

JOB CLUB jako skupinová forma poradenství Úřadu práce České republiky

Adéla Suhradová

Bakalářská práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Adéla Suhradová**
Osobní číslo: **H11888**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **JOB CLUB – skupinová forma poradenství Úřadu práce České republiky**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti činnosti úřadů práce, služeb úřadů práce a Job Clubu.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

JAY, Ros. Přijímací pohovor: co chtějí firmy slyšet a jak co říct. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1944-3.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

MATĚJKA, Marek. Vše o přijímacím pohovoru: jak poznat druhou stranu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1972-6.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.

Ústav pedagogických věd


Datum zadání bakalářské práce:

9. ledna 2015

Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2015

Ve Zlíně dne 9. ledna 2015


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 1.4.2015



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá Úřadem práce České republiky, jeho službami a také konkrétně jedním ze způsobů skupinového poradenství - Job clubem, jak pomáhá nezaměstnaným lidem vylepšit si sebeprezentaci, jak jsou ochotni pracovat na svém osobním růstu a zda jsou schopni aktivně se začlenit na trh práce. Nalezneme zde obecné pojednání o Úřadu práce České republiky, službách Úřadu práce a o samotném Job clubu. Na teoretickou část navazuje část praktická, kde je vymezení výzkumného problému, výzkumného cílu a také dílčích cílů. Bakalářská práce vyhodnocuje data o účastnících Job clubu, a zda Job club splňuje poslání účastníkům, pro které je určen pomocí dotazníkového šetření. Praktická část je zpracovaná pomocí kvantitativního výzkumu.

Klíčová slova: Úřad práce, nezaměstnanost, poradenské služby, Job club, klient Job clubu, skupinové poradenství

ABSTRACT

This thesis deals with the Labour Office of the Czech Republic, its services, and namely a one way group counseling - Job Club to help unemployed people described to improve your self-representation, as they are willing to work on their personal growth and whether they are able to actively integrate into the labor market. Here we find a general treatise on the Labour Office of the Czech Republic, services, labor offices and the Job Club itself. The theoretical part is followed by a practical part where the definition of the research problem, research objectives and sub-objectives. Bachelor thesis evaluates data on participants Job Club, a club that meets Job mission participants for which is determined by the survey. The practical part is processed using quantitative research.

Keywords: Office work, unemployment, counseling services, job clubs, client Job club, group counseling

Děkuji mé vedoucí PhDr. Heleně Skarupské Ph.D., za pomoc a odborné vedení při zpracování mé bakalářské práce. Také chci poděkovat všem respondentům, kteří trávili čas nad vyplňováním dotazníku.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM.....	11
2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	14
2.1 HISTORIE ÚŘADU PRÁCE.....	15
2.2 SLUŽBY ÚŘADU PRÁCE	16
2.2.1 Poradenské služby	17
2.2.1.1 Poradenství pro zprostředkování zaměstnání.....	18
2.2.1.2 Poradenství pro volbu a změnu zaměstnání.....	18
3 JOB CLUB ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY.....	20
3.1 TYPY JOB CLUBŮ.....	21
3.2 KLIENT JOB CLUBU.....	22
3.3 FINANCOVÁNÍ JOB CLUBU.....	23
II PRAKTICKÁ ČÁST	25
4 REALIZACE VÝZKUMU	26
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	26
4.2 STANOVENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE.....	26
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	26
4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR	27
4.5 METODA SBĚRU DAT	28
5 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU.....	29
5.1 SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ.....	51
ZÁVĚR.....	53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	56
SEZNAM TABULEK	57
SEZNAM GRAFŮ.....	58
SEZNAM PŘÍLOH	59

ÚVOD

Jako téma bakalářské práce jsme zvolili Job club jako skupinová forma poradenství Úřadu práce České republiky. Nezaměstnanost a začlenění na trh práce, je aktuálním tématem, který představuje nový sociálně-ekonomický problém, a proto jsme si vybrali tuhle část. Podrobněji se zaměříme na poradenský program Job club, jehož hlavním cílem je aktivizovat a motivovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, zejména získáváním orientace na trhu práce, nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Úřad práce jim věnuje zvýšenou péči. Poradenský program se uskutečňuje formou skupinového poradenství.

Cílem práce je zjistit, zda splňuje Job club poslání, pro které je určen a zda účastníkům Job klubu pomáhá zvýšit si sebevědomí a vylepšit sebereprezentaci, co se týče začleňování na trhu práce.

Práce je rozdělena na dva hlavní celky: teoretickou a praktickou část.

V teoretické části, která je rozdělena na tři kapitoly, se nejprve zabýváme nezaměstnaností jako sociálním problémem, stavy nezaměstnanosti a znevýhodněnými skupinami, co se týče zařazení do trhu práce. Druhá kapitola pojednává o Úřadu práce České republiky jako takovém, jaké plní úkoly v daných oblastech a jaké úlohy připadají jednotlivým krajským pobočkám Úřadu práce České republiky. Dále se zabývá jeho historií, službami a dalšími činnostmi. Následují poradenské služby, které se dělí na: poradenství pro zprostředkování zaměstnání, volbu a změnu povolání a psychologické služby. Job club Úřadu práce České republiky, jeho zásady, kterými se řídí, typy Job clubů, modely Job klubu, klienti Job clubů a financování Job klubu je náplní třetí kapitoly, která zároveň uzavírá teoretickou část.

Praktická část se skládá z vyhodnocení kvantitativního výzkumu, který jsme pro tuhle bakalářskou práci zvolili. Pomocí dotazníkové metody zjistíme, do jaké míry jsou účastníci Job klubu ze Zlínského a Olomouckého kraje s jeho náplní spokojeni a jaké nové poznatky jim skupinové poradenství přineslo. Je zde vymezen výzkumný problém, stanoven výzkumný cíl a jeho dílčí složky, výzkumné otázky a výzkumný soubor. Analýza a interpretace výsledků je uvedena v tabulkách četností a jsou doplněny o příslušné grafy pro lepší přehlednost.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se nezaměstnanost vyznačuje ztrátou výdělku, vyplývající z nemožnosti získat vhodné zaměstnání osobou, která je schopna pracovat a je pro výkon práce k dispozici. Vágnerová (2008, s. 731) upozorňuje na závažný problém, kterým se v naší zemi nezaměstnanost stává. Nezaměstnanost představuje nový sociálně-ekonomický problém, se kterým se česká společnost setkává teprve v posledních letech. Lidé nebyli na tento typ zátěže dostatečně adaptováni, nedovedli jej řešit, a díky tomu na ně působil jako silně stresující faktor. Zezačátku si nezaměstnanost představovali tak, jak byla prezentována v literatuře a filmech z předválečné doby. Nezaměstnaný člověk byl společností vnímán jako výjimečný. Teprve v současnosti dochází k postupné adaptaci na tento druh problémů, začínají se vytvářet účelné strategie jejich zvládnutí a lidé se s nimi postupně učí vyrovnávat. Buchtová (2002, s. 8) uvádí další hledisko, a to, že nezaměstnanost má dopad do osobnosti člověka. „Naše i zahraniční poznatky potvrzují, že ztráta práce znamená pro jedince nejen pokles životní úrovně, ale také řadu dalších negativních osobnostních změn“. A dále tato autorka podotýká, že vyřazením jedince z pracovního procesu mu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní.

Mareš (1994, s. 17-21) vymezil různé stavy nezaměstnanosti:

- **Frikční nezaměstnanost** – jsou to především normální změny zaměstnání. Doba nezaměstnanosti je pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během které si hledají nové uplatnění. Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být ovlivněny i strukturou pracovního trhu či podmínkami nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost roste i s růstem obecných aspirací pracovníků. Může to být také i malou vzájemnou informovaností subjektů na straně poptávky a nabídky.
- **Strukturální nezaměstnanost** – touhle nezaměstnaností se rozumí, že řada pracovníků ztrácí své zaměstnání díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a také díky eliminaci starých odvětví. Lidé, kteří jsou takhle nezaměstnaní, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, zkušenostmi, dovednostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Jsou požadovány nové profese, dovednosti, kvalifikace i jiná územní distribuce práce. O strukturální nezaměstnanosti se také hovoří jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou a pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Určitá část této nezaměstnanosti je dána pohy-

bem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat.

- **Cyklická a sezónní nezaměstnanost** – jedná se o nezaměstnanost spojenou s přírodním cyklem. Je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužívání stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží, hovoří se o nezaměstnanosti cyklické. Touhle nezaměstnaností mohou být postiženy i služby spojené s turistikou, charakteristický je pro zemědělské oblasti
- **Skrytá nezaměstnanost** – jsou to lidé tzv. fakticky nezaměstnaní, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni. Je to forma nezaměstnanosti, kdy se nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jsou to osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí.
- **Neúplná a nepravá zaměstnanost** – nejčastěji jde o sdílení pracovního místa nebo o zkrácenou pracovní dobu, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. Specifickou formou jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení pracovních hodin, tak aby trh absorboval mladé nezaměstnané.

Dle Matouška (2005, s. 301) nezaměstnaností nejsou ohrožené stejnou měrou všechny skupiny lidí, ale určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější. Je také pro ně těžší nalézt nové pracovní místo. Mezi rizikové skupiny patří zejména jakkoliv zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé, především absolventi škol bez praxe, lidé s nízkou vzdělaností nebo malou kvalifikací. Dále pak lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika. **Zdravotně znevýhodnění** se mohou uplatnit v chráněných dílnách, ale jejich počet je velmi omezen. Tito lidé mají stále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Jejich doba nezaměstnanosti je několikanásobně delší než u zdravých uchazečů o zaměstnání.

Dle Buchtové (2001, s. 85) může takto nezaměstnaný představovat zátěž pro rodinu, která v některých případech musí o postiženého člena celodenně pečovat.

Dále jsou také znevýhodnění **absolventi škol**, jelikož nemají pracovní zkušenosti a praxi v oboru, který vystudovali. Někteří vystudovali obor, po kterém není na trhu práce poptávka. Nemají také pracovní kontakty, které by jim usnadnily orientaci na trhu práce. U těchto typů nezaměstnaných hrozí problémy ekonomické, psychologické a výchovné. Zvyšuje se také riziko asociálního chování a vytvoření závislosti na rodičích (Vágnerová, 2008, s. 48).

Dle Buchtové (1999, s. 8-11) **starší lidé** ztrátu zaměstnání prožívají velmi těžce. V předdůchodovém věku mají lidé fixní stereotypy, pomaleji a obtížně se přizpůsobují životu bez zaměstnání. Nepříznivé postavení **žen** na trhu práce je takové, že zaměstnavatelé dávají přednost mužské pracovní síle a také proto, že muži nebývají zatíženi starostmi o domácnost. U mladých žen představuje možné těhotenství sociální hendikep, který ji na delší dobu vyřadí z pracovního procesu a to znamená pro zaměstnavatele nejistotu. I po mateřské dovolené má žena omezené pracovní možnosti kvůli riziku časté absence a požadavkům na snížený pracovní úvazek.

Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace. Jde o mladé a obtížně vzdělavatelné lidi s malým zájmem o zaměstnání. Specifické charakteristiky jejich rodinného života ovlivňují vydělování ze společnosti, která žije v závislosti na systému podpor sociálního zabezpečení. Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace budou postupně vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. (Buchtová, 2001, s. 87)

Dle Kaplana (1999, s. 352-359) **Romové** získávají stále obtížněji zaměstnání vzhledem ke zvyšujícím se nárokům zaměstnavatelů. Větší část romského etnika patří mezi sociálně slabší vrstvy a mají také nízkou kvalifikaci. Romové nepociťovaly potřebu vzdělávat se a tato situace přetrvává až do dnes. Oproti mužům jsou na tom výrazně hůře dívky a ženy. Kromě nízké vzdělanosti je také dalším hendikepem jejich pracovní morálka, která neodpovídá požadavkům majoritní společnosti a také horší zdravotní stav romské populace. Zvýšená koncentrace Romů v určitých regionech vytváří vysokou nezaměstnanost a nižší šanci získat pracovní místo.

2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

„Tímto zákonem se zřizuje Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“), stanoví se jeho organizační členění a úkoly. Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností. Úřad práce je účetní jednotkou. Sídlem Úřadu práce je Praha. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) řídí Úřad práce a je jeho nadřízeným správním úřadem.“ (Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, § 1). Úřad práce ČR řídí generální ředitel a jednotlivé krajské pobočky pak jeho krajsští ředitelé. Když se jmenuje nebo odvolává generální a krajský ředitel se vychází z § 53 odst. 5 služebního zákona. Dle § 2 zákona č. 73/2011 Sb., Úřad práce tvoří generální ředitelství a krajské pobočky, v Praze pobočka pro hlavní město – Praha, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Úřad práce podle § 4 také musí plnit úkoly v následujících oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,
- e) pomoci v hmotné nouzi.

Dle Neščákové (2012, s. 217) plní krajské pobočky úřadů práce tyto úkoly:

- spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, rozvoje lidských zdrojů, mobility pracovních sil a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a také jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů,
- podílí se na realizaci projektů,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platebních neschopnostech zaměstnavatele v rámci kraje,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce,
- přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání, informační a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti,
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání,

- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP a podpory zaměstnání osob se ZP poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek,
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti,
- zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,
- zajišťují agendu inspekce sociálních služeb.

Dle zákona č. 73/2001 Sb., o Úřadu práce České republiky ve správním řízení rozhoduje Úřad práce v I. stupni, nestanoví-li zákon jinak § 53 odst. 5 služebního zákona. Odvolacím orgánem je ministerstvo práce a sociálních věcí.

2.1 Historie Úřadu práce

Vznik úřadů práce jako orgánů státní správy na úseku nezaměstnanosti, byl založen zákonem opatřením předsednictva České národní rady č. 306/ 1190 Sb., o zřízení úřadů práce ze dne 20. července 1990. V České republice však nebyl novou institucí, protože úřady práce a zprostředkovatelny mají bohatou minulost, sahající až do doby rakousko-uherské. Pravdou je však, že celá oblast zprostředkování zaměstnání prošla velkým vývojem. V každém období své působnosti se nadále rozvíjela a celkový počet úkolů a činností se nadále zvyšoval a zvyšuje. Z historického hlediska je také důležité zmínit zákon č. 57 ze dne 9. března 1903 platný pro Království české, který upravuje zprostředkování práce. V roce 1990 fungovalo v rámci ČR celkem 76 úřadů práce, a to ve všech okresech a v hlavním městě Praze. O šest let později, kdy vznikl nový okres – Jeseník – stoupl počet úřadů práce na 77. V roce 2003 bylo 14 úřadů práce pověřeno výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. V roce 2004 převzaly úřady práce agendu systému Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností, kromě Prahy, kde došlo k převodu agendy až po pěti letech.

V roce 2011 úřady práce mění zásadně svou organizační strukturu a uspořádání. Změny vycházejí ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Vzniká Úřad práce ČR (ÚP ČR) v čele s generálním ředitelem. Pod jeho hlavičkou funguje 14 krajských poboček v jednotlivých krajích. Krajské pobočky z hlediska věcného zajišťují především kontaktní pracoviště, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, pak agendy zprostředkování

práce a státní sociální podpory. Z Úřadu práce ČR se stává jediné výplatní místo pro všechny nepojistné dávky (Integrovaný portál MPSV, © 2009).

2.2 Služby úřadu práce

Dle Vágnerové (2008, s. 747) pomoc nezaměstnaným lze diferencovat do dvou kategorií: první kategorie je zaměřená na získání nového pracovního místa a druhá kategorie pomáhá řešit problémy, které v důsledku nezaměstnanosti vznikly (jde o zdravotní potíže, závislosti, psychické problémy, problémy v rodině, její ohrožení, ekonomické potíže apod.). „Služby Úřadu práce: nabídka pracovních míst, resp. vytváření nových pracovních příležitostí, zprostředkování kontaktu mezi nezaměstnanými a potenciálními zaměstnavateli, vyřízení podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace apod.“

Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti jsou poskytovány všem občanům – uchazečům o zaměstnání, osobám se zdravotním postižením, zájemcům o zaměstnání, cizincům a zaměstnavatelům.

Podle Dvořákové (2007, s. 81) jsou služby úřadu práce, které jsou poskytovány **občanům a zaměstnavatelům** bezplatné. Jsou-li služby poskytované formou samoobslužného využití počítačů, či jiných pomůcek, vždy je přítomen odborný pracovník, který pomáhá s ovládním přístrojů a vyhodnocováním získaných údajů. Podrobné informace o službách poskytovaných úřady práce obdrží občan na každém úřadu práce.

Úřad práce **osobám se zdravotním postižením** zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání. Dále pak může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, jestliže se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a v neposlední řadě také poskytuje poradenské služby pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením. **Uchazečem o zaměstnání** je fyzická osoba. Ta žádá o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, kde má bydliště. A při splnění stanovených podmínek je Úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Služby poskytované **cizincům** udělují povolení k zaměstnání v České republice (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §90).

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je **zájemcem o zaměstnání** fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Krajská pobočka Úřadu práce zájemci o zaměstnání zprostředkovává vhodné zaměstnání a může

mu zabezpečit rekvalifikaci. Na základě písemné žádosti je zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání.

Úřad práce České republiky má i další činnosti, například: zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, povoluje výkon umělecké, sportovní, kulturní a reklamní činnosti dítěte, sleduje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přijímá a zajišťuje vyřízení stížnosti občanů, vede evidenci agentur práce a rozhoduje, zda jde o osobu znevýhodněnou.

2.2.1 Poradenské služby

Dle Gabury a Pružínské (1995, s. 13) má poradenství většinou společné to, že je založené na vztahu pomoci, při čem poradce má snahu podpořit růst, rozvoj a lepší uplatnění klienta, aby se lépe orientoval na světě a vyrovnával se s životem. Mnozí klienti přicházejí do poraden s nepřiměřenými očekáváními, že poradce za ně všechno okamžitě vyřeší a oni nebudou muset do řešení investovat čas a vlastní práci a námahu. Úlohou poradců je už v první fázi kontaktu klientovi tato nepřiměřená očekávání korigovat a poskytnout klientovi reálný pohled na možnosti poradenství a jednotlivých poradců. Je důležité, aby se poradenství nestalo charitativním modelem. Poradenství je chápáno jako metoda vzdělávání a výchovy, metodou pomoci člověku při řešení problémů a při hledání nových forem života. Klient by měl pokusit se poznat sám sebe a hledat nový systém fungování ve světě.

Dle Gabury a Pružínské (1995, s. 15) má systém poradenství tři úrovně:

1. **úroveň** – poradensko-informační služby – poskytují zprostředkovatelé na úřadu práce,
2. **úroveň** – poskytují odborníci na poradenských odděleních úřadu práce.

V rámci těchto poradenských služeb bude realizované poradenství probíhat v oblasti profesionální orientace, poradenství v oblasti rozvoji podnikatelských aktivit, právní poradenství, psychologické poradenství při problémech souvisejících se ztrátou zaměstnání.

3. **úroveň** – specializované poradenství – pro lidi, které jsou traumatizované ztrátou zaměstnání a mají problémy se prosadit na trhu práce.

Specifickou formou skupinového poradenství pro nezaměstnané se realizují Job clubech. Zde se učí nezaměstnaní sociálními zkušenostem, které mohou uplatnit při ucházení se o zaměstnání. Existují také specifické skupinové aktivity pro dlouhodobě nezaměstnané, pro

nezaměstnanou mládež do 18-ti let, pro nezaměstnané tělesně, mentálně či smyslově znevýhodněných, píše Gabura a Pružínská (1995, s. 16).

2.2.1.1 Poradenství pro zprostředkování zaměstnání

Podle vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se poradenství fyzické osobě pro zprostředkování vhodného zaměstnání zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců pro zaměstnavatele, zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil, které jsou na trhu práce.

2.2.1.2 Poradenství pro volbu a změnu zaměstnání

Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, přípravy na povolání, možnostech studia a možnostech pracovního uplatnění. (Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 21)

Poradenství pro volbu a změnu zaměstnání poskytují na úřadu práce tzv. **IPS – Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání**, která se nachází na každém pracovišti úřadu práce. Poskytují komplexní poradenství.

Poradenství IPS se dělí na dvě základní formy:

- skupinové,
- individuální.

IPS poskytuje služby:

- žákům ZŠ, studentům a absolventům,
- školským zařízením,
- rodičovské veřejnosti.

IPS poskytuje:

- jednotlivě popsané profese.

IPS umožňuje:

- hledání v celé České republice studijních a učebních oborů,
- testování profesních zájmů k zjištění příslušného vzdělání či povolání.

IPS provádí:

- skupinové a individuální poradenství pro žáky SŠ, absolventy a zájemce z řad veřejnosti.

IPS organizuje besedy:

- k volbě prvního povolání,
- pro absolventy do vstupu zaměstnání a jeho problematice,
- pořádá „Burzu škol“ (MPSV, © 2011).

Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání (IPS) poskytují poradenské služby všem občanům, kteří chtějí získat kvalifikaci, zvýšit ji, anebo potřebují poradit při změně povolání.

3 JOB CLUB ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Podle Normativních instrukcí MPSV č. 14/2009 je Job club poradenský program, jehož hlavním cílem je aktivizovat a motivovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce zejména získáním orientace na trhu práce, nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Poradenskou činnost v rámci programu Job club provádí úřad práce sám svými nebo externími zaměstnanci, nebo také tuto činnost zabezpečuje prostřednictvím odborných zařízení, která se zabývají poradenskou činností. Job club je určen zejména uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a účastníkům pracovní rehabilitace. Úřad práce jim věnuje zvýšenou péči. Poradenský program se uskutečňuje formou skupinového poradenství. Při jeho provádění se úřady práce řídí těmito zásadami:

- optimální počet účastníků ve skupině – 8 - 10 účastníků, max. však 12,
- optimální počet schůzek – 5 – 6,
- optimální délka trvání schůzky – 3 – 4 hod.,
- optimální četnost schůzek – 1 – 2krát týdně, nejméně 1krát za dva týdny.

Při stanovení počtu účastníků ve skupině, délky trvání, počtu a četnosti schůzek se přihlíží ke složení skupiny a k možnostem účastníků programu (MPSV, 2009). Podle zahraničního autora Greenberga (2004, s. 154) je Job club model, který trvá dva nebo tři týdny.

Podle Normativních instrukcí MPSV č. 14/2009 je skupinové poradenství prováděno podle následujících modulů:

Modul - Úvodní schůzka

- přivítání a přestavení účastníků,
- prezentace očekávání účastníků,
- seznámení se s obsahem a cílem skupinového poradenství Job club,
- stanovení pravidel pro účastníky.

Modul – Orientace na trhu práce

- disponibilní informační zdroje,
- nabídka služeb zaměstnanosti,
- formy kontaktu se zaměstnavateli.

Modul – Osobní portfolio

- strukturovaný životopis,

- druhy dokladů o vzdělání a praxi,
- motivační dopis,
- tvorba portfolia.

Modul – Příprava na přijímací pohovor

- sebehodnocení,
- verbální a neverbální komunikace,
- umění naslouchat,
- nácvik přijímacího pohovoru.

Modul – Závěrečný

- dotazník,
- osvědčení,
- pracovněprávní problematika,
- zhodnocení dosavadních aktivit účastníka (zpětná vazba).

V jednotlivých modulech je možné poradenský program Job club rozšířit nebo přizpůsobit podle aktuální situace ve skupině.

3.1 Typy Job clubů

Podle Normativních instrukcí MPSV č. 14/2009 se program Job club člení podle cílové skupiny účastníků v daném programu na:

Job club START – v téhle cílové skupině se nacházejí účastníci s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a také s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení,

Job club KLASIK – jde o účastníky s nízkou nebo žádnou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací, která se obtížně uplatňuje na trhu práce. Patří sem také účastníci sociálně vyloučení a závislí na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a ztráta pracovních návyků,

Job club HELP – to jsou účastníci, kteří mají změněnou pracovní schopnost nebo omezenou schopnost být nebo zůstat pracovně začlenění, vykonávat dosavadní povolání, nebo využít dosavadní kvalifikaci. Na jejich pracovní uplatnění má vliv zejména počet pracovních příležitostí, které jsou omezené, přizpůsobení pracovních podmínek, nedostatečná informovanost a možnosti pracovního uplatnění na trhu práce,

Job club NÁVRAT – nacházejí se zde účastníci, kteří po delší dobu nebyli zaměstnáni či jsou při výběru zaměstnání omezení péčí o dítě a potřebují pomoc při návratu na trh práce,

Job club PLUS – jde o účastníky obtížně umístitelné, nemají dostatečné znalosti a praktické zkušenosti s prací na počítači, znalosti cizího jazyka apod.,

Job club MIX – jedná se o různorodou skupinu účastníků.

Zařazování účastníků do výše uvedených typů programu Job clubu je prováděno podle příslušných cílových skupin.

3.2 Klient Job clubu

Prvním z typů poradenského programu Job clubu je **START**. Zde je cílová skupina určená fyzickým osobám do 20 let věku. Fyzická osoba, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, nebo fyzická osoba, která se přechodně ocitla v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, dále také fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, tak pro ty je určen poradenský program Job club **KLASIK**. Job club **HELP**, je pro ty osoby, které mají zdravotní postižení nebo zdravotní omezení v možnostech pracovního uplatnění. Pro osoby po rodičovské nebo mateřské dovolené a fyzické osoby, které pečují o dítě do 15 let věku je určený poradenský program Job club **NÁVRAT**. Fyzické osoby nad 50 let věku se řadí do Job club **PLUS** a ostatní osoby, které nebyly zařazeny do cílových skupin, jsou v Job clubu **MIX** (MPSV, 2009, s. 3).

Dle Normativních instrukcí MPSV č. 14/2009 má poradenský program Job club pro své účastníky následující základní materiálně technické vybavení: samostatnou místnost s možností vytvoření klubové atmosféry, odpovídající počet konferenčních židlí s podložkou, nebo odpovídající počet stolů a židlí. Dále pak nástěnky, televize, video, DVD přehrávač, pevná telefonní nebo mobilní linka, 4 počítače s napojením na Internet, tiskárnu, kopírku, dataprojektor, notebook a kameru. Také jsou zde základní pomůcky pro účastníka jako psací a kancelářské pomůcky. A mezi pracovní pomůcky patří: informační materiály, denní tisk a aktuální nabídka volných pracovních míst.

V této práci je sledována prospěšnost Job clubů jako celku. V přílohách jsou k dispozici statistiky návštěvnosti a úspěšnosti Job clubů. Jde o vyhodnocení programu Job club na

Úřadech práce ČR za poslední rok. Statistiky se nepokoušejí o srovnávání, ale pouze o zveřejnění, jaká je míra podpory co se jednotlivých skupin klientů týče.

3.3 Financování Job klubu

Dle § 23 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se za náklady odborného zařízení spojené s poradenstvím se považují:

- a) přímé náklady vynaložené na poradenství (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),
- b) režijní náklady vynaložené na poradenství,
- c) náklady na dílčí části poradenství, které pro odborné zařízení zabezpečuje jiné odborné zařízení,
- d) přiměřený zisk, maximálně do výše 15 % vynaložených nákladů,
- e) daň z přidané hodnoty, pokud součástí nákladů uvedených v písmenech a) až c) je i tato daň a odborné zařízení není plátcem daně z přidané hodnoty.

Podle vyhlášky č. 518/2004 Sb., se za náklady spojené s poradenstvím – Job klubem považují:

- a) náklady na potřebnou výbavu pro účastníky poradenství, maximálně však do výše 20 000 Kč na jednoho účastníka,
- b) pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků poradenství, sjednané na dobu účasti na poradenství.

Za náklady uchazeče o zaměstnání nebo osoby se zdravotním postižením spojené s poradenstvím, v našem případě tedy Job klubem se považují jízdní výdaje podle zvláštního právního předpisu, prokázané uchazečem o zaměstnání nebo osobou se zdravotním pojištěním, pokud se účastní pracovní diagnostiky, bilanční diagnostiky nebo **poradenských programů** (Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 23).

Z toho tedy vyplývá, že pokud účastník Job klubu prokáže jízdní výdaje a je s ním sepsaná dohoda (jedná se o *Dohodu o zařazení do poradenského programu* nebo o *Dohodu o zařazení do poradenské činnosti*) má právo na proplacení jízdních výdajů.

Kapitolou o financování poradenského programu Job clubu uzavíráme teoretickou část této bakalářské práce a v další části se budeme věnovat již praktickému zaměření, a to ve výzkumném šetření, které mělo podobu kvantitativního výzkumu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 REALIZACE VÝZKUMU

Vzhledem k stanovenému výzkumnému problému, zda **splňuje Job club svým účastníkům poslání, pro které je určen**, jsme se rozhodli pro výzkum kvantitativní. Je to výzkum, který nám umožnil zkoumat názory, postoje a získané dovednosti u početné skupiny respondentů. Pro praktickou část jsme zvolili následující literaturu: Peter Gavora, Úvod do pedagogického výzkumu z roku 2000, Miroslav Chráska, Metody pedagogického výzkumu – základy kvantitativního výzkumu z roku 2007.

4.1 Výzkumný problém

Úřady práce pořádají Job cluby formou skupinového poradenství a realizují je pro klienty, kteří mají zájem si vylepšit prezentaci vlastní osoby, pracovat na svém osobním růstu, zvýšit si sebevědomí a naučit se zvládat stres, který je s jejich nezaměstnaností spojen. Výzkumným problémem zde bude otázka: **Splňuje Job poslání, pro které je určen?**

4.2 Stanovení výzkumného cíle

Výzkumná část práce byla zaměřena na účastníky skupinového poradenství JOB CLUBU a na zjištění, jak jim tato aktivita pomohla k vylepšení sebereprezentace, jak jsou ochotni pracovat na svém osobním růstu a zda jsou schopni aktivně se začlenit na trh práce. Za účelem tohoto stanoveného výzkumného cíle byly stanoveny **následující dílčí cíle:**

1. zjistit, zda náplň Job clubu odpovídá svým obsahem a četností schůzek požadavkům účastníků,
2. zjistit, zda Job club svým účastníkům pomáhá zorientovat se na trhu práce,
3. zjistit, zda skupinové poradenství zlepšuje individuální znalosti, dovednosti, schopnosti, účastníků a zda zvyšuje jejich aktivitu přes hledání zaměstnání.

4.3 Výzkumné otázky

Na základě zvoleného výzkumného problému a dílčích otázek jsme zvolili následující výzkumné otázky:

VO 1: Jaká by měla být četnost schůzek, která by vyhovovala požadavkům účastníků Job clubu?

VO 2: Do jaké míry jsou účastníci Job clubu spokojeni s jeho obsahovou náplní?

VO 3: Jak pomáhá Job club svým účastníkům zorientovat se na trhu práce?

VO 4: Do jaké míry jsou účastníci Job clubu ochotni se přizpůsobit trhu práce?

VO 5: Jakým způsobem prohloubila probíraná témata znalosti a schopnosti účastníků Job clubu?

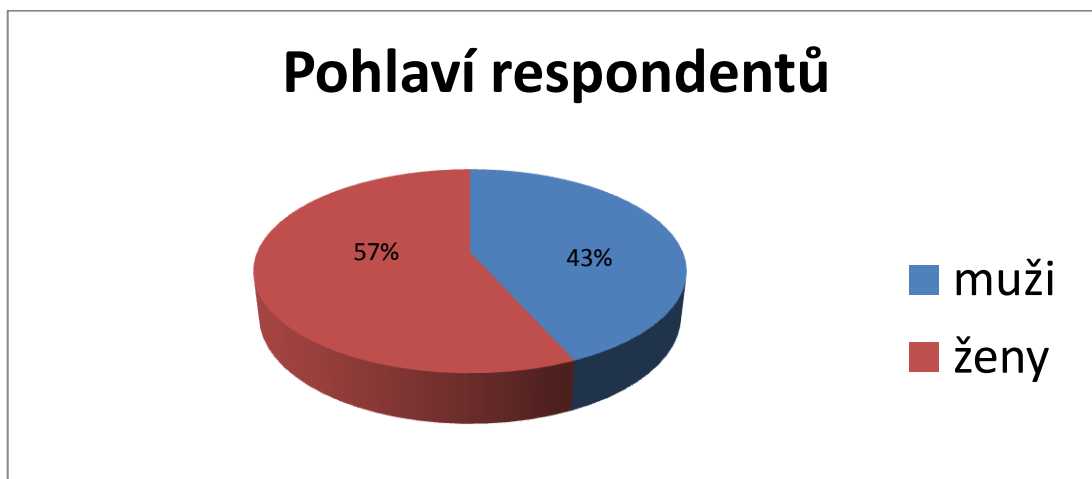
VO 6: Jak se zvyšuje se účastníkům Job clubu aktivita při hledání zaměstnání?

4.4 Výzkumný soubor

Respondenti byli dotazováni na základě dostupného výběru. Výzkumný soubor tvořili uchazeči o zaměstnání registrovaní na Úřadu práce ČR, navštěvující poradenský program Job club. Výzkum probíhal na 2 krajských pobočkách úřadů práce. Ze Zlínského kraje se jednalo o pobočku ve Zlíně a její kontaktní místa ve Vsetíně, v Uherském Hradišti a Uherském Brodu; z Olomouckého kraje pak šlo o pobočku v Olomouci a o kontaktní místa v Šternberku, Šumperku a Přerově. Některá kontaktní místa jsem navštívila osobně, takže jsem měla možnost přímo komunikovat s respondenty, kteří byli vstřícní a měli zájem spolupracovat. Zbytek dotazníků jsem po předchozí domluvě rozesílala poštou.

Výzkum probíhal od ledna do února roku 2015.

Dotazník byl rozdán 80 respondentům. Celkový počet vrácených dotazníků byl 60. Z 60 respondentů bylo 26 mužů a 34 žen.



Graf 1: Pohlaví respondentů

4.5 Metoda sběru dat

Výzkumné šetření bylo kvantitativně orientováno. Hlavní metodou byla zvolena metoda dotazníkového šetření. Jak uvádí Grecmanová (1998, s. 127), otázky jsou složeny tak, že obsahují jasné pokyny k vyplňování a samotný dotazník je utvořený tak, aby umožnil snadné zpracování. Dotazník je tvořen 23 otázkami vlastní konstrukce. 13 otázek je uzavřených, 4 polouzavřené, 1 otevřená a 5 škálových. Dotazník je jednorázový a zcela anonymní. Jak uvádí Gavora (2000, s. 122) za poměrně malý čas můžeme dotazníkem získat poměrně velké množství informací. Data získaná z dotazníkového šetření byla sečtena a vyhodnocena pomocí MS excel a následně zpracována do tabulek četností. Vyhodnocená data jsme také doplnili o grafy pro lepší přehlednost.

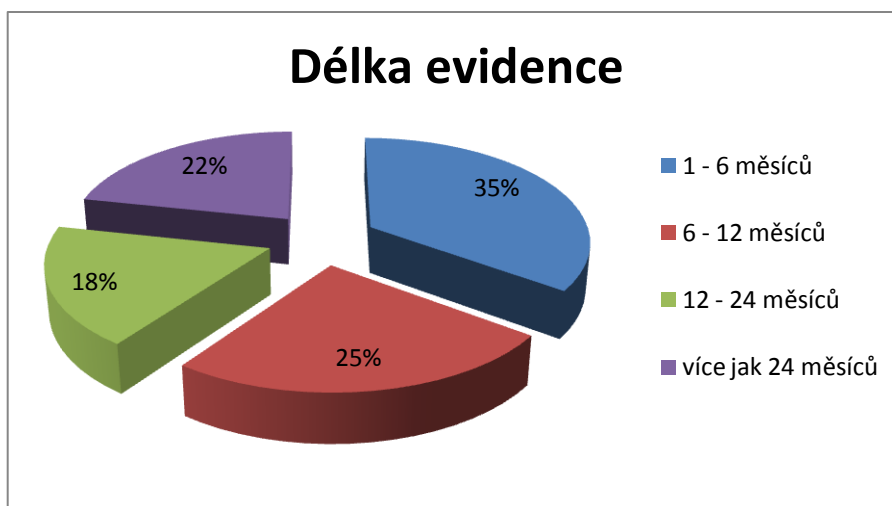
5 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Výsledky provedeného určitého výzkumu jsou vždy uvedeny v tabulkách a také v grafickém znázornění pro lepší přehlednost.

Otázka č. 1: Jak dlouho jste v evidenci zájemců o zaměstnání na Úřadě práce České republiky?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
1 – 6 měsíců	21
6 – 12 měsíců	15
12 – 24 měsíců	11
více jak 24 měsíců	13
Σ	60

Tabulka 1 : Délka evidence



Graf 2: Délka evidence

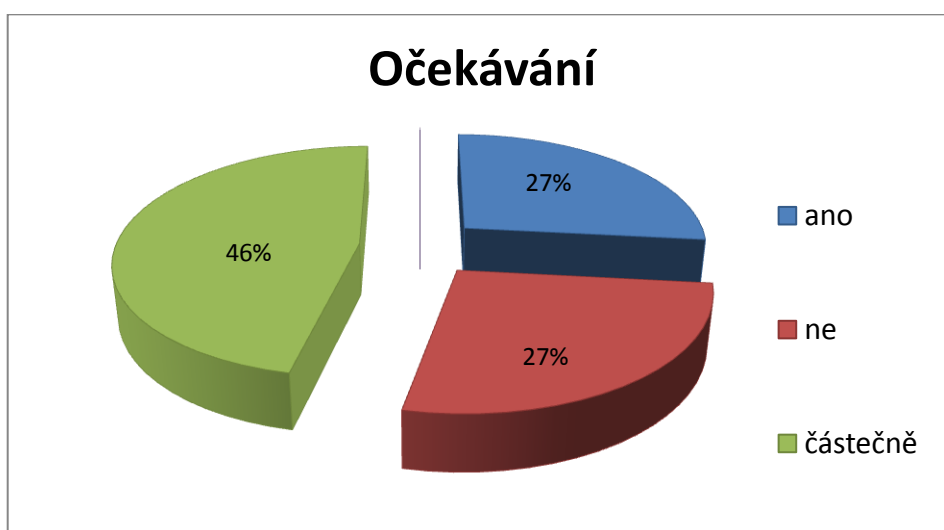
Otázka první zněla, jak dlouho jsou uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Na tuhle otázku odpovídali všichni respondenti. A z výsledků vyplývá, že nejvíce účastníků v Job clubech je těch, kteří jsou registrováni na úřadu práce od 1 do 6 měsíců (21); násle-

duje doba evidence od 6 – 12 měsíců (15), poté více jak 24 měsíců (13) a nejméně zúčastněných v Job clubech je těch, kteří jsou v evidenci na úřadu práce od 12 – 24 měsíců (11).

Otázka č. 2 : Splnila současná účast v Job klubu Vaše očekávání?

ODPOVĚD	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ano	16
ne	16
částečně	28
Σ	60

Tabulka 2: Očekávání



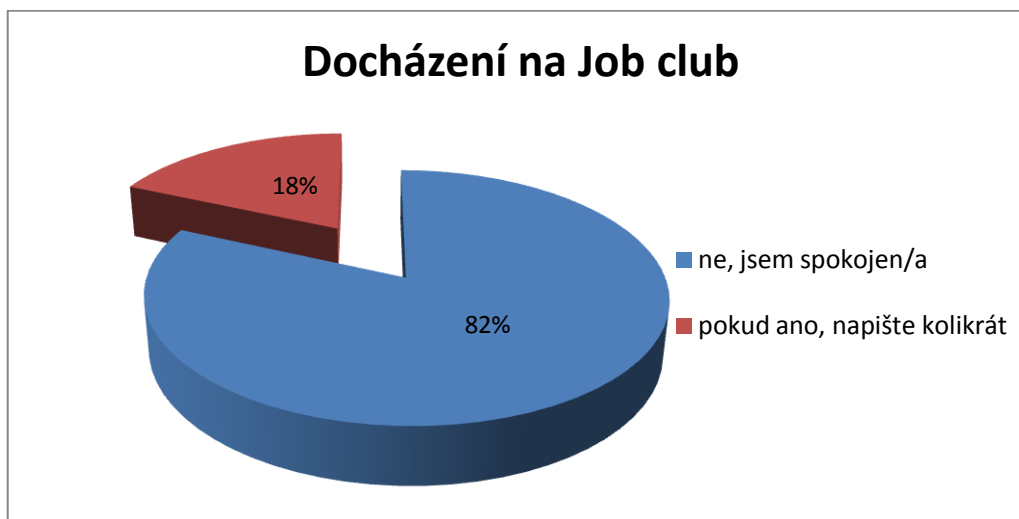
Graf 3: Očekávání

Otázka č. 2 spadala pod výzkumnou otázku č. 2 ve znění, do jaké míry jsou účastníci Job klubu spokojeni s jeho obsahovou náplní. Z výsledku je tedy možné vidět, že 46% procent respondentů odpovědělo částečně a zbytek respondentů pak se stejnými procenty – 27%, že účast v Job klubu jejich očekávání splnila či nikoliv. Lze tedy konstatovat, že Job club částečně splňuje poslání účastníkům, pro které je jako skupinová forma poradenství určen.

Otázka č. 3: Chtěl/a byste docházet na Job club vícrát za týden než nyní?

ODPOVĚD	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ne, jsem spokojena	49
pokud ano, napište kolikrát	11
Σ	60

Tabulka 3: Docházení na Job club



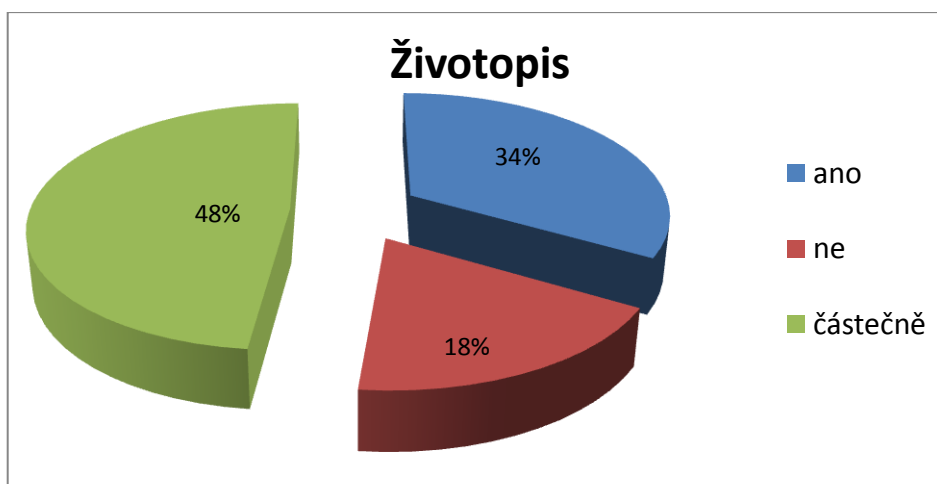
Graf 4: Docházení na Job club

Otázka, zda jsou účastníci spokojeni s docházením na Job club či nikoliv, odpovídala na výzkumnou č. 1. To, že jsou s intervalem, kdy se konají tato skupinová poradenství, spokojeni, odpověděla drtivá většina, 49 respondentů. Druhá z odpovědí byla otevřená pro ty, kteří spokojeni nejsou a mohli do dotazníku napsat, kolikrát za týden by chtěli docházet do Job clubu. 7 respondentů odpovědělo, že 2krát, 1 respondent 1krát, 2 respondenti 3krát a 1 respondent 4krát. Lze tedy konstatovat, že náplň Job clubu, co do četnosti schůzek odpovídá požadavkům účastníků.

Otázka č. 4: Ocenil/a jste nové poznatky jak zpracovat strukturovaný životopis?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ano	20
ne	11
částečně	29
vlastní odpověď	0
Σ	60

Tabulka 4: Životopis



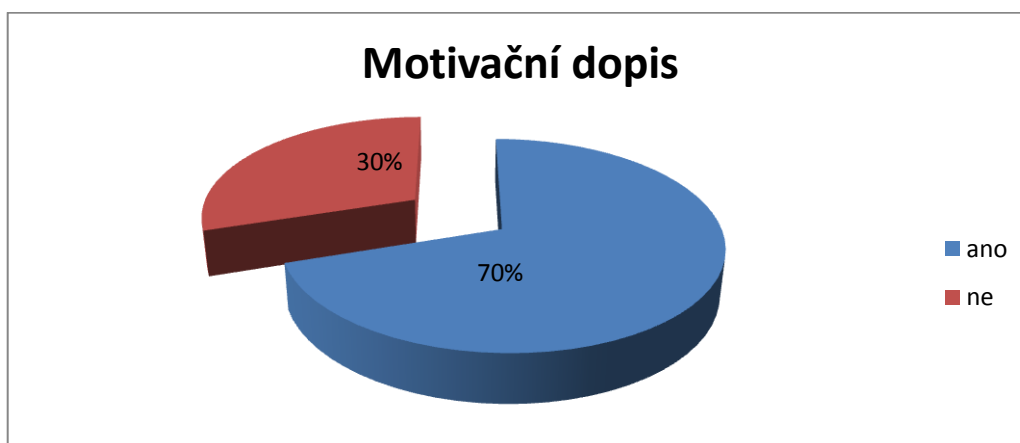
Graf 5: Životopis

Na výzkumnou otázku č. 5, jakým způsobem prohloubila probíraná témata znalosti a schopnosti účastníků Job clubu nám odpovídala otázka č. 4. Z vyhodnocených odpovědí můžeme pozorovat, že 48% respondentů odpovědělo částečně, 34% respondentů odpověděli ano, odpověď ne označilo 18% dotazovaných.

Otázka č. 5: Jsou pro Vás přínosné informace v tom, jak napsat motivační dopis?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ano	42
ne	18
částečně	0
Σ	60

Tabulka č. 5: Motivační dopis



Graf 6: Motivační dopis

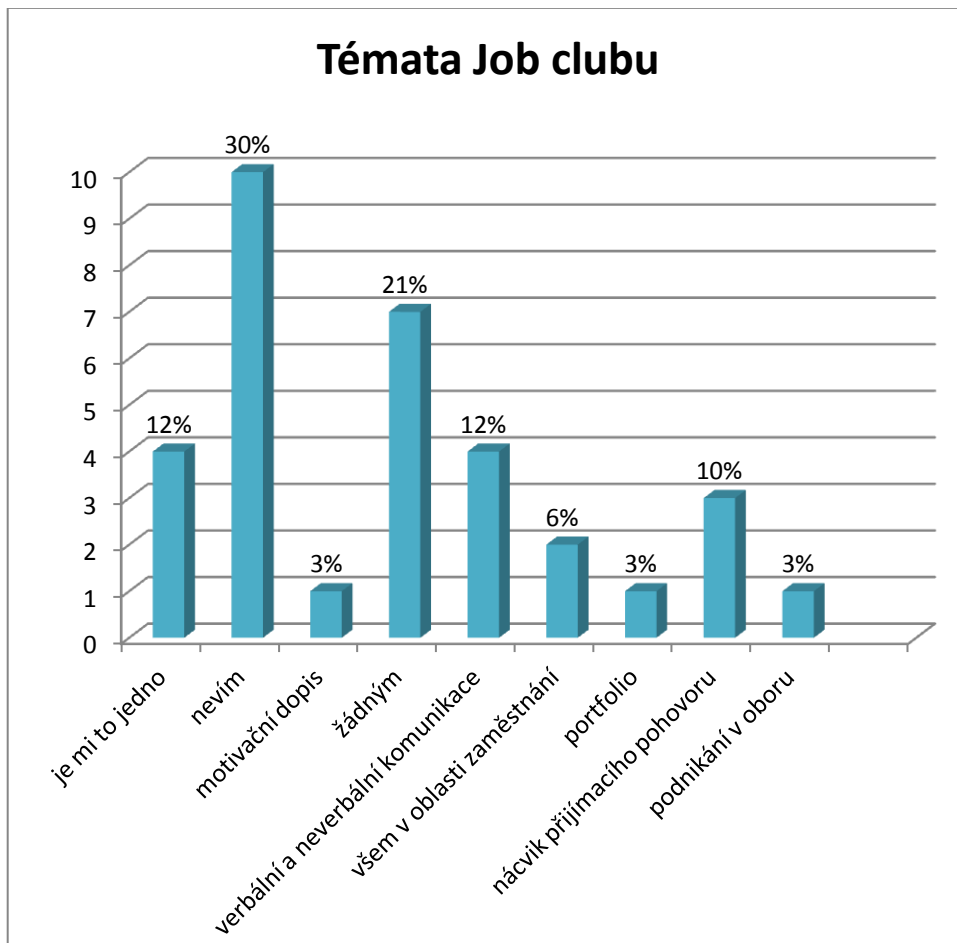
Na výzkumnou otázku č. 5, jakým způsobem prohloubila probíraná témata znalosti a schopnosti účastníků Job clubu nám odpovídala otázka č. 5. Z 60 odpovídajících respondentů uvedlo 70%, že pro ně jsou přínosné informace v tom, jak napsat motivační dopis a 30% dotazovaných uvedlo skutečnost, jak napsat motivační dopis, pro ně přínosný není.

Otázka č. 6: Kterým tématům byste se chtěl/a věnovat podrobněji?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
je mi to jedno	4
nevím	10
motivační dopis	1

žádným	7
verbální a neverbální komunikace	4
všem v oblasti zaměstnání	2
portfolio	1
nácvik přijímacího pohovoru	3
podnikání v oboru	1
Σ	33

Tabulka 6: Témata Job clubu



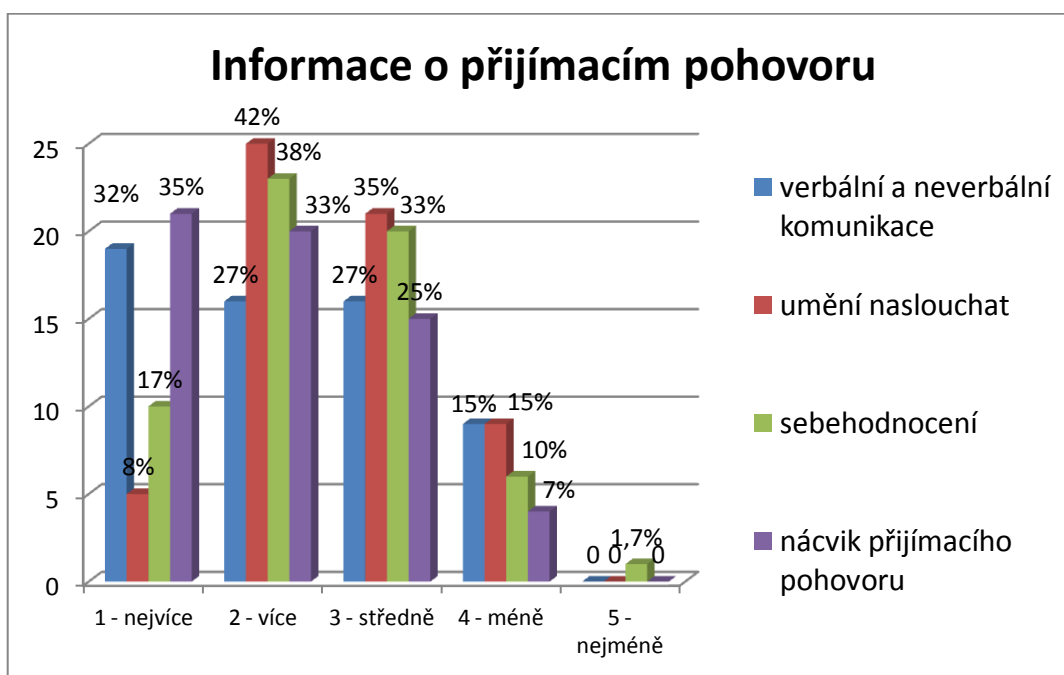
Graf 7: Témata Job clubu

Na otázku č. 6 nám odpovídala výzkumná otázka ve znění, do jaké míry jsou účastníci Job clubu spokojeni s jeho obsahovou náplní. Na tuhle otázku odpovědělo dohromady pouze 33 dotazovaných, s tím že 4 uvedli, že jim je to jedno, 10, že nevědí, 1 respondent by se chtěl podrobněji věnovat motivačním dopisům, 4 respondenti verbální a neverbální komunikaci, 2 dotazovaní uvedli, že by se chtěli věnovat všem tématům podrobněji, co se týče oblastí zaměstnání, 1 portfolio, 3 nácviků přijímacího pohovoru a 1 respondent podnikání v oboru.

Otázka č. 7: Jsou pro Vás přínosné informace o přijímacím pohovoru?

INFORMACE O PŘIJÍMACÍM POHOVORU					
	1 - nejvíce	2 - více	3 - středně	4 - méně	5 - nejméně
verbální a neverbální komunikace	19	16	16	9	0
umění naslouchat	5	25	21	9	0
sebehodnocení	10	23	20	6	1
nácvik přijímacího pohovoru	21	20	15	4	0

Tabulka 7: Info o přijímacím pohovoru



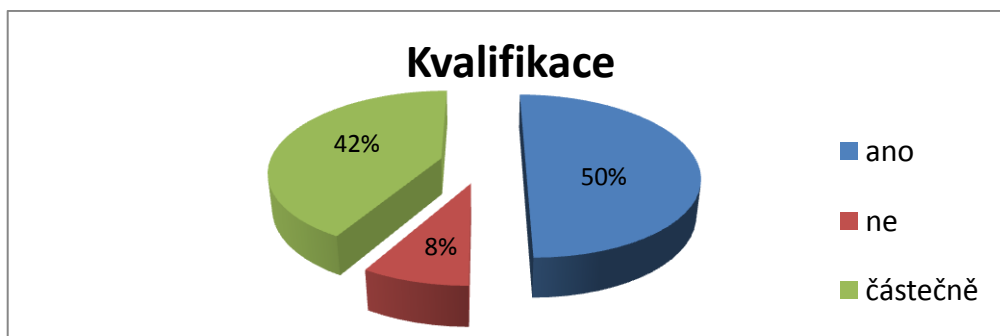
Graf 8: Info o přijímacím pohovoru

Na výzkumnou otázku č. 2, do jaké míry jsou účastníci Job clubu spokojeni s jeho obsahovou stránkou, nám odpovídala škálová otázka č. 7. Co se týče verbální a neverbální komunikace, tak nejvíce respondentů (19) uvedlo, že informace o verbální a neverbální komunikaci jsou pro ně nejvíce přínosné, stejně pak na tom byly hodnoty více a středně, kdy takhle odpovědělo po 16ti dotazovaných a hodnotu méně označili 4 respondenti. Na hodnotu nejméně nebyla zaznamenána žádná odpověď. U položky umění naslouchat dotazování odpovídali následovně: nejvíce (5), více (25), středně (21), méně (4) a nejméně (0). U sebehodnocení byly zaznamenány odpovědi tak, že nejvíce respondentů (23) odpovědělo, že jsou v poradenském programu Job club pro ně více přínosné informace, co se týče hodnocení, po té 20 dotazovaných odpovědělo, že středně, 10 uvedlo nejvíce, 6 méně a jediný respondent nejméně. Poslední položka 7. škálové otázky byl nácvik přijímacího pohovoru. Pro 21 respondentů měl nácvik přijímací pohovoru největší přínos, pro 20 respondentů větší, pro 15 stření a pro 4 menší. U odpovědi nejméně nebyla opět zaznamenána žádná odpověď.

Otázka č. 8: Jste ochoten/ochotna si za účelem zvýšené šance najít uplatnění na trhu práce rozšířit si svou kvalifikaci?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČENTNOST
ano	30
ne	5
částečně	25
Σ	60

Tabulka 8: Kvalifikace



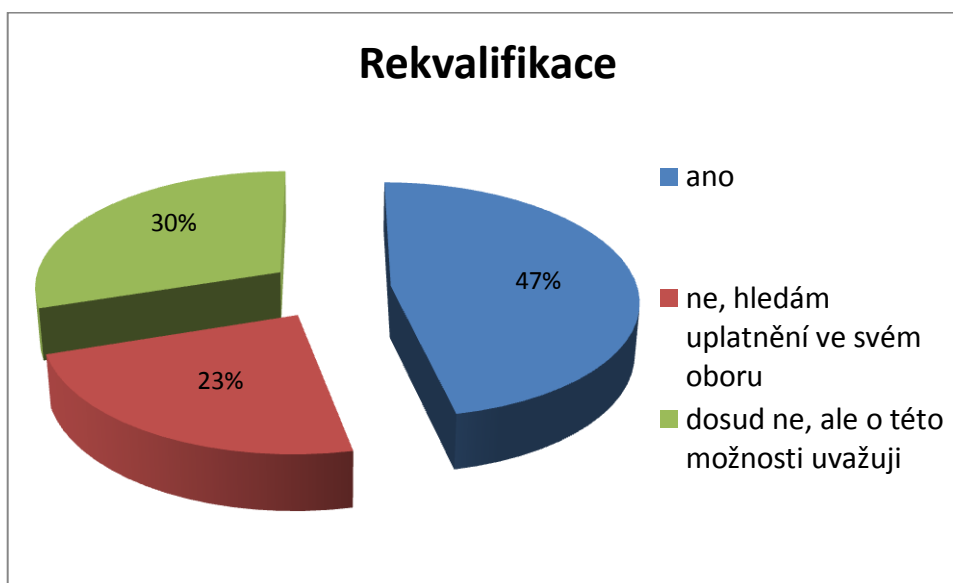
Graf 9: Kvalifikace

U poloviny dotazovaných, jsme zjistili, že jsou ochotni si rozšířit svou kvalifikaci za účelem zvýšené šance se uplatnit na trhu práce. Pouze 8% respondentů uvedlo, že ochotni nejsou. Jednalo se o položku v dotazníku, které spadala pod výzkumnou otázku č. 4

Otázka č. 9: Jste ochoten/ochotna za účelem získávání vhodného zaměstnání se rekvalifikovat?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ano	28
ne, hledám uplatnění ve svém oboru	14
dosud ne, ale o této možnosti uvažuji	18
Σ	60

Tabulka 9: Rekvalifikace



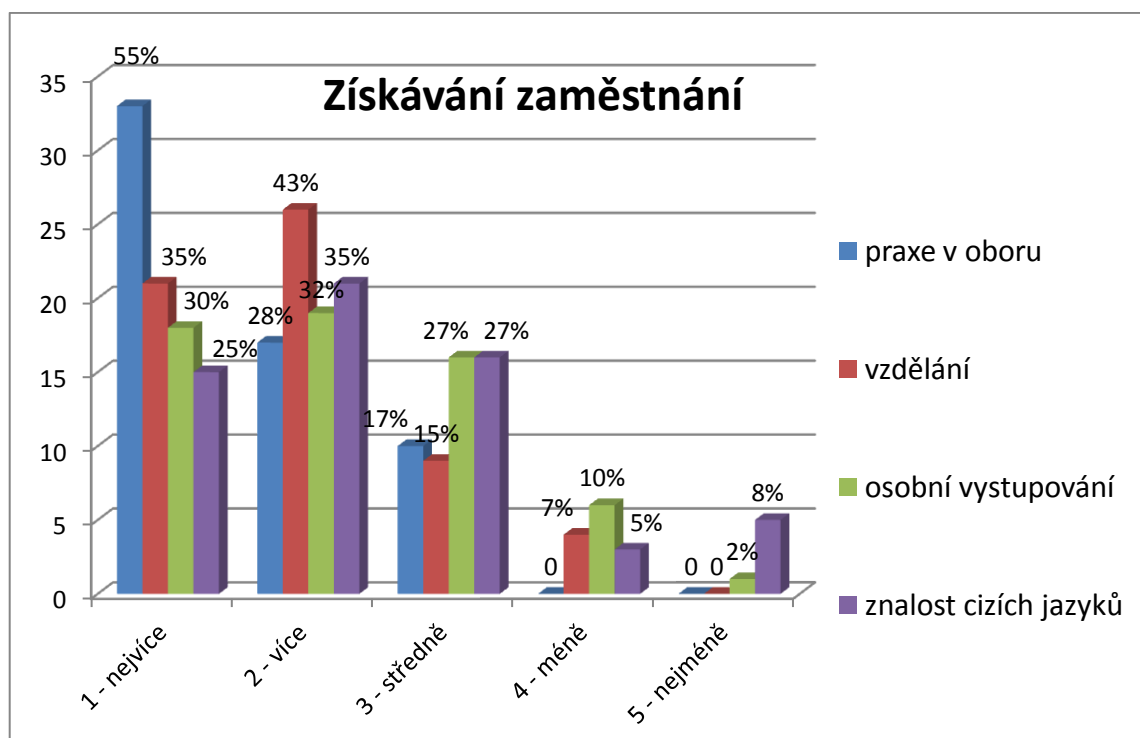
Graf 10: Rekvalifikace

Otázka v dotazníku hledala odpověď na výzkumnou otázku č. 4, do jaké míry jsou účastníci Job clubu ochotni se přizpůsobit trhu práce. Téměř polovina, resp. 47% procent odpovědělo ano, 30% respondentů označilo odpověď dosud ne, ale o této možnosti uvažuji a nejméně 23% odpovědělo, že ne, jelikož hledají uplatnění ve svém oboru.

Otázka č. 10: Co je podle Vás rozhodující pro získávání zaměstnání?

ZÍSKÁVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ					
	1 - nejvíce	2 - více	3 - středně	4 - méně	5 - nejméně
praxe v oboru	33	17	10	0	0
vzdělání	21	26	9	4	0
osobní vystupování	18	19	16	6	1
znalost cizích jazyků	15	21	16	3	5

Tabulka č. 10: Získávání zaměstnání



Graf č. 11: Získávání zaměstnání

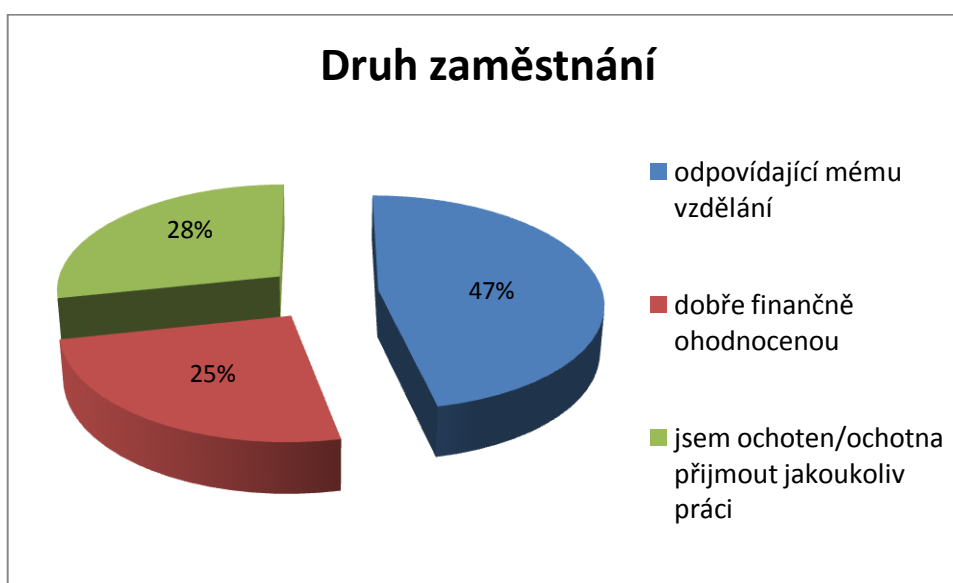
Na škálovou otázku v dotazníku, co podle účastníků Job clubu je rozhodující pro získávání zaměstnání byly zaznamenány následující odpovědi. U položky praxe 33 dotazovaných odpovědělo hodnotou nejvíce, 17 odpovědí pak bylo zaznamenáno u možnosti více a 10 odpovědí u možnosti středně. U položky méně a nejméně nebyla zaznamenána žádná odpověď. Co se týče vzdělání, tak nejvíce odpovědí jsme zaznamenali u možnosti více (26),

po té nejvíce (21), dále u středně (9) a nakonec u možnosti méně (4). Odpověď nejméně neoznačil žádný z respondentů. Osobní vystupování bylo jednou z dalších položek škálové otázky. 18 respondentů zaznamenalo odpověď nejvíce. Celkem 19 respondentů uvedlo, že osobní vystupování je více rozhodující pro získávání zaměstnání, 16 středně, 6 méně a pouze jediný respondent uvedl, že je rozhodující nejméně. Poslední položkou této otázky v dotazníku byla znalost cizích jazyků. Co se týče odpovědí, tak u možnosti nejvíce bylo 15 odpovědí, u odpovědi více 21 odpovědí, 16 odpovědí u možnosti středně, 3 méně a 5 odpovědí u možnosti nejméně. Jednalo se o otázku, která nám zodpovídala výzkumnou otázku č. 3.

Otázka č. 11: Jaký druh zaměstnání jste ochoten/ochotna přijmout?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
odpovídající mému vzdělání	28
dobře finančně ohodnocenou	15
jsem ochoten/ochotna přijmout jakoukoliv práci	17
Σ	60

Tabulka č. 11: Druh zaměstnání



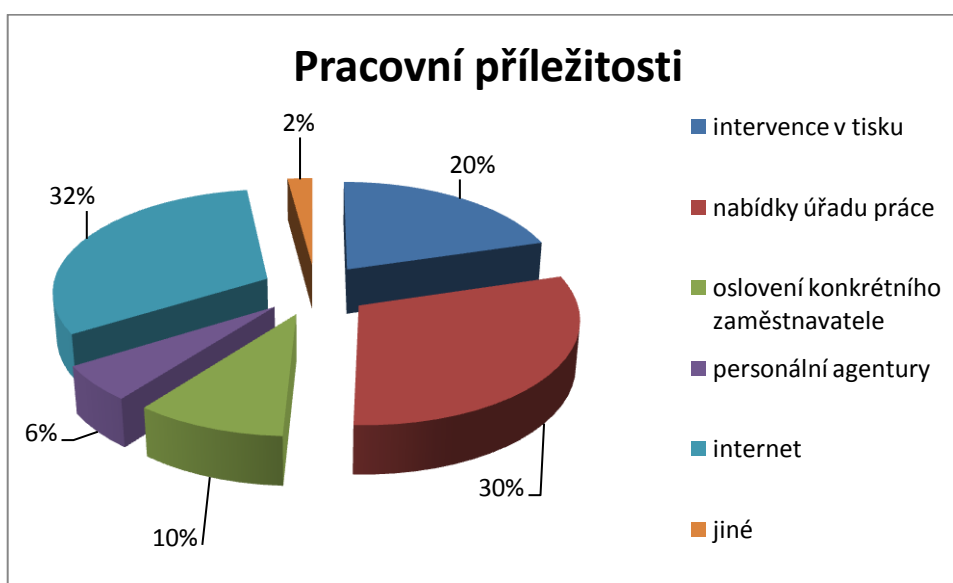
Graf č. 12: Druh zaměstnání

Na výzkumnou otázku č. 4, do jaké míry jsou účastníci Job clubu ochotni se přizpůsobit trhu práce, nám odpovídala otázka č. 11. 47% respondentů, uvedlo, že jsou ochotni přijmout takové zaměstnání, jaké odpovídá jejich vzdělání, 28% odpovědělo, že jsou ochotni přijmout jakoukoliv práci a 25% dotazovaných by stálo o práci finančně dobře ohodnocenou.

Otázka č. 12 Jakým způsobem jste doposud vyhledávali pracovní příležitosti? (u této otázky je možné označit i více odpovědí)

ODPOVĚDI	ABSOLUTNÍ ČETNOST
intervence v tisku	29
nabídky úřadu práce	43
oslovení konkrétního zaměstnavatele	14
personální agentury	8
internet	45
jiné	3
Σ	142

Tabulka č. 12: Pracovní příležitosti



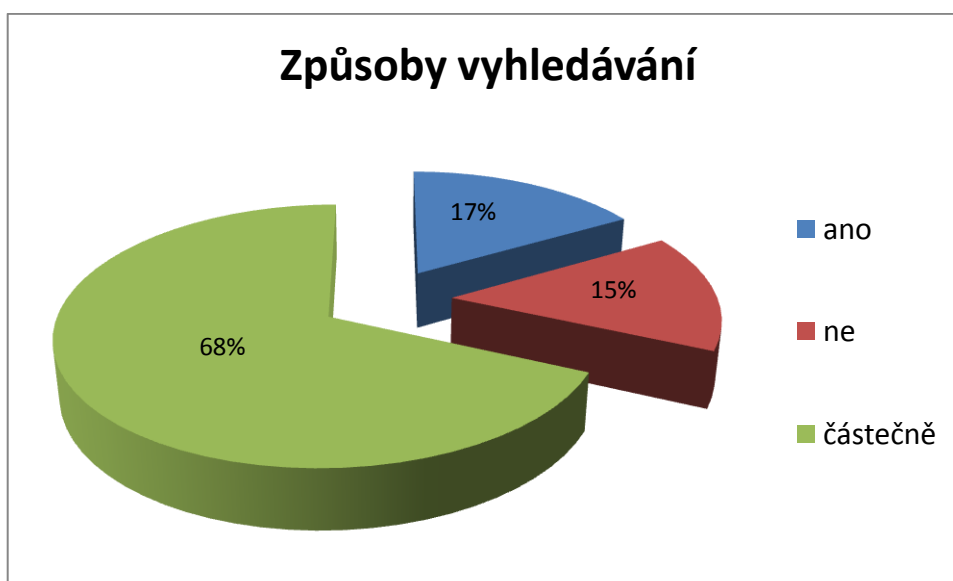
Graf č. 13: Pracovní příležitosti

Otázka v dotazníku hledala odpověď na výzkumnou otázku č. 3, jak pomáhá Job club svým účastníkům zorientovat se na trhu práce. U této položky bylo možné označit jednu a více odpovědí. Zaznamenaný počet odpovědí byl 142. Nejčastějším způsobem vyhledávání pracovních příležitostí jsme dotazníkem zjistili, že se jedná o internet. Pracovní příležitosti přes internet, z dotazníkového šetření, vyhledává 45 respondentů. Hned po tomhle způsobu vyhledávání byly zaznamenány jako druhé nejúspěšnější nabídky úřadu práce, kde tuhle možnost zaznamenalo 43 respondentů. A pouhých 8 dotazovaných vyhledává nové pracovní příležitosti pomocí personálních agentur. Jakou jinou možnost označili 3 respondenti, kde z nich 2 uvedly, že pracovní příležitosti vyhledávají přes známost a 1 dotazovaný úplně všude.

Otázka č. 13: Přinesl Vám Job club nové informace o způsobech vyhledávání pracovních míst?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ano	10
ne	9
částečně	41
Σ	60

Tabulka č. 13: Způsoby vyhledávání



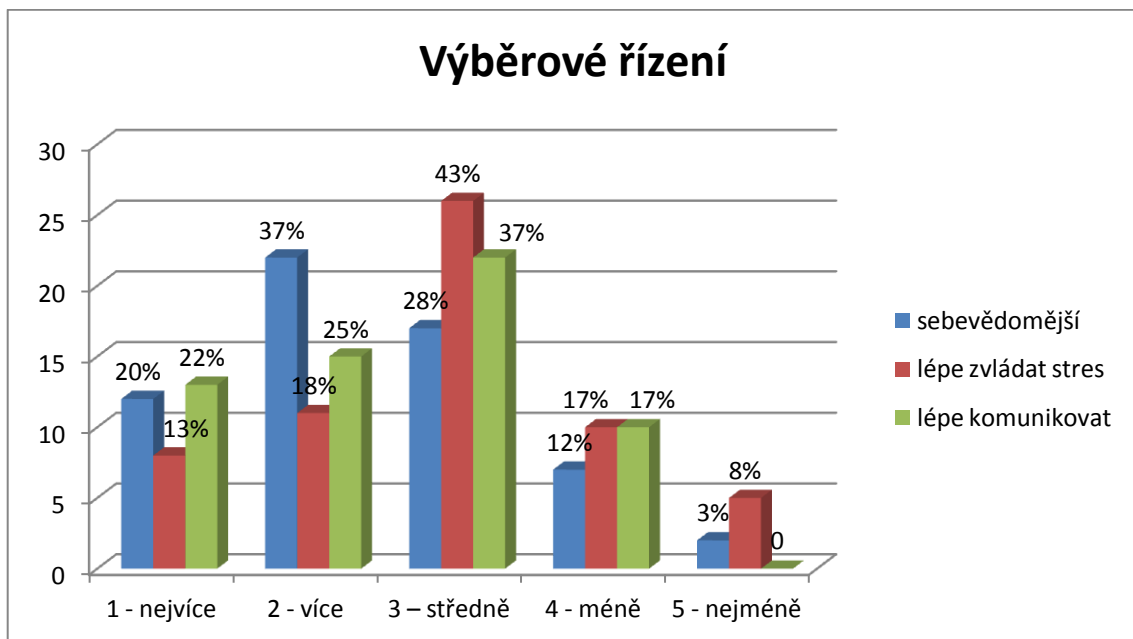
Graf č. 14: Způsoby vyhledávání

Otázka č. 13 spadala pod výzkumnou otázku č. 3. 68% dotazovaných uvedlo, že jim Job club částečně přinesl nové informace o způsobech vyhledávání pracovních míst a 15% respondentů, že nikoliv. Lze tedy konstatovat, že Job club částečně pomáhá svým účastníkům zorientovat se na trhu práce.

Otázka č. 14: Myslíte si, že účast v Job klubu Vám pomůže při výběrovém řízení?

VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ					
BUDU:					
	1 - nejvíce	2 - více	3 – středně	4 - méně	5 - nejméně
sebevědomější	12	22	17	7	2
lépe zvládat stres	8	11	26	10	5
lépe komunikovat	13	15	22	10	0

Tabulka č 14: Výběrové řízení



Graf č. 15: Výběrové řízení

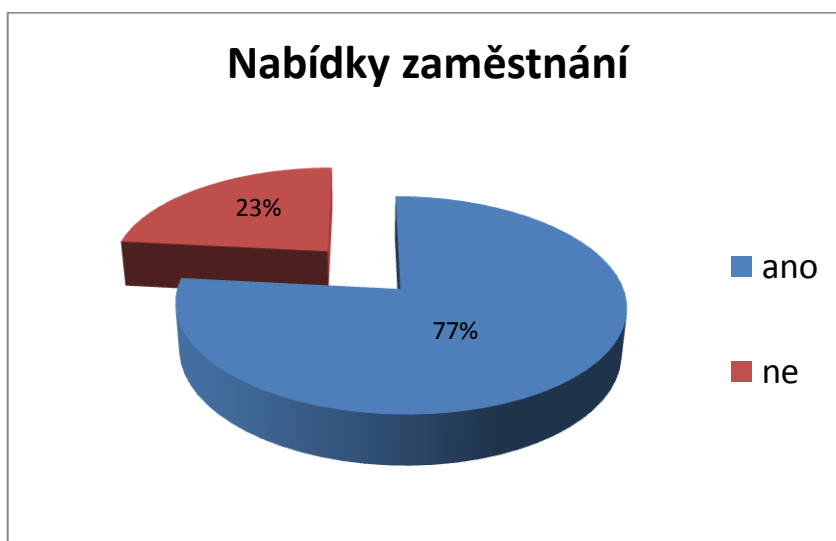
Na výzkumnou otázku č. 5, jakým způsobem prohloubila probíraná témata znalosti a schopnosti účastníků Job klubu nám odpovídala otázková škála otázka v dotazníku pod č. 14. Co se týče položky sebevědomí, dotazování odpovídali následovně: nejvíce (12), více

(22), středně (17), méně (7) a nejméně (22). Další položka se zabývala zvládnutím stresu, kdy nejvíce respondentů (26) odpovědělo, že ho bude zvládat na střední úrovni, (11) na lepší, (10) na horší, (8) na nejlepší a (5) na nejhorší. Poslední položka téhle škálové otázky se zabývala zvládnutím komunikace a odpovědi byly následovné: nejvíce (13), více (15), středně (22), méně (10), nejméně (0).

Otázka č. 15: Sledujete častěji než dříve aktualizované nabídky zaměstnání?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ano	46
ne	14
Σ	60

Tabulka č. 15: Nabídky zaměstnání



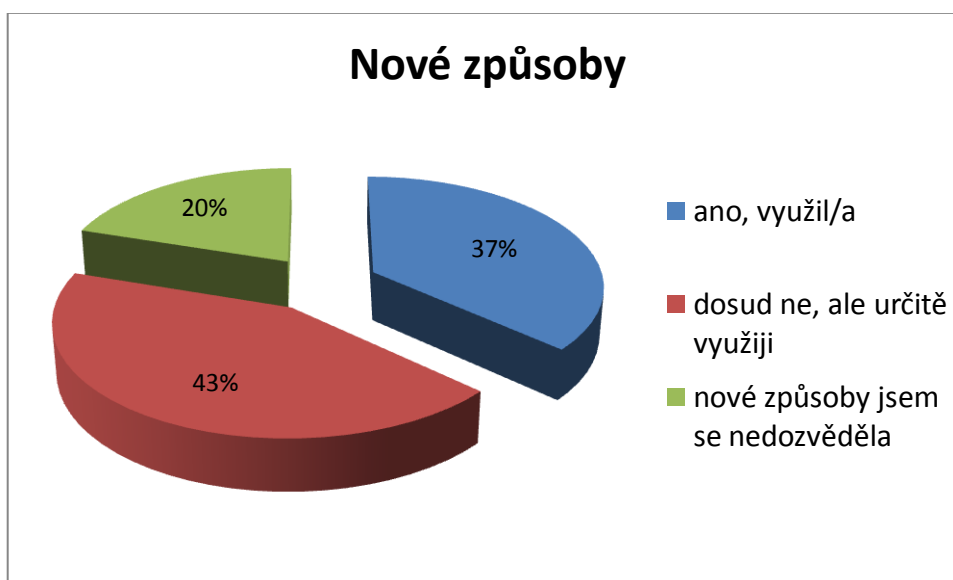
Graf č. 16: Nabídky zaměstnání

Otázka č. 15 spadala pod výzkumnou otázku č. 6. 77 % respondentů odpovědělo, že sleduje častěji, než dříve aktualizované nabídky zaměstnání. Lze tedy konstatovat, že Job club zvyšuje účastníkům Job klubu aktivitu při hledání zaměstnání.

Otázka č. 16: Pokud jste se v Job klubu dověděl/a o nových způsobech hledání práce, využil/a jste je?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ano, využil/a	22
dosud ne, ale určitě využiji	26
nové způsoby jsem se nedozvěděla	12
Σ	60

Tabulka č. 16 Nové způsoby



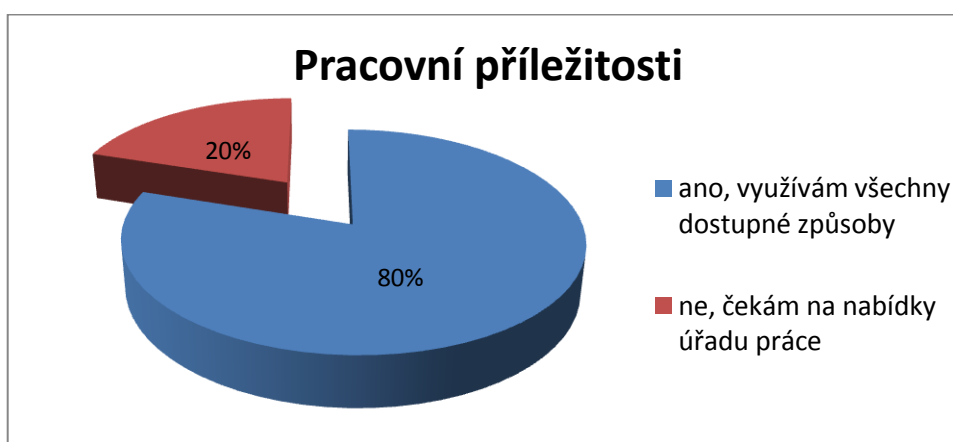
Graf č. 17: Nové způsoby

Na otázku v dotazníku, zda se účastníci Job klubu dozvěděli o nových způsobech hledání práce a zda jej využili, jsme dotazníkovým šetřením zjistili, že 22 respondentů nové způsoby využili, 26 dotazovaných je ještě nevyužilo, ale určitě využiji a 12 respondentů se nové způsoby nedozvědělo vůbec. Na tuhle otázku odpovídala výzkumná č. 3.

Otázka č. 17: Změnil/a jste strategii při vyhledávání pracovní příležitosti?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ano, využívám všechny dostupné způsoby	48
ne, čekám na nabídky úřadu práce	12
Σ	60

Tabulka č. 17: Strategie vyhledávání



Graf č. 18: Strategie vyhledávání

Na výzkumnou otázku č. 6, jak se zvyšuje aktivita účastníků Job clubu při hledání zaměstnání, nám zodpovídala otázka č. 17. 48 dotazovaných odpovědělo, že využívají všechny dostupné způsoby, jak hledat zaměstnání a 12 respondentů, čeká pouze na nabídky Úřadu práce. Lze tedy konstatovat, že Job club zvyšuje svým účastníkům aktivitu při hledání zaměstnání.

Otázka č. 18: Přinesl Vám Job club nové znalosti v oblasti pracovně právních vztahů?

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
ano	34
ne	26
Σ	60

Tabulka č. 18: Pracovně právní vztahy



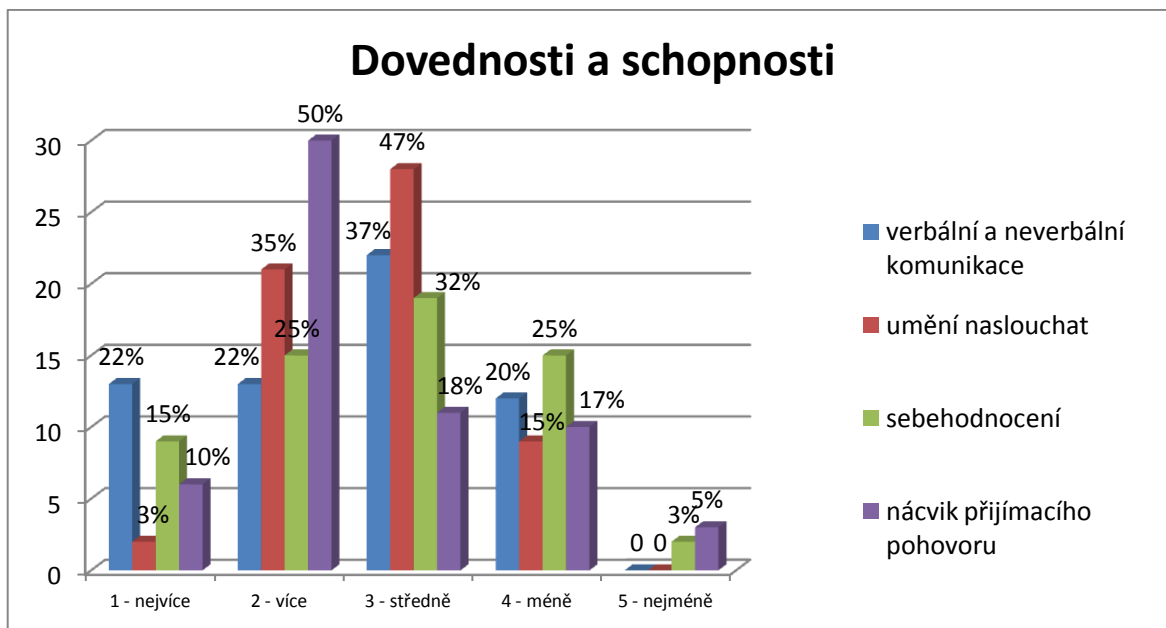
Graf č. 19: Pracovně právní vztahy

Otázka č. 18, zda Job club přinesl svým účastníkům nové znalosti v oblasti pracovně právních vztahů, zjistila pomocí dotazníkového šetření, že 34 respondentů odpovědělo ano a 26 respondentů označilo odpověď ne. Tahle otázka odpovídala na výzkumnou otázku č. 5.

Otázka č. 19: Které dovednosti a schopnosti se s Vaší účastí na Job klubu zlepšily?

DOVEDNOSTI A SCHOPNOSTI					
	1 - nejvíce	2 - více	3 - středně	4 - méně	5 - nejméně
verbální a neverbální komunikace	13	13	22	12	0
umění naslouchat	2	21	28	9	0
sebehodnocení	9	15	19	15	2
nácvik přijímacího pohovoru	6	30	11	10	3

Tabulka č. 19: Dovednosti a schopnosti



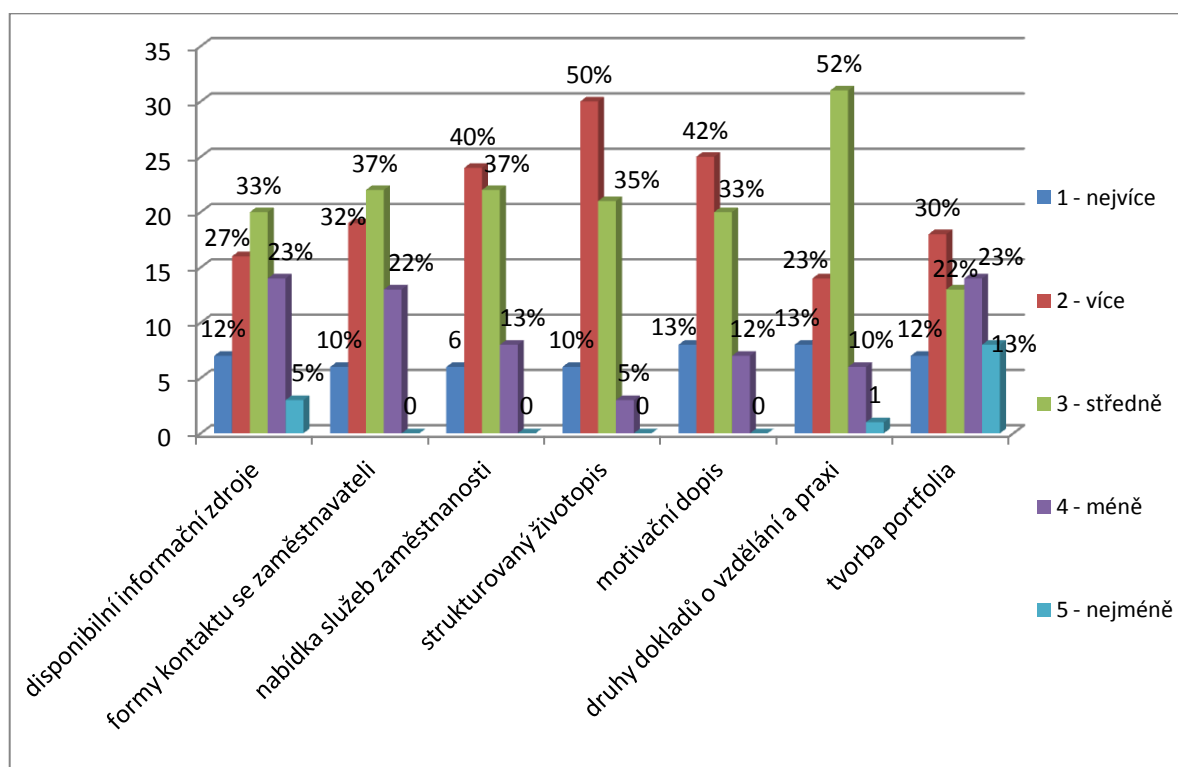
Graf č. 20: Dovednosti a schopnosti

Otázka č. 19 je škálový typ. Tato otázka odpovídá na výzkumnou otázku č. 5, jakým způsobem prohloubila probíraná témata znalosti a schopnosti účastníků Job clubu. První položkou této otázky byla verbální a neverbální komunikace. Odpověď více a nejvíce označilo po 13ti dotazovaných, možnost středně označilo 22 dotazovaných a 12 dotazovaných pak odpovědělo méně. U možnosti nejméně nebyla zaznamenána žádná odpověď. Další položka se týkala umění naslouchat. Nejvíce respondentů (28) označilo možnost středně, nejméně (2) a to u možnosti nejvíce. U možnosti nejméně opět nebyla zaznamenána žádná odpověď. Předposlední položka s názvem sebehodnocení byla vyhodnocena následovně: nejvíce (9), více (15), středně (19), méně (15), nejméně (2). Poslední položka se týkala nácviku přijímacího pohovoru, kdy nejvíce respondentů (30) zaznamenalo odpověď více, po té následovala odpověď středně (11), méně (10), nejvíce (6) a nejméně (3).

Otázka č. 20: Které z těchto témat prohloubilo Vaše dosavadní znalosti?

DOSAVADNÍ ZNALOSTI					
	1 - nejvíce	2 - více	3 - středně	4 - méně	5 - nejméně
disponibilní informační zdroje	7	16	20	14	3
formy kontaktu se zaměstnavateli	6	19	22	13	0
nabídka služeb zaměstnanosti	6	24	22	8	0
strukturovaný životopis	6	30	21	3	0
motivační dopis	8	25	20	7	0
druhy dokladů o vzdělání a praxi	8	14	31	6	1
tvorba portfolia	7	18	13	14	8

Tabulka č. 20: Dosavadní znalosti



Graf č. 21: Dosavadní znalosti

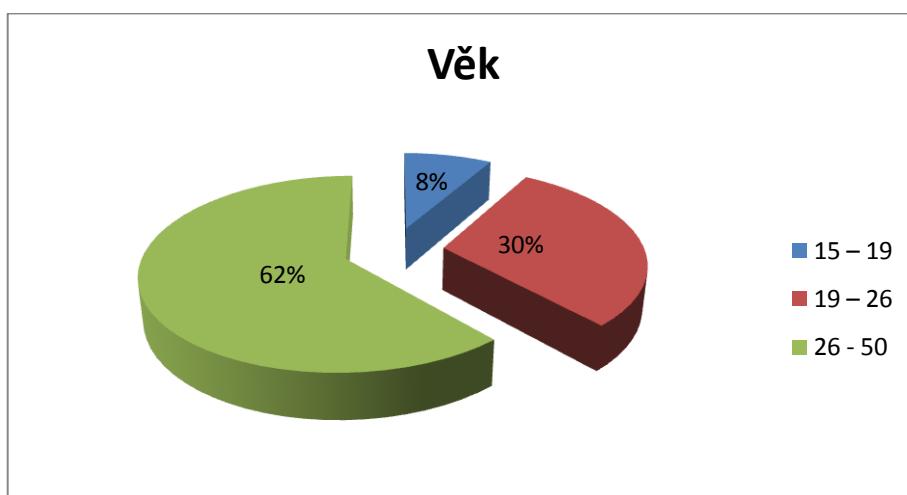
Otázka č. 20 nám odpovídala na výzkumnou č. 5. Pomocí dotazníkového šetření jsme zaznamenaly následující výsledky. 1. položka – disponibilní informační zdroje: nejvíce (7),

více (16), středně (20), méně (14), nejméně (3). 2. položka – kontakty se zaměstnavateli: nejvíce (6), více (19), středně (22), méně (13), nejméně (0). 3. položka – nabídka služeb zaměstnanosti: nejvíce (6), více (24), středně (22), méně (8), nejméně (0). 4. položka – strukturovaný životopis: nejvíce (6), více (30), středně (21), méně (3), nejméně (0). 5. položka – motivační dopis: nejvíce (8), více (25), středně (20), méně (7), nejméně (0). 6. položka – druhy dokladů o vzdělání a praxi: nejvíce (8), více (14), středně (31), méně (6), nejméně (1). 7. položka – tvorba portfolia: nejvíce (7), více (18), středně (13), méně (14), nejméně (8). Jednalo se o škálový typ otázky.

Otázka č. 21: Věk

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST
15 – 19	5
19 – 26	18
26 - 50	37
Σ	60

Tabulka č. 21: Věk



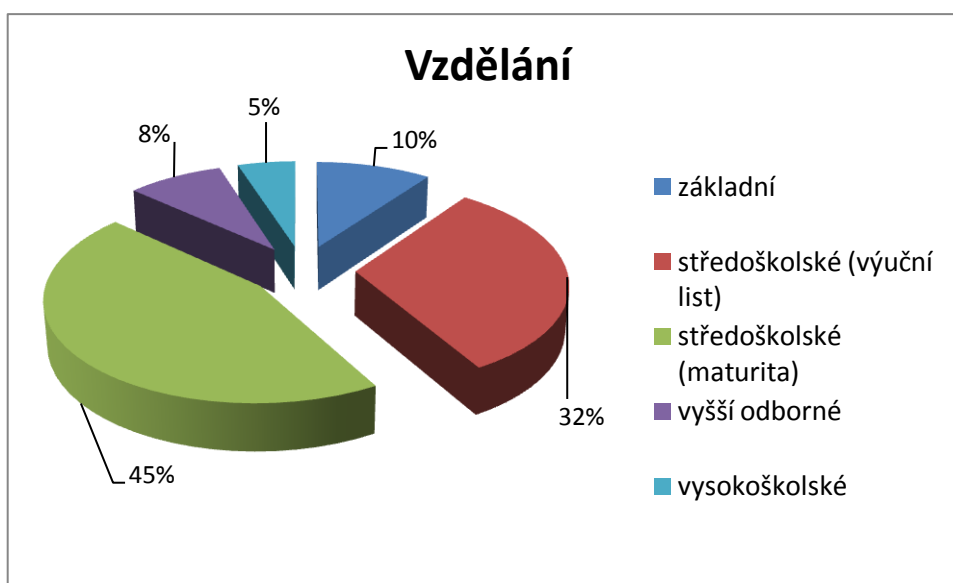
Graf č. 22: Věk

Z celkového počtu dotazovaných bylo 62% ve věku od 26 do 50 let, 30% od 19 do 26 let a 8% od 15 do 19 let.

Otázka č. 22: Vzdělání

ODPOVĚD	ABSOLUTNÍ ČETNOST
základní	6
středoškolské (výuční list)	19
středoškolské (maturita)	27
vyšší odborné	5
vysokoškolské	3
Σ	60

Tabulka č. 22: Vzdělání



Graf č. 23: Vzdělání

Co se týče vzdělání, tak 6 respondentů mělo základní vzdělání, 19 středoškolské s výučním listem, 27 středoškolské s maturitní zkouškou, 5 vyšší odborné a 3 vysokoškolské.

5.1 Shrnutí a doporučení

Cílem naší bakalářské práce bylo zjistit, zda Job club splňuje svým účastníkům poslání, pro které je určen. Cíle jsme dosáhli na základě výzkumných otázek, které jsme si stanovili v rámci výzkumného šetření.

Z výsledků vyplývá, že četnost schůzek, která je nastavena poradenským programem - Job clubem, vyhovuje jeho účastníkům.

Současná účast v Job klubu částečně splnila očekávání klientů daného poradenského programu. Na otevřenou otázku, kterým tématům by se chtěli účastníci Job klubu věnovat podrobněji, neodpovídali všichni klienti. Odpovědělo pouze 33 dotazovaných. Pokud by se ale Job club měl věnovat nějakému tématu podrobněji, tak by to měla být verbální a neverbální komunikace, která byla v dotazníkovém šetření u otevřené otázky zaznamenána nejčastěji. Co se týče obsahové náplně Job klubu, tak s ní jsou účastníci do jisté míry spokojeni. Většina dotazovaných značila ve škálových otázkách nejlepší možnosti, které byly na výběr u otázky, která se zaměřila na informace o přijímacím pohovoru.

Podle dotazovaných mezi nejvíce rozhodující faktory pro získávání zaměstnání patří praxe, následuje vzdělání, osobní vystupování a znalost cizích jazyků. Nejčastějším způsobem, jak klienti Job klubu vyhledávali zaměstnání, bylo pomocí internetu. Co se týče nových informací o vyhledávání pracovních míst, tak z výzkumu vyplývá, že dotazovaným Job club částečně pomáhá zorientovat se na trhu práce. Na otázku, zda se klienti v Job klubu dozvěděli nové způsoby hledání práce a zda je využili, odpovídali nejčastěji, že ne, ale že je určitě využijí. Následovala odpověď, že nových způsobů využili a velmi málo zaznamenaná možnost byla, že se žádné nové způsoby nedozvěděli.

Účastníci Job klubu jsou ochotni si za účelem zvýšené šance najít uplatnění na trhu práce, rozšířit svou kvalifikaci a také za účelem vhodného zaměstnání se rekvalifikovat. A nejvíce účastníků hledá zaměstnání odpovídající jejich vzdělání.

Co se týká otázek, které se zaměřovaly na prohlubování znalostí a schopností, tak u strukturovaného životopisu účastníci Job klubu ocenili nové poznatky. Job club svým účastníkům přinesl také nové znalosti v oblasti pracovně právních vztahů a podle dotazovaných jim absolvování účasti v Job klubu pomůže v tom, že budou více sebevědomější, umět středně zvládat stres a středně komunikovat. Také se účastníkům Job klubu zlepšily dovednosti a schopnosti (verbální a neverbální komunikace, umění naslouchat, sebehodnocení,

nácvik přijímacího pohovoru). Z probíraných témat si účastníci Job clubu nejvíce prohloubili znalosti, které se týkají motivačního dopisu a druhů dokladů o vzdělání a praxi.

Díky Job clubu jeho účastníci sledují častěji než dříve aktualizované nabídky zaměstnání a využívají všechny dostupné způsoby vyhledávání pracovních příležitostí.

Jako doporučení pro praxi bych zvolila výsledky výzkumného šetření mé bakalářské práce. Například u výsledku otázky č. 2, zda účast v Job clubu splnila uchazečům o zaměstnání jejich očekávání, odpovědělo 46% částečně a stejně tomu tak bylo i u otázky č. 4, která se ptala na poznatky, jak zpracovat strukturovaný životopis. Také u otázky č. 13 bylo nejčastější odpovědí částečně. Díky těmto výsledkům z dotazníkového šetření by úřady práce zjistily, v čem by se mohly zlepšit a naopak, co účastníkům skupinového poradenství vyhovuje.

ZÁVĚR

Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je aktivizovat a motivovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, zejména získáním orientace na trhu práce, nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Poradenskou činnost v rámci programu Job club provádí úřad práce sám svými nebo externími zaměstnanci, nebo také tuto činnost zabezpečuje prostřednictvím odborných zařízení, která se zabývají poradenskou činností. Job club je určen zejména uchazečům o zaměstnání a účastníkům pracovní rehabilitace. Úřad práce jim věnuje zvýšenou péči. Poradenský program se uskutečňuje formou skupinového poradenství.

Cíl této bakalářské práce byl zaměřen na účastníky skupinového poradenství Job club a na zjištění, jak jim tato aktivita pomohla k vylepšení sebereprezentace, jak jsou ochotni pracovat na svém osobním růstu a zda jsou schopni aktivně se začlenit na trh práce.

V úvodní části této bakalářské práce se podařilo vymezit nezaměstnanost jako sociální problém, co vlastně je nezaměstnanost a co ji představuje. Vymezili jsme stavy nezaměstnanosti a zaměřili jsme se na skupiny lidí, které patří k nejohroženějším, co se týče začlenění do trhu práce. Druhá kapitola pojednávala o Úřadu práce České republiky a kde je jeho sídlo. Dále jsme zmínili úkoly, které musí Úřad práce České republiky plnit v daných oblastech. A u jednotlivých krajských poboček jsme se také zaměřili na jejich úkoly. Následovali informace o historii Úřadu práce, jak vznikl a jak se postupně konstitoval na trh práce. Poslední části druhé kapitoly se staly služby Úřadu práce, komu jsou poskytovány a jaké další činnosti plní Úřad práce České republiky. Dále jsme definovali poradenské služby a její úroveň a charakterizovali poradenství pro zprostředkování zaměstnání, volbu a změnu povolání a psychologické služby. Poslední kapitola byla vyhrazena pouze pro Job club. Nejprve jsme Job club charakterizovali, poté vyjmenovali moduly, kterými se Job club řídí a v neposlední řadě jsme se zabývali typy Job clubů, klienty Job clubů a jeho financováním.

Praktická část bakalářské práce popisovala design kvantitativního výzkumu, kde jsme pomocí dotazníkového šetření zjišťovali, zda Job club splňuje poslání svým účastníkům, pro které je určen. Z výsledků vyplývá, že Job club splňuje účastníkům jejich očekávání, s jeho četností schůzek jsou spokojeni, díky Job clubu účastníci sledují častěji než dříve aktualizované nabídky zaměstnání, jsou ochotni si rozšiřovat kvalifikaci a jsou sebevědomějšími.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BUCHTOVÁ, Božena. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In Slaměník, I. a Výrost, J., eds., *Aplikovaná sociální psychologie II: Člověk v sociálním kontextu*. Praha: Grada, 2001, ISBN 80-247-0042-5.
2. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, ISBN 978-80-247-4282-3.
3. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: 2007, ISBN 978-80-7179-893-4.
4. GABURA, Ján, Jana PRUŽÍNSKÁ. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, ISBN 80-858-501-09.
5. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, ISBN 80-85931-79-6.
6. GRECMANOVÁ, Helena. *Obecná pedagogika II*. Olomouc: Hanex, 1998, ISBN 8085783241.
7. GREENBERG, David, Mark SHRODER. *The digest of social experiments*. Vyd. 3. Washington DC: 2004, ISBN 0-87766-772-5.
8. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007, ISBN 978-80-247-1369-4.
9. KAPLAN, Petr. Romové a zaměstnanost neboli zaměstnatelnost Romů v České republice. In: Kaplan, Petr. *Romové v České republice (1945-1998)*. Praha: Socioklub, 1999.
10. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: 1994, ISBN 80-901424-9-4.
11. MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005, ISBN 80-7367-002-x.
12. NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012, ISBN 978-80-247-4091-1
13. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-414-4.

Časopisecký zdroj:

14. BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost jako nevyléčitelná nemoc. In *Psychologie dnes: časopis pro moderní psychologii* (časopis) číslo 5, ročník 5. Praha: Portál, 1999, s. 8-11. ISSN: 1211-5886.

Zákonné předpisy:

15. Normativní instrukce č. 14/2009, Poradenský program Job club, MPSV
16. ČESKO. Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce české republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>
17. ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
18. ČESKO. Vyhláška č. 518 ze dne 23. září 2004, kterou provádí zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 178. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-518>

Internetové zdroje:

19. Job club. In *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.
20. Historie. In *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>.
21. Informační a poradenská střediska při úřadech práce. In *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV 2011 [cit. 2015-03-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR Česká republika

č. číslo

s. strana

resp. respektive

Sb. Sbírka

IPS. Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

r. rok

VO výzkumná otázka

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Délka evidence

Tabulka č. 2: Očekávání

Tabulka č. 3: Docházení na Job club

Tabulka č. 4: Životopis

Tabulka č. 5: Motivační dopis

Tabulka č. 6: Témata Job clubu

Tabulka č. 7: Info o přijímacím pohovoru

Tabulka č. 8: Kvalifikace

Tabulka č. 9: Rekvalifikace

Tabulka č. 10: Získávání zaměstnání

Tabulka č. 11: Druh zaměstnání

Tabulka č. 12: Pracovní příležitosti

Tabulka č. 13: Způsoby vyhledávání

Tabulka č. 14: Výběrové řízení

Tabulka č. 15: Nabídky zaměstnání

Tabulka č. 16: Nové způsoby

Tabulka č. 17: Strategie vyhledávání

Tabulka č. 18: Pracovně právní vztahy

Tabulka č. 19: Dovednosti a schopnosti

Tabulka č. 20: Dosavadní znalosti

Tabulka č. 21: Věk

Tabulka č. 22: Vzdělání

SEZNAM GRAFŮ

- Graf 1: Pohlaví respondentů
- Graf 2: Délka evidence
- Graf 3: Očekávání
- Graf 4: Docházení na Job club
- Graf 5: Životopis
- Graf 6: Motivační dopis
- Graf 7: Témata Job klubu
- Graf 8: Info o přijímacím pohovoru
- Graf 9: Kvalifikace
- Graf 10: Rekvalifikace
- Graf 11: Získávání zaměstnání
- Graf 12: Druh zaměstnání
- Graf 13: Pracovní příležitosti
- Graf 14: Způsoby vyhledávání
- Graf 15: Výběrové řízení
- Graf 16: Nabídky zaměstnání
- Graf 17: Nové způsoby
- Graf 18: Strategie vyhledávání
- Graf 19: Pracovně právní vztahy
- Graf 20: Dovednosti a schopnosti
- Graf 21: Dosavadní znalosti
- Graf 22: Věk
- Graf 23: Vzdělání

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Vyhodnocení činnosti poradenství za 2. pololetí r. 2014

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně provádí výzkum spokojenosti účastníků JOB CLUBŮ organizovaných Úřady práce České republiky, a proto se na Vás obracíme se žádostí o vyplnění anonymního dotazníku, který Vám nezabere více jak 15 minut.

Děkujeme Vám za spolupráci

Adéla Suhradová

1. Jak dlouho jste v evidenci zájemců o zaměstnání na Úřadě práce České republiky?
 - a) 1 – 6 měsíců
 - b) 6 – 12 měsíců
 - c) 12 – 24 měsíců
 - d) více jak 24 měsíců

2. Splnila současná účast v JOB CLUBU Vaše očekávání?
 - a) ano
 - b) ne
 - c) částečně

3. Chtěl/a byste docházet na JOB CLUB víckrát za týden než nyní?
 - a) ne, jsem spokojen/a
 - b) pokud ano, napište kolikrát:

4. Ocenil/a jste nové poznatky jak zpracovat strukturovaný životopis?
 - a) ano
 - b) ne
 - c) částečně
 - d) vlastní odpověď

5. Jsou pro Vás přínosné informace v tom, jak napsat motivační dopis?
 - a) ano
 - b) ne
 - c) uvítal/a bych.....

6. Kterým tématu byste se chtěl/a věnovat podrobněji?
.....
.....

7. Jsou pro Vás přínosné informace o přijímacím pohovoru? (Označte na škále křížkem, 1 – nejvíce, 2 – více, 3- středně, 4 – méně, 5 – nejméně)

	1	2	3	4	5
verbální a neverbální komunikace					
umění naslouchat					
sebehodnocení					
nácvik přijímacího pohovoru					

8. Jste ochoten/ochotna si za účelem zvýšené šance najít uplatnění na trhu práce rozšířit si svou kvalifikaci?
- ano
 - ne
 - částečně
9. Jste ochoten/ochotna za účelem získávání vhodného zaměstnání se rekvalifikovat?
- ano
 - ne, hledám uplatnění ve svém oboru
 - dosud ne, ale o této možnosti uvažuji
10. Co je podle Vás rozhodující pro získávání zaměstnání? (Označte na škále křížkem, 1 – nejvíce, 2 – více, 3- středně, 4 – méně, 5 – nejméně)

	1	2	3	4	5
praxe v oboru					
vzdělání					
osobní vystupování					
znalost cizích jazyků					

11. Jaký druh zaměstnání jste ochoten/ochotna přijmout?
- odpovídající mému vzdělání
 - dobře finančně ohodnocenou
 - jsem ochoten/ochotna přijmout jakoukoliv práci
12. Jakým způsobem jste doposud vyhledávali pracovní příležitosti? (u téhle otázky je možné označit i více odpovědí)
- intervence v tisku
 - nabídky Úřadu práce
 - oslovení konkrétního zaměstnavatele

- d) personální agentury
- e) internet
- f) jiné.....

13. Přinesl Vám JOB CLUB nové informace o způsobech vyhledávání pracovních míst?
- a) ano
 - b) ne
 - c) částečně

14. Myslíte si, že účast v JOB CLUBU Vám pomůže při výběrovém řízení? (Označte na škále křížkem, 1 – nejvíce, 2 – více, 3- středně, 4 – méně, 5 – nejméně)

	1	2	3	4	5
BUDU:					
sebevědomější					
lépe zvládat stres					
lépe komunikovat					

15. Sledujete častěji než dříve aktualizované nabídky zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

16. Pokud jste se v JOB CLUBU dozvěděl/a o nových způsobech hledání práce, využil/a jste je?

- a) ano, využil/a
- b) dosud ne, ale určitě využiji
- c) nové způsoby jsem se nedozvěděl/a

17. Změnil/a jste strategii při vyhledávání pracovní příležitosti?

- a) ano, využívám všechny dostupné způsoby
- b) ne, čekám na nabídky Úřadu práce

18. Přinesl Vám JOB CLUB nové znalosti v oblasti pracovně právních vztahů?

- a) ano
- b) ne

19. Které dovednosti a schopnosti se s Vaší účastí na JOB CLUBU zlepšily? (Označte na škále křížkem, 1 – nejvíce, 2 – více, 3- středně, 4 – méně, 5 – nejméně)

	1	2	3	4	5
disponibilní informační zdroje					
formy kontaktu se zaměstnavateli					
nabídka služeb zaměstnanosti					
strukturovaný životopis					
motivační dopis					
druhy dokladů o vzdělání a praxi					
tvorba portfolia					

20. Které z těchto témat prohloubilo Vaše dosavadní znalosti? (Označte na škále křížkem, 1 – nejvíce, 2 – více, 3 – středně, 4 – méně, 5 – nejméně)

	1	2	3	4	5
verbální a neverbální komunikace					
umění naslouchat					
sebehodnocení					
nácvik přijímacího pohovoru					

21. Věk

- a) 15 – 19 let
- b) 16 – 26 let
- c) 26 – 50 let

22. Vzdělání

- a) základní
- b) středoškolské (výuční list)
- c) středoškolské (maturita)
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

23. Pohlaví

- a) muž
- b) žena

Děkujeme za Váš čas

**PŘÍLOHA P II: VYHODNOCENÍ ČINNOSTI PORADENSTVÍ ZA 2.
POLOLETÍ R. 2014**

Vyhodnocení programu Job club v ČR - 2. pol.r.: 2014									
Podle Normativní instrukce MPSV č. 14/2009									
Job club INTERNÍ									
Č. ř.	Ukazatel		Typ poradenského programu Job club					Programy celkem	
			START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS		MIX
a	b		1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club		39	10	5	8	6	55	123
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM		448	101	28	64	48	602	1 291
3	z t o h o	počet uchazečů o zaměstnání	448	101	28	64	48	602	1 291
4		počet zájemců o zaměstnání							0
5		počet účastníků pracovní rehabilitace							0
6	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club		347	92	17	53	39	499	1 047
7	z t o h o	počet uchazečů o zaměstnání	347	92	17	53	39	499	1 047
8		počet zájemců o zaměstnání							0
9		počet účastníků pracovní							0
10	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP		165	6	3	8	2	73	257
11	z t o h o	počet uchazečů o zaměstnání	165	6	3	8	2	73	257
12		počet zájemců o zaměstnání							0
13		počet účastníků pracovní rehabilitace							0

