.

Uchazečům o zaměstnání úřad práce poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, a to prostřednictvím zprostředkovatelek na úřadu práce. Zprostředkovatelky příslušného ÚP monitorují aktuální nabídky na trhu práce a poté předávají kontaktní informace na volná pracovní místa uchazečům o zaměstnání. ÚP vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Dále může ÚP zabezpečit nezaměstnaným rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Také může ÚP poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. (Švarcová, 2003).

Zájemcům o zaměstnání poskytuje úřad práce služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, toto mají na starost rovněž zprostředkovatelky na ÚP, které se zájemci o zaměstnání pracují. Rovněž může ÚP zájemcům o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce, opět na návrh zprostředkovatelky ÚP.

Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce ČR na území České republiky.

Zaměstnavatelům poskytuje úřad práce poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí, vyhledává na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Také může úřad práce poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací, příspěvek na společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa, příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny, úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců, úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci, jejich pracovní rehabilitace

Cizincům uděluje úřad práce povolení k zaměstnání v České republice. Tato činnost je ovlivněna zákoníkem práce, a to pracovat na území ČR může jedinec pouze tehdy, vlastní-li platné povolení k zaměstnání (o vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně úřad práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán, nebo ke kterému bude vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce) a platné pobytové oprávnění, anebo vlastní-li jedinec zelenou kartu. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. Zaměstnavatelé mohou cizince získat, jen pokud volné místo nelze obsadit jinak. Předem úřadu práce oznámí a projednají s ním záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce.

Cizincem se pro účely zaměstnávání rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

Dle zákoníku práce (2007) mezi **ostatní činnosti Úřadu práce České republiky** patří:

- Zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech.
- Vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti .
- Povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte.
- Sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

- Přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů
- Rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou
- Uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce. (Švarcová, 2003).
- Zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. (Zákoník práce, 2007).
- Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a s dalšími subjekty. (Zákoník práce, 2007).
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a s ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, s osobami s jakýmkoliv zdravotním postižením a s dalšími skupinami lidí, kteří mají ztížené postavení na trhu práce. (Zákoník práce, 2007).
- Provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje i další činnosti v oblasti zaměstnanosti dle zákona o zaměstnanosti. (Zákoník práce, 2007).
- Poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (Zákoník práce, 2007).
- Zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních projektech a programech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky. (Zákoník práce, 2007).

- Potvrzuje občanovi Evropské unie pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. (Zákoník práce, 2007).
- Vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců, apod. (Zákoník práce, 2007).
- Také posuzuje pro účely poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod dle zvláštních právních předpisů (dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte, stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči, a další). (Zákoník práce, 2007).
- Rovněž posuzuje a rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou. (Zákoník práce, 2007).
- Zpracovává koncepci strategie zaměstnanosti a zpracovává statistiky.
- Činnost Evropských služeb zaměstnanosti.
- Koordinuje činnost úřadů práce při provádění aktivní politiky zaměstnanosti. (Zákoník práce, 2007).
- Spolupracuje při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkající se rozvoje lidských zdrojů, či financování z prostředků ESF.
- Zřizuje školicí a rekvalifikační střediska, pro osoby se zdravotním postižením pracovní rehabilitační střediska. (Zákoník práce, 2007).

2.2 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004-2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil. Eur.

2.2.1 Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu 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 souvisejícími s trhem práce

2.2.2 Příklady podporovaných projektů

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

2.2.3 Řídící orgán a partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má v gesci Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí Operační program Praha – Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Praha. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Czech Invest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

3 PROJEKT „PŘÍPRAVA +“

V těchto kapitolách se opírám převážně o Zadávací dokumentaci projektu „Příprava +“ (2010).

3.1 Projekt „Příprava+“

Projekt „Příprava +“ probíhá na území celého Moravskoslezského kraje, a to maximálně po dobu 24 měsíců. Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Zadavatelem projektu „Příprava +“ je úřad práce v Ostravě a společnost Cofet, a. s., která je realizátorem projektu.

Hlavním cílem projektu je podrobná diagnostika pracovního potenciálu každého účastníka projektu. Zjištění osobních a profesních předpokladů účastníků z hlediska uplatnění na trhu práce. Základním principem je nastavení vhodných navazujících aktivit každému účastníkovi projektu, které povedou k obnovení pracovních i sociálních návyků, k získání potřebných dovedností a vědomostí. Tento komplex vede ke zlepšení možnosti se znovu uplatnit na trhu práce. Účastníkům jsou poskytovány komplexní služby od motivačních, poradenských, vzdělávacích a informačních aktivit, až ke zprostředkování pracovního uplatnění a podpoře pracovních míst.

Každému účastníkovi projektu je poskytnut individuální a komplexní přístup formou pracovní-profesní diagnostiky a je zajištěna sociálně pracovní terapie. Rovněž je každému účastníkovi přidělen osobní poradce, který bude s účastníkem individuálně pracovat. Účastníkům je také k dispozici pracovník internetového kabinetu.

Projekt „Příprava +“ má svá kontaktní místa, a to ve Frýdku-Místku, Ostravě, Třinci, Opavě, Karviné, Bruntále, Havířově a v Novém Jičíně. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

3.1.1 Cílová skupina projektu

Projekt „Příprava +“ je zaměřen na osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle, než 5 měsíců, u kterých poradenská práce úřadů práce nevedla k aktivizaci uchazeče a k jeho úspěšnému uplatnění na trhu práce.

Jedná se o osoby, které v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí své pracovní návyky i některé pracovní dovednosti, projevují se nízkou mírou sebevědomí a postupně dochází také ke ztrátě sociálních návyků.

3.1.2 Etapy projektu „Příprava +“

Předmětem veřejné zakázky je poskytování služeb, které jsou rozděleny na vzájemně svázané a na sebe navazující dílčí aktivity a plnění = etapy. Souhrn těchto etap tvoří právě popisovaný projekt „Příprava +“. Předmětem veřejné zakázky je poskytování služeb dodavatelem v níže uvedených etapách. V rámci etap je dodavatel povinen zajišťovat přípravné práce pro zajištění realizace samostatných školicích aktivit a podpůrných aktivit (tj. prostory, vybavení, příprava materiálů a osnov, zajištění pomůcek) a průběžně spolupracovat s vhodnými zaměstnavateli za účelem úspěšného naplnění cílů projektu.

3.1.2.1 *Etapa 1 výběr a vyslání vhodných účastníků do projektu*

V rámci realizace 1. etapy osloví zadavatel (úřad práce Ostrava) a jeho partneři uchazeče o zaměstnání z cílové skupiny, ověří zájem uchazečů o zaměstnání a jejich zájem zapojit se do projektu a zároveň informují o možnostech a podmínkách zařazení do projektů. Oslovování uchazečů probíhá v rámci plánovaných zprostředkovatelských schůzek na úřadě práce a dále prostřednictvím letáčků a plakátů, které k těmto účelům zajistí dodavatel (Cofet, as.s.), tyto materiály jsou umístěny v prostorách úřadů práce v moravskoslezském kraji a jsou tak k dispozici všem uchazečům o zaměstnání z cílové skupiny projektu. Dodavatel se rovněž spolupodílí na oslovování vhodných uchazečů o zaměstnání prostřednictvím inzerátů a článků, které zveřejní minimálně ve dvou regionálních denících.

Vhodní účastníci do projektu jsou vybíráni prvně pracovníky oddělení zprostředkování ÚP MSK. Dodavatel vezme do projektu každého účastníka, který je ÚP vyslán.

Povinností dodavatele je informovat pracovníky jednotlivých ÚP o termínech skupinových schůzek, a to minimálně 1 měsíc před termínem jejich konání. Podmínkou je naplnění počtu účastníků projektu nejpozději do konce 20. měsíce před zahájení aktivit dodavatelem. Počet těchto daných schůzek a počet osob na těchto schůzkách je ovlivněn kapacitními možnostmi dodavatele.

Vybraný uchazeč podepíše před vysláním na skupinovou příslušnému ÚP „Souhlas se zařazením do projektu“, jehož nedílnou součástí je „Základní poučení účastníka v projektu ESF“ tímto se stává účastníkem projektu. Každý účastník předloží na skupinové schůzce dodavateli doporučenku („Doporučení k zařazení do projektu“). Dodavatel je povinen vyplnit tzv. „Vyjádření dodavatele k doporučení do projektu ESF“, které účastník osobně doručí příslušnému ÚP. Na této skupinové schůzce bude s každým účastníkem podepsána „Dohoda o účasti v projektu“ a všichni účastníci jsou školení BOZP. Dokladem o absolvování BOZP je prezenční listina, kde se všichni uchazeči podepíší pod příslušným datem.

3.1.2.2 Etapa 2 zajištění a realizace pracovní-profesní diagnostiky

Do této etapy jsou zařazeni všichni účastníci projektu. Cílem diagnostiky je důkladná analýza pracovního potencionálu každého účastníka – získání profesní a osobní anamnézy, zjištění požadavků a profesních očekávání každého účastníka, zhodnocení profesních předpokladů z hlediska jeho umístitelnosti (profesní profil). Tuto etapu provádí psycholog, v rámci této etapy bude využito standardizovaných psychologických testů a řízeného pohovoru pro posouzení mentálních a výkonových schopností, osobnostních charakteristik, zájmově profesního zaměření a motivace účastníků projektu. Dodavatel je povinen zaregistrovat se u ÚP pro ochranu osobních údajů. Po skončení diagnostiky bude následovat individuální závěrečný pohovor mezi diagnostikovaným účastníkem a psychologem o výsledcích diagnostiky. Zde budou interpretovány výsledky testů a posouzeny možnosti účastníka a jeho motivace pro budoucí uplatnění na trhu práce, definovány nezbytné dovednosti a vědomosti, které účastník potřebuje a které je schopen s ohledem na své možnosti získat dalším profesním vzděláváním nebo pracovním zácvikem. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

Pohovory probíhají průběžně, individuálně a termíny jsou v kompetenci dodavatele. Dodavatel rovněž zajistí od účastníků písemný souhlas s poskytnutím výsledků příslušným pracovníkům ÚP.

Nejpozději v rámci této etapy bude účastníkům představen jejich osobní poradce.

3.1.2.3 Etapa 3 zajištění a realizace sociálně-pracovní terapie

Cílem této etapy je dostat dlouhodobě nezaměstnané ze stavu sociální izolace a podpořit rozvoj jejich osobnosti tak, aby byli schopni začít spolupracovat na zapojení se do aktivit projektu, aktivně vyhledávat zaměstnání a účastnit se výběrových pohovorů, případně spolupracovat při následném zprostředkování zaměstnání úřadem práce. Vzhledem k dlouhodobé nezaměstnanosti bude znovuoobnovení pravidelných návyků budováno postupnými a na sebe návaznými kroky, od krátkých setkání, po ucelené výukové bloky. Z počátku se jedná o setkání v rozsahu 3 hodin 2 X týdně, následně dojde k přechodu na delší výukové bloky v rozsahu maximálně 6 hodin 2 X týdně, a to po dobu 2 měsíců. Výuka probíhá v menších skupinkách po 6 – 8 osobách. V ostatních dnech po dobu výukového bloku bude možné poskytovat individuální poradenství a mohou probíhat individuální závěrečné pohovory s účastníky o výsledcích diagnostiky.

Tato etapa obsahuje nácvik soběstačnosti a dalších činností vedoucí k sociálnímu začlenění (sociální, komunikační a pracovní dovednosti, pracovní návyky, dodržování pravidel, samostatnost, budování mezilidských vztahů, motivace, obnovení sebedůvěry, zvládání zátěže). Zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, ujasnění postavení uchazeče v kolektivu v návaznosti na osobnostní předpoklady. Poradenské, vzdělávací a aktivizační činnosti. Ověření výsledků diagnostiky prostřednictvím psychologických her a představení jednotlivých oborů odborníky z praxe. Tuto etapu provádí psycholog ve spolupráci s osobními poradci. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

Výchozí předpoklady: struktura velké skupiny současně dlouhodobě nezaměstnaných lidí se vyznačuje zejména tím, že jsou to osoby, které dlouhodobě vykonávaly určitou profesi, většinu svého života, která v současné době již neexistuje, zanikla. Dále osoby s nižším vzděláním a kvalifikací, osoby se zdravotním omezením, které obvykle disponují sociálními sítěmi potencionálně zprostředkujícími zaměstnání.

Tyto osoby jsou v nevýhodě také proto, že nezaměstnanost obtížněji zvládají, snáze podléhají pocitům, že jsou obětmi společenských změn. Mají sníženou schopnost aktivně a iniciativně jednat, snížené sebevědomí a tendenci prožívat větší psychickou zátěž. Můžeme říct, že čím stabilnější bylo jejich poslední pracovní místo, tím obtížněji se uplatňují na trhu práce. Konkrétněji zde patří osoby s ČID, příslušníci etnických skupin, osoby s kumulovanými hendikepy, osoby se zaostávajících vesnických oblastí, osoby, které ještě nikdy nepracovaly, osoby s nízkou přizpůsobivostí (alkoholici agresivní jedinci). Do této skupiny patří rovněž osoby, které nemají zájem trvale pracovat, registrace některých osob na ÚP je účelová. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

Základním předpokladem práce se skupinami účastníků projektu v této etapě je to, že nezaměstnání těchto osob budeme chápat, jako jejich profesi, kterou musí zodpovědně vykonávat a to znamená, budeme aktivizovat a podporovat jejich intenzivní práci na sobě, činnost, kreativitu a motivaci při hledání zaměstnání. Každá aktivita tohoto programu bude směřovat k seberozvoji účastníků a bude realizována v intenzivních interakcích. Během této etapy bude každý účastník pracovat se svým individuálním plánem rozvoje, který si sestaví, bude jej ověřovat v praxi, konzultovat a realizovat v praktických aktivitách. Zpětnou vazbu bude získávat od vedoucího programu – psychologa, ale také od ostatních účastníků programu. V závěru této etapy bude individuální plán rozvoje prezentovat včetně úspěchů a neúspěchů, které při jeho realizaci prožil. Individuální plán rozvoje bude obsahovat několik kroků od určení vlastních předností a předpokladů přes aktivní kroky, motivaci, adaptaci, organizační změny ve svém životě, či rodinně, apod. a probíhá zde podpora podnikavosti samotného účastníka. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

Základní metodou práce v této etapě je především výcvik s využitím **zážitkového potenciálu různorodých typů aktivit**. Tyto aktivity využije lektor-psycholog na to, aby vyvolal v mikrosvětě účastníků specifické zážitky, které společně pojmenují, zevšeobecní, spojí je s teorií a aplikují do práce jednotlivých účastníků. Proto bude využíváno více aspektů učení. Vycházíme z toho, že víme, co chceme, aby se účastníci naučili, jakým způsobem k tomu dospějí, které informace jim dáme hotové, a které budou objevovat sami. Máme představu, jakým situacím a zážitkům chceme účastníky vystavit, aby z nich získali užitečné poznání k řešení své problematiky. Cílem této etapy pomocí výše uvedené metody je poskytnout zážitkové zkušenosti, ne balík informací a s pomocí je transformovanou na reálné situace v životě. Účastník se naučí rozhodovat o tom, jak své chování v podobné situaci v následném období změní, uvědomí si chyby a najde alternativní řešení.

V úvodních, krátkých setkáních 2 X týdně 3 hodiny půjde především o to, navázat s účastníky pozitivní vztah. Ze zkušeností víme, že účastníci jsou v této fázi velmi citliví a obezřetní k jakémukoliv nebezpečí, či ohrožení, hledají si obvykle ve skupině spojení, aby nabyli jistoty a bezpečí. V těchto setkáních půjde o poznávání se navzájem, prezentaci svých zkušeností se ztrátou zaměstnání a rozbor těchto zkušeností. V těchto zkušenostech budeme hledat pozitivní a reálné cesty pro další rozvoj účastníků, jejich uplatnění a budeme hledat možnosti zvládnutí také negativních důsledků. Směřujeme k tomu, že situace nikdy není pro účastníky beznadějná, má východiska, která objeví sami a mají je ve svých rukou. Zodpovíme si otázky typu: „Jak se dá bojovat proti nezaměstnanosti?“, „Jaká povolání se pro mě hodí, kde bych se cítil dobře?“, apod. Provedeme psychologický rozbor těchto povolání, pozic, určíme si potřebu nových dovedností, znalostí, organizačních změn v rodině, to vše si účastník zabuduje do svého individuálního plánu rozvoje. V tomto období mohou být účastníci seznámeni s výsledky pracovní-profesní diagnostiky. Tyto výsledky jim budou vysvětleny v návaznosti na další profesní růst a jejich uplatnění a využívání. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

Delší výukové bloky 2 X 6 hodin týdně bude hlavní metodou výcviku s uplatněním práce ve dvojicích, skupinkách, cvičení, hraní rolí, psychologických her, prezentací, řešení případových studií. V tomto období účastníci budou plnit konkrétní reálné úkoly-vytipování pracovních míst pro sebe, internet, apod., stavbu životopisu a jeho nabídka, absolvování výběrových pohovorů, získávání informací a zkušeností ve svém sociálním okruhu známých.

HLAVNÍ VÝCVIKOVÉ BLOKY A JEICH ČASOVÁ DOTACE:

1. týden-seznámení s programem, cíli prezentace, navázání kontaktů, očekávání. Seznámení s výsledky profesní diagnostiky, pokud již nebylo provedeno. Seznámení s tvorbou plánu individuálního rozvoje, přípravné práce na tomto plánu.

2. týden-sebezpoznání-sebereflexe, interpersonální vnímání, nedostatky vnímání, osobnost a její poznávání, typologie osobnosti, SWOT analýza, zvládání a změna vlastních paradigmat, budování sebevědomí, tvorba životopisu a jeho aplikace v praxi, prezentace plánu individuálního rozvoje, jeho doplnění, zpětná vazba.

3. týden-motivace, sebemotivace - motivační profil, vlastní stimuly, cílové chování, tvorba motivačního dopisu a jeho aplikace v praxi, jiná korespondence a písemná dokumentace při hledání zaměstnání, úloha času, práce s časem, prezentace plánu individuálního rozvoje, jeho doplnění a zpětná vazba.

4. týden- komunikace-cesty komunikace, práce s hlasem, práce s konfliktní situací, zvládání manipulace, jak být asertivní, zvládání trémy a stresu, telefonování: efektivní komunikace telefonem, práce s konkrétními výsledky telefonických jednání. Prezentace plánu individuálního rozvoje, jeho doplnění a zpětná vazba.

5. týden-kooperace-kontakt se společenským prostředím, role a její naplňování, kontakty s osobami, které mohou napomoci s hledáním zaměstnání, rozbor výsledků, úspěšnosti a neúspěšnosti, pracovní návyky a jejich budování, práce se změnou, novým prostředím, novými podněty, prezentace odborníků z praxe = požadavky na uchazeče, zkušenosti, představení různých oborů činnosti, diskuze, prezentace plánu individuálního rozvoje, jeho doplnění a zpětná vazba. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

6. a 7. týden-prezentace-aspekty efektivní prezentace, argumentace, přesvědčivost, jak získávat zpětnou vazbu z prezentace, prezentace v reálném prostředí a její rozbor, práce na plánu individuálního rozvoje jeho doplnění, zpětná vazba.

8. týden-výběrové pohovory-kladení a zvládání otázek, příprava, úloha vlastní role, působení a ovlivňování, časté otázky u pohovorů, výběrové řízení a výběrový pohovor v praxi, vyhodnocení sociálně-pracovní terapie a individuálního rozvoje účastníků.

Pracovní struktura bloků:

- Vytvoření rámce tématu, spojení tématu s životem účastníků.
- Vytvoření zážitkové situace, vtažení do děje (hraní rolí, simulace).
- Iniciování diskuze, pojmenování zážitku, sdílení, emoce, propojení s rozumovým zpracováním.
- Řízení diskuze na porozumění jak, proč vznikl, co situace způsobila, k jakému chování vedl, apod.
- Zevšeobecnění zážitků na principy, postupy a postoje platné pro situace v reálu.
- Doplnění modely teoriemi a zkušenostmi.
- Využití zážitku k iniciování změny/alternativní chování uspokoj pro danou situaci.
- Sumarizace pro skupinu.
- Testování změny-zkouška v reálné situaci.

Reflexe-úspěchy a neúspěchy v realizaci nového chování, analýza. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

Výstupy účastníků: po ukončení sociálně pracovní terapie bude účastník:

- Znat svůj osobnostní profil a bude schopen využít poznatků v praktických činnostech při hledání zaměstnání.
- Znat nové sociální a pracovní dovednosti a bude schopen je využívat v práci i osobním životě.
- Schopen podniknout aktivní kroky k získání zaměstnání díky své nové motivaci, aktivitě a kreativitě.
- Svým způsobem podnikavý v cestách hledání zaměstnání.
- Schopen pozitivního náhledu do budoucnosti a díky němu realizovat nové aktivity.
- Schopen efektivně pracovat se svými časovými zdroji.
- Umět pracovat na budování svého zdravého sebepečení.
- Schopen přehodnotit zaběhlá paradigmaty v souladu s nároky do budoucnosti.

3.1.2.4 Etapa 4 zajištění a realizace profesních školení

V této etapě je zajištěna realizace rekvalifikačních kurzů. Jedná se o maximálně možný výčet rekvalifikačních kurzů s tím, že dodavatel není v průběhu veřejné zakázky povinen všechny tyto rekvalifikační kurzy realizovat. Do těchto rekvalifikačních kurzů jsou účastníci zařazováni v průběhu projektu s ohledem na výstupy z předchozích etap (č. 2 a 3) a s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu, vzdělání a zájmům účastníka. Předpokládá se, že někteří účastníci absolvují více rekvalifikací. Rekvalifikační kurz projednává účastník společně s osobním poradcem, zvolí vhodný rekvalifikační kurz pro účastníka, vzhledem k jeho možnostem, schopnostem a zdravotnímu stavu, tak, aby účastník měl co nejvyšší možné uplatnění na trhu práce. Před nástupem do rekvalifikace je nutno předložit lékařské potvrzení – schválení od lékaře, že účastník je schopen vykonávat zvolený rekvalifikační kurz. Rekvalifikační kurzy účastníků schvaluje zadavatel. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

Je-li součástí rekvalifikace odborná praxe, je možné, aby se účastník tuto praxi vykonával u potencionálního zaměstnavatele, a to z důvodu jeho snazšího uplatnění na trhu práce. V případě potřeby poskytne dodavatel nebo třetí osoba ochranné pracovní pomůcky potřebné pro účast v rekvalifikačních kurzech. Účastník, který je zařazen do rekvalifikačního kurzu, se musí tohoto kurzu účastnit, omluveno je pouze potvrzení od lékaře. Pokud účastník nemá potřebnou docházku a absence není omluvena, účastník si rekvalifikační kurz hradí sám z vlastních nákladů. Po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu dostane účastník osvědčení o úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu.

Výčet rekvalifikací, které projekt „Příprava + “ realizuje:

- Obsluha křovinořezu a benzinové sekačky
- Obsluha motorové pily
- Obsluha elektrovodu a motoru
- Skladník (pomocné práce v skladech)
- Obsluha stavebních strojů
- Zednické práce
- Prodavačské práce
- Ošetřovatel/ošetřovatelka
- Administrativní pracovník
- Pracovník v sociálních službách s praxí
- Základy obsluhy osobního počítače
- Základní kurz svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311
- Základní kurz svařování netavící se elektrodou v aktivním plynu AR ZK 141
- Základní kurz svařování obalenou elektrodou ZK 111
- Základní kurz svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135

- Řidičské oprávnění skupiny B
- Řidičské oprávnění skupiny C – předpokladem je držení ŘP sk. B
- Řidič nákladního automobilu s přívěsem – rozšíření řidič. Oprávnění ze sk. C na C plus E
- Řidič autobusu- rozšíření řidič. Oprávnění ze sk C na D
- Profesní způsobilost řidičů
- Obnovení kvalifikace na jeřábníka
- Obnovení kvalifikace vazačů břemen. (Zadávací dokumentace projektu „Příprava+, 2010).

3.1.2.5 Etapa 5 zajištění a realizace pracovní praxe

Základem etapy je zabezpečení praxe pro vybrané účastníky, což je vytipování vhodných účastníků programu pro odborný zácvik na pracovišti u zaměstnavatele k získání zkušeností z reálného zaměstnání, dále obnovení základních pracovních návyků a ověření kvality získaných pracovníků návyků. A dalším pilířem této etapy je vyhledávání vhodných zaměstnavatelů, kteří mají zájem o spolupráci při zajištění pracovní praxe. Hlavním cílem této etapy je, aby si úspěšní absolventi rekvalifikačních kurzů osvojili pracovní návyky a dovednosti v oboru, pro které se rekvalifikovali. Úkolem dodavatele je zajistit pro vybrané účastníky projektu pracovní praxi a současně vyhledat vhodné zaměstnavatele, kteří by o spolupráci při zajištění pracovní praxe měli zájem. Jedná se o účastníky, u kterých tato potřeba vyplyne z individuálních schůzek s osobním poradcem. Praxe může být zabezpečena jako součást rekvalifikace, nebo dále jako nekolidující zaměstnání dle 25 odst. 3 č. 435/2004 sb., anebo jako samostatný rekvalifikační kurz. Účastníci budou průběžně hodnoceni ústní i písemnou formou. Po ukončení praxe vypracuje dodavatel ve spolupráci s jednotlivými zaměstnavateli zprávu o průběhu praxe.

3.1.2.6 *Etapa 6 zprostředkování pracovního uplatnění*

Tato etapa je k dispozici všem účastníkům projektu, tuto etapu zajišťují osobní poradci. Osobní poradce má za úkol individuální péči o klienta, která je zaměřena především na pomoc při vyhledávání zaměstnání, nabídka volných pracovních míst, oslovování zaměstnavatelů s nabídkou účastníků projektu, pomoc při výběrových řízeních, zpětná vazba, vyhodnocení neúspěchů, či úspěchů, apod. Jednání účastníka s osobním poradcem probíhají formou pravidelných, předem smluvených schůzek, dle individuálních potřeb účastníků, minimálně však jednou za 14 dní. Na kontaktním místě v Novém Jičíně je schůzka smluvená jednou týdně. Poradenství účastníkům je pak dále poskytováno po dobu 3 měsíců od ukončení účasti v projektu, nejdéle však do konce realizace projektu. Každá individuální schůzka účastníka s osobním poradcem je evidována na prezenční listině a průběh schůzky je osobním poradcem zaznamenán do internetového systému firmy Cofet a.s. Osobní poradce má k dispozici počítač s nabídkou volných pracovních míst na internetu i přístupem do databáze volných míst evidovaných na internetových stránkách úřadu práce.

- **Osobní poradce** vede záznamy z osobní schůzky s klientem a nabídkách vhodných volných pracovních míst, které klient na schůzce obdržel, o výsledcích výběrových řízeních a o problémech v průběhu výběrových řízení. Záznamy jsou rovněž součástí osobní složky účastníka projektu a slouží jako podklad pro pravidelné kontroly ze strany zadavatele. Každý účastník obdrží formulář: „Záznam o návštěvách zaměstnavatele“, kde potencionální zaměstnavatele vyplní datum konání výběrového řízení, identifikace zaměstnavatele, kontaktní osoby a pracovní pozice. Vyplněný formulář je založen do osobní složky účastníka projektu a slouží jako podklad pro pravidelné kontroly zadavatele. Účastníci v rámci této etapy mohou navštěvovat internetový kabinet, který mohou využívat k samostatnému hledání zaměstnání na internetu, zpracování žádostí o pracovní místo, životopisu a vyhledávání jiných informací spojených s hledáním práce. Dohled nad správným používáním vybavení a pomoc účastníkům zajišťuje pracovník internetového kabinetu. (Zadávací dokumentace projektu „Příprava +, 2010).

V rámci internetového kabinetu jsou k dispozici inzertní noviny a denní tisk s nabídkou volných pracovních míst. Dodavatel má za povinnost komunikovat s potencionálními zaměstnavateli, vést evidenci volných pracovních míst, na které budou své účastníky vysílat, nabízet vhodné účastníky projektu zaměstnavatelům za účelem umístění do pracovního poměru, aktivně vyhledávat vhodná pracovní místa a místa pro pracovní praxi, informovat zaměstnavatele o možnostech poskytnutí mzdových příspěvků na pracovní místa a vyřídít se zaměstnavatelem kompletní žádost o poskytnutí mzdového příspěvku včetně doručení žádosti na úřad práce. Dodavatel má rovněž za úkol realizovat pravidelné skupinové schůzky se zaměstnavateli, a to minimálně 2 X za dobu realizace projektu. Hlavním cílem těchto schůzek je seznámení zaměstnavatelů s projektem, zejména seznámení s možností získat mzdový příspěvek a nechat si vyškolit účastníka na míru. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

3.1.2.7 Etapa 7 zajištění podporovaného zaměstnání

Tato etapa je určena vybraným účastníkům projektu a je realizována individuálně s vybraným účastníkem. Osobní poradce vytipuje účastníky projektu, kteří mají problémy se zapojením se na trh práce a bariéry při hledání zaměstnání. Těmto účastníkům by věnoval zvýšenou péči, tj. podporoval by je v zaměstnání – tj. doprovod do zaměstnání k pohovorům u zaměstnavatelů, komunikace se zaměstnavateli na pracovišti v případě nejasností, motivování účastníka k vytrvání v zaměstnání, pomoc při zpracování do profese. Tato aktivita může být využívána účastníky během doby realizace projektu, maximálně do 1 měsíce po ukončení účasti v projektu, tj. dnem podpisu pracovní smlouvy, popř. max. 3 měsíce po ukončení účasti na vzdělávacích a motivačních aktivitách projektu, nejdéle však po dobu realizace projektu. Osobní poradce zaznamenává do osobní složky účastníka veškeré činnosti související s touto etapou-popis průběhu spolupráce mezi účastníkem a osobním poradcem, informace, zda došlo k doprovodu na pohovor, či docházelo k doprovázení do práce a jak často, informace zda docházelo k poradenství a pomoci při řešení problémů po nástupu do zaměstnání.

3.1.2.8 *Etapa 8 zabezpečení a poskytnutí doprovodných opatření*

Doprovodná opatření jsou v projektu zahrnuta za účelem odstranění bariér, které by mohly omezit nebo zabránit účasti v projektu. Jedná se o tyto doprovodná opatření: poskytnutí ochranných pracovních prostředků do rekvalifikačních kurzů, úhrada nákladů spojených s doložením zdravotních předpokladů pro výkon rekvalifikace a následné získané profese (potvrzení lékaře o zdravotní způsobilosti k nástupu do rekvalifikace, zdravotní průkaz), včetně úhrady nákladů spojených se zabezpečením lékařské prohlídky při vstupu do zaměstnání, úhrada jízdného účastníkům projektu zabezpečení stravy účastníkům projektu v průběhu školení, zabezpečení péče o osobu blízkou – děti do 6 let, mzdové příspěvky a úhrada nákladů spojených s pořízením výpisu z rejstříku trestu při vstupu do zaměstnání.

Jízdné: dodavatel uhradí jízdné těm účastníkům projektu, kteří o to požádali a současně byli vysláni úřadem práce na rekvalifikaci, a to do výše prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět, pokud se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, vč. Jízdních výdajů na cestu k přijímacímu řízení a na cestu na zahájení a ukončení rekvalifikace, dále hradí jízdné na účasti na ostatních etapách rovněž cestu tam i zpět.

Stravné: zde se jedná o skupinové formy projektu-kromě etapy rekvalifikace.

Péče o děti do 6 let: v případě zájmu účastníků projektu zajistí dodavatel na kontaktním místě místnost, která je vybavena hračkami a odborným personálem. Pokud je péče o dítě zajištěna prostřednictvím návštěvy Mateřské školky, bude účastníkovi hrazen poplatek spojený s pobytem dítěte ve školce na základě předložených dokladů o zaplacení školného, zde se jedná pouze o školné, nikoliv o stravné, stravné zde zahrnuto není. Poplatek je maximálně 750 Kč za účastníka / měsíc.

Mzdový příspěvek: příspěvek na úhradu mezd (platů) a jejich náhrad včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění v rámci regionálních individuálních projektů může být poskytnut zaměstnavatelům na vytvoření pracovních míst.

Příspěvek lze zaměstnavateli proplácet max. do výše 11 000,- Kč za měsíc.

Příspěvek lze zaměstnavateli poskytovat dle typu veřejné podpory až po dobu realizace projektu, max. 24 měsíců (u Dohod o poskytnutí mzdového příspěvku uzavřených do 31.12.2010).

Příspěvek je vyřízen ve velmi krátké době – pokud jsou všechny formuláře doloženy v pořádku, může být uchazeč přijat do pracovního poměru do 14 dnů od podání žádosti.

Finanční prostředky jsou vypláceny měsíčně.

Zaměstnavatel je povinen nově vytvořené místo zachovat po dobu 6 měsíců od jeho vzniku.

Příspěvek může být poskytnut, je-li do pracovního poměru přijat uchazeč o zaměstnání evidovaný na kterémkoli úřadu práce v Moravskoslezském kraji - podmínkou je účast uchazeče v níže uvedeném projektu (účastník musí splňovat podmínky cílové skupiny uvedené níže).

Veřejná podpora:

Mzdový příspěvek má charakter veřejné podpory a může být čerpán jedním z následujících způsobů:

V režimu de-minimis

Na podporu v režimu de-minimis mají nárok všichni zaměstnavatelé, pokud celková výše podpory de-minimis poskytnutá tomuto zaměstnavateli nepřekročila v předchozím tříletém období částku 200 000 EUR, u podniku činném v odvětví silniční dopravy pak hodnotu 100 000 EUR.

Mzdový příspěvek je možné poskytnout až do výše 100% mzdových nákladů. Délka poskytování je po dobu realizace projektu, max. však po dobu 24 měsíců. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

V režimu blokové výjimky

Zaměstnavatelé, kteří za poslední 3 roky vyčerpali limit podpory malého rozsahu de minimis mají nárok na podporu v režimu blokové výjimky.

Mzdové příspěvky režimu blokové výjimky mohou být poskytnuty:

Osobám znevýhodněným - výše podpory nepřesáhne 50 % způsobilých nákladů. Délka poskytování podpory je na dobu nejvýše 12 měsíců po náboru.

Osobám vážně znevýhodněným (tj. osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 12 měsíců) - výše podpory nepřesáhne 50 % způsobilých nákladů. Délka poskytování podpory je na dobu max. 24 měsíců po náboru.

Osobám zdravotně postiženým - výše podpory nepřesáhne 75 % způsobilých nákladů. Délka poskytování podpory je jakoukoliv danou dobu, maximální hranice je stanovena jednotlivými projekty.

Jestliže nábor nepředstavuje čisté zvýšení počtu zaměstnanců zaměstnavatele ve srovnání s předcházejícími dvanácti měsíci, pak pracovní místo/ta musela být uvolněna z důvodu dobrovolného odchodu, tělesného postižení, odchodu do důchodu z důvodu věku, dobrovolného zkrácení pracovní doby, nebo dovoleného propuštění pro porušení pracovních povinností, nikoli však z důvodu snižování počtu pracovníků.

Rozhodující pro poskytnutí mzdového příspěvku v režimu blokové výjimky budou skutečnosti ke dni vstupu do projektu. **Doklady potřebné při podání žádosti o příspěvek.** Žádost o příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Originály a kopie potvrzení (ne starší jednoho měsíce ke dni podání žádosti), že žadatel nemá: v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vůči územním finančním orgánům ČR, nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politice zaměstnanosti, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění (od všech zdravotních pojišťoven, u kterých má pojištěny své zaměstnance spolu s čestným prohlášením, že u ostat. zdravotních pojišťoven nejsou pojištěni žádní zaměstnanci a u těchto zdrav. pojišťoven nemá žádné dluhy), potvrzení o bezdlužnosti od celní správy.

Originál a kopii platného dokladu o oprávnění k podnikání (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku, apod.). (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

Originál a kopii dokladu o zřízení peněžního účtu pro účely podnikání; pokud nemá zaměstnavatel originál dokladu, stačí potvrzení z příslušné banky o vedení účtu.

Čestné prohlášení o poskytnuté podpoře de-minimis - pokud žadatel žádá v režimu veřejné podpory.

Čestné prohlášení o vytvořeném / vyhrazeném pracovním místě.

Metodika výpočtu průměrného evidenčního počtu zaměstnanců.

Ostatní doklady na vyžádání ÚP.

Doklady z datové schránky musí být ověřeny na poště nebo na obecním úřadě.

Doklady potřebné ke schválení žádosti o mzdový příspěvek podává zaměstnavatel realizátorovi projektu – viz níže. Dodavatel provede formální kontrolu úplnosti a platnosti dokladů a kompletní Žádost o poskytnutí mzdového příspěvku doručí na Úřad práce v Ostravě – min. 14 dní před předpokládaným datem nástupu do zaměstnání (pokud se s příslušným referentem nedomluví jinak).

Povinností realizátora projektu je podrobně seznámit zaměstnavatele s podmínkami poskytování mzdových příspěvků a poskytnout pomoc při vyřizování Žádosti o poskytnutí mzdového příspěvku.

Cílová skupina projektu:

Osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, u kterých poradenská práce úřadů práce nevedla k aktivizaci uchazeče a k jeho úspěšnému uplatnění na trhu práce. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

3.1.2.9 Etapa 9 zabezpečení publicity

Jedná se o průřezovou aktivitu, která probíhá od zahájení projektových aktivit až do ukončení projektu (po celých 24 měsících). Tato etapa je zajištěna dodavatelem ve spolupráci se zadavatelem. Cílem etapy je informovat širokou veřejnost o realizaci projektu, aktivitách projektu, cílech a cílových skupinách a propagovat Evropský sociální fond v ČR (Operační program lidské zdroje a zaměstnanost.). Při realizaci etapy musí být dodržována pravidla uvedená v Desateru příruček OP LZZ (Manuál pro publicitu OP LZZ 2007-2013). Dodavatel musí především dodržovat minimum publicity OP LZZ a závazný balíček provádění propagačních a informačních aktivit.

Při propagaci projektu je dodavatel povinen na všech materiálech a dokumentech uvádět logo zadavatele veřejné zakázky, a to v pořadí, které je dáno manuálem publicitou OP LZZ, tj. logo ESF, text „Evropský sociální fond“, vlajka Evropské unie a text „Evropská unie“, logo Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, logo zadavatele veřejné zakázky, prohlášení „Podporujeme vaši budoucnost“ a odkaz na oficiální webové stránky ESF: www.esfcr.cz. Pravidla pro publicitu musí splňovat veškeré materiály vztahující se k projektu, materiály informačního a propagačního charakteru, smlouvy, prezenční listiny, apod.

Nástroje pro realizaci publicity: inzerce v mediích, letáky a plakáty, tvorba publicity na webových stránkách, tvorba propagačních materiálů, realizace seminářů a konferencí.

Požadavky na prokázání kvalifikace uchazečů

Projektový manažer (vedoucí týmu)-vysokoškolské vzdělání, minimálně 2 roky praxe v oblasti řízení lidských zdrojů, zkušenosti s projekty financovanými z Evropské unie, znalost práce na PC-svou kvalifikaci prokáže projektový manažer doložením dokladu o ukončeném vysokoškolském vzdělání a profesním životopisem, ve kterém uvede svou dosavadní praxi a zkušenosti v požadovaných oblastech.

Finanční manažer-vysokoškolské vzdělání ekonomického směru, minimálně 2 roky praxe v oblasti finančního řízení, zkušenosti s projekty financovanými z Evropské unie, znalost práce na PC-svou kvalifikaci prokáže finanční manažer doložením dokladu o ukončeném vysokoškolském vzdělání a profesním životopisem, ve kterém uvede svou dosavadní praxi a zkušenosti v požadovaných oblastech.

Osobní poradce (pro maximálně 25 účastníků)-minimálně vyšší odborné vzdělání v oblasti sociální, psychologické nebo pedagogické, praxe minimálně 2 roky v sociální oblasti, zkušenost s prací s lidmi, znalost základů psychologie, znalost práce na PC-svou kvalifikaci doloží osobní poradce doložením dokladu o ukončeném vysokoškolském vzdělání a profesním životopisem, ve kterém uvede svou dosavadní praxi a zkušenosti v požadovaných oblastech.

Odborný pracovník-dohled internetového kabinetu- střední odborné vzdělání, ukončené maturitou, zkušenost práce s lidmi, znalost problematiky trhu práce v Moravskoslezském kraji, znalost práce na PC-svou kvalifikaci prokáže odborný pracovník-dohled internetového kabinetu doložením dokladu o ukončeném vzdělání a profesním životopisem, ve kterém uvede svou dosavadní praxi a zkušenosti v požadovaných oblastech.

Psycholog-vysokoškolské vzdělání - studijní program v oboru jednooborové psychologie, minimálně 2 roky praxe v oblasti psychologie, zkušenost práce s lidmi, znalost práce na PC- svou kvalifikaci doloží psycholog doložením dokladu o ukončeném vysokoškolském vzdělání a profesním životopisem, ve kterém uvede svou dosavadní praxi a zkušenosti v požadovaných oblastech. (Zadávací dokumentace Projekt „Příprava +“, 2010).

4 DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI NA ČLOVĚKA

Dle Brožové (2003) ztráta zaměstnání u člověka představuje ztrátu prostoru, ve kterém uspokojuje významnou část svých lidských potřeb. Ztráta tohoto typu není vítaným stavem a nezaměstnaný člověk je nucen a motivován nastalou situací určitým způsobem řešit.

Brožová (2003) charakterizuje dvě skupiny nezaměstnaných, které vykazují rozdílné chování při ztrátě zaměstnání.

První skupina nezaměstnaných zahrnuje osoby, pro které je velmi obtížné a někdy prakticky nemožné najít si alternativní způsob uspokojení potřeb, které souvisejí se zaměstnáním. Toto je rovněž dáno individualitou osobnosti, nedostatkem příležitostí, někdy i příkladů v prostředí, ve kterém jedinci žijí. U nezaměstnaných osob v tomto případě je motivace k práci silná. Tito jedinci usilují o nalezení nového pracovního místa, co možná v nejbližší době. Nedaří-li se jim nalézt vhodné volné pracovní místo, začínají mít pocit bezvýchodnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost pro tuto skupinu lidí je značně bolestivá. Ve většině případech se jeví důsledky v psychice i chování daného jedince. Tento stav komplikuje nejen životní situaci jedince, ale také šanci najít vhodné zaměstnání.

Druhá skupina nezaměstnaných dle Brožové (2003) skýtá nezaměstnané, pro které je reálnou a přijatelnou možností alternativní uspokojování potřeb. Nejprve se aktivita nezaměstnaného soustřeďuje na nalezení nového pracovního místa jako na nejsnazší cestu k uspokojení potřeb spojených se zaměstnáním. Jeví-li se tato cesta nezaměstnanému jako málo reálná a příliš náročná, aktivita v tomto směru u nezaměstnaného slábne. Nezaměstnaný člověk se postupem času snaží a učí uspokojovat své potřeby alternativním způsobem = nedaří se nalézt vhodné zaměstnání = motivy k práci stále slábnou. Poté již tito jedinci nemají žádnou motivaci k hledání nového zaměstnání a k jakékoliv činnosti. Nové zaměstnání aktivně nehledají, jsou se svým životním stylem spokojeni. Tato skupina se s nezaměstnaností vyrovnává lépe, než skupina první.

„Většina nezaměstnaných osob nachází někde mezi těmito dvěma skupinami. Rozhodně však neplatí jednoduchý zobecňující pohled na nezaměstnané osoby jako na jednotlivou nemotivovanou skupinu osob. V průběhu času se mění nejen individualita každého nezaměstnaného člověka, ale také jeho potřeby a cesty k jejich uspokojení.“ (Brožová, 2003, s. 23). Také prostředí, ve kterém nezaměstnaný žije prochází různými proměnami v důsledku ztráty zaměstnání. Z toho vyplývá, že se časem mění také síla jednotlivých motivů k práci, mění se i celá motivace nezaměstnaného k hledání nového vhodného pracovního místa a také se časem mění jeho chování na trhu práce.

Nejčastějšími uváděnými motivy k práci jsou:

- Peníze
- Aktivita
- Seberealizace
- Sociální kontakty
- Samostatnost a nezávislost

Dle Brožové (2003) ztráta zaměstnání postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, jak intelektuální a citovou oblast tak i oblast vůle. Dlouhodobá nezaměstnanost a prožívání jsou individuálně podmíněné, záleží hlavně na obranných reakcích člověka, vnitřní odolnosti jedince a sociálním zázemí, které jedince obklopuje.

Brožová (2003) uvádí jako hlavní důsledky nezaměstnanosti snížení životní úrovně, změna vnímání času, sociální izolaci, ztrátu statusu, zátěž rodinných vztahů, ztráta zajmu o společnost a zhoršení zdravotního stavu.

1. Snížení životní úrovně

Brožová (2003) uvádí že snížení objemu financí vede k deprivaci člověka, která může být absolutní nebo relativní. Absolutní deprivaci chápeme jako existenční ohrožení. Na druhou stranu relativní deprivace je aktuální a naléhavější problematika, kterou chápeme jako psychické strádání jedince, které je způsobené vyloučením z konzumu, jako z významné aktivity člena moderní společnosti. Neschopnost udržet si určitou úroveň spotřeby znemožňuje jedinci manifestovat adekvátní sociální status a vyjádřit tímto svojí osobní identitu. Z tohoto důvodu si nezaměstnaní lidé snaží udržet co nejdéle většinu viditelných znaků konzumního standardu, jako je ošacení, automobil, zejména pak ošacení dětí.

2. Změna vnímání času

Ztráta zaměstnání u jedince vede k odstranění struktury dne a vzniká zde potřeba nahradit si tuto strukturu vlastní aktivně vytvořenou strukturou, což pro většinu lidí představuje nepříjemné psychické břemeno. (Kubínková, 2003).

V dnešní kultuře je hodnota volného času věnována odpočinku od práce, anebo před prací. V nezaměstnanosti čas přestává hrát důležitou roli v životě jedince. Čas zde postrádá smysl a je vyplňován pocitem nudy a nicneděláním. Neomezené množství volného času paradoxně zabraňuje nezaměstnaným v tom, aby jej využívali. Mnohé formy volného času v dnešní době vyžadují také určité finance, které nezaměstnaní nevlastní. Proto dlouhodobě nezaměstnaní lidé ztrácejí podněty k cílevědomé činnosti, vše se pro ně stává nudným a depresivním, prohlubuje se u nich také ve velkém pasivita a zcela mizí motivace k jakékoliv činnosti.

3. Sociální izolace

Většina nezaměstnaných trpí pocitem stigmatizace a mají tudíž tendenci vyhýbat se nejen zaměstnaným lidem, ale také ostatním nezaměstnaným lidem, kteří na ně působí depresivně. Do tohoto typu izolace se dlouhodobě nezaměstnaní dostávají postupně, tak jak s prodlužující délkou nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií. Sociální izolaci je nutno chápat jako izolaci od majoritní zaměstnané populace. Dle Buchtové (2000) se vyřazení ze společnosti cítí především lidé, kteří jsou silně orientovaní na svět práce a při hledání nového zaměstnání jsou opakovaně neúspěšní.

4. Ztráta statusu

Ztráta zaměstnanosti nepředstavuje pouze finanční ztrátu, ale také statusový pád. Jedinec ztrácí status zaměstnaného a je nucen přijmout společenský status nezaměstnaného jedince, který je spojený s některými nepříjemnými povinnostmi, ale i se společenskými předsudky = ztráta zaměstnání jako viditelný důkaz osobního selhání jedince. Společnost od nezaměstnaného očekává, že je schopen svojí nepříznivou situaci změnit a je za to činěním odpovědným, jestliže nezaměstnaný práci nenachází, je vnímán jako neschopný a líný člověk. (Kuchař, 2009).

Je zde silný společenský tlak na nezaměstnaného, aby aktivně věnoval co nejvíce času hledání zaměstnání, bez ohledu na reálné šance a byl ochoten přijmout jakoukoliv mzdu za vykonanou práci. Nezaměstnaní si psychickou rovnováhu udržují obranným přesvědčením, že jejich situace je důsledkem působení vnějších okolností, na které nezaměstnání nemá vliv.

5. Zátěž rodinných vztahů

Negativní dopad ztráty zaměstnání má nejen na jedince, ale také na celou rodinu nezaměstnaného. V důsledku nezaměstnanosti je snížena životní úroveň rodiny a také její sociální status. Rodina je nucena zavést úsporná opatření. Nejvýrazněji se toto projevuje v rodinách s dětmi v situaci, kdy nezaměstnaný je muž. Dle Buchtové (2003) trpí nezaměstnaností především děti. Na otázku čím, je jejich otec se stydí odpovědět, že je nezaměstnaný. Otec tudíž ztrácí svoji roli v rodině a autoritu, což může vést k výchovným problémům. Problémem je zde rovněž skutečnost, že se děti nemůžou ve svém volné čase věnovat činnostem, které vyžadují finanční prostředky. Napětí, které vzniká v rodině následkem nezaměstnanosti může vést, až k rozpadu rodinných vztahů. Podle statistik je míra rozvodovosti v rodinách nezaměstnaných vyšší, než je celostátní průměr.

6. Ztráta zájmu o život ve společnosti

Ztráta zaměstnání je nejen ztráta finanční podpory, ale je to také určitá forma vyloučení ze života ze společnosti, z profesního společenství, z odborů, a podobně. Najednou člověk nikam nepatří, jeho život ztrácí význam a účelnost. Dle zjištění Buchtové (2000) někteří nezaměstnaní považují změny dané ztrátou zaměstnání za ponižující a obracejí se proti sobě samým a také proti celé společnosti, jak pracujících, tak lidem bez zaměstnání. V případě mladistvých nezaměstnaných jedinců může docházet, až k silné agresivní tendenci vůči společnosti, kterými proti nezaměstnanosti tito jedinci bojují.

Mareš (2002) uvádí, že takto postižení jedinci hledají oporu založenou na vzájemné solidaritě v širších sociálních sítích vrstevníků, které později nabývají podob gangů a vyznačují se antisociálním chováním. V poslední době hovoříme, v souvislosti s masovou nezaměstnaností, o vzniku „new underclass“ = třída deklasovaných jedinců.

Mareš (2002) definuje „underclass“ jako heterogenní skupinu rodin, či jednotlivců žijící mimo hlavní proud profesního systému, tedy mimo pracovní trh, a to v závislosti na sociálním statusu. Dle Vágnerové (2008) jsou takto označeny skupiny lidí, které trvale pobírají dávky sociální podpory a nejsou schopni se podílet na trhu práce a v důsledku své neúspěšnosti se ocitli v situaci reziduální třídy. Mareš (2002) uvádí, že tato třída nemá znaky třídy v klasickém slova smyslu, ovšem jednotlivá ohniska skupiny jsou typická vlastními životními hodnotami jedinců a strategiemi i specifickým vztahem k majoritní společnosti a jejím instrukcím.

Tato skupina lidí žije ve vlastním prostředí, které se vyznačuje celkovou rezignací, apatií k vlastnímu osudu, odcizením od společnosti, malým respektem k autoritám, nízkou sociální kontrolou a zvýšeným rizikem výskytu sociálně patologických jevů. Vágnerová (2008) uvádí, že příkladem zde může být aktivizace nezaměstnaných lidí v neofašistickém hnutí ve východním Německu. Rovněž upozorňuje na nebezpečí „dědičnosti“ dlouhodobé nezaměstnanosti v mnoha rodinách. Zde je riziko vyrůstání populace s vyšším výskytem asociálního chování.

7. Zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaného

Buchtová (2002) uvádí, že ztráta zaměstnání, anebo samotný strach z této ztráty, jsou zdrojem frustrací s vážným dopadem na duševní a tělesné zdraví jedince. Stane-li se člověk dlouhodobě nezaměstnaným, ztratí nejsilnější a objektivní pojitko s realitou, zmocní se jedince pochybnost o vlastních schopnostech, možnostech a dostaví se nejistota a strach z budoucnosti. Světová organizace (WHO) považuje nízký socioekonomický status, který hraničí s chudobou za nejvýznamnější zdravotní rizikový faktor. Dle Buchtové (2002) více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných lidí má neurotické potíže, jako je úzkost, neklid, nespavost, podrážděnost, bolesti hlavy, zvýšená únava a žaludeční potíže. Uvedené neurotické potíže se objevovaly převážně u žen (60%), ale ve skupině nad 40 let byly častější u mužů.

Vztah mezi zhoršením zdraví a nezaměstnaností dle Buchtové (2002) potvrzuje i další zahraniční studie. Opírám se o publikaci Buchtová (2002), kde je uvedeno, že vztah mezi nezaměstnaností a zdravotním stavem je ovlivněn několika faktory:

- Zaměstnaní lidé méně navštěvují lékaře a zdravotnická zařízení, jelikož se obávají ztráty pracovního místa z důvodu nemoci, a také nechtějí přijít o plnou mzdu, kterou nemocenské dávky kompenzují jen částečně.
- Mezi nezaměstnanými lidmi bývá více uznaných nemocí, než odpovídá skutečnosti. V běžné praxi lékaři zde přiznávají nemoc spíše lidem bez zaměstnání, než lidem zaměstnaným.
- Nezaměstnanost je celkově chápána jako stresor vedoucí k různým fyziologickým reakcím, které dále vyvolávají psychosomatické poruchy. Dlouhodobý stres atakuje imunitní systém i kardiovaskulární systém. Zprvu jsou pociťovány neurotické potíže, které jsou prvotními symptomy a impulsem závažnějších, často chronických onemocnění. U nezaměstnaných dochází ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí, plicní a srdeční potíže.
- Nadměrné užívání nikotinu, alkoholu a drog během nezaměstnanosti má nepřímý vliv na zdravotní stav nezaměstnaného jedince.
- Nepřímý vliv na zdravotní stav nezaměstnaného má rovněž vrůstající finanční nouze jedince = například jednotvárná strava.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 PROJEKT VÝZKUMU

V mé diplomové práci je praktická část výzkumu zaměřena na spokojenost účastníků projektu „Příprava+“ s jeho realizací v regionu Novojičínsko. Hlavním důvodem zvolení tohoto tématu je má práce osobního poradce ve firmě Cofet, a.s. v projektu „Příprava +“. Ráda bych zjistila, zda-li účastníci projektu vnímají v projektu dostatečnou podporu a pomoc, osobních poradců při vyhledávání zaměstnání, zda-li účastníci využívají možnost získání rekvalifikace a možnost získání mzdového příspěvku a, zda-li projekt „Příprava +“ pozitivně ovlivňuje možnost získání vhodného zaměstnání.

5.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem anonymního výzkumu bylo zjistit jaká spokojenost účastníků projektu „Příprava+“ s jeho realizací v regionu Novojičínska, a to pomocí vyhodnocení vyplněných dotazníků od účastníků projektu „Příprava+“, kteří doposud nezískali vhodné zaměstnání.

Dílčí cíle výzkumu:

1. Zjistit, zda-li jsou účastníci seznámeni s projektem „Příprava +“ pomocí příslušného úřadu práce.
2. Zda-li měli účastníci projektu „Příprava +“ dostatečné informace o projektu, před vstupem do projektu.
3. Zda-li jsou účastníci spokojeni s průběhem projektu „Příprava+“.
4. Zjistit, zda-li Příprava +“ napomáhá účastníkům projektu při získání vhodného zaměstnání.
5. Zda-li jsou osobní poradci dostatečnou oporou pro účastníky.
6. Zjistit, jak se účastníci cítí při spolupráci s osobní poradkyní.

5.2 Metody výzkumu

Jako hlavní výzkumnou metodu jsem zvolila kvantitativní metodu dotazníku. Sestavila jsem dotazník, který má 30 položek. Položky v dotazníku, které jsou důležité pro výzkum jsem vložila na začátek dotazníku, položky doplňující jako je pohlaví a věk jsem vložila na konec dotazníku, a to z důvodu, aby tyto otázky nebyly brány jako určující pro výzkum. Volila jsem převážně otázky s uzavřenými odpověďmi, ve kterých si dotazovaný volí mezi dvěma, či více alternativami. Z důvodu zjištění co nejpravdivějších a nejobjektivnějších odpovědí jsem volila dotazník anonymní.

Dle Chrásky (2007) dotazník patří mezi velmi frekventovanou metodu sběru dat. Tato výzkumná metoda je považována za nejefektivnější metodu získání informací, která nezabere respondentovi příliš času. Jedná se o soustavu předem připravených a správně formulovaných otázek.

5.2.1 Administrace dotazníku

Inspirací pro tvoření otázek do dotazníku je pro mne fakt, že projekt „Příprava +“ se zdárně blíží ke konci a v rámci mého zaměstnání jsem chtěla zpracovat data o spokojenosti účastníků „Příprava +“ s realizací projektu v regionu Novojičínska. Jako menší předvýzkum sloužily dotazníky, které vyplňují účastníci projektu při vstupu do projektu. Otázky dotazníku jsem vypracovávala dle aktuálních požadavků na výzkum. Otázky jsou vypracovány tak, aby byly dostatečně srozumitelné, aby vyplňování dotazníků nezabíralo hodně času. Dotazníky byly předány účastníkům projektu „Příprava +“ při schůzce s osobní poradkyní, tudíž návratnost dotazníků byla 100 %. Účastníkům, kteří vyplňovali dotazníky jsem byla plně k dispozici, v případě, že by potřebovali pomoc při vyplňování. Vyplňování jednoho dotazníku trvalo cca 60 minut.

5.3 Výzkumný vzorek

Pro svůj výzkum jsem jako základnu volila nezaměstnané osoby v okrese Novojičínka, které jsou účastníky projektu „Příprava+“ a zároveň jsou evidováni na příslušném úřadu práce. Hlavním způsobem zpracování dat je metoda dotazníků, které jsou poté implementovány do tabulek a následně do grafů. Celkový počet dotazovaných je 100. Výběr dotazovaných je záměrný, jedná se o účastníky, kteří jsou zařazeni v projektu „Příprava+“, počet respondentů byl ovlivněn aktuálním počtem přítomných účastníků, jejich zdravotním stavem, dovolenými, a podobně.

5.4 Způsob zpracování dat

Na základě popisné statistiky a seskupení získaných informací jsem mohla prezentovat absolutní a relativní četnosti odpovědí z dotazníků. Prostřednictvím těchto dotazníků, které vyplňovaly nezaměstnané osoby v okrese Novojičínka, kteří jsou účastníky projektu „Příprava+“ jsem získala potřebné odpovědi na stanovené otázky v dotazníku.

Dotazníky byly anonymní, doba vyplňování dotazníku byla 60 minut. Osobně jsem byla přítomna jednotlivým účastníkům projektu „Příprava+“ při vyplňování, v případě nutnosti pomoci, či osvětlení jednotlivých položek dotazníku.

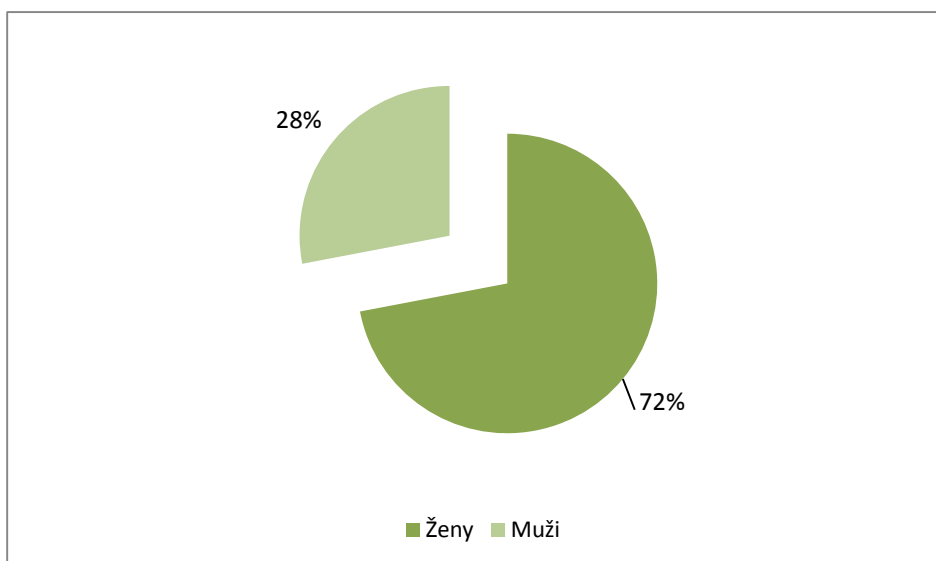
6 VÝSLEDKY A INTERPRETACE VÝZKUMU

6.1 Charakteristika vzorku respondentů

Jako základnu pro výzkum jsem volila nezaměstnané osoby v okrese Novojičínka, kteří jsou účastníky projektu „Příprava +“, zároveň jsou evidováni na příslušném úřadu práce. Hlavním způsobem zpracování dat je kvantitativní metoda dotazníků, které jsou poté implementovány do tabulek a následně do grafů. Celkový počet dotazovaných je 100. Z čehož je 72 žen a 28 mužů. Výběr dotazovaných je záměrný.

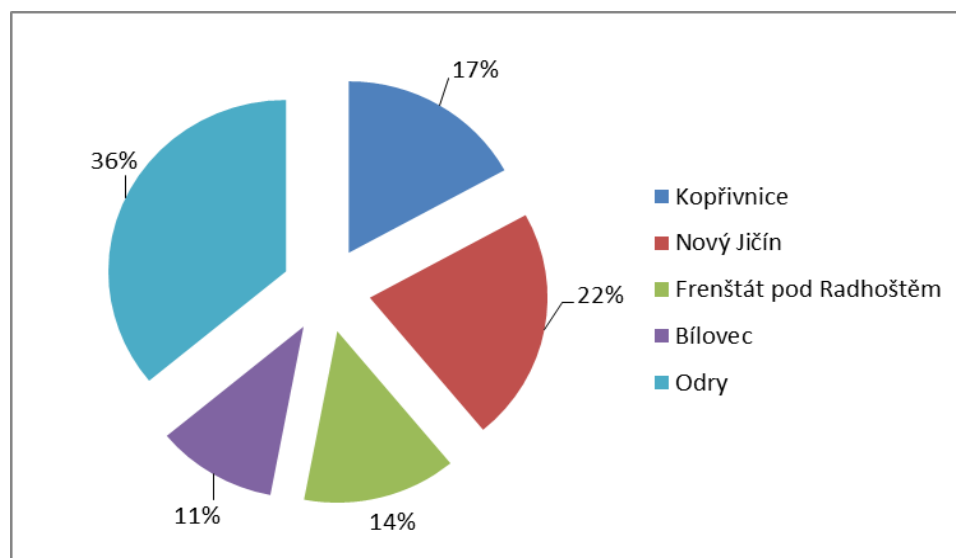
Tabulka 1. Složení vzorku respondentů dle pohlaví.

<u>Složení vzorku respondentů dle pohlaví</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ženy	72	72%
Muži	28	28%
Celkem	100	100%



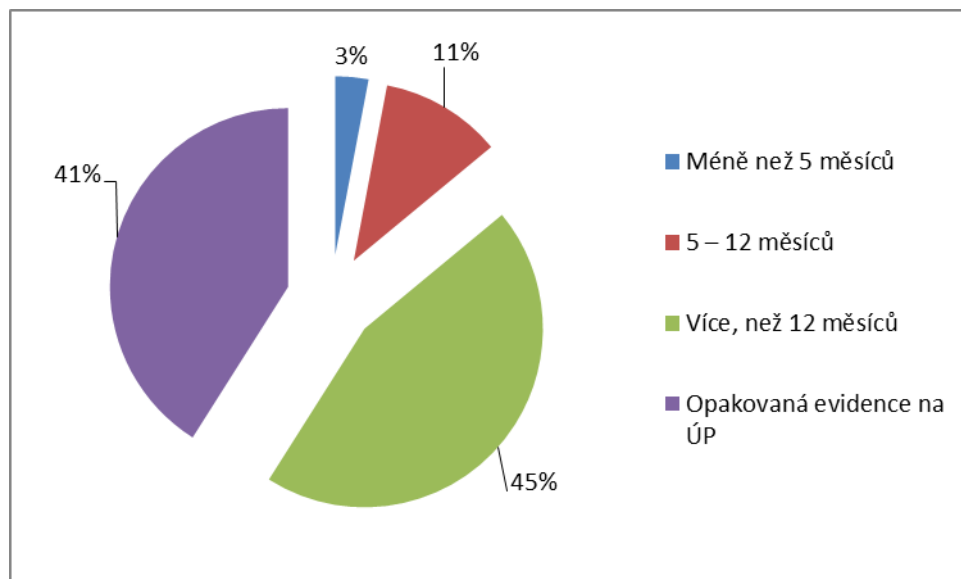
Tabulka 2. Složení vzorku respondentů dle evidence na příslušném úřadě práce.

<u>Evidence na příslušném úřadě práce</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Kopřivnice	17	17%
Nový Jičín	22	22%
Frenštát pod Radhoštěm	14	14%
Bílovec	11	11%
Odry	36	36%
Celkem	100	100%



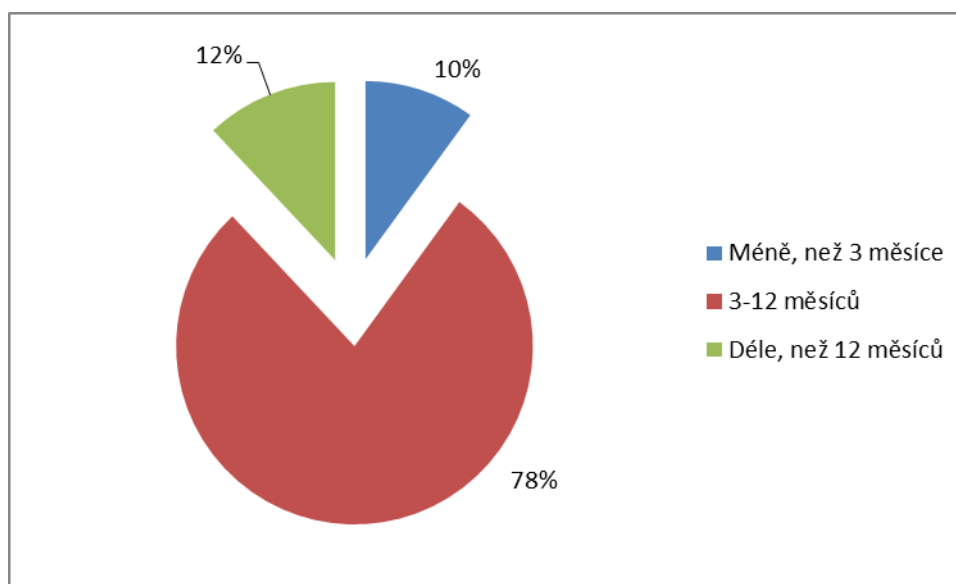
Tabulka 3. Složení vzorku respondentů dle doby evidence na příslušném úřadě práce.

<u>Doba evidence na příslušném ÚP</u>	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Méně než 5 měsíců	3	3%
5 – 12 měsíců	11	11%
Více, než 12 měsíců	45	45%
Opakovaná evidence na ÚP	41	41%
Celkem:	100	100%



Tabulka 4. Složení vzorku respondentů dle účasti v projektu „Příprava +“.

<u>Doba účasti projektu</u> <u>Příprava +</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Méně, než 3 měsíce	10	10%
3-12 měsíců	78	78%
Déle, než 12 měsíců	12	12%
Celkem:	100	100%



V uzavřené otázce č. 1. jsem u účastníků projektu „Příprava +“ zjišťovala, odkud se poprvé dověděli o projektu. V rámci publicity projektu je více variant, kde se možní účastníci s projektem mohou seznámit, od internetových stránek, tisku, TV, až po zprostředkovačky na úřadu práce. Z vyplněných dotazníků vyplynulo, že většina, tj. 92 % dotazovaných se o projektu „Příprava +“ poprvé dověděla na příslušném úřadu práce od své zprostředkovačky, 5% dotazovaných se o projektu „Příprava +“ poprvé seznámila prostřednictvím propagačních materiálů, týkajících se projektu (letáčky, plakáty, příručky, apod.). Dále z vyplněných dotazníků vyplynulo, že z TV, internetu a z tisku se o projektu „Příprava +“ dovědělo pouze 1 % dotazovaných.

Otázka č. 1 Kde jste se o projektu Příprava + poprvé dozvěděl/la?

Tabulka 5 Povědomí o projektu „Příprava+“ .

<u>O projektu Příprava + jste se dověděl/la</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Na úřadu práce prostřednictvím zprostředkovačky	92	92%
TV	1	1%
Internet	1	1%
Tisk	1	1%
Propagační materiály	5	5%
Job cluby	0	0%
Celkem	100	100%

Otázkou č. 2 jsem zjišťovala, zda-li účastníci projektu „Příprava +“ měli dostatečné informace před vstupem a podpisu dohody do projektu. Z výzkumu vyplývá, že 45% účastníků nemělo dostatečné informace o obsahu a realizaci projektu a 48 % dotazovaných odpovědělo, že obdrželi dostatečné informace o projektu „Příprava +“ před vstupem do projektu. Pouze 7 % dotazovaných odpovědělo, že nedovede posoudit, zda-li měli dostatečné informace před vstupem do projektu o jeho realizaci a povinnostech plnění. Většina účastníků během účasti v projektu se odvolává právě na nedostatek informací před vstupem do projektu. A to v době, vznikne-li nějaký problém s nedodržením povinností, ze strany účastníka, proto je tedy důležité, kdy jsou s informacemi o projektu seznámeni. V běžné praxi by měla být zprostředkovatelka na příslušném úřadu práce první osobou, která informuje potenciálního účastníka o veškerých povinnostech a realizaci projektu. Bohužel mnohdy se účastníci o projektu „Příprava +“ dovídají, až při jeho realizaci, kdy již musí plnit povinnosti projektu.

Otázka č. 2 Měl/la jste dostatečné informace o náplni a obsahu projektu „Příprava +“ před vstupem do projektu?

Tabulka 6 Informace o projektu před vstupem do projektu.

<u>Informace o projektu</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
ano	48	48%
ne	45	45%
Nevím, nedovedu posoudit	7	7%
Celkem	100	100%

V uzavřené otázce č. 3 jsem zjišťovala, jak dlouho jsou dotazovaní účastníky projektu „Příprava +“. Většina tazatelů, a to 78 % jsou v projektu v době od 3 – 12 měsíců, 12% dotázaných jsou v projektu déle, než rok a pouze 10 % účastníků jsou v projektu méně, než 3 měsíce. Tato otázka je důležitá v rámci orientace o době trvání účasti v projektu. Cílová skupina projektu skýtá dlouhodobě nezaměstnané, tudíž je nelehké tyto osoby zařadit do pracovního procesu, proto většina dotazovaných jsou účastníky od 3 – 12 měsíců.

Otázka č. 3 Jak dlouho jste účastníkem projektu „Příprava +“?

Tabulka 7 Doba účasti v projektu „Příprava +“ .

<u>Doba účasti projektu</u> <u>Příprava +</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Méně, než 3 měsíce	10	10%
3-12 měsíců	78	78%
Déle, než 12 měsíců	12	12%
Celkem	100	100%

Uzavřené otázce č. 4 jsem zkoumala, jak dlouho účastníci projektu jsou evidováni na příslušném, vysílajícím úřadu práce. 45 % dotazovaných je evidována na úřadu práce déle, než 1 rok a 41 % tázaných bylo v evidenci úřadu práce opakovaně. Z této otázky je zjevné, že hlavní poměr činí dlouhodobě nezaměstnaní, kteří mají opakovanou evidenci, tudíž je opět zřejmé, že se jedná o těžce uplatnitelnou skupinu lidí na trhu práce.

Otázka č. 4 Jak dlouho jste evidován/na příslušném úřadu práce?

Tabulka 8 Doba evidence na příslušném ÚP.

<u>Doba evidence na příslušném ÚP</u>	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Méně než 5 měsíců	3	3%
5 – 12 měsíců	11	11%
Více, než 12 měsíců	45	45%
Opakovaná evidence na ÚP	41	41%
Celkem	100	100%

Otázkou č. 5 jsem chtěla zjistit lokalitu úřadu práce, ve kterém jsou účastníci evidováni. Většina 36 % ÚP Odry, z čehož vyplývá, že nejkritičtější oblastí v rámci nezaměstnanosti jsou právě Odry, menšina 11 % je lokalita Bílovec, Nový Jičín 22% a Kopřivnice má 17% z dotazovaných. Tato otázka ukazuje počet nezaměstnaných v okrese Novojičínsku rozděleno na města. Největší nezaměstnanost je ve městě Odry, nejnižší ve městě Bílovec. Nový Jičín, Frenštát pod Radhoštěm a Kopřivnice jsou v rozmezí od 11% - 22% v rámci dotazovaných.

Otázka č. 5 Lokalita úřadu práce, na kterém jste veden/na.

Tabulka 9 Lokalita úřadu práce.

<u>Evidence na příslušném úřadě práce</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Kopřivnice	17	17%
Nový Jičín	22	22%
Frenštát pod Radhoštěm	14	14%
Bílovec	11	11%
Odry	36	36%
Celkem	100	100%

V otázce č. 6 jsem zjistila, jak jsou účastníci spokojeni s realizací projektu „Příprava +“. Překvapující pro mne bylo, že 46 % odpovědělo kladně, jelikož v rámci mé denní praxe jsou účastníci spíše nespokojeni s realizací a s průběhem projektu. 45 % dotazovaných odpovědělo spíše kladně a 9 % nedokázalo posoudit. Překvapující je, že 9 % dotazovaných odpovědělo, že nedovedou posoudit, jelikož jak již jsem zmínila v denní praxi většina účastníků projektu spokojeni nejsou.

Otázka č. 6 Jak jste spokojen/na s realizací projektu Příprava+?

Tabulka 10 Spokojenost s realizací projektu „Příprava +“ .

<u>Spokojenost s realizací projektu</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano, velmi.	46	46%
Spíše spokojen.	45	45%
Nevím, nedokážu posoudit.	9	9%
Spíše nespokojen.	0	0%
Velmi nespokojen.	0	0%
Celkem	100	100%

Otázkou č. 7 jsem zkoumala, zda-li projekt pomáhá účastníkům při získání zaměstnání. Překvapujícím pro mne bylo, že 16 % účastníků nedovedli posoudit a 9 % účastníků odpovědělo, že jim projekt nijak nepomáhá při získání zaměstnání. Tento fakt je alarmující v rámci intenzivní spolupráce mezi osobním poradcem a účastníkem, kdy společně vyhledávají vhodná pracovní místa a osobním poradcem je nabízen potenciálním zaměstnavatelům mzdový příspěvek. Spolupráce mezi osobním poradcem a účastníkem je velice důležitá a intenzivní. Z výsledků monitoringu pracovníků projektu rovněž vyplývá, že je spolupráce mezi účastníky a osobním poradcem plodná při zaměstnávání účastníků do pracovních poměrů.

Otázka č. 7 Pomáhá Vám projekt „Příprava +“ při získání zaměstnání?

Tabulka 11 Pomoc projektu „Příprava +“ při zaměstnávání.

<u>Pomoc projektu při zaměstnávání</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	75	75%
Ne.	9	9%
Nedovedu posoudit.	16	16%
Celkem	100	100%

V otázce č. 8 jsem zkoumala, jakým způsobem pomáhá projekt „Příprava +“ při získání zaměstnání. Překvapujícím pro mne bylo, že účastníci volili, vždy jen jednu variantu, i když mohli zvolit variant více, přestože při vyplňování dotazníků jsem je na možnost zvolit více možností upozorňovala. Z vyplněných dotazníků vyplývá, že pouze 12% dotazovaných vidí největší pomoc při získávání zaměstnání v práci osobního poradce, který vyhledává vhodná volná pracovní místa pro účastníky a také vidí pomoc při doprovodu osobního poradce účastníkovi při výběrovém řízení. 32% dotazovaných vidí pomoc v kontaktování zaměstnavatelů ze strany osobní poradkyně. Pouze 8% vidí podporu v rekvalifikacích a v sociální terapii.

Otázka č. 8 Pokud jste uvedl/la, v předešlé otázce ano, uveďte, jakým způsobem.

Tabulka 12 Jakým způsobem projekt „Příprava+“ pomáhá při získání zaměstnání.

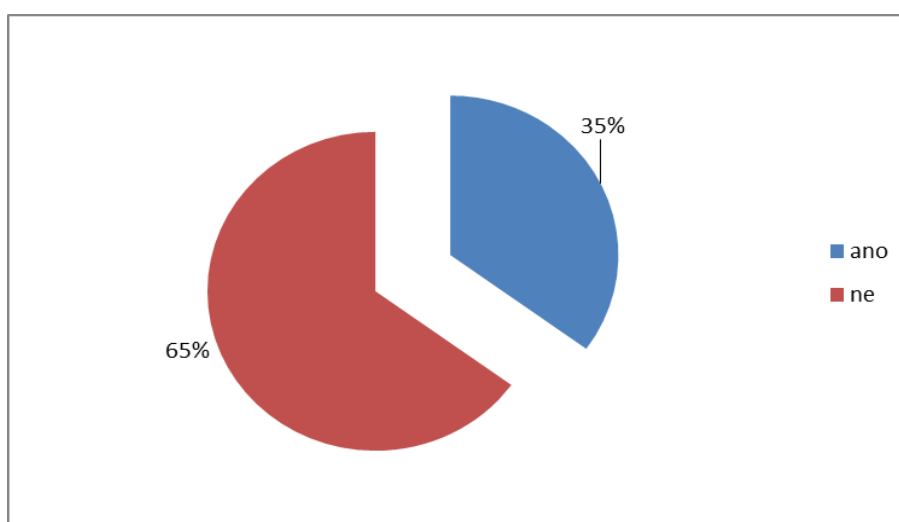
<u>Jakým způsobem Vám projekt pomohl?</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Osobní poradce pomáhal při vyhledávání volných pracovních míst.	12	12%
Osobní poradce kontaktoval zaměstnavatele nabízející volná pracovní místa.	32	32%
Osobní poradce mne doprovázel při výběrových řízeních a byl mi oporou.	14	14%
Osobní poradce mi doporučil vhodnou rekvalifikaci.	8	8%
Program sociálně-pracovní terapie mi přispěl k sebepoznání, posílil mé sebevědomí, pomohl mi při orientaci na trhu práce a sebeprosazení.	9	9%
Celkem	75	75%

Otázkou č. 9 jsem zkoumala, zda-li účastníci využili možnosti získat během účasti projektu vhodnou rekvalifikaci, o které s osobní poradkyní téměř na každé schůzce zprostředkování zaměstnání diskutovali. Pouze 35% z dotazovaných využilo možnosti rekvalifikace a 65% dotazovaných nevyužilo rekvalifikaci vůbec. Tyto výsledky jsou faktem toho, že účastníci nechtějí a aktivně se neúčastní možností nabízených projektem „Přípravy+“, projekt skýtá nespočet různých rekvalifikací pro různé vzdělání od ZŠ, až po VŠ, účastníci se rekvalifikační kurzy nevolí a nechtějí se rekvalifikací účastnit.

Otázka č. 9 Využil/la jste možnosti získat, během účasti v projektu „Příprava +“, rekvalifikaci?

Tabulka 13 Využití rekvalifikací.

<u>Využití rekvalifikací</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
ano	35	35%
ne	65	65%
Celkem	100	100%



V otázce č. 10 měli účastníci projektu uvést, jakou rekvalifikaci si společně s osobní poradkyní zvolili. Tyto odpovědi pro mne nebyly nijak překvapující, jelikož jsem předpokládala, jaké rekvalifikační kurzy si účastníci vybrali v rámci diskuze s osobní poradkyní. Nejvíce 11% účastníků si zvolilo rekvalifikaci pracovník v sociálních službách s praxí, 5% administrativní pracovník, skladník 6%, 3% obsluha křovinořezu/sekačky, 2% obsluha elektrovodu a motoru a prodavačské práce, pouze 1% využilo rekvalifikaci základy obsluhy PC, řidičské oprávnění skupiny B a profesní způsobilost řidičů. Rekvalifikaci pracovník v sociálních službách využívají převážně ženy, dále pak obsluha křovinořezu, a podobné mužské práce využívají převážně muži, i když rekvalifikaci skladník využívá více žen.

Otázka č. 10 Pokud jste uvedl/la v předešlé otázce ano, uveďte jakou rekvalifikaci jste získal/la?

Tabulka 14 Využití rekvalifikace.

<u>Využití rekvalifikace</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Obsluha křovinořezu a benzinové sekačky	3	3%
Skladník (pomocné práce v skladech)	6	6%
Obsluha elektrovodu a motoru	2	2%
Prodavačské práce	2	2%
Ošetřovatel/ošetřovatelka	3	3%
Administrativní pracovník	5	5%
Pracovník v sociálních službách s praxí	11	11%
Základy obsluhy osobního počítače	1	1%
Řidičské oprávnění skupiny B	1	1%
Profesní způsobilost řidičů	1	1%
Celkem	35	35%

V otázce č. 11 jsem zkoumala, zda-li účastníci využívali možnosti mzdového příspěvku v projektu. 44 % dotazovaných mzdových příspěvků využilo a nabídlo společně s osobní poradkyní zaměstnavateli a zaměstnání získali. Získání mzdového příspěvku je ovlivněno mnoha okolnostmi, zaměstnavatelé musí dokládat dokumenty o bezdlužnosti. Tudíž nemohou být poskytnuty kterémukoliv potencionálnímu zaměstnavateli. Mzdové příspěvky jsou rovněž limitovány počtem. Mzdové příspěvky jsou poskytovány z ESF a ze státního rozpočtu České republiky. O mzdových příspěvcích je vedená dokumentace. K datu 1.8.2011 je možnost 5 mzdových příspěvků v „Přípravě+“ k poskytnutí zaměstnavatelům. 56% dotazovaných nevyužilo možnosti získání mzdového příspěvku a 44% účastníků využilo možnosti získání mzdového příspěvku. Celkem v projektu „Příprava+“ bylo 20 mzdových příspěvků.

Otázka č. 11 Při oslovování zaměstnavatelů jste využíval/la možnosti nabídky přímé podpory – mzdový příspěvek?

Tabulka 15 Četnost mzdových příspěvků.

<u>Využití mzdových příspěvků</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
ano	44	44%
ne	56	56%
Celkem	100	100%

V uzavřené otázce č. 12 jsem zjistila, zda-li účastníci projektu cítili účast na sociálně-pracovní terapii jak přínos pro získání zaměstnání. Překvapující pro mne bylo, že 4 % dotazovaných odpovědělo, že necítí účast na sociálně-pracovní terapii jak přínos pro získání zaměstnání, jelikož zde se účastníkům věnuje odborník z praxe, psycholog, který pracuje s touto cílovou skupinu po dobu minimálně 10-ti let a nejlépe ví, jak tuto cílovou skupinu namotivovat k činu a k odhodlání získat vhodné zaměstnání vzhledem k možnostem a schopnostem účastníků. 21 % tázaných odpovědělo, že nedovedou posoudit, zda-li jim účast na sociálně-pracovní terapii byla přínosem při získání zaměstnání, tato odpověď je pro mne opět nepochopitelná. Většina účastníků se cítí být omezená povinnou docházkou do sociálně pracovní terapie, zde absenci omlouvá pouze lékař, toto je běžný problém, jelikož většina účastníků trpí závislosti jak na alkoholu, tak jiných drogách a pravidelnost jim činí veliký problém. 75% dotazovaných odpovědělo, že cítí sociálně-pracovní terapii jako přínos pro získání zaměstnání.

Otázka č. 12 Cítíte účast na sociálně-pracovní terapii jako přínos pro získání zaměstnání?

Tabulka 16 Sociálně-pracovní terapie jako plus při získání zaměstnání.

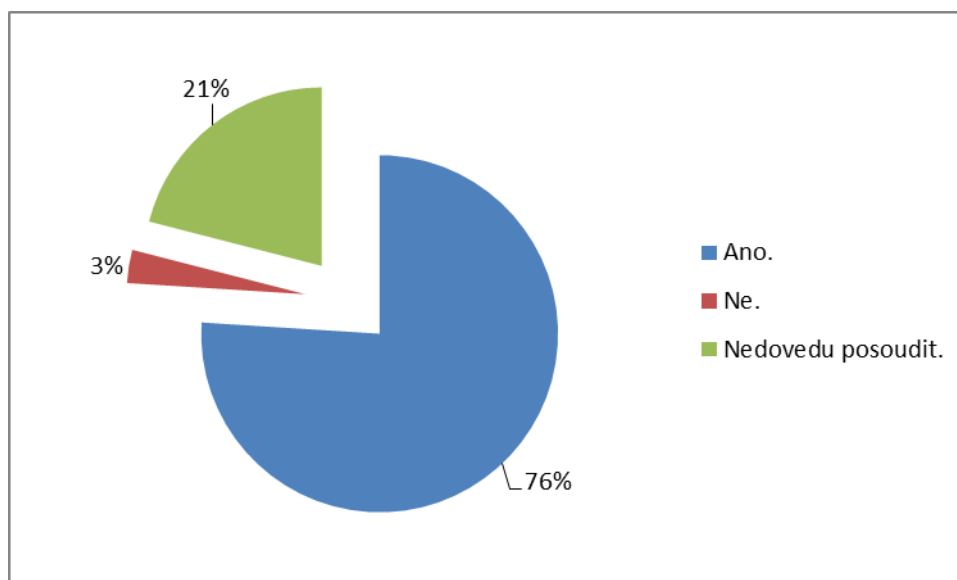
<u>Sociálně- pracovní terapie</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	75	75%
Ne.	4	4%
Nedovedu posoudit.	21	21%
Celkem	100	100%

Otázkou č. 13 jsem zkoumala, zda-li účastníci cítí práci osobního poradce jak pomoc při získání zaměstnání. V rámci mého pracovního uplatnění osobního poradce jsem byla velice překvapena, že 21 % dotazovaných nedovede tuto skutečnost posoudit, v rámci pravidelných a opakovaných schůzek s osobní poradkyní účastníci dostávají nabídky volných pracovních míst, možnost využití mobilních telefonů osobních poradců ke kontaktování potenciálních zaměstnavatelů, proto tedy je pro mne tato odpověď v tomto počtu % velice překvapující. Pouze 3 % tázaných nevidí práci osobního poradce jak přínos při získání zaměstnání. Zde se většinou jedná právě o osoby, které vnímají účast v projektu jako sankci ze strany úřadu práce. Většina 76% účastníků projektu si myslí, že za pomoci osobního poradce získá zaměstnání.

Otázka č. 13 Myslíte si, že za pomoci osobního poradce můžete najít zaměstnání?

Tabulka 17 Osobní poradce je přínosem při získávání zaměstnání.

<u>Pomoc osobního poradce</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	76	76%
Ne.	3	3%
Nedovedu posoudit.	21	21%
Celkem	100	100%



Uzavřenou otázkou č. 14 jsem zjišťovala, jak se účastníci cítili při jednání s osobním poradcem. Velice překvapující pro mne bylo, že 4 % dotazovaných odpovědělo, že se cítí spíše nepříjemně, což jsem brala jako profesní chybu. 68% se cítí velmi příjemně a 28% spíše příjemně.

Otázka č. 14 Jak se při jednání s osobním poradcem cítíte?

Tabulka 18 Pocity při jednání s osobním poradcem.

<u>Pocity při jednání s osobním poradcem</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Velmi příjemně	68	68%
Spíše příjemně	28	28%
Spíše nepříjemně	4	4%
Velmi nepříjemně	0	0%
Celkem	100	100%

V uzavřené otázce č. 15 jsem zjišťovala, zda-li nabídka, kterou osobní poradkyně účastníkům projektu dávala byla pro účastníky vhodná, či naprosto nevyhovující. Překvapujícím pro mne bylo, že 28 % dotazovaných odpovědělo, že nabídka volného pracovního místa byla méně vhodná a 4 % tázaných odpovědělo, že nabídka volných pracovních míst nesplňovala představy účastníkům, což nikdy osobní poradkyni nesdělili. Ovšem většina 68% účastníků odpověděla, že nabídka, kterou jim osobní poradkyně poskytuje je vždy vhodná.

Otázka č. 15 Pracovní nabídka, kterou Vám osobní poradce předává je pro Vás

Tabulka 19 Vhodnost pracovní nabídky.

<u>Vhodnost pracovní nabídky</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Vždy vhodná	68	68%
Méně vhodná	28	28%
Nesplňuje mé představy	4	4%
Celkem	100	100%

Otázkou č. 16 jsem zjišťovala, jak účastníci cítili spolupráci s osobní poradkyní, zda-li jim byla vždy plně k dispozici, anebo se jim nevěnovala vůbec. V rámci faktu, že respondenti výzkumu byli účastníci, kterým jsem byla osobní poradkyní já bylo pro mne překvapující, že 33% dotazovaných vnímalo naši spolupráci ovlivněnou pracovním vytížením.

Otázka č. 16 Pokud se obrátíte s dotazem, či prosbou o pomoc na osobního poradce, tak Vám osobní poradce pomůže:

Tabulka 20 Ochota osobního poradce.

<u>Ochota osobního poradce</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Vždy	66	66%
Dle pracovního vytížení	33	33%
Nepomůže	1	1%
Celkem	100	100%

V uzavřené otázce č. 17 jsem zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání účastníků projektu, tyto odpovědi jsem předpokládala, jelikož jsem s účastníky úzce spolupracovala a byla v kontaktu jednou týdně. Většina účastníků 41% má SOU s vyučením, 29% dotazovaných má ZŠ, 20% SŠ s maturitou, 6% VŠ, 4% VOŠ.

Otázka č. 17 Jaké máte dosavadní vzdělání?

Tabulka 21 Nejvyšší dosažené vzdělání účastníků projektu Příprava +.

<u>Nejvyšší dosažené vzdě- láni</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
ZŠ	29	29%
SOU s vyučením	41	41%
SŠ s maturitou	20	20%
Vyšší odborné	4	4%
Vysoká škola	6	6%
Celkem	100	100%

V této otázce č. 18 jsem zkoumala, zda-li účastníci cítili své nejvyšší dosažené vzdělání jako dostačující při získání vhodného volného pracovního místa. 59% účastníků projektu si myslí, že má dostatečné vzdělání k získání vhodného zaměstnání, 21% dotazovaných si myslí, že nemá dostatečné vzdělání a 19% nedovede posoudit.

Otázka č. 18 Myslíte si, že Vaše vzdělání je dostatečné k získání zaměstnání?

Tabulka 22 Vhodnost vzdělání k získání zaměstnání.

<u>Máte dostatečně vzdělání při vyhledávání volných pracovních míst?</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	59	59%
Ne.	21	21%
Nedovedu posoudit.	19	19%
Celkem	100	100%

Otázkou č. 19 jsem zjišťovala, zda-li účastníci projektu mají znalosti cizího jazyka. 72 % odpovědělo, že nemá žádnou znalost cizího jazyka a pouze 28 % jazykové znalosti má.

Otázka č. 19 Máte znalosti cizího jazyka?

Tabulka 23 Znalost cizího jazyka.

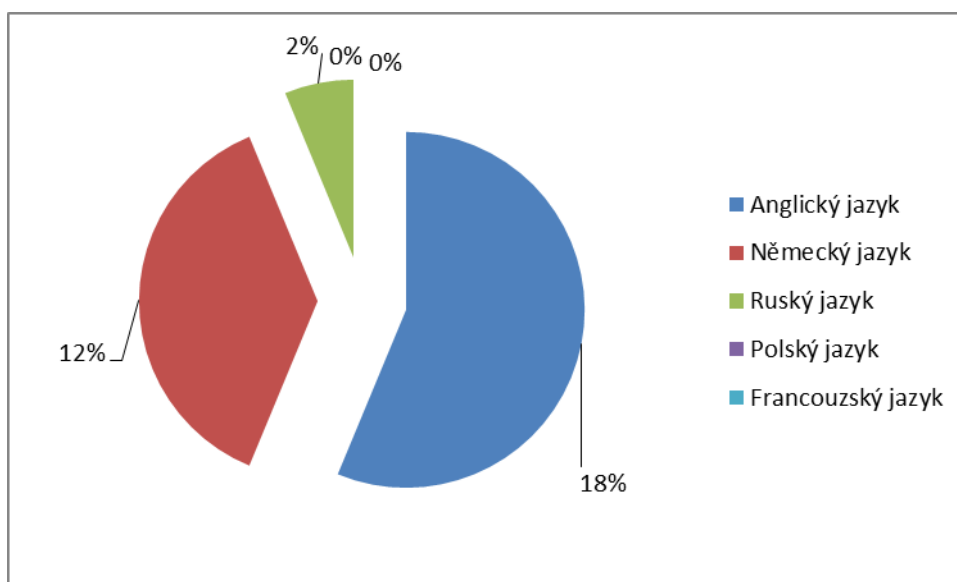
<u>Znalost cizího jazyka</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	28	28%
Ne.	72	72%
Celkem	100	100%

Otázka č. 20 navazuje na otázku č. 19, zde se zkoumá, jaký cizí jazyk účastníci ovládají a na jaké úrovni. Většina 18 % anglický jazyk- a to na komunikativní úrovni, 8% dotazovaných odpovědělo německý jazyk- rovněž komunikativní úroveň a 2 % tázaných odpovědělo jazyk ruský základní znalosti.

Otázka č. 20 Pokud jste odpověděl/la v předešlé otázce ano, konkretizujte jazyk:

Tabulka 24 Konkrétní jazyk.

<u>Cizí jazyk</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Anglický jazyk	18	18%
Německý jazyk	8	8%
Ruský jazyk	2	2%
Polský jazyk	0	0%
Francouzský jazyk	0	0%
Celkem	28	28%



V uzavřené otázce č. 21 jsem zkoumala, zda-li dotazovaní myslí, že znalost cizího jazyka ovlivňuje možnost získání vhodného zaměstnání. Překvapujícím pro mne bylo, že 36 % dotazovaných odpovědělo, že nedovedou posoudit, když tato skutečnost s nimi byla na každé schůzce probírána. 61% dotazovaných si myslí, že znalost cizího jazyka ovlivňuje získání zaměstnání, pouze 3% si myslí, že znalost cizího jazyka neovlivňuje možnost získání zaměstnání.

Otázka č. 21 Myslíte si, že znalost cizího jazyka ovlivňuje možnost získání zaměstnání?

Tabulka 25 Znalost cizího jazyka ovlivňuje získání vhodného zaměstnání.

<u>Ovlivňuje znalost cizího jazyka získání zaměstnání?</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	61	61%
Ne.	3	3%
Nevím, nedovedu posoudit	36	36%
Celkem	100	100%

Otázkou č. 22 jsem zkoumala, zda-li jsou dotazovaní majiteli průkazu OZP, tedy jsou –li osobami se zdravotním znevýhodněním. 22% dotazovaných jsou majiteli průkazu OZP, 78% tázaných jsou osoby zdravé. Většinou mezi majiteli průkazu OZP jsou ženy.

Otázka č. 22 Jste majitelem (držitelem) průkazu pro osoby zdravotně znevýhodněné (OZP)?

Tabulka 26 Počet osob OZP.

<u>Jste OZP?</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	22	22%
Ne.	78	78%
Celkem	100	100%

V otázce č. 23 jsem zkoumala, zda-li si účastníci, ať již majitelé průkazu OZP, anebo účastníci bez zdravotního znevýhodnění se domnívají, zda-li je nabídka volných pracovních míst pro OZP dostatečná. Překvapujícím pro mne bylo, že pouze 1 % tázaných odpovědělo, že nabídka dostatečná je. 22% dotazovaných s myslí, že není dostatečná nabídka volných pracovních míst pro OZP. Odpověď 77% tázaných, že nedovedou posoudit není pro mne překvapující, jelikož ne všichni respondenti jsou OZP, tudíž nemají o této problematice povědomí.

Otázka č. 23 Myslíte si, že nabídka volných pracovních míst pro osoby zdravotně znevýhodněné je dostatečná?

Tabulka 27 Dostatečnost pracovní nabídky OZP.

<u>Dostatečnost pracovní nabídky OZP</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	1	1%
Ne.	22	22%
Nevím, nedovedu posoudit	77	77%
Celkem	100	100%

V uzavřené otázce č. 24 jsem zkoumala, zda-li účastníci vlastní řidičský průkaz. 58% dotazovaných vlastní řidičský průkaz, 42% dotazovaných nevlastní řidičský průkaz.

Otázka č. 24 Vlastníte řidičský průkaz?

Tabulka 28 Řidičský průkaz.

<u>Vlastníte řidičský průkaz?</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	58	58%
Ne.	42	42%
Celkem	100	100%

Uzavřená otázka č. 25 navazuje na otázku předchozí, v této otázce jsem zjišťovala, jaký řidičský průkaz účastníci vlastní. Většina dotazovaných odpověděla řidičský průkaz skupiny B. Nebylo pro mne překvapující, že 56% vlastní řidičský průkaz skupiny B, pouze 1% vlastní řidičský průkaz skupiny T a A.

Otázka č.25 Pokud jste v předešlé otázce odpověděli ano, konkretizujte:

Tabulka 29 Typ řidičského průkazu.

<u>Typ ŘP</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
ŘP sk. B	56	56%
ŘP sk. C bez platného profesního průkazu	0	0%
ŘP sk. C s platným profesním průkazem	0	0%
ŘP sk. D	0	0%
ŘP sk. E	0	0%
ŘP sk. T	1	1%
ŘP sk. A	1	1%
Celkem	58	58%

V otázce č. 26 jsem zkoumala, za jakého řidiče se dotazovaní považují. 46 % dotazovaných odpovědělo, že jsou aktivními řidiči, pouze 12 % dotazovaných jsou pasivními řidiči a řidičské schopnosti již nemají. Zde se jedná převážně o ženy, které nevlastní automobil, nemají možnost praxe v řízení, anebo je již limituje jejich věk a strach z běžného denního provozu.

Otázka č. 26 Za jakého řidiče se považujete?

Tabulka 30 Typ řidiče.

<u>Jaký jste řidič?</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
aktivní	46	46%
pasivní	12	12%
Celkem	58	58%

Otázkou č. 27 jsem zkoumala, zda-li účastníci projektu mají zkušenosti s prací na PC, pouze 55 % respondentů odpovědělo, že má zkušenost s prací na PC, a 45 % odpovědělo, že nemá žádné zkušenosti s prací na PC. Zde se jedná většinou o vyšší věkové kategorie, anebo účastníky s nízkým vzděláním.

Otázka č. 27 Máte zkušenosti s prací na PC?

Tabulka 31 Zkušenost s prací na PC.

<u>Máte zkušenost s prací na PC?</u>	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Ano.	55	55%
Ne.	45	45%
Celkem	100	100%

Otázka č. 28 navazuje na uzavřenou otázku č. 27 odpověděli respondenti, že nemají zkušenost s prací na PC, jsem zkoumala, z jakého důvodu nikdy s PC nepracovali. 29 % dotazovaných odpovědělo, že se nikdy práci na PC neučili, 9 % nemá k PC přístup a 7 % nemá zájem se na PC učit pracovat.

Otázka č. 28 Pokud jste uvedli, v předešlé otázce, že nemáte zkušenosti s prací na PC, uveďte, proč?

Tabulka 32 Proč účastníci neovládají PC?

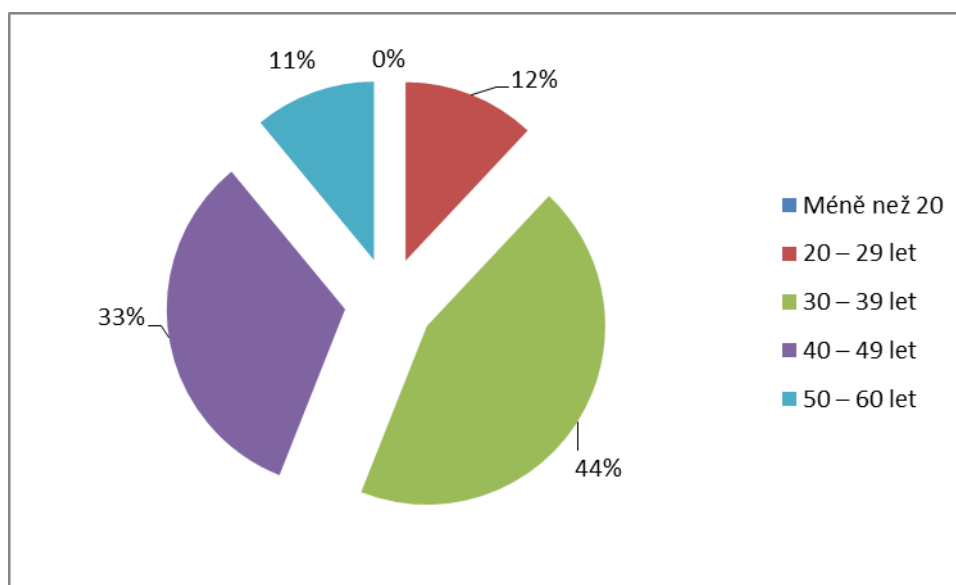
Proč účastníci neovládají PC?	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Nemáte přístup k PC.	9	9%
Nikdy jste se toto neučili.	29	29%
Nemáte zájem o práci s PC.	7	7%
Celkem	45	45%

V uzavřené otázce č. 30 jsem zkoumala věk respondentů výzkumu. Účastníky projektu nebyli jedinci, kteří měli méně, než 20 let a 11 % účastníků bylo ve věku od 50 – 60 let. Převážně 44% se jedná o účastníky ve věku 30 – 39 let, následují účastníci projektu ve věku 40 – 49, tj. 33% a účastníci projektu „Příprava+“ ve věku od 20 – 29 let, tj. 12%

Otázka č.30 Kolik Vám je let?

Tabulka 33 Věk účastníků projektu, kteří jsou zaměstnání.

Věk účastníků	<u>Absolutní hodnota</u>	<u>Relativní hodnota</u>
Méně než 20	0	0%
20 – 29 let	12	12%
30 – 39 let	44	44%
40 – 49 let	33	33%
50 – 60 let	11	11%
Celkem	100	100%



7 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V této kapitole shrnu výsledky výzkumu. Hlavním cílem mé diplomové práce bylo zjistit, jaká je spokojenost účastníků projektu „Příprava+“ s jeho realizací v regionu Novojičínsko.

Rovněž jsem stanovila dílčí cíle, na které odpovídám níže.

Výzkum byl uskutečněn pomocí kvantitativní metody dotazníku. Dotazník obsahuje 30 otázek. Zde jsem zjišťovala, jak dlouho jsou dotazovaní účastníky projektu „Příprava +“. Většina tazatelů, a to 78 % jsou v projektu v době od 3 – 12 měsíců, 12% dotázaných jsou v projektu déle, než rok a pouze 10 % účastníků jsou v projektu méně, než 3 měsíce. Tato otázka je důležitá v rámci orientace o době trvání účasti v projektu. Cílová skupina projektu skýtá dlouhodobě nezaměstnané, tudíž je nelehké tyto osoby zařadit do pracovního procesu, proto většina dotazovaných jsou účastníky od 3 – 12 měsíců.

Dále z výzkumu vyplynulo, že 45 % dotazovaných je evidována na úřadu práce déle, než 1 rok a 41 % tázaných bylo v evidenci úřadu práce opakovaně. Z této otázky je zjevné, že hlavní poměr činí dlouhodobě nezaměstnaní, kteří mají opakovanou evidenci, tudíž je opět zřejmé, že se jedná o těžce uplatnitelnou skupinu na trhu práce.

Většina 36 % účastníků projektu je evidovaných na ÚP Odry, z čehož vyplývá, že nejhorší oblastí v rámci nezaměstnanosti jsou právě Odry, menšina 11 % je lokalita Bílovec, Nový Jičín 22% a Kopřivnice má 17% z dotazovaných. Tato otázka ukazuje počet nezaměstnaných v okrese Novojičínsku rozděleno na města. Největší nezaměstnanost je ve městě Odry, nejnižší ve městě Bílovec. Nový Jičín, Frenštát pod Radhoštěm a Kopřivnice jsou v rozmezí od 11% - 22% v rámci dotazovaných.

Dále jsem zkoumala, jakým způsobem pomáhá projekt „Příprava +“ při získání zaměstnání. Z vyplněných dotazníků vyplývá, že pouze 14% dotazovaných vidí největší pomoc při získávání zaměstnání v práci osobního poradce, který vyhledává vhodná volná pracovní místa pro účastníky a také vidí pomoc při doprovodu osobního poradce účastníkovi při výběrovém řízení. 31% dotazovaných vidí pomoc v kontaktování zaměstnavatelů ze strany osobní poradkyně. Pouze 10% vidí podporu v rekvalifikacích a v sociální terapii.

Další otázkou jsem chtěla zjistit, zda-li účastníci využili možnosti získat během účasti projektu vhodnou rekvalifikaci, o kterých s osobní poradkyní téměř na každé schůzce zprostředkování zaměstnání diskutovali. Pouze 35% z dotazovaných využilo možnosti rekvalifikace a 65% dotazovaných nevyužilo rekvalifikaci vůbec. Tyto výsledky jsou faktem toho, že účastníci nechtějí a aktivně se neúčastní možností nabízených projektem „Přípravy+“, projekt skýtá nespočet různých rekvalifikací pro různé vzdělání od ZŠ, až po VŠ, účastníci nevolí a nechtějí se rekvalifikací účastnit. Nejvíce 11% účastníků si zvolilo rekvalifikaci pracovník v sociálních službách s praxí, 5% administrativní pracovník, 6% skladník, 3% je to obsluha křovinořezu/sekačky, 2% obsluha elektrovodu a motoru a prodavačské práce, pouze 1% využilo rekvalifikaci základy obsluhy PC, řidičské oprávnění skupiny B a profesní způsobilost řidičů. Rekvalifikaci pracovník v sociálních službách s praxí využívají převážně ženy, dále pak obsluha křovinořezu, a podobné mužské práce využívají převážně muži, i když rekvalifikaci skladník využívá více žen.

Také jsem zkoumala, zda-li účastníci využívali možnosti mzdového příspěvku v projektu. 44 % dotazovaných mzdových příspěvků využilo a nabídlo společně s osobní poradkyní zaměstnavateli a zaměstnání získali. Získání mzdového příspěvku je ovlivněno mnoha okolnostmi. Tudíž nemohou být poskytnuty kterémukoliv potenciálnímu zaměstnavateli. Mzdové příspěvky jsou rovněž limitovány počtem. Mzdové příspěvky jsou poskytovány ESF a ze státního rozpočtu ČR. O mzdových příspěvcích je vedená a kontrolována dokumentace. K datu 1.8.2011 je možnost 5 mzdových příspěvků v „Přípravě+“ k poskytnutí zaměstnavatelům.

V uzavřené otázce č. 12 jsem zjistila, zda-li účastníci cítili účast na sociálně-pracovní terapii jak přínos pro získání zaměstnání. Překvapující pro mne bylo, že 4 % dotazovaných odpovědělo, že necítí účast na sociálně-pracovní terapii jak přínos pro získání zaměstnání, jelikož zde se účastníkům věnuje odborník z praxe, psycholog, který pracuje s touto cílovou skupinou po dobu minimálně 10-ti let a nejlépe ví, jak tuto cílovou skupinu namotivovat k činu a k odhodlání získat vhodné zaměstnání vzhledem k možnostem a schopnostem účastníků.

21 % tázaných odpovědělo, že nedovedou posoudit, zda-li jim účast na sociálně-pracovní terapie byla přínosem při získání zaměstnání, tato odpověď je pro mne opět nepochopitelná. Většina účastníků se cítí být omezená povinnou docházkou do sociálně pracovní terapie, zde absenci omlouvá pouze lékař, toto je běžný problém, jelikož většina účastníků trpí závislosti jak na alkoholu, tak jiných drogách a pravidelnost jim činí veliký problém. Ovšem 75% účastníků projektu cítí sociálně-pracovní terapii jako přínosnou.

Rovněž jsem zjišťovala, zda-li nabídka, kterou osobní poradkyně účastníkům projektu dávala byla pro mne vhodná, či naprosto nevyhovující. Překvapujícím pro mne bylo, že 28 % dotazovaných odpovědělo, že nabídka volného pracovního místa byla méně vhodná a 4 % tázaných odpovědělo, že nabídka volných pracovních míst nesplňovala představy účastníků, což nikdy osobní poradkyni nesdělili. Většina 68% dotazovaných odpovědělo, že nabídka práce od osobní poradkyně je vždy vhodná.

Další otázkou jsem zjišťovala, jak účastníci cítili spolupráci s osobní poradkyní, zda-li jim byla vždy plně k dispozici, anebo se jim nevěnovala vůbec. V rámci faktu, že respondenti výzkumu byli účastníci, kterým jsem byla osobní poradkyní já bylo pro mne překvapující, že vnímali naši spolupráci ovlivněnou pracovním vytížením.

Zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání účastníků projektu, tyto odpovědi jsem předpokládala, jelikož jsem s účastníky úzce spolupracovala a byla v kontaktu jednou týdně.

Z výzkumu vyplývá, že 41% účastníků projektu má SOU s vyučením, 29% účastníků projektu má ZŠ, 20% účastníků má SŠ s maturitou, vyšší odborné vzdělání má pouze 4% a VŠ 6%.

Více, než polovina dotazovaných 59% odpovědělo, že mají dostatečné vzdělání k získání vhodného volného pracovního místa, 21% odpovědělo, že nemá dostatečné vzdělání k získání vhodného volného pracovního místa a 19% dotazovaných odpovědělo, že nedovede posoudit. V případě, že účastník projektu „Příprava +“ má nedostačující, nízké vzdělání, je možnost získání rekvalifikačního kurzu po projednání s osobní poradkyní. Na druhou stranu i většina VŠ oborů účastníků projektů jsou neuplatnitelné na trhu práce. A to z důvodu nevyužitelnosti oboru na trhu práce. Zde jsou rovněž důležité rekvalifikace. V projektu „Příprava +“ je nespočet rekvalifikačních kurzů, které si po poradě s osobním poradcem mohou zvolit. Dále z výzkumu vyplynulo, že 72 % dotazovaných nemá žádnou znalost cizího jazyka a pouze 28 % jazykové znalosti má.

Většina 18 % anglický jazyk- a to na komunikativní úrovni, 12% dotazovaných odpovědělo německý jazyk- rovněž komunikativní úroveň a 2 % tázaných odpovědělo jazyk ruský základní znalosti. 61% dotazovaných si myslí, že znalost cizího jazyka ovlivňuje možnost získání vhodného volného pracovního místa, což svědčí o faktu, že jsou orientováni na trhu práce a aktuálních nabídkách volných pracovních míst a požadavků na tato volná pracovní místa. Dále si 3% dotazovaných myslí, že znalost cizího jazyka nijak neovlivňuje možnost získání vhodného zaměstnání a 36% dotazovaných odpovědělo, že nedovede posoudit.

22% dotazovaných jsou majiteli průkazu OZP, 78% tázaných jsou osoby zdravé. Většinou mezi majiteli průkazu OZP jsou ženy. Pouhé 1% si myslí, že nabídka volných pracovních míst pro OZP je dostatečná, 22% dotazovaných si myslí, že nabídka pro OZP je nedostatečná a většina 77% dotazovaných nedovede posoudit, a to z toho důvodu, že povědomí o nabídce volných pracovních míst pro OZP, jelikož mezi tyto osoby nepatří.

Pouze 58% dotazovaných vlastní řidičský průkaz, 42% dotazovaných nevlastní řidičský průkaz. 56% vlastní řidičský průkaz skupiny B, pouze 1% vlastní řidičský průkaz skupiny T a A. Pouze 46 % dotazovaných odpovědělo, že jsou aktivními řidiči, pouze 12 % dotazovaných jsou pasivními řidiči a řidičské schopnosti již nemají. Zde se jedná převážně o ženy, které nevlastní automobil, nemají možnost praxe v řízení, anebo je již limituje jejich věk a strach z běžného denního provozu. Rovněž jsem zkoumala, zda-li účastníci projektu mají zkušenosti s prací na PC, pouze 55 % respondentů odpovědělo, že má zkušenost s prací na PC, a 45 % odpovědělo, že nemá žádné zkušenosti s prací na PC. Zde se jedná většinou o vyšší věkové kategorie, anebo účastníky s nízkým vzděláním.

Účastníky projektu nebyli jedinci, kteří měli méně, než 20 let a 11 % účastníků bylo ve věku od 50 – 60 let. Převážně 44% se jedná o účastníky ve věku 30 – 39 let, následují účastníci projektu ve věku 40 – 49, tj. 33% a účastníci projektu „Příprava+“ ve věku od 20 – 29 let, tj. 12%.

8 ODPOVĚDI NA OTÁZKY FORMULOVANÉ V DÍLČÍCH CÍLECH

Na začátku mé diplomové práce jsem si vytyčila dílčí cíle výzkumu, které jsem také zahrнула i do svého dotazníku, a to:

1. Zjistit, zda-li jsou účastníci seznámeni s projektem „Příprava“ pomocí příslušného úřadu práce.

V uzavřené otázce č. 1 jsem se dotazovala respondentů, odkud se poprvé o projektu „Příprava +“ dověděli. Většina tj. 92% dotazovaných se o projektu „Příprava +“ poprvé dověděli z příslušného vysílajícího úřadu práce od své zprostředkovatelky, což je pozitivní zjištění, jelikož v běžné praxi by takto informovanost o projektu měla fungovat. Zprostředkovatelka úřadu práce osvětlí činnost, průběh a obsah projektu budoucím účastníkům, kteří poté nastoupí do projektu a jsou se vším řádně seznámeny, před samotnou prezentací projektu „Příprava +“. Bohužel, jak výzkum dále ukazuje 1% respondentů se s projektem seznamuje pomocí TV, Internetu a tisku, 5% z propagačních materiálů, kde není popsán celistvý program projektu, průběh, obsah ani práva a povinnosti potencionálních účastníků. Následně při vstupu do projektu dochází ke střetům mezi účastníky projektu a osobní poradkyní, z důvodu neinformovanosti účastníků o projektu a dodržování pravidel projektu.

2. Zda-li měli účastníci projektu „Příprava +“ dostatečné informace o projektu před vstupem do projektu.

Tato otázka č.2, zda-li účastníci měli dostatečné informace o projektu „Příprava +“ před vstupem do projektu velice úzce souvisí s otázkou č. 1. Jak již jsem zmínila v běžné praxi by měl fungovat postup: zprostředkovatelka příslušného úřadu práce vytipuje potencionálního účastníka projektu, tomu sdělí veškeré informace o projektu, obsah, povinnosti, práva, pravidelnost, a podobně. Následně je účastník vyslán na prezentaci projektu, kde je mu vše ještě upřesněno. Poté nedochází ke střetům mezi účastníky a osobní poradkyní. Bohužel většina účastníků cítí účast v projekt jak povinnost k úřadu práce, která není založena na dobrovolnosti, proto je velice důležitá informovanost před vstupem do projektu „Příprava +“.

3. Zda-li jsou účastníci projektu spokojeni s realizací projektu „Příprava+“.

V otázce č. 6 jsem zkoumala, zda-li jsou účastníci projektu spokojeni s realizací projektu „Příprava +“. Zde jsem očekávala odpovědi spíše negativního rázu. Proto jsem byla překvapená, že 46% dotazovaných odpovědělo, že jsou velmi spokojeni s realizací projektu a 45% respondentů odpovědělo, že jsou spíše spokojeni. Negativně neodpověděl ani jeden účastník projektu. Tento fakt může být přikládán k soudržnosti účastníků s osobní poradkyní. V běžné praxi většina účastníků projektu jsou nespokojeni z dodržování pravidel a povinností vyplývajících z účasti v projektu, proto mé očekávání odpovědí bylo odlišné, než z dotazníků vyplývá.

4. Zjistit, zda-li „Příprava +“ napomáhá účastníkům projektu při získání vhodného volného zaměstnání.

Otázkou č. 7 jsem zkoumala, zda-li projekt „Příprava +“ napomáhá účastníkům při získání vhodného zaměstnání. Většina dotazovaných 75% odpovědělo, že cítí projekt „Příprava +“ jako velkou pomoc při získávání zaměstnání, pouze 9% respondentů odpovědělo, že jim projekt „Příprava +“ nijak nepomáhá a nepřispívá při získávání zaměstnání. Tento fakt pro mne nebyl nijak překvapující, jelikož většina účastníků, jak již jsem zmínila, cítí účast v projektu jako nedobrovolnou povinnost vůči úřadu práce, tudíž mají negativní přístup jak k osobnímu poradci, tak aktivitám projektu jak celku. Překvapujícím pro mne byla odpověď, že 16% účastníků projektu „Příprava +“ nedovede posoudit, zda-li jim projekt napomáhá při získání zaměstnání. Tato odpověď značí spíše laxnost vůči dotazování a vůči projektu „Příprava +“.

5. Zda-li jsou osobní poradci přínosem pro účastníky při získávání zaměstnání.

V uzavřené otázce č. 13 jsem se dotazovala účastníků projektu „Příprava +“, zda-li si myslí, že osobní poradkyně je přínosem při získávání zaměstnání. Práce osobního poradce nespočívá pouze ve vyhledávání vhodného volného pracovního místa pro účastníky, ale také v kontaktování potencionálních zaměstnavatelů, monitoringu trhu práce, nabídky vhodných rekvalifikačních kurzů vzhledem k možnostem a schopnostem účastníků, a další aktivity, kterou vedou k uplatnění na trhu práce. Účastníci cítí práci osobních poradců někdy jako zbytečnou, jelikož docházejí na příslušný úřad práce, kde mají účastníci svojí zprostředkovatelku. Rozdíl mezi zprostředkovatelkou na úřadu práce a osobní poradkyní je hlavně v počtu klientů. Zprostředkovatelka na úřadě práce má minimálně 100 klientů, načež osobní poradkyně má maximálně 22 účastníků, tudíž se jim může plně věnovat při vyhledávání, kontaktování vhodných volných pracovních míst a více účastníka pobízí do aktivity. Byla jsem velice překvapena, že 76% dotazovaných odpovědělo, že je osobní poradce pro ně přínosem, což je velice pozitivní zpráva. Pouze 3% dotazovaných odpovědělo, že si nemyslí, že je osobní poradce pro ně přínosem a 21% účastníků projektu nedovedlo posoudit.

6. Zjistit, jak se účastníci cítí při spolupráci s osobní poradkyní.

V uzavřené otázce č. 14 jsem zjišťovala, jak se účastníci projektu „Příprava +“ cítí při jednání/spolupráci s osobní poradkyní. Tato otázka může být samozřejmě ovlivněna sympatií, či naopak antipatií vůči osobní poradkyni. Odpověď může být rovněž ovlivněna stavem, v jakém se účastník momentálně nachází. Většina účastníků projektu „Příprava +“ vnímá osobního poradce jako člověka, který účastníka „nutí“ do činnosti, aktivity a do práce, což samozřejmě účastníkům není po vůli. Z běžné praxe v projektu „Příprava +“ jsou zařazeni účastníci, kteří pracovat nechtějí, jsou dlouhodobě nezaměstnaní a mají nechut' a nevíli k aktivitě a k práci. Překvapením pro mne tedy bylo, že 68% dotazovaných odpovědělo, že se při spolupráci/jednání s osobní poradkyní cítí velmi příjemně, 28% odpovědělo, že se při spolupráci/jednání s osobní poradkyní cítí spíše příjemně a pouze 4% účastníků projektu odpovědělo, že se cítí spíše nepříjemně při spolupráci/jednání s osobní poradkyní.

9 NÁMĚTY A DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Na základě výzkumu i v duchu použité literatury uvádím následující náměty a doporučení pro praxi.

Stane-li se člověk nezaměstnaný, měl by se ihned zaevidovat na příslušný úřad práce. Informovat se nejen na úřadě práce, ale také z tisku, letáků, apod. o možných projektech dotovaných nejen Evropským sociálním fondem, ale také rozpočtem České republiky, které nabízí široké spektrum aktivit pro nezaměstnané, které vedou k brzkému a úspěšnému uplatnění na trhu práce.

Dále by měl nezaměstnaný denně sledovat aktuální nabídky volných pracovních míst. V tomto případě je nutný přístup k PC a k internetu. Nezaměstnaný by měl rovněž využít možnosti vytvořit si, na portále www.mpsv.cz společně se svojí zprostředkovatelkou, inzert / poptávku na vhodnou pracovní nabídku, a to pro větší možnost získání vhodného volného pracovního místa. Nezaměstnaní lidé mají také možnost denně navštěvovat auly úřadů práce, kde jsou denně na nástěnkách vyvěšeny aktuální nabídky volných pracovních míst.

Nezaměstnaný by se neměl spoléhat jen na nabídku práce zprostředkovanou skrze úřad práce. Měl by být více veden k samostatnosti, zodpovědnosti za vlastní osud. Dnešní nezaměstnaní totiž často spoléhají, že jim vše spadne do klína bez jejich úsilí. Projekt „Příprava+“ je velkým přínosem. Osobní poradce z projektu pracuje individuálně s každým uchazečem a snaží se ho motivovat a vede účastníka k aktivitě a k získání vhodného zaměstnání.

Bylo by vhodné umožnit větší přístup lidem k výpočetní technice – aby dokázali ovládat počítač a aby mohli rozesílat své životopisy přes email. V dnešní době je stále hodně uchazečů, kteří neovládají počítač a sledují pracovní nabídku pouze prostřednictvím vývěsky na úřadu práce a, to většinou jen v den schůzky se svou zprostředkovatelkou.

ZÁVĚR

Na začátku tvorby mé diplomové práce jsem si stanovila hlavní cíl práce, a to zjistit jaká je spokojenost účastníků projektu „Příprava+“ s jeho realizací v regionu Novojičínsko. Rovněž jsem chtěla zjistit zda-li účastníci projektu vnímají v projektu dostatečnou podporu a pomoc osobních poradců při vyhledávání zaměstnání, zda-li účastníci využívají možnost získání rekvalifikace a možnost získání mzdového příspěvku a zda-li projekt „Příprava +“ pozitivně ovlivňuje možnost získání vhodného zaměstnání. Zda-li si dotazovaní myslí, že znalost cizího jazyka a řidičský průkaz ovlivňuje možnost získání zaměstnání. Z výzkumu jsem zjistila, že většina 72% účastníků projektu „Příprava +“ jsou ženy a 28% účastníků jsou muži. Dále jsem zkoumala, zda-li jsou účastníci projektu spokojeni s realizací projektu „Příprava +“. Zde jsem očekávala odpovědi spíše negativního rázu. Proto jsem byla překvapená, že 46% dotazovaných odpovědělo, že jsou velmi spokojeni s realizací projektu a 45% respondentů odpovědělo, že jsou spíše spokojeni. Negativně neodpověděl ani jeden účastník projektu. Zda-li projekt „Příprava +“ pomáhá účastníkům při získání vhodného volného zaměstnání. Většina dotazovaných 75% odpovědělo, že cítí projekt „Příprava +“ jako velkou pomoc při získávání zaměstnání, pouze 9% respondentů odpovědělo, že jim projekt „Příprava +“ nijak nepomáhá a nepřispívá při získávání zaměstnání. 76% dotazovaných odpovědělo, že je osobní poradce pro ně přínosem, což je velice pozitivní zpráva. Pouze 3% dotazovaných odpovědělo, že si nemyslí, že je osobní poradce pro ně přínosem a 21% účastníků projektu nedovedlo posoudit. Také jsem zjišťovala, jak se účastníci projektu „Příprava +“ cítí při jednání/spolupráci s osobní poradkyní. Překvapením pro mne tedy bylo, že 68% dotazovaných odpovědělo, že se při spolupráci/jednání s osobní poradkyní cítí velmi příjemně, 28% odpovědělo, že se při spolupráci/jednání s osobní poradkyní cítí spíše příjemně a pouze 4% účastníků projektu odpovědělo, že se cítí spíše nepříjemně při spolupráci/jednání s osobní poradkyní.

Práce má pro člověka veliký význam, a to z několika aspektů. Nejhlavnějším aspektem jsou peníze, jelikož mzda je hlavním zdrojem k uspokojování lidských potřeb, zde je určující to, jaké potřeby člověk vůbec má. Dále je to úroveň činnosti, zde se jedná hlavně o získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, a to, i když se jedná o práci rutinní. Rozmanitost žití je také důležitý aspekt, jelikož nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí v jeho domácnosti a nejbližším okolí. Struktura času a sociální klima jsou rovněž určující v životě člověka. V neposlední řadě jde i o osobní identitu člověka, která se při dlouhodobé nezaměstnanosti často mění a může dozrát, až k patologickému chování, jak u jedinců, tak ve skupině.

Práce v životě člověka zaujímá nezastupitelné postavení. Je nejen důležitou podmínkou k důstojné existenci člověka a přináší jedinci nejen materiální prospěch, ale také mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Zaměstnání vřazuje jedince do řádu sociálních vztahů, uspokojuje potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Ocitne-li se jedinec bez práce, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnost o vlastních schopnostech a člověk upadá do depresí a dojde i k neurotickému jednání a vnímání okolí.

Projekty jako je „Příprava +“ jsou soustředěny právě na dlouhodobě nezaměstnané osoby, na pomoc při vyhledávání vhodných volných pracovních míst, na aktivizaci a socializaci člověka do společnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] AMSTRONG, M. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, spol. s. r. o., 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.
- [2] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2003. 190 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [3] BUCHTOVÁ, B. *Psychologie a nezaměstnanost zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 249 s. ISBN 80-210-3457-2.
- [4] BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.
- [5] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7.
- [6] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing s. r. o., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- [7] BUCHTOVÁ, B. *Rozvoj manažerských dovedností*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. 75 s. ISBN 80-210-3858-6.
- [8] BUCHTOVÁ, B. Projekt: *Příležitost pro ženy*. 1. vyd. Nový Jičín: EDUCA, 2008. 43 s. ISBN 978-80-7410-008-6.
- [9] FLEK, V. *Anatomy of the Czech labour market from over-employment to under-employment in ten years?* 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 142 s. ISBN 978-80-246-1316-1.
- [10] GILLESPIE, A. *Přehled Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 250 s. ISBN 80-7178-617-9.
- [11] HELÍSEK, M. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. přepracované vyd. Slaný: Melantrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-25-1.
- [12] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 261 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [13] KOTLER, P. *Marketing podle Kotlera*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2000. 156 s. ISBN 80-7261-010-4

- [14] KOTELR, P. *Marketing a management*. 10. rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 701 s. ISBN 80-247-0016-6.
- [15] KUBÍNKOVÁ, M. *Vše o zaměstnání*. 1. vyd. Krnov: Aklub Centrum pro vzdělávání a poradenství, 2003. 150 s.
- [16] KUCHAR, P. *Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl*. Brno: In trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, FSS MU. 2009. 125 s.
- [17] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. S172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [18] MAREŠ, P. *Sociologické nerovnosti chudoby*. 1. vyd. Praha: Slon, 1999. 170 s. ISBN 80-85850-61-3.
- [19] PLESNÍK, VL. a kol. *Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením opět do pracovního procesu*. 1. vyd. Olomouc: EPAVA, 2004. 157 s.
- [20] PLESNÍK, VL. *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. 1. vyd. Krnov: REINTEGRA, 2007. 51 s. ISBN 978-80-254-0124-8.
- [21] RUSMICOVÁ, L., SOUKUP, J. A KOLETIV. *Makroekonomie: základní kurz*. 5. vyd. Slaný: Melandrium, 2002. 167 s. ISBN 80-86175-24-3.
- [22] STRÁDAL, J., ÚLOVCOVÁ, H. *Úvod do světa práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Fragment, 2001, 196 s. ISBN 80-7200-289-9.
- [23] ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie*. 1. Vyd. Zlín: CEED nakladatelství a vydavatelství, centrum pro rozvoj ekonomického vzdělávání, 2003. 190 s. ISBN 80-902552-64.
- [24] VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2008. 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4.
- [25] Zadávací dokumentace projekt „Příprava +“, 2009.
- [26] Zákoník práce, 2007
- [27] Zákoník práce, 2011

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Složení vzorku respondentů dle pohlaví

Tabulka 2 Složení vzorku respondentů dle lokality příslušného ÚP

Tabulka 3 Složení vzorku respondentů dle doby evidence na příslušném ÚP

Tabulka 4 Složení vzorku respondentů dle délky účasti v projektu

Tabulka 5 Odpověď na otázku, odkud se účastník o projektu poprvé dověděl

Tabulka 6 Informovanost před vstupem do projektu

Tabulka 7 Doba účasti v projektu

Tabulka 8 Délka evidence na příslušném ÚP

Tabulka 9 Lokalita příslušného ÚP

Tabulka 10 Spokojenost s projektem

Tabulka 11 Pomoc projektu při získání zaměstnání

Tabulka 12 Jakým způsobem projekt napomohl získat zaměstnání

Tabulka 13 Využití rekvalifikačních kurzů

Tabulka 14 Využité rekvalifikační kurzy

Tabulka 15 Četnost mzdových příspěvků

Tabulka 16 Sociálně – pracovní terapie

Tabulka 17 Odpověď na otázku, zda-li pomáhá osobní poradce při získání zaměstnání

Tabulka 18 Pocity při jednání s osobním poradcem

Tabulka 19 Vhodnost pracovní nabídky

Tabulka 20 Ochota osobního poradce

Tabulka 21 Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 22 Vhodnost vzdělání k získání zaměstnání

Tabulka 23 Znalost cizího jazyka

Tabulka 24 Konkrétní jazyk

Tabulka 25 Znalost cizího jazyka jako ovlivnění získání zaměstnání

Tabulka 26 Počet osob OZP

Tabulka 27 Dostatečnost pracovní nabídky pro osoby OZP

Tabulka 28 Odpověď na otázku, zdali účastníci vlastní řidičský průkaz

Tabulka 29 Typ řidičského průkazu

Tabulka 30 Typ řidiče

Tabulka 31 Zkušenost s prací na PC

Tabulka 32 Odpověď na otázku, proč účastníci nemají zkušenost s PC

Tabulka 33 Složení vzorku respondentů dle věku

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Dotazník

PŘÍLOHA Č. 1**Dotazník**

Dobrý den,

jmenuji se Bc. Vítězslava Hustáková, DiS a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Pro svoji diplomovou práci chci prostřednictvím tohoto dotazníku získat informace o spokojenosti účastníků „Příprava +“ s realizací projektu v regionu Novojičínsko.

Dotazník je anonymní a Vaše odpovědi na otázky nebudou nijak zneužity.

Prosím o pravdivé vyplnění dotazníku.

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu.

Bc. Vítězslava Hustáková, DiS.

Pokyny:

Dotazník prosím vyplňte, tak, že zakroužkujete jednu z odpovědí, popřípadě doplňte písemně.

1. Kde jste se o projektu „Příprava +“ poprvé dozvěděl/la?

- a) na Úřadu práce při rozhovoru se zprostředkovatelkou práce
- b) v televizi
- c) na internetu
- d) v tisku
- e) z propagačních materiálů
- f) jobs cluby

2. Měl/la jste dostatečné informace o náplni a obsahu projektu před vstupem do projektu „Příprava +“?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím, nedovedu posoudit

3. Jak dlouho jste účastníkem projektu „Příprava +“?

- a) méně než 3 měsíce
- b) 3 – 12 měsíců
- c) déle než 12 měsíců

4. Jak dlouho jste evidován na příslušném úřadu práce:

- a) méně než 5 měsíců
- b) 5 – 12 měsíců
- c) více, než 12 měsíců
- d) opakovaná evidence na ÚP

5. Lokalita úřadu práce, na kterém jste veden/na

- a) Kopřivnice
- b) Nový Jičín
- c) Frenštát pod Radhoštěm
- d) Bílovec
- e) Odry

6. Jak jste spokojen/na s realizací projektu „Příprava+“?

- a) ano, velmi
- b) spíše spokojen
- c) nevím, nedokážu posoudit
- d) spíše nespokojen
- e) velmi nespokojen

7. Napomáhá Vám projekt „Příprava +“ při získání zaměstnání?

- a) ano (přejděte k otázce č. 8.)
- b) ne
- c) nedovedu posoudit

8. Pokud jste uvedl/la, v předešlé otázce ano, uveďte, jakým způsobem.

- a) Osobní poradce mi pomáhá při vyhledávání vhodných volných pracovních míst.
- b) Osobní poradce kontaktuje zaměstnavatele nabízející volná pracovní místa.
- c) Osobní poradce mne doprovází při výběrových řízeních a je mi oporou.
- d) Osobní poradce mi doporučil vhodnou rekvalifikaci.
- e) Program sociálně-pracovní terapie mi přispěl k sebepoznání, posílil mé sebevědomí, pomohl mi při orientaci na trhu práce a sebezprosažení.

9. Využil/la jste možnosti získat rekvalifikaci?

- a) ano
- b) ne

10. Pokud jste uvedl/la v předešlé otázce ano, uveďte jakou rekvalifikaci jste získal/la?

- Obsluha křovinořezu a benzinové sekačky
- Obsluha motorové pily
- Obsluha elektrovodu a motorku
- Skladník (pomocné práce v skladech)
- Obsluha stavebních strojů
- Zednické práce
- Prodavačské práce
- Ošetřovatel/ošetřovatelka
- Administrativní pracovník
- Pracovník v sociálních službách s praxí
- Základy obsluhy osobního počítače
- Základní kurz svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311
- Základní kurz svařování netavící se elektrodou v aktivním plynu AR ZK 141
- Základní kurz svařování obalenou elektrodou ZK 111
- Základní kurz svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135
- Řidičské oprávnění skupiny B
- Řidičské oprávnění skupiny C – předpokladem je držení ŘP sk. B
- Řidič nákladního automobilu s přívěsem – rozšíření řidič. Oprávnění ze sk. C na C plus E
- Řidič autobusu- rozšíření řidič. Oprávnění ze sk C na D
- Profesní způsobilost řidičů
- Obnovení kvalifikace na jeřábníka
- Obnovení kvalifikace vazačů břemen.

11. Při oslovování zaměstnavatelů jste využíval/la možnosti nabídky přímé podpory – mzdový příspěvek?

- a) ano
- b) ne

12. Cítíte účast na sociálně-pracovní terapii jako přínos pro získání zaměstnání?:

- a) ano
- b) ne
- c) nemohu posoudit

13. Myslíte si, že za pomoci osobního poradce můžete najít zaměstnání?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím, nedokážu posoudit

14. Jak se při jednání s osobním poradcem cítíte?

- a) velmi příjemně
- b) spíše příjemně
- c) spíše nepříjemně
- d) velmi nepříjemně

15. Pracovní nabídka, kterou Vám osobní poradce předává je pro Vás:

- a) vždy vhodná
- b) méně vhodná
- c) nesplňuje mé představy

16. Pokud se obrátíte s dotazem, či prosbou o pomoc na osobního poradce, tak Vám osobní poradce pomůže:

- a) vždy
- b) dle pracovního vytížení
- c) nepomůže

17. Jaké máte dosavadní vzdělání?

- a) ZŠ
- b) SOU s výučním listem
- c) SŠ s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) VŠ-zakončeno Mgr., Ing., Bc.

18. Myslíte si, že Vaše vzdělání je dostatečné k získání zaměstnání?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím, nedokážu posoudit

19. Máte znalosti cizího jazyka?

- a) ano
- b) ne

20. Pokud jste odpověděl/la v předešlé otázce ano, konkretizujte jazyk:

a) Anglický jazyk-	začátečník pokročilý	mírně pokročilý více pokročilý	středně pokročilý velmi pokročilý
b) Německý jazyk-	začátečník pokročilý	mírně pokročilý více pokročilý	středně pokročilý velmi pokročilý
c) Ruský jazyk-	začátečník pokročilý	mírně pokročilý více pokročilý	středně pokročilý velmi pokročilý
d) Polský jazyk	začátečník pokročilý	mírně pokročilý více pokročilý	středně pokročilý velmi pokročilý
e) Francouzský jazyk-	začátečník pokročilý	mírně pokročilý více pokročilý	středně pokročilý velmi pokročilý

21. Myslíte si, že znalost cizího jazyka ovlivňuje možnost získání zaměstnání?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím, nedovedu posoudit

22. Jste majitelem (držitelem) průkazu pro osoby zdravotně znevýhodněné (OZP)?

- a) ano
- b) ne

23. Myslíte si, že nabídka volných pracovních míst pro osoby zdravotně znevýhodněné je dostatečná?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím, nedovedu posoudit

24. Vlastníte řidičský průkaz?

- a) ano
- b) ne

25. Pokud jste v předešlé otázce odpověděli ano, konkretizujte:

- a) ŘP sk. B
- b) ŘP sk. C bez platného profesního průkazu
- c) ŘP sk. C s platným profesním průkazem
- d) ŘP sk. D
- e) ŘP sk. E
- f) ŘP sk. T
- g) ŘP sk. A

26. Za jakého řidiče se považujete?

- a) Aktivní řidič.
- b) Pasivní řidič.

27. Máte zkušenosti s prací na PC?

- a) ano
- b) ne

28. Pokud jste uvedli, v předešlé otázce, že nemáte zkušenosti s prací na PC, uveďte, proč?

- a) nemáte přístup k PC
- b) nikdy jste toto neučili
- c) nemáte zájem o práci s PC

29. Jste:

- a) žena
- b) muž

30. Kolik Vám je let?

- a) Méně než 20 let
- b) 20 – 29 let
- c) 30 – 39 let
- d) 40 – 49 let
- e) 50 – 60 let

