

# Skupinové poradenství jako forma sociální opory a jedna z cest uplatnění žen po materské dovolené na trhu práce

Pavla Kuceríková

---

Bakalářská práce  
2006



**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**  
Univerzitní institut

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Univerzitní institut  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2005/2006

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavla KUČEŘÍKOVÁ**  
Studijní program: **B 7501 Pedagogika**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ JAKO FORMA SOCIÁLNÍ  
OPORY A JEDNA Z CEST UPLATNĚNÍ ŽEN PO  
MATEŘSKÉ DOVOLENÉ NA TRHU PRÁCE**

Zásady pro vypracování:

1. Vymezení základních pojmů
2. Teoretická východiska – příčiny, charakteristika, cílové skupiny, státní politika
3. Aplikace metod sociální práce
4. Možnosti pomoci a specifika v podmínkách Úřadu práce ve Zlíně


Rozsah práce:  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**  
Seznam odborné literatury: **viz příloha**

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jarmila Celá**  
Ústav pedagogických věd  
Datum zadání bakalářské práce: **6. března 2006**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **13. června 2006**

Ve Zlíně dne 6. března 2006



  
prof. Ing. Roman Prokop, CSc.  
*prorektor*

  
prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*ředitel ústavu*

## **ABSTRAKT**

Abstrakt cesky

Tato práce je rozdělena do dvou hlavních částí. V první části jsou vymezena teoretická východiska pro zpracování problematiky nezamestnanosti. Cílovou skupinou jsou ženy po rodičovské dovolené, které jsou klientkami Úřadu práce ve Zlíne. Praktická část je zaměřena na poradenské aktivity pro výše uvedenou rizikovou skupinu. Zároveň je sledováno a porovnáváno uplatnění žen s malými dětmi na trhu práce, které absolvovaly poradenské aktivity, se stejnou skupinou žen, které těmito aktivitami neprošly.

Klíčová slova: nezamestnanost, riziková skupina žen po rodičovské dovolené, poradenství, rekvalifikace, trh práce, sociální opora

## **ABSTRACT**

Abstrakt ve světovém jazyce

This thesis is divided into two main parts. The first part defines the theoretical base for the treatment of the unemployment problems. The target group are women after their maternity leave being clients of the Labour Office in Zlín. The practical part is targeted on the counselling activities for the above-mentioned at-risk group. Simultaneously, the way women with small children are able to gain grounds at the labour market is being observed and compared. Above all it concerns the comparison of such women who had already undertaken the counselling activities to the same group of those who had not gone through such activities.

Keywords: Keywords: unemployment, at-risk group of women after maternity leave, consultancy, retraining, labour market, social support

Poděkování, motto

Ráda bych poděkovala vedoucí práce Mgr. Jarmile Celé za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytla. Také chci poděkovat psycholožce Úradu práce ve Zlíne, PhDr. Eve Valouchové, za odborné konzultace a možnost pracovat na tomto tématu.

Prohlašuji, že jsem na celé bakalářské práci pracovala samostatně a použitou literaturu jsem citovala.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 NEZAMESTNANOST A SOCIÁLNÍ PRÁCE</b> .....	<b>12</b>
1.1 DRUHY A PRÍČINY NEZAMESTNANOSTI.....	12
1.2 NEZAMESTNANOST A JEJÍ DUSLEDKY.....	13
1.2.1 Psychické dusledky nezamestnanosti.....	13
1.2.2 Sociální dusledky nezamestnanosti.....	14
1.2.3 Sociální vyloučení.....	15
1.3 PRINCIPY SOCIÁLNÍ PRÁCE S NEZAMESTNANÝMI.....	15
<b>2 SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ</b> .....	<b>16</b>
2.1 PORADENSTVÍ.....	16
2.2 SOCIÁLNÍ PORADENSTVÍ .....	16
2.2.1 Základní sociální poradenství.....	16
2.2.2 Odborné sociální poradenství.....	17
2.3 SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ .....	18
2.4 NEJÚČINNEJŠÍ FAKTORY PORADENSKÉ SKUPINY .....	20
2.5 TYPOLOGIE SKUPIN.....	21
2.6 PORADCE.....	22
<b>3 SOCIÁLNÍ OPORA</b> .....	<b>25</b>
<b>4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMESTNANÝCH</b> .....	<b>27</b>
4.1 KLADY A ZÁPORY NEZAMESTNANOSTI .....	27
4.2 CHARAKTERISTIKA RIZIKOVÝCH SKUPIN UCHAZECU O ZAMESTNÁNÍ.....	27
4.3 CHARAKTERISTIKA NEZAMESTNANÝCH ŽEN .....	28
4.3.1 Nezamestnaná žena .....	28
4.3.2 Ženy po rodičovské dovolené .....	29
4.3.3 Ženy ve středním věku.....	29
4.3.4 Ženy v predduchodovém věku.....	30
<b>5 REŠENÍ PROBLEMATIKY NEZAMESTNANÝCH</b> .....	<b>31</b>
5.1 PORADENSKÁ ČINNOST ÚRADU PRÁCE .....	31
5.2 PORADENSTVÍ POSKYTOVANÉ ÚRADY PRÁCE .....	31
5.3 NÁSTROJE PORADENSTVÍ V PODMÍNKÁCH ÚRADU PRÁCE .....	31
5.3.1 Základní prostředky poradenské práce.....	31
5.3.2 Programy .....	32
<b>6 PORADENSKÉ SLUŽBY PRO ŽENY PO RD</b> .....	<b>33</b>
6.1 INDIVIDUÁLNÍ PSYCHOLOGICKÉ PORADENSTVÍ.....	33
6.2 SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ – MOTIVACNÍ KLUBY PRO ŽENY PO RD .....	33
6.3 REKVALIFIKACE.....	33
6.4 BILANČNÍ DIAGNOSTIKA .....	33

<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>35</b>
<b>7</b>	<b>SOCIÁLNÍ PRÁCE V RÁMCI VEREJNÝCH SLUŽEB ZAMESTNANOSTI.....</b>	<b>36</b>
7.1	ÚRADY PRÁCE .....	36
7.1.1	Cinnost úradu práce.....	36
7.2	PORADENSKÁ CINNOST ÚRADU PRÁCE .....	37
<b>8</b>	<b>VÝZKUM.....</b>	<b>38</b>
8.1	PREDMET VÝZKUMU.....	38
8.2	TÉMA.....	38
8.3	CÍL A VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....	38
8.4	HYPOTÉZA .....	39
8.5	VÝZKUMNÉ METODY .....	39
8.6	VÝZKUMNÝ VZOREK .....	39
<b>9</b>	<b>ZAMERENÍ SKUPINOVÉHO PORADENSTVÍ PRO ŽENY .....</b>	<b>41</b>
9.1	NABÍDKA PORADENSKÝCH SLUŽEB.....	41
9.2	ZAMERENÍ A CÍLE PORADENSKÝCH AKTIVIT .....	41
<b>10</b>	<b>MOTIVACNÍ KLUBY URCENÉ ŽENÁM PO RD.....</b>	<b>43</b>
10.1	PROGRAM A PRAKTICKÁ ORGANIZACE SKUPINOVÉHO PORADENSTVÍ .....	43
10.2	PROGRAM TRÉNINKOVÝCH BLOKU .....	43
<b>11</b>	<b>POPIS JEDNOTLIVÝCH TRÉNINKOVÝCH BLOKU .....</b>	<b>45</b>
11.1	SPECIFIKA RIZIKOVÉ SKUPINY ŽENY PO RODICOVSKÉ DOVOLENÉ .....	45
11.2	SEBEPOZNÁNÍ, HODNOTOVÁ ORIENTACE, TRÉNINK NA POSÍLENÍ SEBEDUVERY .....	45
11.3	KOMUNIKATIVNÍ DOVEDNOSTI, NÁCVIK ASERTIVNÍHO CHOVÁNÍ .....	46
11.4	PRIJÍMACÍ POHOVOR .....	46
11.5	STRES, ZÁTEŽOVÉ SITUACE, REŠENÍ KONFLIKTNÍ SITUACE.....	47
11.6	DUŠEVNÍ HYGIENA, AKTIVNÍ RELAXACE.....	48
<b>12</b>	<b>STRUKTURA JEDNOTLIVÉHO TRÉNINKOVÉHO PROGRAMU .....</b>	<b>50</b>
12.1	DIDAKTICKÉ POMUCKY .....	50
12.2	TECHNIKY .....	50
12.3	PERSONÁLNÍ OBSAZENÍ .....	51
<b>13</b>	<b>NESPECIFICKÁ REKVALIFIKACE S PRAXÍ.....</b>	<b>52</b>
13.1	NESPECIFICKÁ REKVALIFIKACE .....	52
13.2	NESPECIFICKÁ REKVALIFIKACE PRO ŽENY PO RODICOVSKÉ DOVOLENÉ.....	52
13.3	MOŽNOSTI DALŠÍCH REKVALIFIKACNÍCH KURZU PRO ŽENY PO RD .....	53
<b>14</b>	<b>HODNOCENÍ..... CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.</b>	
14.1	HODNOCENÍ KLUBU ŽEN V PODMÍNKÁCH ÚRADU PRÁCE .....	54
14.2	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU DOTAZNÍKOVOU METODOU .....	54
14.2.1	Zadání dotazníku.....	54
14.2.2	Vyhodnocení dotazníku.....	57

14.3	UPLATNENÍ ŽEN PO ABSOLVOVÁNÍ PORADENSKÝCH AKTIVIT .....	59
14.4	POTVRZENÍ, VYVRÁCENÍ HYPOTÉZY .....	60
14.5	CÍLE A VÝSLEDKY ŠETRENÍ .....	61
	<b>ZÁVER.....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLU A ZKRATEK .....</b>	<b>67</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKU .....</b>	<b>68</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>70</b>



## ÚVOD

Nezamestnanost je pruvodním jevem společenských zmen, ovlivnuje hospodárský a sociální vývoj společnosti. Ztráta sociální jistoty postihuje ve svých dusledcích celou psychiku cloveka, jeho intelektuální a citovou oblast. Vždy záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti a na sociálním zázemí. Jak dalece je clovek schopen prizpusobit se zmeneným podmínkám a jak tyto zmeny prožívá, závisí na rade podmínek. Prebudování života a vypracování nových životních schémat znamená jednu znejvětších zkoušek v životě cloveka. Nedobrovolný odchod ze zamestnání je nyní podrobne sledován i v České republice, kde s prechodem na tržní ekonomiku poprvé po šedesáti letech vznikla nezamestnanost.

V roce 2004 došlo v české aktivní politice zamestnanosti k významným událostem, které ovlivnily vývoj na pracovním trhu. K 1. 5. 2004 se Česká republika stala právoplatným clenem Evropské unie, což se projevilo otevřením nových možností v oblasti politiky zamestnanosti. Mezi významné zmeny patří přijetí no vého zákona o zamestnanosti a zavedení nových nástroju APZ. Mezi opatření APZ byly nove zarazeny cílené programy k řešení nezamestnanosti, které mohou být realizovány prostrednictvím úradu práce, dále spoluprací úradu práce s dalšími institucemi vctne mezinárodní spolupráce. Po vstupu CR do EU se naší republice otevrel přístup k cerpání finančních prostredku ze strukturálních fondu EU a z fondu soudržnosti, které nahradily predchozí realizace predvstupních fondu.

Bakalárská práce je rozdelena do dvou hlavních částí. Vprvní části jsou vymezena teoretická východiska pro zpracování problematiky nezamestnanosti. Nezamestnanost jako problém sociální, psychologický, společenský.

Praktická část je zamerena na poradenské aktivity v podmínkách Úradu práce ve Zlíně. Cílovou skupinou výzkumu jsou ženy po rodicovské dovolené a ženy s malými detmi, které mají problémy s uplatněním na trhu práce. Využila jsem poznatku z vlastní praxe na ÚP ve Zlíně a zamerila jsem se na obsahovou nápln skupinového poradenství a vliv poradenských aktivit na uplatnění této skupiny na trhu práce.

Predpokládám, že propracovaný systém poradenské cinnosti na úradech práce jako jedna z forem sociální opory, má vliv na zmenu postojů a chování žen s malými detmi. Návaznost motivacního klubu a rekvalifikace s odbornou praxí ve firmách umožní ženám této kategorie uplatnit se na trhu práce dríve a snadneji než ženám, které temito aktivitami ÚP ve Zlíně neprošly. Poradenské programy se zamerují na prevenci vzniku dlouhodobé

nezamestnanosti. Efektivita poradenství je pak založena na analýze shromážděných informací a poznatku a nalezení optimálního řešení.

Pracovníci ÚP ve Zlíně venují velkou pozornost rizikovým skupinám uchazeců o zaměstnání. Spektrum nabídky je tak široké, že každý uchazec o zaměstnání má možnost využít takových aktivit, které mu z jeho hlediska vyhovují a pomohou mu co nejdříve se zorientovat a uplatnit se na trhu práce.

Problematika poradenství je velice složitá a nelze v ní uplatňovat jednoduché modely. Jedná se o celou řadu nejrozličnějších aspektů a o základní přístup k nezamestnanému, který je založen na úctě a empatii. Každé setkání s nezamestnaným člověkem je jedinečné a nabízí nekonečné možnosti, jak postupovat v řešení a doporučení jeho situace. Všechna doporučení mají zejména informační a motivační charakter.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 NEZAMESTNANOST A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Nezamestnanost jako sociální problém se aktualizoval ve vývoji sociálních států v několika etapách a to vždy znamenalo určitý posun vprůstupu k ní. Cílovou skupinou sociální práce jsou nejen osoby práce schopné (věkem, zdravotním stavem, osobní situací), které zaměstnání chtějí a přes přiměřenou snahu je v daný okamžik nemají, ale i ti, u nichž je potřeba získat práci součástí jejich začlenění do společnosti či smysluplného vyplnění jinak volného času.

Buchtová (2002, s. 57) uvádí: „*Nezamestnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována zvýšená pozornost. O jejím významu svědčí i to, že od třicátých let dvacátého století je nezamestnanost jedním z prioritních témat, na které se orientuje hospodářská politika. Současně je nutno upozornit na skutečnost, že tomuto jevu je přiznávána různá váha v závislosti na tom, o který směr ekonomické teorie se jedná.*”

### 1.1 Druhy a příčiny nezamestnanosti

Mareš (2003, s. 299) vymezuje několik typů nezamestnaných. „*Kromě zjevně nezamestnaných, registrovaných na úřadech práce, existují i skryté nezamestnaní neboli skrytá pracovní síla. Z hlediska praktického dopadu na jednotlivce má velký význam rozdělení na krátkodobou a dlouhodobou nezamestnanost. Za dlouhodobou nezamestnanost je většinou považována nezamestnanost, která trvá déle než 6 měsíců. Dle některých autorů trvá dlouhodobá nezamestnanost minimálně jeden rok.*”

Nezamestnanost je strukturovaný sociální jev, a proto je třeba rozlišovat různé příčiny nezamestnanosti.

Rada autorů uvádí stejně jako Buchtová (2002, s. 66 – 67) typy nezamestnanosti:

- **frikční** nezamestnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Nezamestnaní menší zaměstnání a po krátké době hledání nalézají relativně rychle nové místo
- **sezónní** nezamestnanost je způsobena výkyvy ve výrobě v důsledku ročního období, kolísavosti poptávky
- **strukturální** nezamestnanost postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou (klesající poptávkou) po určité produkci statku. Poptávka po určitých profesích se nekryje s nabídkou práce určitého druhu. Uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci.

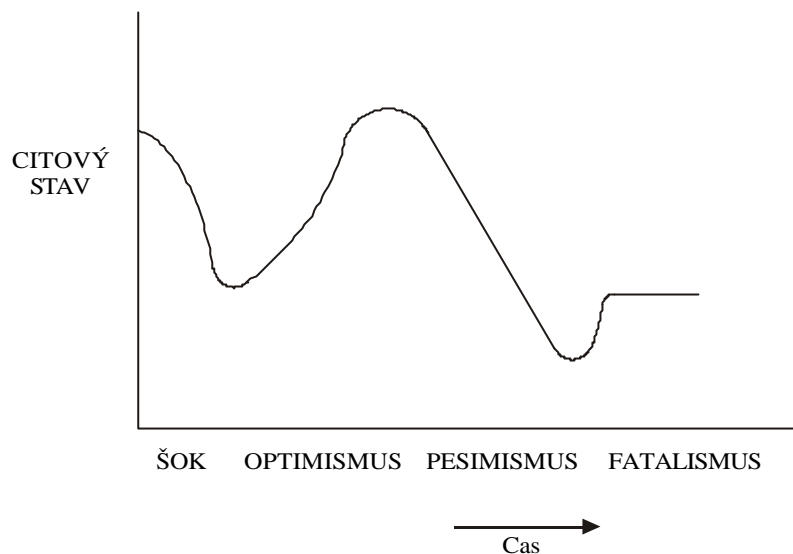
- **konjunkturální** (cyklická) nezamestnanost souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky, hospodářskými krizemi.

## 1.2 Nezamestnanost a její důsledky

Již riziko ztráty zaměstnání představuje chronický stresor negativně působící na psychiku jedince. Vlastní nezamestnanost má řadu nepříznivých vlivů na duševní a ovšem i na tělesné zdraví, které mohou zpětně snižovat předpoklady člověka pro úspěšné pracovní zapojení.

### 1.2.1 Psychické důsledky nezamestnanosti

*„Ztráta zaměstnání je nepochybně pro každého, kdo je jí zasažen, zdrojem stresu. Reakce na ztrátu zaměstnání se někdy přirovnává k reakcím na ztrátu blízkého člověka. Je prý možné rozlišit fázi odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupného posunu ke smíření a zotavení ze ztráty. Počáteční pocity strachu a tísně i impulzy k odplatu přecházejí ve strnulost a apatii, po níž následuje uklidnění, zvýšená odolnost, přinášející relativní duševní rovnováhu. Obnovení aktivity a adaptace spolu snaději na zlepšení se v průběhu reakce na ztrátu zaměstnání objeví u mnoha lidí. Pokud k němu nedojde nebo jde o přechodný stav, období tísně pak pokračuje. Nepříjemné je prožívání nedostatku peněz a dalších obtíží z něj plynoucích, což může být stále doprovázeno strachem a stavy beznaděje. Periody aktivity a pasivity, naděje a beznaděje se u nezamestnaného mohou střídát,“* uvádí Buchtová (2001, s. 83)



Obr. 1. Harrisonuv cyklus

Reakce lidí, kteří přišli o zaměstnání v jednotlivých fázích, uvádí v literatuře rada autorů stejně jako např. Matoušek (2003, s. 300 - 301):

1. fáze šok – počáteční reakce přijetí faktu. Dochází ke střetu s realitou. Toto období trvá nejdéle 1 – 2 měsíce. Clovek může být zaskocen ze zjištění, že najít zaměstnání nebude jednoduché
2. fáze optimismus – intenzivní hledání nového zaměstnání, rušná aktivita, energie venovaná úpravě vlastního životního prostředí, víra v budoucnost
3. fáze pesimismus – období po 6. měsíci nezamestnanosti, naděje se vytrácí, aktivita ustává, finanční situace se zhoršuje, objevují se pocity nejistoty, váhání, pochybnosti o sobě
4. fáze rezignace, apatie – přijmutí společenského postavení nezamestnaného, ustává snaha najít si nové zaměstnání. Období není časově ohrančeno, může trvat několik měsíců i let.

### 1.2.2 Sociální důsledky nezamestnanosti

Ztráta zaměstnání je vždy spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovně i sociální role nezamestnaného. Rovněž hrozí nebezpečí jeho sociální izolace či sociálního selhání, přičemž všechny tyto sociální důsledky nezamestnanosti postihují i sociální okolí nezamestnaného, tedy jeho rodinu.

### 1.2.3 Sociální vyloučení

*„Problém vyloučení na pracovním trhu se prolíná s vyloučením sociálním a je obvykle obtížné určit, zda prvotním problémem je nezamestnanost, nebo zda je dlouhodobá nezamestnanost spíše důsledkem dříve existujících individuálních a sociálních problémů. Je proto nezbytné, aby se řešení problému opíralo o individuální, skupinovou i komunitní práci s nezamestnanými. Z jedné strany v rámci pracovně-profesního poradenství a vedení kariéry institucemi veřejných služeb zaměstnanosti, z druhé strany v širě pojaté sociální práci zaměřené k zvládnutí životních situací nezamestnaných. Oba přístupy by se měly prolínat a doplňovat,“* jak uvádí Matoušek (2005, s. 310)

### 1.3 Principy sociální práce s nezamestnanými

Matoušek (2005, s. 309 – 310) uvádí: *„Cílem sociální práce s nezamestnanými je, obecně řečeno, snížení rizika jejich sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovine ekonomické, sociální i psychologické. Pomoc vždy musí přihlížet ke specifické situaci nezamestnaného. Nezbytná je spolupráce s dalšími odborníky a znalost využitelných zdrojů podpory, které jsou pro klienta vhodné a dostupné. Jsou to zdroje nabízené státními organizacemi v rámci APZ – rekvalifikace, dotace na zřízení nových pracovních míst. Služby sociální práce plní u této cílové skupiny (nezamestnaných) dvě základní funkce:*

- 1. jsou nezbytné pro zvládnutí bezprostředních důsledků nezamestnanosti – materiální, psychické a sociální deprivace dlouhodobě nezamestnaných a jejich rodin. Nezamestnanost narušuje psychiku, sebevědomí, vztahy k partnerovi, dětem, přátelům i k sociálnímu okolí, sociální roli a schopnost zvládnout další životní situace. Dopadá výrazně na psychickou pohodu, fyzické zdraví a na vztahy v rodině.*
- 2. pomoc při návratu nezamestnaných na pracovní trh. Dlouhodobá nezamestnanost má mnoho příčin objektivních i subjektivních. Jde často o nízkou kvalifikaci i malou kompetenci nezamestnaných, někdy o malou sebevědomí, jindy o malou motivaci, mnohdy o postupnou ztrátu zájmu o práci a preferenci dávek apod. K tomu přistupuje rada „objektivních“ hendikep, např. diskriminace ze strany zaměstnavatele.“*

## 2 SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ

### 2.1 Poradenství

Poradenství představuje proces, který má svá vymezená pravidla, disponuje širokou paletou metod a prostředků důležitých pro pomoc klientovi vyrovnat se s problémy. Nabízí mu pomoc při jeho rozhodování a hledání jeho možností uplatnění v životě.

Jak uvádí Pavel Hartl (2003, s. 83): „*Poradenstvím se dnes zabývají všechny pomáhající profese, je považováno za všestrannou činnost, na níž se podílí mnoho osob a organizací. Poradce lze nalézt běžně v institucích, jako jsou střední a vysoké školy a vzdělávací instituce vůbec, armáda, věznice, psychiatrická zařízení a kliniky, podnikový sektor, organizace, instituce a sdružení v občanských komunitách. Nejen školní poradci dnes dobře vědí, že k nezbytným schopnostem člověka patří umění učit se, pracovat s informacemi, komunikovat, spolupracovat, rozhodovat se, řídit a rozumět menícímu se světu a že k rozvoji člověka, a dospělého především, dochází seberozvíjením osobnosti cestou objevování.*”

„*Snad každá práce, při níž dochází ke kontaktu s jinými lidmi, obsahuje potenciálně určité prvky poradenství. Posiluje se trend, aby určité komunikační dovednosti znali a užívali lidé všeobecně, a zejména všichni ti, kdo mají v popisu práce péči o druhé lidi. Odborní poradci hrají důležitou úlohu, nemají však nahrazovat cennou práci všech těch, kdo si na takové označení nedělají nárok. Naproti tomu ti, kdo kárají, přesvědčují a nutí druhé, aby se přizpůsobili nebo podrídili systému, v domění, že poskytují poradenství, dělají ve skutečnosti věci, které jsou poradenství na hony vzdálené,*” uvádí (Matoušek, 2003, str. 83 - 84)

### 2.2 Sociální poradenství

Sociální poradenství se dělí na dva typy - základní a odborné poradenství.

#### 2.2.1 Základní sociální poradenství

„*Základní sociální poradenství poskytuje informace o nárocích, službách a možnostech, které mohou vyřešit nebo zmírnit obtížnou situaci člověka. Poskytované informace vyplývají ze systému sociální ochrany občana, k němuž patří pojištění, podpora, pomoc, nebo ze systému, který zajišťuje zaměstnanost. Cílem rozvinutého sociálního poradenství je poskytovat informace co nejbližší bydlišti nebo pracovišti, případně zařízení,*



v němž se člověk nachází. Součástí základního poradenství je i zprostředkování další potřebné odborné pomoci.

*Pro základní sociální poradenství je důležité, aby bylo dostupné i lidem žijícím v menších obcích, prostřednictvím pracovníka povereného touto agendou. Poradenství na základní úrovni může poskytovat nejlépe sociální pracovník nebo pracovník obecního úřadu, který musí projít speciálním školením,*“ jak uvádí Matoušek (2003, s. 84)

### 2.2.2 Odborné sociální poradenství

Odborné sociální poradenství poskytuje přímou pomoc lidem při řešení jejich sociálních problémů. Jde zejména o problémy v manželském nebo mezigeneracním soužití, v péči

o děti, starší a zdravotně postižené osoby, o osoby propuštěné z výkonu trestu. Odborná pomoc je zaměřena na konkrétní pomoc a praktické řešení obtížné sociální situace člověka. Nejčastěji jde o situaci hmotné nebo sociální nouze, případně o souběh obou.

*„Součástí odborného poradenství jsou i terapeutické činnosti. V tomto smyslu jde především o oblast rodiny a manželských či partnerských vztahů, důsledků zdravotního postižení, problematiky pachatelů trestné činnosti a delikventních jedinců, drogových a jiných závislostí, tzv. následné péče, týkající se osob, které odcházejí z ústavní nebo ochranné výchovy a pestounské péče. Patří sem i oblast životních krizí, rozvodové a porozvodové situace apod. Na děti je zaměřeno odborné poradenství především ve vztahu k jejich týrání a zneužívání, při hrubém zanedbávání péče.*

*Sít odborných, převážně nestátních institucí, které zajišťují odborné sociální poradenství, zahrnuje pracovníky mnoha profesí, jako jsou sociální pracovníci, psychologové, psychiatři, speciální pedagogové, sociologové a v mnoha případech lékaři nejruznějších odborností, právníci apod.*

*„Za významnou skutečnost lze považovat to, že odborné sociální poradenství není nutně svázáno s konkrétní poradenskou institucí ani s jedinou odborností. Pro odborné poradenství je charakteristické používání speciálních odborných postupů, jejichž cílem je ovlivnit uvažování a jednání člověka, který se nachází v obtížné situaci, již se mu nepodařilo řešit vlastními silami nebo s pomocí rodiny a přátel,*“ uvádí Matoušek (2003, s. 84-85)

### 2.3 Skupinové poradenství

Psychologické poradenství uskutečňované s více lidmi je v odborném vývoji tohoto pojmu mladší než individuální poradenství. Clovek žije v průběhu života mezi lidmi v různých sociálních skupinách, pocínaje rodinou, do které se narodí, setkává se s různými dětskými skupinami v mateřské škole a škole, až po skupiny zájmové a pracovní. V každé z těchto skupin člověk uspokojuje svoje potřeby, učí se žít mezi lidmi a formuje si vztah k sobě samému. Prostřednictvím těchto skupin se učí plnit všechny základní úlohy, zkouší si sociální role a řeší různé životní situace. V různých sociálních skupinách člověk získává množství zážitku a kognitivních informací. Člověk vyrůstá v bohatě strukturovanou osobnost, svou podstatou stejný jako ostatní členové skupiny, ale svou individualitou je odlišný a neopakovatelný.

Skupinové psychologické poradenství systematicky využívá zákonitosti psychologie skupiny (v odborné terminologii skupinovou dynamiku) ke zprostředkování všech kategorií informací. Specifické poradenské informace umožňují člověku hledat a overovat optimální, často tvorivé řešení, jak zvládnout nějaký úkol nebo složitou životní situaci.

Skupinové psychologické poradenství poskytuje významné možnosti pozitivně ovlivňovat osobnost. Cílem poradenské skupiny, která je modelem přirozených malých sociálních skupin, je zkvalitnit pochopení vlastní osobnosti v různých souvislostech, pochopení druhých lidí a vztahu k nim, získat intenzivní sociální zkušenost, případně nácvik optimálního chování. Košco (1987 s. 93 - 94)

Ve všech oblastech využívání skupinového psychologického poradenství vznikají u nás i v zahraničí stále nové postupy, techniky a metody. Vznikají různými způsoby. Aplikuje se určitá psychologická teorie, využívají se analýzy výzkumných a empirických údajů, přebírají a upravují se určité poznatky z jiných oblastí aplikované psychologie. Důležitým bodem skupinového psychologického poradenství je program skupinového poradenství. Jedná se o poradí, postup neboli plán činnosti.

Košco (1987, s. 97) uvádí: „*Lze hovořit o skupinových poradenských programech, o programech individuálního a skupinového poradenství a taktéž o kombinovaných skupinových programech. Některé skupinové programy mají všeobecné zaměření. Orientují se např. na sebepoznání, stimulaci procesu zrání, tvorivosti, sociální zkušenost apod. Při sestavování programu by poradenský psycholog měl vycházet z analýzy vývojových úkolů a životních situací lidí, kterým je skupinový program určen. Koncepce skupinového programu úzce souvisí se sestavením konkrétní skupiny. Činnost skupiny a aplikace*

skupinového poradenského programu je nutno začlenit do kontextu širších a všeobecných sociálních, výchovných, terapeutických a vzdělávacích cílů.

*Psycholog sestavuje program pro skupinu. Ten je přizpůsoben délce trvání, cílům skupiny. Výhodou psychologa je vlastní účast v psychologickém výcviku. Skupinu psycholog sestavuje ze zájemcu (na základe dobrovolnosti) tak, aby se co nejvíce podobala přirozeným sociálním skupinám klientu ve vztahu k jejich problému.“*

Jednotkou poradenského programu je skupinové sezení, jak je uvedeno v kapitole deset. Skupina má stanovenou základní orientaci, která je dodržena po dobu trvání celého programu nebo může být kombinována při jednotlivých sezeních.

Rozlišujeme tři základní orientace:

- biografickou, zameranou na život, problémy a jejich historii u jednotlivých členů skupiny
- interakční, zameranou na vztahy ve skupine
- tématickou, zacílenou na společné významné problémy členů skupiny

Role psychologa jako vůdce skupiny:

- aktivní vůdce, iniciativně usměruje dění ve skupine, učí, ochraňuje; typický pro sociálně-psychologický výcvik
- autentická osobnost, usměruje dění ve skupine, ale projevuje i svoje pocity a postoje, účastní se skupinových technik a vystupuje v nich sám za sebe, bez zábrán hovorí o svém životě
- moderátor aplikuje ve skupine vhodné techniky, komentuje skupinové dění, ale základní skupinový vývoj ponechává na skupine
- vedení skupiny dvěma poradci; výhodou je odlišné pohlaví a rozdělení rolí
- skupiny bez vedoucího – poradce; psycholog naučí skupinu pracovat a potom ji opustí anebo skupina pracuje od začátku bez formálního vůdce

Předpokladem kvalitní práce psychologa je kromě odborných znalostí žádoucí:

- znalost procesu ve skupine
- schopnost rychle myslet a analyzovat vzniklou situaci
- komunikativní dovednosti na vysoké úrovni
- znalost problematiky
- sebeovládání, empatie, respekt k druhým lidem
- trpělivost a schopnost vysvětlit (srozumitelný výklad témat)
- schopnost formulovat názory skupiny

Skupinové sezení je strukturované (probíhá podle přesne stanového plánu; začíná úvodní technikou zameranou na uvolnení napetí a stimulování spontánního chování clenu skupiny). Nestrukturované muže mít daný presný plán, ale žádný konkrétní obsahový program, skupinové sezení začíná mlčením. Košco (1987, s. 97)

Težištem skupinového sezení je diskuse, která je dána zameraním programu. Ukončení skupinového psychologického sezení lze praktikovat více způsoby - shrnujícím komentářem, závěrečnou skupinovou technikou nebo náhlým jednoduchým ukončením.

Skupinové sezení má mít pozitivní ladení a pusobit příznive na všechny cleny skupiny. Jednotlivá skupinová sezení mohou v lidech zanechávat pocit doznívání.

Nejcastejšími komunikativními projevy psychologa jsou instrukce ke skupinovým technikám, zduraznování a opakování závažných výroku a problému klientu, shrnutí a rekapitulace dialogu a událostí, vyjadrování vlastních pocitu a interpretaci ne zcela zretelných souvislostí.

Dudek (2002, s. 9 - 10) specifikuje výhody práce se skupinami.

*„Výhody práce se skupinami jsou predevším:*

- *úspornost (mnoho lidí žádá tytéž informace ve stejnou dobu)*
- *možnost oslovit více lidí (programy pro nezamestnané)*
- *podnecovat a provokovat skupinovou diskusi mezi rovnocennými partnery*
- *vzájemná výmena informací (učí se na zkušenostech druhých lidí)*
- *týmová práce (učí se týmové práci prostřednictvím her, cvicení)*
- *klient je lépe připraven na možnou individuální spolupráci, pokud ještě nenastala.“*

## 2.4 Nejúčinnější faktory poradenské skupiny

Nejúčinnější faktory poradenské skupiny podle Kratochvíla (2005, s. 231) jsou:

- clenství ve skupine, podobné problémy, sounáležitost
- emocní podpora, empatie, akceptace, porozumení, koheze
- pomoc druhým lidem
- sebereflexe
- odreagování
- zpetná vazba, konfrontace
- vhled
- korigovaná emocionální zkušenost
- zkoušení a nácvik nového chování

- získání nových informací a sociálních dovedností, pochopení zákonitosti fungování skupiny a mezilidských kontaktu

Pro skupinové psychologické poradenství je charakteristické především to, že umožňuje získávat nové informace a sociální zkušenosti, nácvik optimálního sociálního chování a sebereflexi, i svůj projev se zpětnou vazbou.

## 2.5 Typologie skupin

Skupinové psychologické poradenství se uskutečňuje v praxi sruzeně sestavenými a vedenými skupinami. O způsobu sestavení, vedení a obsahové náplni poradenské skupiny rozhoduje poradenský psycholog na základě cílu, které chce se skupinou dosáhnout. Košco (1987, s. 94 - 95) stejně jako další autoři uvádí dělení skupin podle různých kritérií.

Podle základních cílu, intenzity skupinové psychologické práce lze rozlišit:

- skupinovou poradenskou práci zameranou na osobnostní rust, proces zrání osobnosti, rozvoj kreativity, empatie vmezilidských vztazích, osvojování si znalostí, které jsou k tomu všemu potřebné
- profesne-orientacní poradenská skupinová práce v oblasti přípravy na budoucí povolání
- všeobecné psychohygienické skupinové poradenství
- skupinové poradenství pro lidi, nacházející se v akutní problémové situaci, tzv. krizové poradenství
- intenzivní a dlouhodobé skupinové poradenství, které prechází do skupinové terapie pro lidi s narušeným psychickým vývojem

Podle okruhu problému klientu – clenu skupiny lze rozlišit:

- skupiny klientu s různými psychologickými problémy (skupiny podobné psychoterapeutickým skupinám)
- skupiny klientu s podobnými problémy jako jsou napr. absolventi škol, manželské páry atd.
- skupiny klientu v oblasti vzdělávání jsou to napr. skupiny talentovaných žáků, skupiny neprospívajících žáků atd.

Dle věku, pohlaví, vzdělání, typu problému lze skupiny rozdelit na:

- homogenní
- heterogenní

Podle velikosti či počtu clenu delíme skupiny na:

- malé, tj. 8 – 12 clenu
- střední, tj. 14 – 20 clenu
- velké, tj. 20 – 30 clenu

Z hlediska doby trvání rozdělujeme skupiny na:

- jednorázové
- krátkodobé, které mají program časově ohrančený nebo je dán počtem sezení
- dlouhodobé trvají půl roku i déle

Podle migrace účastníku dělíme skupiny na:

- uzavřené, které začínají a končí se stejnými členy skupiny, noví členové se v průběhu skupiny nepřijímají
- otevřené, které po dobu svého trvání nové členy přijímají, případně umožní odchod tzv. starých členů skupiny

Dále uvádí Košco (1987, s. 95): „*Skupinová dynamika představuje souhrn všech událostí, které se ve skupině odehrají. Mezi nejdůležitější činitele skupinové dynamiky patří cíle a struktura skupiny, pravidla a normy, kterými se skupina řídí, skupinové role. Dále hovoríme o skupinové kohezi a skupinové tenzi, projektivních a přenosových mechanismech, tvoreni podskupin, jejich vztahu a zákonitostech vzniku podskupin. Významným činitelem skupinové dynamiky jsou role jednotlivých členů skupiny, tzv. struktura rolí ve skupině (vůdce, hvězda, expert, černá ovce, šašek, chronický názorový odporce).*“

## 2.6 Osobnost poradce

Výše specifikovaná role psychologa jako vedoucího skupinového psychologického poradenství a vyjmenované předpoklady pro práci poradce bych chtěla doplnit dalším popisem osobnosti poradce.

C. R. Rogers (Matoušek, 2003, s. 91 – 92) říká, „*že poradce musí být člověk otevřený a musí umět prokázat, že má pozitivní vztah ke svým klientům, a to bez jakýchkoliv podmínek. Přijímá klienty jako cenné osoby bez ohledu na to, kým jsou, co říkají nebo co dělají. Kongruence (shoda) znamená, že poradce nemá skrývat své pocity; jeho verbální i neverbální chování si nesmí navzájem odporovat a pro klienty musí být zcela citelné. Uprímnost poradce by měla být základem jeho pocitovosti, srdečnosti a nepřítomnosti jakékoliv pretvářky. Empatie poradce spočívá v jeho schopnosti vcítit se do vztahu klientu*

*a videt svet jejich ocima, i když sám zustává mimo. Všechny tyto kvality by poradce mel nejen mít, ale mít je též prožity.“*

Osobnost poradce hraje v poradenském procesu velmi důležitou roli. Drapela (1997, s. 64) profiluje žádoucí vlastnosti jeho osobnosti a odborné znalosti, jež jsou nezbytné pro jeho poradenskou způsobilost. *„Když hovoríme o poradci, máme na mysli odborně kvalifikovanou osobu, ať mužského nebo ženského pohlaví. Lidé obou pohlaví dosahují v poradenské práci stejně uspokojivých výsledků. Ve skutečnosti každý kompetentní poradce musí sloučovat některé povahové rysy tradičně připisované různým pohlavím: z ženské povahy emotivní zaměření, pochopení pro druhé, citlivost a takt; z mužské povahy převážně racionální orientaci, rozhodnost a objektivitu.“*

Jak dále uvádí Drapela (1997, s. 75): *„Již před nastoupením odborného studia má mít každý kandidát poradenského povolání aspoň náznaky vlastností budoucí terapeutické osobnosti. Některé z těchto vlastností jsou dány geneticky (dostatečná inteligence, životní energie, přirozený optimismus, otevřenost a flexibilita. Jiné si kandidát osvojil vlastními rozhodnutími při utváření své stupnice hodnot. K těmto eticko-psychologickým vlastnostem patří přiměřená životní zralost, vnitřní poctivost, respekt pro lidská práva a snaha pomáhat druhým, i když jsou etnicky nebo názorově odlišní.“*

A. W. Combs a D. Snygg (1959) popisuje, že budoucí poradce musí také dobře znát sám sebe a bezvýhradně přijímat svou osobnost s jejími přednostmi i chybami. Vědomí vlastních slabostí nemusí vést k depresivním pocitům; může ho naopak přivést k dokonalejšímu chápání lidské přirozenosti a k větší ochotě odpouštět mylná rozhodnutí sobě i klientům, s nimiž bude v poradenském vztahu. Podle V. E. Frankla (1978) bude mít poradce při pozdějším dozrávání v odborné činnosti mnoho příležitostí hlouběji poznat sám sebe i lidskou přirozenost a objevovat smysl své práce a svého životního poslání. Matoušek (2003, s. 93)

*„Osobní rozvoj poradce zahrnuje rostoucí sebevědomění, počet a rozsah dovedností, sledování vlastní úspěšnosti a rozvoje, využívání dovedností, které pomáhají rozvíjet druhé, poskytování a přijímání podpory prostřednictvím komunikace, učení se od druhých. Zvláště u poradce se uplatňuje zásada - Mením jiné a současně mením sebe pod vlivem ostatních a systému,“* uvádí Matoušek (2003, s. 94)

*„Odbornost poradce je podložena solidním teoretickým vzděláním a vědomím, jak tyto teoretické poznatky uplatňovat v praxi. Odbornost v pomáhající profesi souvisí s vírou klienta, že poradce zná odpovědi na radu otázek, které klienta trápí, a má také informace,*

*jak dané problémy zvládat, zkrátka, že klientovi pomůže dosáhnout toho, aby žil méně strastiplně a efektivněji,“* uvádí Matoušek (2003, s. 95)



### 3 SOCIÁLNÍ OPORA

„Sociální opora je téma, které integruje mnoho oblastí psychologie: psychologii osobnosti, sociální psychologii, pedagogickou psychologii, psychologii zdraví i zminovanou pozitivní psychologii,“ uvádí Mareš (2001, s. 4)

„Vztah mezi zvládáním zátěže a sociální oporou:

- sociální opora ovlivňuje zvládání zátěže; člověk v tísni zažívá oporu, a tím snadněji zvládá zátěž; sociální opora má podobu „pomoci při zvládání“ (doping assistance)
- zvládání ovlivňuje sociální oporu; způsob, jakým člověk zvládá či nezvládá zátěž, signalizuje jeho sociálnímu okolí, zda vůbec potřebuje pomoc, případně, který typ pomoci potřebuje
- sociální opora a zvládání zátěže neovlivňují jeden druhého nějakým konzistentním způsobem
- sociální opora i zvládání zátěže se ovlivňují navzájem a navíc jsou obe ovlivňovány dalším faktorem stojícím v pozadí. Jde o připoutání, pevnou mezilidskou vazbu.

Sociální opora je vnější pomocí při zvládání zátěžových situací. Chrání člověka před následky životních událostí.

V rámci české sociální práce prevládá definice založená na sociálním fungování, kterou zpopularizoval Navrátil. Cílem sociální práce je sladit kapacitu a potřeby klienta s požadavky společnosti, čímž se docílí sociálního fungování. Teorie by pak měla tvořit mozaiku poznatku, které umožní naplnění tohoto cíle.

Tuto mozaiku lze rozčlenit na tři základní části (Payne, 1997):

- svět sociálních pracovníků zahrnující teorii o osobnosti pracovníka, jeho profesionálních znalostech a dovednostech
- svět klientu
- kontext, ve kterém je sociální práce praktikována.“ Noviny MPSV (2005)

„Pojem sociální opora je relativně nový, v odborné literatuře figuruje teprve 25 let. O jeho zavedení se postarali badatelé Caplan, Cassel, Cobb. Termín existoval již dříve, ale s pestřejšími názvy jako napr. vstřícný přístup personálu, soudržnost rodiny, bezvýhradné pozitivní akceptování, pomoc v nouzi, sdílení radostí i strastí, altruistické chování apod.,“ uvádí Mareš (2001, s. 8)

Existuje celá rada definic termínu sociální opora, autory jsou zahraniční i naši odborníci v oboru sociální práce. Podle Bašteckého et al. (1993, s. 8) „Sociální opora

*je vnější pomocí při zvládnání zátežových situací. Chrání člověka před následky životních událostí. Rozeznávají se čtyři typy podporujícího chování:*

- *emocní podpora (péče, důvera, empatie)*
- *instrumentální pomoc (pomoc při práci, půjčení peněz, spolupráce v těžkých úkolech)*
- *informační podpora (dodání informací nebo naučení potřebných zručností)*
- *hodnotící podpora (informace, které mohou zhodnotit osobní úspěšnost)“*

V současné době se obsah a rozsah sociální podpory, jako pojem sociální opory blízký, ustálil na významu, který má ve sféře sociálního zabezpečení. Tedy ve významu sociální výpomoci, sociálních dávek. Obsahově se tedy zúžil především na poskytování finančních částek, a to zpravidla částek, jejichž oprávněnost se posuzuje podle úředních, legislativně stanovených kritérií.

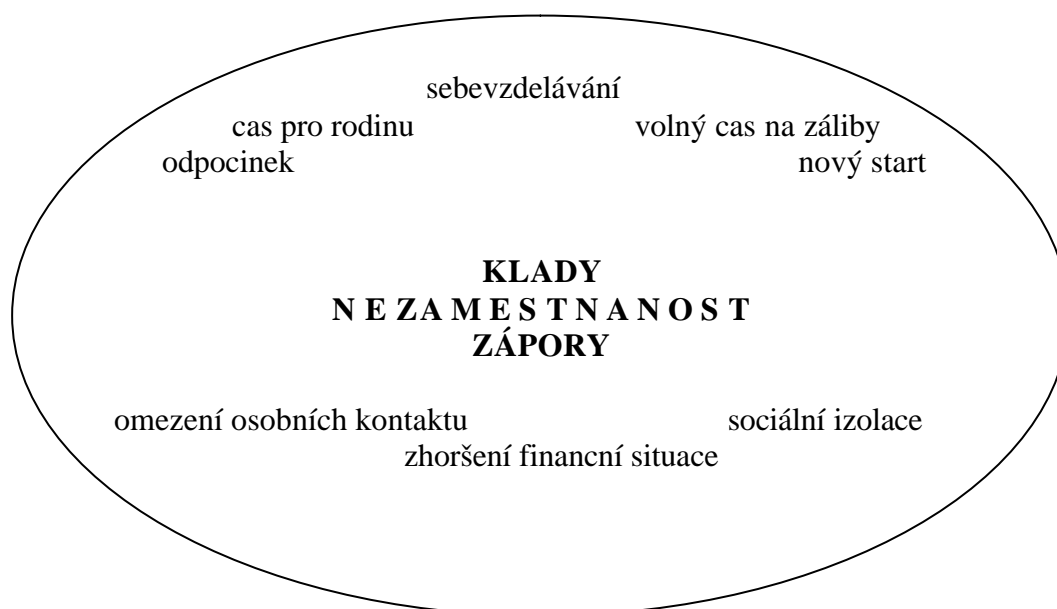
Dalším blízkým pojmem je psychická pomoc, která zahrnuje podle Hartla a Hartlové (2001, s. 125): „*Príznivé působení příbuzných a přátel, dále působení informací a prožitku z četby, z porady zprostředkovaných médií i prožitku při provozování zájmové činnosti. Jde do jisté míry o pomoc náhodnou, neplánovanou. Psychická pomoc tedy může být dílčí součástí, jedním z prvků širšího pojmu sociální opora.*“

## 4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMESTNANÝCH

Mnoho nezamestnaných cítí, že jejich život ztratil strukturu a účel. Získat zaměstnání je pro ně synonymem začít opet žít.

Nezamestnanost neohrožuje všechny skupiny lidí ve stejné míře a rovněž nevyvolává zcela totožné reakce. Riziko nezamestnanosti ovlivňují zejména vzdělání, věk, pohlaví a příslušnost k určité sociální kategorii.

### 4.1 Klady a zápory nezamestnanosti



*Obr. 2. Klady a zápory nezamestnanosti*

### 4.2 Charakteristika rizikových skupin uchazecu o zaměstnání

Úřad práce se snaží pomocí nástroju APZ realizovat projekty zamerané na rizikové skupiny uchazecu, které mají omezující specifika při uplatnění na trhu práce:

- absolventi všech typu škol (nemají praxi)
- uchazeci se zmenenou pracovní schopností nebo se zdravotními problémy
- ženy po rodicovské dovolené (ztráta kvalifikace, požadavek na zkrácenou pracovní dobu, časté absence zduvodu péce o nemocné deti, dojíždění do zaměstnání, snížená adaptabilita a nízké sebevedomí)

- ženy v produktivním věku (nekladou si nároky na pracovní dobu – děti jsou odrostlé, mají požadované vzdělání a praxi, životní zkušenosti a schopnost empatie, váží si zaměstnání a mají chuť učit se nové věci, chtějí se realizovat, kladem je pečlivost, vytrvalost, zodpovědnost, přizpůsobivost)
- mladiství (nedostatečná kvalifikace, kázenské problémy, sociálně patologické jevy, nízká pracovní motivace, jiný hodnotový systém)
- uchazeči nad 50 let a dlouhodobě nezaměstnaní

Rada těchto lidí je v evidenci úřadu práce déle než šest měsíců a radí se tak mezi dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. Motivací klubové aktivity jsou právě jim. V posledních letech byl zaznamenán jejich nárůst. Rada z nich se nachází v dlouhodobé evidenci mnohdy z důvodu nízké pracovní motivace, která je někdy podporována nejasnou diagnózou ošetrujícího lékaře, eventuálně útekem do dlouhodobé pracovní neschopnosti. Známý je rovněž demotivující rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem.

Specifická je kategorie neumístitelných uchazečů, u nichž osobní a jiné problémy jsou takového charakteru, že i při využití speciálního postupu nelze pro ně nalézt vhodné uplatnění. Jejich situace se následně řeší ve spolupráci se sociálními kurátory, psychiatrickou ambulancí, představiteli obcí apod.

### 4.3 Charakteristika nezaměstnaných žen

#### 4.3.1 Nezaměstnaná žena

Ženy jsou na trhu práce ohroženy ztrátou zaměstnání více než muži. Jedná se o ženy, které většinou pečují o děti. Zhoršující se pozice žen na trhu práce je způsobena tím, že zaměstnavatelé většinou dávají přednost mužům pro jejich větší uvolněnost z rodinných povinností a pro jejich větší pružnost. Existují skryté formy diskriminace žen s malými dětmi, protože legislativně je v Zákoníku práce tento jev ošetřen. Podle statistik ÚP tvoří ženy více než polovinu klientely.

Při zvládnutí stresu spojeného se ztrátou zaměstnání je důležitá sociální podpora (zlepšuje celkové ladění a pocit pohody, zvyšuje sebeúctu), udržování kontaktu s přáteli a příbuznými.

#### 4.3.2 Ženy po rodičovské dovolené

Jedná se o skupinu, kterou tvoří ženy různého věku, vzdělání, praktických zkušeností a znalostí, rozdílných rodinných, finančních poměrů a počtu dětí. Mezi hlavní omezující faktory při hledání vhodného zaměstnání patří požadavek na zkrácenou pracovní dobu, omezená možnost dojíždění do zaměstnání, ztráta kvalifikace, nemocnost dětí, osobní a rodinné problémy, snížená adaptabilita a ztráta sebevědomí. Na rozdíl od ostatních uchazeců o zaměstnání se zde projevuje vyšší závislost na ÚP, slabá orientace na trhu práce, nepřipravenost na přijímací řízení, zvýšený zájem o poradenské služby a rekvalifikace.

Současná nabídka pracovních příležitostí je orientována převážně na terciální sféru (služby, obchod), a tato místa vyžadují dobré komunikační dovednosti, flexibilitu, adaptabilitu, znalost práce na PC, mnohdy jazykové znalosti. Uvedená riziková skupina žen většinou tato požadovaná kritéria nespĺňuje, mnohé z nich jsou odrazeny z neúspěšných výběrových řízení. Toto nepříznivé postavení žen po rodičovské dovolené je způsobeno tím, že zaměstnavatelé nevytvářejí pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu, dávají přednost vícesměnným provozům jako jsou např. obchodní řetězce.

#### 4.3.3 Ženy ve středním věku

Tato skupina je stále početnější, má vysokou pracovní motivaci, potřebu pracovní seberealizace, kterou chápe jako základní životní a finanční potřebu. Ztráta zaměstnání u této věkové skupiny má silný psychický dopad, který provázají pocity nepotřebnosti, ztráty životních perspektiv. To je spojeno se snížením životní úrovně a finančními problémy. Zaměstnání je pro tuto skupinu žen rovněž zdrojem sociálních kontaktů a jejich ztráta vede k přerušení řady dalších vztahů. Tím vzniká sociální izolace, která ovlivňuje fyzické a psychické zdraví, navozuje pocity nespokojenosti, ztrátu sebevědomí.

Mezi základní omezující faktory při hledání zaměstnání patří kromě věku zejména nedostatečná kvalifikace, zdravotní a psychické problémy, snížené sebevědomí, nižší adaptabilita na nové pracovní podmínky a změnu profese. Významná je situace zejména u žen samoživitelek, které se cítí existencně a finančně velmi ohrožené, mnohdy se pohybují na hranici životního minima.

#### 4.3.4 Ženy v predduchodovém věku

Uvedená skupina žen je rovněž silně početně zastoupena. Vykazuje silnou pracovní motivaci, má vžitý pracovní rytmus a pocit pracovní odpovědnosti. Nejtěživeji prožívají ztrátu zaměstnání ženy po 45. roku života a v predduchodovém věku. Čím je člověk starší, tím pevněji jsou fixovány jeho návykové stereotypy a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým komplikovaným životním situacím. Ztráta zaměstnání v tomto věku má silný psychický dopad, provázený pocitem nepotrebnosti, apatie. Tento stav provází pokles příjmu a životní úrovně, mění se rodinná situace, úbytek kontaktu, pokles sebevědomí a často i zhoršení zdravotního stavu, sociální izolace a uzavření se do sebe. Mezi základní omezující faktory patří kromě věku i nízká kvalifikační struktura, zdravotní problémy, snížená adaptabilita na nové pracovní podmínky a profesi, nízká sebevědomí. Mnohé z nich se často realizují v domácích a rodinných aktivitách, pomoci rodině a dětem, pracují v různých zájmových a charitativních organizacích. Některé končí evidenci na úřadu práce při vzniku nároku na předčasný či starobní důchod. Podobně nejzávažnější je situace u žen samoživitelek. Popis rizikových skupin jsem čerpala ze zápisu a hlášení psychologa ÚP ve Zlíně (1998 – 2005).

## 5 REŠENÍ PROBLEMATIKY NEZAMESTNANÝCH

### 5.1 Poradenská činnost úřadu práce

Úřady práce mají nabízet všem uchazecům o práci – zejména pak uchazecům z rizikových skupin poradenské služby. V případě zájmu, potřeby a vlastní motivace se tak mohou zájemci zúčastnit individuálního nebo skupinového poradenství. Cílem všech těchto aktivit je posílení a zvýšení sebevědomí, zvýšení samostatnosti, nácvik komunikativních dovedností. Uchazeči mohou získat informace o možnosti změny profese, doplnění kvalifikace formou studia či rekvalifikace, plnění povinností, které plynou pro zaměstnavatele.

Úřady práce poskytují dále v rámci svých územních obvodů další bezplatné služby jako např. pomoc občanům při volbě povolání, prostřednictvím svých informačních a poradenských středisek, nabízejí žákům základních škol, studentům a uchazecům o zaměstnání aktuální informace, a to formou osobních konzultací nebo samoobslužných počítačových programů pro testování profesního zájmu zájemců.

### 5.2 Poradenství poskytované úřady práce

Podle zaměření je běžně poskytováno:

- individuální psychologické poradenství
- skupinové poradenství, klubové aktivity
- profesní poradenství ke změně povolání, kariérové poradenství
- konzultace vhodné formy rekvalifikace
- poradenství pro zdravotně postižené občany
- poradenství pro rizikové skupiny uchazeců o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnané.

Obecně můžeme poradenství definovat jako odbornou službu, při jejímž poskytování je kladen důraz nejen na odbornost, ale i na osobnostní vlastnosti poradce. Efektivita poradenství je pak založena na analýze shromážděných informací a poznatku, na nalezení optimálních řešení.

### 5.3 Nástroje poradenství v podmínkách úřadu práce

#### 5.3.1 Základní prostředky poradenské práce

- individuální pohovor
- skupinové poradenství

- psychodiagnostika

### 5.3.2 Programy

- skupinové poradenské programy
- programy individuálního poradenství
- programy skupinového poradenství
- kombinované poradenské programy



## 6 PORADENSKÉ SLUŽBY PRO ŽENY PO RD

### 6.1 Individuální psychologické poradenství

Jedná se o individuální řešení psychických, adaptacních, sociálních a jiných aktuálních problému žen. Mezi časté problémové okruhy patří vyrovnání se se ztrátou zaměstnání, změnou životního stylu a úrovně, partnerské soužití, zdravotní stav. Psycholog provádí odborný pohovor, dle potřeby i doplňující psychologické vyšetření. Na základě toho někdy následuje doporučení k návštěvě odborné instituce (manželská poradna, psychiatrická ambulance apod.), neboť psycholog na úradu práce nemá prostor pro provádění hlubší psychoterapie. Cílem je vyřešení krizové situace, nalezení východiska a celkové zklidnění uchazečky.

### 6.2 Skupinové poradenství – motivací kluby pro ženy po RD

Skupinové psychologické poradenství poskytuje výrazné možnosti pozitivně ovlivňovat osobnost. Cílem skupinového poradenství, kdy skupina je modelem přirozených malých sociálních skupin, je zkvalitnit pochopení vlastní osobnosti v různých souvislostech, pochopení jiných lidí i vztahu k nim, získat intenzivní sociální zkušenost, případně i nácvik optimálního chování.

V rámci skupinového poradenství se v této práci zaměřuji na rizikovou skupinu ženy po rodičovské dovolené. Právě jim jsou určeny Motivací kluby.

### 6.3 Rekvalifikace

*„Rekvalifikace je významnou součástí služeb ÚP a spolu se zprostředkováním práce se stává jedním z nejdůležitějších nástrojů APZ, vytváří uchazečům o zaměstnání lepší podmínky při jejich dalším pracovním uplatnění. V ČR patří rekvalifikační a výcvikové programy k nejvíce využívaným nástrojům APZ. Od roku 2002 v rekvalifikačních programech participuje více než polovina všech účastníků APZ a téměř desetina všech nezaměstnaných,“* uvádí VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno (2006)

### 6.4 Bilanční diagnostika

V dnešní době je běžné, že člověk změni nekolikrát během svého života profesi. Tato změna vyžaduje potřebné informace – kvalifikovanou orientaci na trhu práce, znát své schopnosti, zájmy a ambice. Tuto službu nabízí bilanční diagnostika, která se zabývá

profesním poradenstvím, tzn. komplexním posouzením schopností a předpokladu vzhledem k optimálnímu pracovnímu uplatnění. Odborník tak vytypuje profese, eventuelne doporučí vhodnou formu studia či rekvalifikace. Tato nabídka je velmi často využívána, neboť mnohé ženy po materské dovolené ztratily svou původní kvalifikaci a nemají vůbec představu, jak by se měla jejich profesionální dráha dále vyvíjet. Závěrem je pro každou ženu sestaven akční plán profesní kariéry.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 7 SOCIÁLNÍ PRÁCE V RÁMCI VEREJNÝCH SLUŽEB ZAMESTNANOSTI

Všechny služby poskytované nezamestnaným musí být provázané. Mezi těmito službami mají služby sociální práce své nezastupitelné místo.

Komplex služeb by měl splňovat minimálně následující prvky:

- sociální práce v lokalitách
- základní i navazující poradenství v rámci veřejných služeb zamestnanosti individuální a skupinové
- příprava pro zamestnání, orientace na pracovním trhu, výcvik v sociálních a komunikačních dovednostech, zprostředkovaná pracovní zkušenost.

### 7.1 Úřady práce

Zprostředkovateli služeb státní politiky zamestnanosti a pomoci občanům nezamestnaným nebo ohroženým nezamestnaností jsou od roku 1990 územní orgány státní správy – úřady práce. Jejich úkolem je zabezpečování práva občanů na zamestnání a naplňování státní politiky zamestnanosti, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Právem na zamestnání se rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí, na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zamestnání (tj. odpovídajícím zdravotnímu stavu klienta s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem). Lze poskytnout rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění a hmotné zabezpečení před nástupem do zamestnání v případě ztráty zamestnání.

V případě, že ÚP uchazece o zamestnání nezamestná do 7 dnů od začátku evidence, vzniká uchazeči o zamestnání nárok na hmotné zabezpečení. První tři měsíce evidence pobírá uchazeč 50% měsíční průměr čisté mzdy z posledního zamestnání a po dobu dalších tří měsíců je to 45%. Po celou dobu rekvalifikace se hmotné zabezpečení zvyšuje na 60%. Všechny služby poskytované ÚP jsou bezplatné.

#### 7.1.1 Činnost úřadu práce

Činnost úřadu práce se zaměřuje na:

- soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce
- informacní, poradenskou a zprostředkovatelskou činnost

- zřizování společensky účelných pracovních míst, včetně pracovních míst pro získání odborné praxe absolventu škol a získání kvalifikace mladistvých
- rekvalifikaci občanů, poradenství pro volbu povolání a odbornou výchovu
- opatření pro zaměstnávání občanů se zmenenou pracovní schopností
- hmotné zabezpečení občanů ucházejících se o zaměstnání a při rekvalifikaci
- systém evidence volných pracovních míst a občanů ucházejících se o zaměstnání

Rozsah využití programu APZ se velice liší podle regionu, v souvislosti s charakterem lokálních trhů práce. Nejvíce se tyto programy realizují v nezaměstnaností postižených regionech, nejméně tam, kde je nezaměstnanost dlouhodobě nejvyšší. Je důležité posuzovat APZ na regionální úrovni, protože jednotlivé úřady práce jednotlivým programům připisují jiné cíle. Obecným trendem je, že se programu APZ nepatrně více účastní ženy. Jedině v případě tvorby míst se ukazuje, že jsou více tvořeny pro muže. Ženy jsou ochotné dále se vzdělávat.

## 7.2 Poradenská činnost úřadu práce

Jednotlivými úřady práce jsou v ČR zřizována informační a poradenská střediska pro volbu či změnu povolání. Jejich posláním je pomoci těm, kteří delší dobu hledají zaměstnání, hůře se orientují na trhu práce nebo potřebují oporu a pomoc v tíživé životní situaci způsobené ztrátou zaměstnání. Společným znakem těchto osob je nezaměstnanost a snaha a chuť tento problém aktivně řešit.

Součástí jejich práce jsou motivací kluby pro nezaměstnané, zaměřené na:

- znalost technik hledání zaměstnání, vyhledávání a využívání dalších zdrojů informací o volných místech
- schopnost sestavit strukturovaný životopis či motivací dopis, naučit se přesvědčivě vystupovat při přijímacích pohovorech a srozumitelně formulovat, co mohou zaměstnavateli nabídnout
- reálný pohled na vlastní postavení na trhu práce, včetně motivace k případné rekvalifikaci
- udržování sociálních vazeb.

Skupinové poradenství pro ženy funguje na stejných principech, ale je zaměřeno na ženy s malými dětmi s minimální nebo žádnou praxí.

## 8 VÝZKUM

Výzkum je zaměřen na poradenské aktivity, které jsou realizovány v podmínkách Úřadu práce ve Zlíně. V této části bych chtěla uplatnit vlastní zkušenosti, neboť jsem deset let pracovala na Úřadu práce ve Zlíně. V praxi jsem se seznámila s problematikou rekvalifikací, individuálního a skupinového poradenství.

### 8.1 Predmet výzkumu

Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena na snižování nezaměstnanosti a pomoc rizikovým skupinám klientů úřadu práce. Od APZ se očekává, že ulehčí vhodné přirazování či párování nezaměstnaných lidí a volných pracovních míst. Motivací a rekvalifikační programy mají poskytnout dovednosti požadované firmami, kde úřady práce disponují lepšími informacemi o volných místech nebo zvyšují hledací aktivity. Predmetem mého výzkumu je potvrzení pozitivního vlivu poradenských aktivit na chování a změnu postoju, přístupu k uplatnění na trhu práce rizikové skupiny žen po rodičovské dovolené.

### 8.2 Téma

Ženy po rodičovské dovolené a ženy s malými dětmi vracející se na trh práce jsou hendikepovány radou faktorů. Snížená adaptabilita, péče o děti, časté absence v důsledku nemoci dětí, ztráta kvalifikace, požadavek na zkrácenou pracovní dobu, dojíždění a další již zmínované faktory jim ztěžují návrat do pracovního procesu. Navíc zastoupení této skupiny na trhu práce je vysoké, což dokladují statistiky MPSV a Úřadu práce ve Zlíně. Nabídka poradenských aktivit, jejich obsahová náplň a navazující rekvalifikační kurz s praxí je možností získání potřebných dovedností a znalostí, které jim pomohou prosadit se na trhu práce.

### 8.3 Cíl a výzkumné otázky

Cílem je zjistit:

- posouzení komplexnosti, kvality a účinnosti poradenských aktivit realizovaných v podmínkách Úřadu práce ve Zlíně
- získání zpětné vazby
- zhodnocení obsahové náplně motivací klubu pro ženy po rodičovské dovolené
- zjištění, zda motivací klub pomáhá k získání zaměstnání

- zda je obsahove zameran na témata, která jsou stezejní pro uplatnení se na trhu práce.
- jak tento motivacní klub vnímají ženy, kterým je určen?
- vystihuje motivacní klub potreby, které ženám pri uplatnení na trhu práce scházejí?
- jak jsou poradenské aktivity efektivní?
- jaké je uplatnení žen, které absolvovaly poradenské aktivity ve srovnání s klientkami ÚP, které temito aktivitami neprošly

Diskuse nad významem poradenských služeb je důležitá nejenom pro hodnocení, ale zároveň jako součást politického rozhodování o tom, co se skutečně za veřejné prostředky realizuje. Realizace poradenství v podmínkách ÚP sleduje především sociální cíle.

#### 8.4 Hypotéza

Ženy po rodičovské dovolené a ženy s malými dětmi, které jsou klientkami Úřadu práce ve Zlíně, jsou po absolvování poradenských aktivit a rekvalifikace snadněji uplatnitelné na trhu práce než stejná skupina žen, která temito aktivitami neprošla. Obsahově tyto aktivity významně ovlivňují přístup k hledání uplatnění na trhu práce, pozitivně ovlivňují životní postoje žen po rodičovské dovolené.

#### 8.5 Výzkumné metody

Dotazníkovou metodou lze zjistit změnu postoje k problematice uplatnění rizikové skupiny žen s malými dětmi na trhu práce. Zhodnocením obsahové stránky poradenských aktivit a empirickým výzkumem jednotlivých bloků motivacího klubu, potažmo rekvalifikačního kurzu s praxí lze posoudit efektivitu celého poradenského procesu.

#### 8.6 Výzkumný vzorek

Klientela úřadu práce je zastoupena mimo jiné skupinou žen po rodičovské dovolené a ženami s malými dětmi. Tuto sledovanou skupinu tvoří 23 žen, což je dokumentováno v tabulce, která obsahuje základní údaje, které byly podchyceny dotazníkem.

Tab. 1. Struktura sledované skupiny

kritéria		pocet	zastoupení v %
celkem do kurzu nastoupilo		23	100
vek	26 - 30	10	43
	31 - 35	4	17
	36 - 40	9	39
ženy se zmenenou pracovní schopností		2	9
bydliště	Zlín	16	70
	prilehlé okolí	4	17
	Otrokovice	3	13
způsob zapojení do programu	vlastní iniciativa	8	35
	odbor zprostředkování	6	26
	odbor rekvalifikace	9	39
vzdělání	střední škola	14	61
	gymnázium	5	22
	VOŠ / vysoká škola	4	17

Dle údaje v tabulce lze konstatovat, že výzkumný vzorek tvoří ženy ve věku 26 až 40 let. Vzhledem k uplatnitelnosti na trhu práce jsou do motivacího klubu zarazovány ženy se stredoškolským, vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním. Většina žen má děti ve věkové kategorii 4 až 9 let, ale vyskytují se i větší rozdíly ve věku dětí. Ženy pečují o dvě a více dětí, z nichž některé jsou ve věkové kategorii do 15 let. Bez výjimky se jedná o první evidenci na úřadu práce. 75% žen má praktické profesní zkušenosti v zaměstnání. Mezi omezující faktory, které znesnadňují nástup do zaměstnání uvádějí požadavek na zkrácenou pracovní dobu z důvodu péče o děti, nedostatečné znalosti práce na PC, nedostatečné jazykové znalosti, dojíždění za prací. Dotazníkové šetření bylo realizováno v rámci motivacího klubu žen po rodičovské dovolené po ukončení rekvalifikačního kurzu s odbornou praxí.



## 9 ZAMERENÍ SKUPINOVÉHO PORADENSTVÍ PRO ŽENY

Snahou poradenských aktivit je pomoci nezamestnaným ženám a mužům v obdobné situaci, pečujícím o děti do 15 let věku k jejich opětovnému zarazení do pracovního procesu.

Jedná se o klienty, až na výjimky to jsou ženy, kteří přerušili své působení na trhu práce z důvodu péče o děti, o rodinu. Nyní mají problém se do pracovního procesu vrátit. Aktivity poradenského odboru ÚP by jim v tom měly pomoci.

Úřad práce ve Zlíně zaměřil svou pozornost na rizikovou skupinu nezamestnaných žen, speciálně na ženy po rodičovské dovolené. V roce 1998 byl zpracován a zahájen projekt skupinového poradenství, a to na základě zkušeností a představ psychologa Úřadu práce ve Zlíně, neboť neexistovala žádná metodika a praktické zkušenosti, kterých by se dalo využít. Program je postaven na individuálním poradenství, Motivacním klubu a rekvalifikaci s odbornou praxí ve firmách. Doplňující nabídkou je bilanční diagnostika a profesní poradenství. Obsah motivacního klubu je uveden v kapitole jedenáct.

### 9.1 Nabídka poradenských služeb

Nabídku poradenských služeb pro ženy po RD tvoří:

- individuální poradenství
- bilanční diagnostika
- profesně-pracovní poradenství
- rekvalifikace
- skupinové poradenství
- psychologické poradenství

### 9.2 Zaměření a cíle poradenských aktivit

Cílem uvedené poradenské nabídky je posílit a zvýšit sebevědomí žen, předat jim praktické informace formou tréninkových situací, naznačit další profesní orientaci, změnu životního stylu, zvýšit jejich samostatnost a rozhodnost v náročných situacích.

Dalším cílem je dosáhnout, aby si ženy uvědomovaly nezamestnanost jako šanci, která jim otevírá nové možnosti seberealizace. Podporujeme je v tom, že člověk se dokáže učit něco nového v každém věku. Je dobré dělat to, co člověk umí a ze zájmové činnosti se časem může stát zaměstnání.

Vzhledem k situaci na trhu práce, nabídce a strukture volných míst, není v možnostech ÚP v rámci poradenských aktivit tuto rizikovou skupinu plně zamestnat. Snahou však je, aby si klientky uvedomily, že nejsou v uvedené životní situaci samy, staly se sebevedomými, chovaly se asertivně, umely se lépe orientovat na trhu práce, popřípadě si zvýšily kvalifikaci účastí v rekvalifikačním kurzu.

V první fázi jsou vždy vytypovány motivované klientky ÚP (ženy po rodičovské dovolené a ženy s malými dětmi) nebo přicházející za psychologem a poradcem samy z vlastní iniciativy. Mnohé se s nabídkou seznámí na výveskách úradu práce nebo dostanou doporučení od kamarádky, která Motivací klub absolvovala. S každou klientkou je proveden individuální pohovor s nabídkou všech poradenských služeb. Behem individuálního pohovoru jsou konzultovány příčiny neúspěšného hledání zamestnání, jejich další představy o své profesní kariéře. Výber kterékoliv poradenské aktivity je založen na vlastní iniciative a motivaci, na dobrovolném zájmu každé ženy. Poradenské metody a techniky se snaží motivovat a posilovat vlastní aktivitu žen.

## 10 MOTIVACNÍ KLUBY URCENÉ ŽENÁM PO RD

V klubu jsou ženy motivovány k zájmu o získání zaměstnání, připravují se informacne a psychicky na výberová řízení.

Jedná se o práci se skupinou motivovaných žen, kde je nutná jejich aktivní účast při modelových a tréninkových situacích. Výcvikový program probíhá pod vedením psychologa ÚP a poradce pro dlouhodobě nezamestnané. Motivací klub obsahuje celkem 6 schuzek v rozsahu 4 hodin a maximální počet clenu skupiny je 16. Do klubu jsou zarazovány motivované ženy po RD.

### 10.1 Program a praktická organizace skupinového poradenství

Konkrétní obsahovou nápln, délku a případnou otevrenost ci uzavrenost skupiny stanoví vedoucí motivacího klubu, který absolvoval příslušné vzdelávací kurzy v rámci dalšího modulového vzdelávání pracovníku služeb zamestnanosti. V tomto prípade je to psycholog ÚP ve Zlíně. Program a rozsah je prizpusoben každé rizikové skupine uchazecu o zamestnání.

Porádající organizace: Úrad práce ve Zlíně. Kluby práce jsou financne a materiálne zabezpecovány z provozních prostredku úradu práce.

Cíl: motivovat účastnice k zájmu o získání zamestnání, případne o absolvování rekvalifikačního kurzu a v této souvislosti je pripravit v příslušné vedomostní rovine natolik, aby se zvýšila jejich šance uplatnění na trhu práce.

Cílová skupina: riziková skupina - ženy po rodicovské dovolené

Omezující faktory: péce o dítě, dojíždění, ztráta kvalifikace, požadavek zkrácené pracovní doby, nižší sebevedomí a snížená adaptabilita

Pocet účastnic ve skupine: max. 10 – 16

Pocet vytvorených skupin: 2

Pocet schuzek: 6 (1x týdne po dobu 3 – 4 hodin)

### 10.2 Program tréninkových bloku

1. Specifika rizikové skupiny ženy po rodicovské dovolené
2. Souhrn psychosociálních dusledku nezamestnanosti
  - možnosti řešení nezamestnanosti
  - sociální, psychické a spolecenské dopady nezamestnanosti
  - specifické zvláštnosti nezamestnanosti u žen po rodicovské dovolené

- konstruktivní řešení volného času
3. Sebepoznání, hodnotové orientace, trénink na posílení sebevědomí, získání vyššího sebevědomí, transakční analýza, vysvětlení základních životních rolí a postoju
  4. Trénink komunikativních dovedností – verbální a neverbální komunikace, umění naslouchat, základy asertivního chování
  5. Příjímání pohovor
    - příprava, vyhotovení dokumentace pro přijímací řízení, zpracování žádosti o zaměstnání, strukturovaný životopis, sestavení vlastního inzerátu
    - první dojem
    - příprava a průběh pohovoru
    - nácvik otázek a odpovědí, stresové otázky
    - demonstrace konkrétních situací
    - ukázka videokazety „Příjímání pohovor“
  6. Stres – vznik, průběh a důsledky na organismus, zátěžové a konfliktní situace.  
Nácvik obrany proti stresu, způsoby řešení konfliktu.
  7. Význam duševní hygieny, zásady a pravidla, relaxační techniky a metody, aktivní nácvik, relaxace.
  8. Pracovní právní problematika, rekvalifikace, možnosti poskytnutí dotace na zřízení pracovního místa pro uchazečku – ženu po RD.  
Závěrečná diskuse, vyhodnocení a závěr

## 11 POPIS JEDNOTLIVÝCH TRÉNINKOVÝCH BLOKU

### 11.1 Specifika rizikové skupiny ženy po rodičovské dovolené

V uvedeném bloku jsou podány informace o situaci na trhu práce, vývoji profesní a kvalifikační poptávky v rámci regionu Zlín. Podrobně jsou objasnovány zdroje vyhledávání volných míst, charakteristika atypických pracovních míst jako prechod mezi dočasným a trvalým pracovním poměrem. Při hledání pracovního místa je zdůrazněna příprava dokumentace k přijímacímu řízení, především strukturovaný životopis. Neopomenutelné je rozesílání spekulativních dopisů firmám dle vlastního výběru, návštěva soukromých zprostředkovatelů práce a hledání zaměstnání na job serverech na internetu.

Dlouhodobá nezamestnanost má negativní vliv zejména na :

- duševní zdraví (zvýšená úzkost, ztráta sebevědomí, neurotické stavy, pocit neúčinnosti, bezradnost, rezignace, pasivita, bezmocnost, narušené sebevědomí)
- psychosomatické poruchy (zvýšený krevní tlak, výskyt civilizačních chorob, ztráta imunity)
- problémy v mezilidských vztazích (zhoršení vztahu k partnerovi, dětem, příbuzným, omezení sociální komunikace, sociálních kontaktů, vytvoření sociální izolace)
- všeobecná nespokojenost (nezájem a krize důvěry vůči státu a společnosti)

Cíl: Uchazečky jsou motivovány k využití doby nezamestnanosti ke zvýšení kvalifikace, získání různých dovedností a znalostí.

Komentář: V závěru sezení je uplatněna technika Strom, jejímž prostřednictvím ženy interpretují své pocity z prvního setkání a konfrontují své představy a očekávání.

### 11.2 Sebepoznání, hodnotová orientace, trénink na posílení sebevědomí

Uvedený blok je základním tématem, neboť většina žen se nachází v náročných životních situacích - sociálních, rodinných, partnerských, finančních, nebo mají výrazné osobní problémy. Z tohoto důvodu se dá konstatovat, že značná část má velmi snížené sebevědomí. Sebepoznání je významné pro zlepšení adaptace, upevnění duševního zdraví, osobní vyrovnanosti. V praktických cvičeních jsou dávány podněty pro vlastní seberozvoj, zvýšení sebeúcty, sebevědomí. Ženy si mohou uvědomit, jaké sociální role v životě zastávají, stanoví si pořadí vlastních životních hodnot v rámci hodnotové orientace.

Cílem uvedeného bloku je navození pozitivního myšlení a pozitivního přístupu ke svému životu. Závěrem si uchazečky formulují nejdůležitější pravidla sebepoznání.

Komentář: Ženy si formou koláže, dotazníku a škálových testů ujasnily reálnou situaci, ve které se v současné době nacházejí. Významnou složkou je stanovení životních hodnot a priorit v jejich životě.

### 11.3 Komunikativní dovednosti, nácvik asertivního chování

Cílem tohoto bloku je seznámit ženy se základy verbální a neverbální komunikace s následným sociálním výcvikem uvedených dovedností. Jedná se o nácvik uvedených forem chování:

- umění naslouchat
- demonstrace úniku informací
- umění vcítit se do druhého člověka (empatie)
- neverbální komunikace (gestikulace, mimika, podání ruky, oční kontakt, prostorová vzdálenost, pohyby těla, úsmev apod.)
- využití intonace hlasu jako výrazového prostředku (výška, tón hlasu, rychlost reci)
- překonávání komunikačních bariér
- jak správně poznat nervozitu a klam
- základy asertivního chování

Předpokladem i důsledkem mezilidských vztahů je vzájemná komunikace, sdělování informací. Uvedené dovednosti si uchazečky trénují v modelových situacích, kde jim podávána zpětná vazba k jejich způsobu projevu, vystupování, gestikulaci, mimice apod. V rámci nácviku asertivního chování probíhá nácvik orientovaný zejména na přijímání oprávněné a neoprávněné kritiky, odmítnutí žádosti bez pocitu viny, požádání o laskavost. Cílem tohoto bloku je seznámit ženy se základy verbální a neverbální komunikace s následným sociálním výcvikem uvedených dovedností.

Komentář: Pozitivní hodnocení má na ženy motivací účinky. Ženy bývají v tréninkových cvičeních iniciativní a oceňují možnost natrénování si různých situací.

### 11.4 Přijímací pohovor

První část tvoří nácvik sociálních dovedností potřebný k představení se zaměstnavateli. Základem je vytváření příznivého dojmu – osobní image, který tvoří vzhled, rec těla, pověst, vystupování, styl komunikace, sebevědomí. Součástí je upozornění

na rušivé faktory, které mohou zničit osobní image. Další část je zaměřena na formy poznávání druhých lidí, kdy se dopouštíme rady nepřesností. Mezi hlavní chyby můžeme zaradiť:

- haló efekt (tendence posuzovat osobu podle celkového dojmu, který si vytvoříme hned na počátku), jedná se o intuitivní hodnocení
- tendence posuzovat lidi podle sebe
- stereotypizace

Zdůraznění významu prvního dojmu, který není možné podceňovat. Způsobit při prvním setkání co nejlépe je důležité i proto, že změnit nepříznivý dojem vyžaduje obvykle značné úsilí.

V další části je pozornost věnována strategii rozhovoru se zaměřením na zahájení, průběh a ukončení rozhovoru, druhy otázek, umění přesvědčit partnera. Tréninková cvičení jsou orientována na modelovou situaci formou hraní rolí zaměstnavatel – zájemce o práci. Uchazečky jsou připravovány na zvládnutí tzv. stresových otázek, které se nejčastěji objevují při pohovoru a doporučení vhodných odpovědí. Zvládnutí této techniky probíhá formou demonstrace ve dvojicích. Důraz je kladen na správnou formulaci otázek a odpovědí.

V případě uvedené rizikové skupiny žen po materské dovolené byl kladen důraz na správné sebevědomí, pozitivní přístup. Uvedené tréninkové techniky umožňují odstranění komunikačních bariér, které se mnohdy objevují u uchazeček, které dlouhou dobu pečovaly doma o děti. Tyto techniky částečně minimalizují úzkostné stavy a jsou doplněny o pozitivní zpětnou vazbu jejich chování. Uvedený blok je doplněn videoklipem *Přijímací pohovor*.

Cíl: Návuk sociálních dovedností potřebných k představení se zaměstnavateli. Základem je vytváření příznivého dojmu – osobní image, který tvoří vzhled, rec tela, povest, vystupování, styl komunikace, sebevědomí.

Komentár: Ženy si na základe dobrovolnosti vyzkoušely modelové situace jako je přijímací pohovor. Psycholog v roli zaměstnavatele zaujal modely vstřícného a zaneprázdněného zaměstnavatele.

### 11.5 Stres, zátěžové situace, řešení konfliktní situace

Uvedený tematický blok je cílene vybrán pro uvedenou rizikovou skupinu, neboť většina z nich se nachází v obtížné životní situaci, zátěžových podmínkách rodinných,

partnerských, finančních, psychických. U mnohých se vyskytují neurotické tendence. Uchazečky byly seznámeny s těmito tématy:

- kdy a jak se lidé dostávají do stresu
- vliv stresu na zdravotní stav
- přístupy ke zvládnání stresu
- jak odstranit depresivní stavy
- ztráta životních perspektiv
- konfliktní a frustracní situace
- ohrožení zdraví a sociální pozice

Hlavním podnetem ke stresu je emoce negativné tenze – strach, úzkost, nepohoda, únava, zlost. Stres se následně projevuje různými odchylkami od standardního chování – zvýšená vzrušivost nebo útlum, nesoustředěnost, zkratkovité jednání, narušená soudnost apod. Podrobně byl rozebrán fyziologický vznik a důsledek stresu, hlavní životní stresory. Uchazečky si mohou individuálně zjistit pomocí dotazníku úroveň své stresové odolnosti, depresivní ladění. V rámci diskuse uvádějí hlavní stresory, které způsobují jejich závažové situace a způsob, strategii pro překonání stresu.

V rámci modelových situací a praktických cvičení si mohou natrénovat nové způsoby reagování, odmítání požadavku bez pocitu viny. Z jejich odpovědí je patrné, že reagují na stres spíše pasivně a depresivně, často rezignují. Jde zejména o projevy zvýšené vzrušivosti, nesoustředěnosti, neschopnosti uvolnit se psychicky i fyzicky, zkratkovité jednání. Při zvládnání stresu jsou vidět osobní rozdíly, zvláště silně ovlivňují pracovní výkonnost a mají negativní dopad na zdraví.

V rámci tohoto bloku byly uchazečky seznámeny s přístupy a metodami ke zvládnání stresu, obdržely písemný materiál První pomoc při zvládnání stresu, aktivně prováděly nácvik na odblokování stresu.

Cíl: Seznámit ženy s vlivem stresu na lidský organismus a umět pracovat se stresem.

Komentář: Příznivě bylo přijato rozebírání stresových a závažových situací, praktické rady a diskuse k zvládnání závažových situací. Pozitivně byl přijat nácvik odblokování stresu.

## 11.6 Duševní hygiena, aktivní relaxace

Duševní hygiena tvoří soubor pravidel a rad k udržení a prohloubení duševního zdraví.



Patří zde zejména informace o:

- výžive
- optimálním spánku
- pohybu, dýchání
- odstranění rizikových návykových vlivu
- tvorbe životního stylu
- relaxaci

Nerespektování zásad duševní hygieny dává podnet ke vzniku civilizacních chorob. Duraz je kladen na pozitivní vnímání své osoby, odblokování stresových bariér. Součástí je seznámení s různými technikami relaxací, které mají za cíl psychofyzické uvolnění. Jejich základ spočívá v sebeovládání a výsledná reakce je protistresovou obranou (zklidnění dechu, uvolnění svalového napětí, psychická pohoda). Při každé schůzce byla v závěru provedena relaxační technika. Po seznámení s metodou byl proveden prakticky aktivní nácvik relaxace - autogenního tréninku s použitím relaxační kazety dr. Patricie Tervinové, Hlubiny duše.

Cíl: Přijetí nových vzorců chování a umění přijmout názor, že pečovat o sebe neznamená být sobecká vůči rodině. Umet si vymezit čas pro sebe.

Komentár: Uvedené příklady a možnosti trávení volného času byly přijaty jako podnet k zamyšlení. Výměna zkušeností, praktický zážitek s použitím relaxační kazety byly příjemné pro většinu žen v klubu.

## 12 STRUKTURA JEDNOTLIVÉHO TRÉNINKOVÉHO PROGRAMU

Struktura jednotlivého tréninkového programu klubu

1. Relaxační úvod – odreagování se a koncentrace pozornosti na klubovou práci
2. „Kolecko,, – aktuální informace od všech clenu ve skupine v rámci vyhledávání pracovních příležitostí v průběhu každého týdne
3. Část instruktážního charakteru
4. Prestávka cca 15 minut
5. Výcviková, aktivní část programu
6. Závěr
7. Relaxace

### 12.1 Didaktické pomůcky

Při hromadné poradenské akci jsou používány kromě slovních instrukcí i didaktické pomůcky:

flip chart

korková tabule

videokamera

video, DVD přehrávac

CD přehrávac

televize

internet

### 12.2 Techniky

Používané techniky:

shlédnutí videoprogramu

poslech magnetofonového záznamu

instruktáž

brainstorming

praktická cvičení

metoda otázek a odpovědí

Součástí metodických postupu je konkrétní trénink modelových situací s použitím videokamery, který umožní nacvičení používání vhodných postupu a vyvarování se možných chyb při skutečném jednání.

### 12.3 Personální obsazení

Klubové aktivity jsou vedeny a řízeny psychologem ÚP a poradcem pro dlouhodobě nezamestnané uchazece o zaměstnání. Plní role poradcu, pedagogu, psychologa apod. Předpokládá se jejich vysoká odbornost, praktické zkušenosti a kvalitní pedagogicko-psychologická práce. Výhodou poradcu je extrovertní zaměření, které podporí aktivní zapojení účastnic do dení v klubu a umožní navázání blízkého kontaktu.

## 13 NESPECIFICKÁ REKVALIFIKACE S PRAXÍ

### 13.1 Nespecifická rekvalifikace

Cílenost rekvalifikačních programů v ČR je srovnatelná s ostatními zeměmi EU. Obecně ve struktuře specifických skupin účastníků rekvalifikací, kteří ukončují program rekvalifikací a následně se jim daří získat zaměstnání, jednoznačně dominují ženy, což je dáno jejich velkým zastoupením v těchto programech.

Od roku 1999 do dubna 2006 bylo v podmínkách ÚP ve Zlíně realizováno celkem patnáct nespecifických rekvalifikačních programů pro 345 žen. Podle statistických zdrojů ÚP ve Zlíně je efektivnost těchto kurzů od 35% do 60%.

Rekvalifikační kurz Žena a trh práce je poskytován vzdělávacím zařízením Marlin B&V s pobočkou ve Zlíně od roku 2001.

### 13.2 Nespecifická rekvalifikace pro ženy po rodičovské dovolené

V rámci poradenských aktivit byl připraven pro rizikovou skupinu žen adaptační kurz nespecifické rekvalifikace pro ženy po rodičovské dovolené s názvem Žena a trh práce. Kurz obsahuje 138 hodin. Důležitou a velmi žádanou částí je výuka práce na počítači. Další přednášky jsou zaměřeny na orientaci v ekonomickém chodu firmy, na základní účetní doklady, obchodní korespondenci, pracovněprávní problematiku, Živnostenský zákon, Obchodní zákoník a základní informace o Evropské unii.

Kurz probíhá 4x týdně v době od 8 do 13 hodin tak, aby si ženy zabezpečily péči o děti. Počet účastnic v kurzu je limitován počtem maximálně 24. Tato rekvalifikace je zabezpečována 2x ročně, vždy na jaře a na podzim. Vzhledem k velkému zájmu nelze vždy uspokojit všechny uchazečky. Kritéria výběru preferují ženy s možností nástupu do zaměstnání, účast v motivacním klubu, na který tato rekvalifikace navazuje.

Od října 2001 je uvedený rekvalifikační kurz obohacen o následnou tříměsíční praxi ve firmách. Tuto novinku ženy velmi uvítaly, neboť zde získaly konkrétní pracovní zkušenosti, vyzkoušely si úroveň své adaptace na nové pracovní podmínky, pracovní vztahy. Výrazným rysem žen po RD je jejich vysoká pracovní motivace, zájem naučit se vše nové, nezklamat a obstát. Jejich pracovní chování je hodnoceno zástupci firmy velmi pozitivně. Téměř 1/3 žen z celkového počtu je schopna si zajistit praxi ve firmách vlastní iniciativou, což v dnešní době není jednoduché.

Tab. 2. Obsah rekvalifikačního kurzu „Žena a trh práce“

<b>Predmet</b>	<b>pocet hodin</b>
Zahájení kurzu	1
Pracovní právo	12
Danová evidence	12
Jednání s obchodním partnerem	7
Trh práce a EU	6
Firemní kultura	4
Obchodní korespondence	5
Obchodní korespondence na PC	4
Práce na PC - Excel, Word, internet	75
Danová soustava	4
Sociální politika	4
Účetní doklady v praxi	4
<b>Celkem hodin</b>	<b>138</b>

Po ukončení každého rekvalifikačního kurzu psycholožka Úradu práce ve Zlíně organizujeme jednodenní setkání pro ty uchazečky, které zůstaly v evidenci a nepodarilo se jim zatím najít zaměstnání. Zde ženy hodnotí úroveň rekvalifikace, praktický přínos a reálné možnosti získat zaměstnání. K tomu slouží vprvé rade anonymní dotazník a poté diskuse. Naší snahou je udržet a podporit jejich získanou motivaci a aktivitu, aby neztratily zájem a sebeduveru.

### 13.3 Možnosti dalších rekvalifikačních kurzu pro ženy po RD

Existuje rada dalších kurzu, o které projevují ženy zájem.

Jsou to rekvalifikační kurzy:

- základy obsluhy PC
- speciální oblasti výpočetní techniky (AutoCad, Corel Draw, tvorba webových stránek)
- účetnictví a obsluha PC
- sociální pracovnice – pecovatelka, sanitárka
- masérka, pedikérka, nehtová modeláž, kosmeticka
- instruktorka fitnes, instruktorka plavání kojencu a batolat
- vazba sušených kvetin
- kurz pro začínající podnikatele

U mnoha z těchto oborů je již trh práce nasycen nebo zde významnou roli sehrává novela živnostenského zákona, která značně omezuje přímé podnikání.

Některé ženy po absolvování kurzu pro začínající podnikatele zkusily soukromé podnikání např. v oblasti prodeje zdravé výživy, otevření second-handu, vazby květin apod.

### 13.4 Hodnocení klubu žen v podmínkách Úřadu práce

Hodnocení jednotlivých obsahových částí klubu v podmínkách ÚP ve Zlíně bývá prováděno dotazníkovou metodou. Je pravidlem, že ženy v rámci závěru sezení hodnotí individuálně spokojenost s obsahem a průběhem. Důležitou roli v hodnocení kvality hrají osobní rozhovory a sledování připomínek ze strany žen průběžně dle jednotlivých bloků. Závěry z hodnocení slouží vedoucí klubu k podrobným analýzám a případným úpravám vzdělávacího obsahu klubu. Hodnocení klubu dotazníkovou metodou bylo zaměřeno na obsahovou náplň – cílem bylo zjistit, zda očekávání žen v klubu byla naplněna a jakým směrem by se měla případně vyvíjet témata a jejich rozsah. Při hodnocení vedoucí klubu a poradce bylo předmětem zjišťování ochota pomoci, srozumitelný výklad témat a celkové vedení a organizace klubových aktivit.

### 13.5 Vyhodnocení výzkumu dotazníkovou metodou

#### 13.5.1 Zadání dotazníku

#### **DOTAZNÍK**

**1. Věk:** .....

**2. Dokončené vzdělání:**

(Oznacte jednu odpověď a popřípadě dopište obor svého studia)

Učební obor

Gymnázium

SOŠ s maturitou – obor

SŠ s maturitou – obor

VOŠ – obor

**3. Po ukončení studia jsem získala praxi: ANO NE**

**4. Pro získání zaměstnání jsem ochotna vzít práci:**

Jakoukoliv

Jen v místě bydliště

V jiném městě

Pouze tu, co odpovídá mému vzdělání

Neodpovídající mému vzdělání ani mým představám

Jen takovou, která je dobře finančně ohodnocena

**5. Při získání zaměstnání je pro me rozhodující:**

Pracovní prostředí – vybavení pracoviště, umístění pracoviště

Pracovní kolektiv – vztahy na pracovišti

Pracovní doba

Nadrízený

Výše platu

Typ práce

Možnost seberealizace (růst v kariéře)

Vzdálenost od bydliště

Jiná možnost

**6. Proc si myslíte, že jste doposud nenašla zaměstnání?**

Nevyhovuje mi charakter nabízených zaměstnání

Nemám dostatek praxe, zkušeností

Nedostatek volných míst v mém oboru

Jiné důvody (uvedte jaké) .....

**7. Kdo je pro Vás v současné době největší oporou?**

Partner

Sestra, bratr

Rodice

Prátnice

Musím se spolehnout sama na sebe

**8. Jak kvalitně jste připravena, když žádáte o práci?**

Cítím se nejistě

Mám zpracovaný životopis a připravené doklady, otázky k přijímacímu pohovoru

Vím jak postupovat při přijímacím pohovoru

Znám práci na PC

Ovládám cizí jazyk (základy, střední znalost, velmi dobrá znalost)

**9. Jaké znalosti a dovednosti si ještě potřebujete osvojit, abyste získala zaměstnání?**

Práci na PC (základy mám, procvicit stávající znalosti)

Cizí jazyk

Další znalosti a dovednosti (uvedte jaké) .....

.....

Hodnocení motivacního klubu pro ženy

**10. Uvedte, co se Vám v motivacním klubu pro ženy líbilo a s čím jste nebyla spokojena.**

.....

.....

**11. Co konkrétně považujete pro Vás za přínos, co je pro Vás užitečné?**

.....

.....

**12. Uvedte další možná témata či okruhy, která by se dala příště použít.**

**13. Myslíte, že doba trvání motivacního klubu byla pro Vás příliš dlouhá nebo byste uvítala pokračování?**

Hodnocení navazujícího rekvalifikačního kurzu

**14. Byl teoretický blok rekvalifikačního kurzu v dostatečném rozsahu?**

ANO NE

**15. Absolvovaná praxe ve firmě pro Vás byla přínosem?**

ANO NE

**16. Je pro Vás reálně získat do 2 měsíců po ukončení poradenských aktivit zaměstnání?**

ANO, práci mám zajištěnu    Mám předbežný příslib    NE



## 13.5.2 Vyhodnocení dotazníku

Tab. 3. Vyhodnocení dotazníku

**Dokončené vzdělání:**

Gymnázium	3	13%
SŠ s maturitou – obor	16	70%
VOŠ/VŠ – obor	4	17%

**Po ukončení studia jsem získala praxi:**

ANO	20	87%
NE	3	13%

**Pro získání zaměstnání jsem ochotna vzít práci:**

Jakoukoliv	2	9%
Jen v místě bydliště	22	96%
Pouze odpovídající mému vzdělání	19	83%
Jen dobře finančně ohodnocenou	20	87%

**Při získání zaměstnání je pro mě rozhodující:**

Pracovní prostředí – vybavení pracoviště	6	26%
Pracovní kolektiv – vztahy na pracovišti	23	100%
Pracovní doba	21	91%
Nadržený	23	100%
Výše platu	21	91%
Druh práce a uplatnění mé kvalifikace	20	87%
Možnost seberealizace, kariérový růst	3	13%
Dojíždění	23	100%

**Proč si myslíte, že jste doposud nenašla zaměstnání?**

Nevyhovuje mi charakter nabízených zaměstnání	0	0%
Nemám dostatek praxe, zkušeností	19	83%
Nedostatek volných míst v mém oboru	18	78%
Nízká sebevědomost	17	74%
Zabezpečení hlídání dětí	21	91%

**Kdo je pro Vás v současné době největší oporou?**

Partner	19	83%
Sestra, bratr	17	74%
Rodiče	7	30%
Právníkyne	17	74%
Musím se spolehnout sama na sebe	3	13%

**Jak kvalitně jste připravena, když žádáte o práci?**

Cítím se nejisté	17	74%
Mám zpracovaný životopis a připravené doklady, otázky k přijímacímu pohovoru	23	100%
Vím jak postupovat při přijímacím pohovoru	23	100%
Znám práci na PC	21	91%
Ovládám cizí jazyk	0	0%
(základy, střední znalost, velmi dobrá znalost)	7	30%

**Uvedte, jaké znalosti a dovednosti si ještě potřebujete osvojit, abyste získala zaměstnání?**

Práci na PC (rozšíření základní úrovně)	23	100%
Cizí jazyk	20	87%
Další znalosti a dovednosti (uvedte jaké)	5	22%

**Byl teoretický blok rekvalifikačního kurzu v dostatečném rozsahu?**

ANO	21	91%
NE	2	9%

**Absolvovaná praxe ve firmě pro Vás byla přínosem?**

ANO	22	96%
NE	1	4%

Z dotazníku vyplývá, že absolventky Motivacího klubu pro ženy jsou zastoupeny ze 70% ženami se stredoškolským vzděláním a 87% z celkového počtu má pracovní zkušenost alespon krátkodobého charakteru. 83 – 96% žen požaduje práci odpovídající dosaženému vzdělání, dobre financne ohodnocenou a v místě bydliště z duvodu péce o deti. 9% dotazovaných je ochotno prijmout jakoukoliv práci, a to zduvodu nízkých financních příjmu rodiny ci z duvodu, že jsou samoživitelky. Zcela jednoznacne ženy preferují v zamestnání dobre vztahy na pracovišti a dobu dojíždení do zamestnání. Stejnou duležitost má pracovní doba a výše platu. Následuje druh vykonávané práce a uplatnění kvalifikace. Duvody ztíženého uplatnění na trhu práce vidí dotazovaná skupina predevším v nedostatku pracovních zkušeností, nedostatku volných míst voboru, nízké sebeduvere, ale stezejním problémem je zajištění detí vdobe výkonu zamestnání a vdobe nemoci detí. Kvalitní rodinné zázemí je jednou z preferovaných životních hodnot. Po absolvování poradenských aktivit respondentky predpokládají, že jsou pripraveny prakticky zvládnout přijímací řízení a jsou vybaveny znalostí práce na PC. Rezervy a nedostatky pocitují v cizojazyčných znalostech. Rekvalifikační kurz s praxí hodnotí ze 74% pozitivne jako teoretický přínos a pro 78% respondentek hodnotilo odbornou praxi ve firmách velmi

pozitivně, neboť část žen přímo zůstává pracovat ve firmě, kde absolvuje praxi. Další ženy jsou schopny se uplatnit u jiného zaměstnavatele v poměrně krátkém časovém horizontu. Absolvování praxe navozuje u žen po RD situaci „znovu chodit do práce,“ zesílení aktivity při dalším vyhledávání zaměstnání.

**Mezi připomínkami poradenských aktivit jsou zmiňovány:**

Motivační klub pro ženy po RD – uvítaly by navýšení počtu setkání, prohloubení témat přijímací pohovor, asertivní chování a řešení konfliktních situací, řešení pracovně právních vztahu se zaměstnavateli.

Rekvalifikační kurz Žena a trh práce pokryl poptávku po doplnění dovedností a znalostí požadovaných zaměstnavateli. Žádáno je navýšení dotace hodin na výuku výpočetní techniky. Bohužel, situace počítačové gramotnosti u této kategorie žen se za uplynulých sedm let nezmenila. Požadována je výuka cizích jazyků a rozšíření tématu obchodní korespondence. V rámci bloku Pracovní právo ženy řešily problémy, se kterými se potýkaly v době před RD. Dle slov lektora šlo o „staré krivdy.“ Kritické hodnocení se týkalo výberu firem, které poskytovaly absolventkám odbornou praxi ve firmách. Zcela nespokojeny byly 2 ženy, které nebyly vytíženy, nebo byly využívány pouze pro pomocné nebo podradné práce. Rekvalifikační program snavazující praxí je obsazován ženami, které prošly Motivačním klubem. Kapacita 23 – 24 míst rekvalifikačního kurzu Žena a trh práce neuspokojí vyšší poptávku přihlášených žen. Tento problém je řešen buď umístěním v následném termínu konání rekvalifikace nebo nabídkou jiného typu rekvalifikačního kurzu.

### 13.6 Uplatnění žen po absolvování poradenských aktivit

*Tab. 4. Úspěšnost uplatnění žen po RD*

	2004	2005	2006
celkem evidovaných žen	36	31	27
rekvalifikované ženy	19	12	10
rekvalifikované ženy umístěné	11	8	6
<b>úspěšnost umístění rekvalifikovaných žen</b>	<b>58%</b>	<b>67%</b>	<b>60%</b>
nerekvalifikované ženy	17	19	17
nerekvalifikované ženy umístěné	8	9	6
<b>úspěšnost umístění nerekvalifikovaných žen</b>	<b>47%</b>	<b>47%</b>	<b>35%</b>

Rekvalifikační programy s praxí ve firmě dávají větší naději na odstranění aktuálních nedostatků kvalifikace. Účast na těchto programech může taktéž nahradit neexistující nebo velmi omezené pracovní zkušenosti, nebo odstranit předsudky zaměstnavatelů vůči nezaměstnaným ženám s malými dětmi. Tabulka jednoznačně dokládá pozitivní dopad na umístění žen na trhu práce po absolvování poradenských aktivit ÚP ve Zlíně. Jednak je to dáno vstřícným přístupem žen a změnou jejich postoju k problematice nezaměstnanosti a neopomenutelná je pozitivní zkušenost zaměstnavatelů s ženami, které ve firmách absolvují odbornou praxi.

### 13.7 Potvrzení, vyvrácení hypotézy

Sledovaná skupina potvrdila na základě dotazníku, zhodnocení obsahové náplně Motivacího klubu a statistického vyhodnocení úspěšnosti uplatnění na trhu práce předpoklad, že Motivací klub pro ženy a navazující rekvalifikace s praxí přispívá ke změně postoju žen a potvrzuje teoretická východiska práce se skupinou.

Statistické vyhodnocení dokládá vyšší uplatnitelnost na trhu práce.

Skupinové poradenské aktivity Úřadu práce ve Zlíně chtějí napomoci zlepšení uplatnění na trhu práce, dále zlepšit úroveň zaměstnanosti a vzdělávání na regionální úrovni. Obsahová náplň klubu umožňuje uplatnění inovací přístupu k řešení problému a v metodách práce s klienty. Přispívá k zvýšení zaměstnanosti osob, jimž hrozí dlouhodobé vyloučení z trhu práce. Poradenské informační služby a zvýšení motivací aktivizačních opatření této cílové skupiny podporují vstup na trh práce.

Nedostatky – ÚP neuspokojí z finančních důvodů všechny zájemkyne o rekvalifikační kurzy.

Existují faktory ovlivňující efekty programu APZ. Stejně jako je situace člověka dynamická, je nutno nahlížet na efekty programu z odstupu po uplynutí určitého časového období. V delším časovém úseku se projevuje setrvačnost ekonomické situace – lidé se vrací zpět do nezaměstnanosti nebo naopak lidé teprve po určité době začínají čerpat výhody poradenských programů a nacházejí zaměstnání – vynahrazují tak období průběhu trvání programu, v průběhu něhož si zaměstnání nehledali (byli uzamčeni v programu).

### 13.8 Cíle a výsledky šetření

Stanové cíle a výsledky šetření:

- posouzení komplexnosti, kvality a účinnosti poradenských aktivit realizovaných v podmínkách Úradu práce ve Zlíně

Komentár: Smysluplnost poradenských aktivit v podmínkách ÚP ve Zlíně dokládá návaznost individuálního poradenství, motivací klub a následná rekvalifikace s odbornou praxí. Komplexní program zvyšuje uplatnění na trhu práce.

- získání zpetné vazby

Komentár: Zpetná vazba je získávána formou kolečka v závěru každého sezení, dotazníky v závěru Motivacího klubu a průběžnými dotazníky v rámci rekvalifikace a po jejím ukončení.

- zhodnocení obsahové náplně motivacího klubu pro ženy po rodičovské dovolené

Komentár: Obsahová náplň jednotlivých sezení je aktualizována dle charakteru každé skupiny. Její kvalita je proverena nekolikaletou praxí. Psycholog ÚP ve Zlíně sleduje účinnost jednotlivých bloků s možností zmen.

- zjištění, zda motivací klub pomáhá k získání zamestnání

Komentár: Na základe porovnání skupin žen, které se účastnily aktivit s ženami, které aktivitami neprošly dokládá Tabulka c. 4 na str. 62.

- zda je obsahove zameran na témata, která jsou stežejní pro uplatnění se na trhu práce

Komentár: Motivací klub skutečne obsahuje témata, která doplňují teoretické znalosti žen po RD. Pozitivne jsou hodnoceny všechny bloky. Pro praktické uplatnění je obzvlášt přínosný blok Přijímací pohovor a příprava k přijímacímu řízení.

- jak tento motivací klub vnímají ženy, kterým je určen?

Komentár: Motivací klub je přínosný po stránce informacní, plní funkci sociální a emocní podpory.

- vystihuje Motivací klub potreby, které ženám při uplatnění na trhu práce scházejí?

Komentár: Obsahová náplň Motivacího klubu je strukturována a přesne naplánována, tak aby výstup po ukončení rekvalifikačního kurzu s odbornou praxí smeroval k uplatnění žen po RD na trhu práce. Potrebu a cílem žen je uplatnit se znovu na trhu práce.

- jak jsou poradenské aktivity efektivní?

Komentár: Efektivita se pohybuje mezi 57 – 67%

- jaké je uplatnění žen, které absolvovaly poradenské aktivity ve srovnání s klientkami úradu práce, které temito aktivitami neprošly?

Komentár: Ženy, které uvedenými poradenskými aktivitami neprošly mají uplatnitelnost mezi 35 – 47%.

Sledování efektivity poradenského programu přineslo očekávaná zjištění. Ženy setrvávají v nezamestnanosti po absolvování poradenských aktivit kratší dobu než ty, které do programu nevstupují. Absolventky poradenských aktivit jsou schopny více využívat potenciálu APZ. Je na samotných ženách, jak se získanými schopnostmi a dovednostmi naloží. Jsou lépe vybaveny po stránce úrovně vzdělání, chybí však kontakt s pracovním trhem tak, že buď nikdy nepracovaly, nebo proto, že tento kontakt v průběhu rodicovské dovolené ztratily. Tyto uchazečky o zaměstnání si neverí, chybí jim určité pracovní dovednosti, potřebují tedy zejména dodat nutné sebevědomí. Motivacním klubem a rekvalifikací s následnou praxí ve firmách je naplněna sociální opora ze strany státu.

## ZÁVER

Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyrazení práce z osobního života člověka má prukazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, nicí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností.

Důležitým faktorem ve výzkumu krátkodobé i dlouhodobé nezamestnanosti v celospolečenském měřítku je ochranný vliv emocioní a sociální opory. Pro většinu nezamestnaných je hlavní životní oporou rodinné zázemí, což potvrdil i předložený dotazník. Rodina a osoby nejbližší významně pomáhají překonávat obtížnou životní situaci a poskytují emocioní oporu. Sociální opora v tomto případě zastoupená institucí ÚP ve Zlíně působí jako nárazník a dává naději na znovuzískání práce.

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné radou charakteristik – věkem, zdravotním stavem, vzděláním, pohlavím, příslušností k etnické skupině. Na základě toho se vylenují rizikové skupiny. V této práci sledovaná skupina žen po rodičovské dovolené je jednou z těchto rizikových skupin. Je zřejmé, že právě na ni musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Jednou z možností pro nezamestnané ženy po RD je využití poradenských skupinových aktivit, které nabízí Úřad práce ve Zlíně. Při zpracování tématu uplatnitelnosti žen po RD jsem využila poznatku a vlastních zkušeností poradce pro dlouhodobě nezamestnané uchazeče o zaměstnání s touto cílovou skupinou.

Kladná odezva žen a procento uplatnění v poměrně krátké době na trhu práce potvrzují hypotézu o úspěšnějším uplatnění žen po RD na trhu práce po absolvování poradenských aktivit ve srovnání se skupinou žen po RD, které těmito aktivitami neprošly. Obsahová náplň motivacního klubu odpovídá požadavkům rizikové skupiny. Tento program a rada obdobných projektů je aktualizována dle situace na trhu práce. Již zmíněná obsahová náplň motivacního klubu umožňuje uplatnění inovacního přístupu k řešení problému a v metodách práce s klienty. Prispívá k zvýšení zaměstnanosti osob, jimž hrozí dlouhodobé vyloučení z trhu práce. Poradenské informační služby a zvýšení motivacních aktivizačních opatření této cílové skupiny podporují vstup na trh práce.

Obsahová náplň klubu zlepšuje individuální dovednosti, znalosti, motivaci a aktivitu k přístupu k práci, s cílem dosažení pretrvávajících výsledků v zaměstnanosti, a tím podporuje udržitelnost osobního rozvoje.

Na motivací kluby musí navazovat další programy, aby se projevily plně jejich přínosy. Rekvalifikační kurz Žena a trh práce podporuje dovednosti a znalosti žen, které pobytem v domácnosti a péčí o malé děti ztrácejí kvalifikaci, praxi a jsou omezeny časovými možnostmi v zaměstnání. Kladem je převedení žen z odborné praxe do pracovního poměru.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] MATOUŠEK, O. A KOL., *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 309 s. ISBN 80-7178-473-7
- [2] MATOUŠEK, O. A KOL., *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2
- [3] REZNÍČEK, I., *Metody sociální práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 75 s. ISBN 80-85850-00-1
- [4] ÚLEHLA, I., *Umení pomáhat*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1992. 127 s. ISBN 80-85850-69-9
- [5] MAREŠ, J. A KOL., *Sociální opora u dětí a dospívajících III*. Hradec Králové: Nukleus 2003. 244 s. ISBN 80-86225-47-1
- [6] NOVOSAD, L., *Základy speciálního poradenství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 160 s. ISBN 80-7178-197-5
- [7] LIEBMANN, M., *Skupinová arteterapie, Nápady, témata a cvičení pro skupinovou práci*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 272 s. ISBN 80-7178-864-3
- [8] KOPRIVA, K., *Lidský vztah jako součást profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2000. 147 s. ISBN 80-7178-429-X
- [9] DRAPELA, VICTOR, *Prehled teorií osobnosti*. Praha: Portál, 1997. 172 s. ISBN 80-7178-776-3
- [10] VÁGNEROVÁ, M., *Psychologie pro pomáhající profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 2000. 444 s. ISBN 80-7178-496-6
- [11] MIKULAŠTÍK, M., *Komunikační dovednosti v praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. 368 s. ISBN 80-247-0650-4
- [12] LANG, G., *Otázky legitimace sociální práce*. 1. vyd. Praha: ALBERT, 1998. 262 s. ISBN 80-85834-41-3
- [13] KRATOCHVÍL, S., *Skupinová psychoterapie v praxi*. 1. vyd. Praha: Galén, 2005. 274 s. ISBN 80-7262-347-8
- [14] KOŠCO, J. A KOL., *Poradenská psychologie*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladatelství, 1987. 400 s. Š 7888/1986-30

- [15] BUCHTOVÁ, B. A KOL., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- [16] HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*. 1. opravené vyd. Praha: Portál, 2004. 776 s. ISBN 80-7178-303-X
- [17] DUDEK, J., *Poradenství a techniky skupinové práce*. Prachatice: ÚP Prachatice, 2002.
- [18] *Odborný měsíčník nakladatelství Portál, Psychologie Dnes*, 1/1999.48 s. Praha: Portál, 1999. ISSN 1212-9607
- [19] *Odborný měsíčník nakladatelství Portál, Psychologie Dnes*, 3/2005.48 s. Praha: Portál, 2005. ISSN 1212-9607
- [20] *Metodická příručka pro poradce zprostředkování*. 1. vyd. Praha: MPSV 2002
- [21] *Zákon c. 65/1965 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisu*
- [22] *Zákon c. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisu*

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLU A ZKRATEK**

EU	Evropská unie
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CR	Česká republika
ÚP	Úřad práce
RD	Rodicovská dovolená
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
apod.	a podobně
napr.	například
Tab.	Tabulka
Obr.	obrázek

**SEZNAM OBRÁZKU**

<i>Obr. 1. Harrisonuv cyklus.....</i>	<i>14</i>
<i>Obr. 2. Klady a zápory nezamestnanosti .....</i>	<i>27</i>

**SEZNAM TABULEK**

<i>Tab. 1. Obsah rekvalifikačního kurzu „Žena a trh práce“ .....</i>	<i>53</i>
<i>Tab. 2. Struktura sledované skupiny .....</i>	<i>40</i>
<i>Tab. 3. Vyhodnocení dotazníku .....</i>	<i>57</i>
<i>Tab. 4. Úspěšnost uplatnění žen po RD .....</i>	<i>59</i>

## SEZNAM PRÍLOH

**PRÍLOHA P I: NÁZEV PRÍLOHY**