

Titulní strana diplomové práce

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Alexandra Přikrylová

6. ročník - kombinované studium

Obor: Pedagogika – sociální práce

PORADENSTVÍ ÚŘADU PRÁCE V OLOMOUCI ZAMĚŘENÉ

NA MATKY S DĚTMI

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Dagmar Pitnerová, Ph.D.

OLOMOUC 2011

Děkuji paní Mgr. Dagmar Pitnerové, Ph.D. za vstřícnou a empatickou spolupráci, podporu a odborné vedení diplomové práce. Další poděkování patří spolupracovníkům z Úřadu práce v Olomouci, kteří mi byli nápomocni při realizaci výzkumné části práce.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené
prameny a literaturu.

V Olomouci dne 28. 3. 2011

.....
Alexandra Přikrylová



Pantha rei

Hérakleitos z Efesu

Obsah

TEORETICKÁ ČÁST

ÚVOD	8
1 ODBORNÁ TERMINOLOGIE.....	9
2 PORADENSTVÍ ÚŘADU PRÁCE.....	13
2.1 Poradenství úřadu práce v ČR	15
2.2 Poradenský systém Úřadu práce Olomouc	18
2.3 Nabídka rekvalifikačních kurzů.....	27
2.4 Dotace pro začínající podnikatele.....	31
2.5 Projekty v rámci Evropské unie.....	33
3 CÍLOVÁ SKUPINA MATKY S DĚTMI.....	38
3.1 Osaměle žijící matky s dětmi.....	40
3.2 Matky s úplnou rodinou.....	46
4 ODBORNÝ TÝM ÚŘADU PRÁCE.....	50
4.1 Osobnost odborného pracovníka úřadu práce.....	51
4.2 Kompetence	54
4.3 Provázanost spolupráce.....	57
5 LEGISLATIVA	60
EMPIRICKÁ ČÁST	
6 DEMOGRAFIE	64
7 VÝZKUM	67
7.1 Stanovení cílů, výzkumných předpokladů.....	68
7.2 Cílová skupina	69
7.3 Metodologie, organizace výzkumu.....	72
7.4 Vlastní výzkum.....	74
7.5 Diskuse.....	91

7.6 Výzkumný závěr	93
--------------------------	----

ZÁVĚR.....	95
------------	----

Seznam odborné literatury

Seznam příloh

ANOTACE

TEORETICKÁ ČÁST

ÚVOD

K tématu své práce **Poradenství Úřadu práce v Olomouci zaměřené na matky s dětmi** jsem přistoupila z pozice dlouholeté praxe při poradenské činnosti a zprostředkování zaměstnání. V dnešní společnosti ženy studují na vysokých školách, vykonávají zaměstnání a odborné funkce, které byly v době mládí našich babiček nemyslitelné. Nikdo se nepozastavuje nad skutečností, že většina maturantek má řidičské oprávnění k řízení automobilu, rozhoduje o své budoucnosti a nehodlá být finančně závislá na partnerovi. Ke změně dochází s mateřstvím. Stále podprahově očekáváme, že žena podřídí svou kariéru a čas potřebám rodiny a výchově dítěte. Jsme moderní společnost, která by se ráda hlásila k západnímu životnímu stylu. U výběrových řízení ale mnoho mužů neslyšelo obavu z nemocnosti dětí nebo potencionální gravidity partnerky. Je nutné pro matky vytvořit takové pracovní prostředí, které bude respektovat jejich potřeby a zároveň je bude stimulovat k dalšímu rozvoji.

Výzkumná práce využívá k dosažení výzkumného cíle strukturovaného dotazníku. Všechny respondentky činné ve výzkumu byly klientkami Úřadu práce v Olomouci a využívaly jeho poradenského servisu. Cílem mé diplomové práce je poukázat na důvody pozdějšího návratu do pracovního procesu u matek pečujících o děti. Dílčí cíle sledují demografické údaje cílové skupiny a zájem o určitý typ rekvalifikace a délku praxe. Navržená opatření směřují ke vzdělávacím institucím, úřadům práce a k finálním produktům politiky zaměstnanosti. Trendy ve vzdělávání dospělých by se měly rozšiřovat a být dostupné pro širší veřejnost. Směřování investic do podpory a tvorby nových pracovních míst by mělo ještě důrazněji trvat na dynamice pracovních míst pro cílovou skupinu.

Umíme transplantovat srdce, objevovat svět mimo naši Zemi, ale nahradit roli matky je nemožné. Svou práci bych chtěla věnovat všem matkám, které mne inspirovaly a dodávaly mi zpětnou vazbou jistotu, že je potřeba nechat zaznít jejich hlas.

1 ODBORNÁ TERMINOLOGIE

Před dvaceti lety dostala ekonomika České republiky nový směr. Začínáme poznávat nezaměstnanost a působnost úřadů práce. Dříve neznámé pojmy se stávají běžnou realitou. Termíny dostávají svůj obsah a význam. Nezaměstnanost je jedním z ukazatelů síly ekonomik jednotlivých zemí. Dopady nezaměstnanosti jsou ekonomické, sociální, demografické atd. Odborná práce s nezaměstnanými se opírá o terminologii státní strategie politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost vzniká ztrátou pracovní pozice. Jedinec se v určité fázi nezaměstnanosti dostává do situace, kdy nastavuje jiné zrcadlo sebehodnocení, sebedůvěře, z pozitivní motivace se stává negativní. Také okolní komunita nezaměstnaného jedince vnímá tento stav po určité době jako projev neschopnosti, slabosti, lenosti, jako charakterový jev. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká přičiněním a se souhlasem budoucího nezaměstnaného. Nedobrovolnou nezaměstnanost doprovází společenská izolace. Dnešní změny trhu práce mohou svým dopadem – nezaměstnaností – dosáhnout každého z nás. Nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce, kterým je věnována zvýšená péče, jsou uvedeny v § 33 zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.¹

Formy nezaměstnanosti dle BELZE a SIEGRISTA:

Frikční nezaměstnanost – tj. doba nutná na hledání nového vhodného zaměstnání, čím je trh transparentnější, tím je tato doba kratší.

Konjunkturální nezaměstnanost – je odvislá od nabídky a poptávky pracovní síly a kapacity volných pracovních míst, vliv má cyklický pohyb ekonomických faktorů.

Strukturální nezaměstnanost – vzniká z důvodu hlavně technologických kvalifikačních požadavků. Některé profese zanikají, nejsou potřebné, jiné se nabízejí, ale potřebují pracovníky vzdělané v nových technologiích.²

¹ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

² BELZ, H. - SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001, s. 24

Sezónní nezaměstnanost – doprovází obory jako je lesnictví, stavebnictví, zemědělství. V zimních měsících není možné tuto činnost vykonávat.³

Dlouhodobá nezaměstnanost (déle než 5 měsíců) souvisí se strukturálními problémy pracovního trhu, nízká kvalifikace způsobuje obtížnou umístitelnost na trhu práce, opakovanou a dlouhodobou nezaměstnanost. Lidé ve věkově nižší skupině jsou obecně flexibilnější, a proto by mělo být pro ně nalezení nového zaměstnání spojeno s kratším časovým horizontem. S rostoucím stupněm vzdělání je pravděpodobnost brzkého nalezení nového pracovního místa větší. Rozhodující vliv má momentální situace na lokálním trhu práce. Doporučené aktivity jsou poradenství, motivační programy, dotovaná pracovní místa, využití veřejně prospěšných míst.⁴

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která požádala o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce.⁵

Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, které má zájem o zprostředkování zaměstnání. Může požádat kterýkoliv úřad práce v České republice o zaevidování zájemce o zaměstnání, nevztahuje se na povinnost využití úřadu práce dle místní příslušnosti. Tato osoba je zaevidována na základě písemné žádosti, nemůže žádat o podporu v nezaměstnanosti.⁶

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) jsou stále aktuální nástroje, např. veřejně prospěšné práce, poradenství, chráněné dílny, podpora začínajících podnikatelů atd. Nové nástroje zohledňují regionální podmínky trhu práce a podporují integraci nezaměstnaných. Pro dobrou cílenost této politiky je nutné, aby nastavené podmínky pružně zrcadlily změny pracovního trhu. Efektivita programů APZ je obecně zhodnotitelná jako krátkodobá, střednědobá, dlouhodobá. APZ se mimo jiné realizuje pomocí **operačních programů**, jejichž činnost je stanovena na určité období.⁷

³ BELZ, H. - SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001, s. 24

⁴ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵ URL: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch [02.03.2011]

⁶ Tamtéž

⁷ URL: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/apz/strategie [02.03.2011]

Operační program rozvoje lidských zdrojů je schéma financované z velké části z peněz Evropských strukturálních fondů, má svou působnost v rámci 13 krajů v ČR, jeho prioritou je směřování finančních prostředků do regionů nejvíce strádajících nezaměstnaností. Zaměřuje se na modernizaci veřejných služeb, zvyšování účinnosti nástrojů APZ, sociální integraci, rovnost příležitostí. Prvních 14 grantových schémat, dle kterých dochází k realizaci tohoto operačního programu, zahájilo svou činnost v roce 2005.⁸

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) seznala mnoho změn. Byla zrušena možnost uzavírání dohod o absolventských praxích, jejich místo zaujala vyhrazená pracovní místa pro určitou kategorii nezaměstnaných, např. absolventy škol, osoby zdravotně znevýhodněné atd.⁹

EURES je celoevropská síť poradenských kanceláří, spravuje databázi volných pracovních míst, životopisů uchazečů o zaměstnání. Jejich služby jsou zdarma, podávají informační podporu o životních a pracovních podmínkách ve vybrané evropské zemi.¹⁰

Individuální akční plán (IAP) je zakotven v § 33/2 Zákona o zaměstnanosti č. 435/200 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Ukládá za povinnost úřadu práce nabídnout sepsání uchazeči o zaměstnání, který je zaevidovaný nepřetržitě dobu delší než 5 měsíců. Součástí tohoto písemného dokumentu je stanovení časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření, jež by měly vést ke zvýšení šance na uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Uchazeč je povinen poskytnout součinnost vždy při vypracování, aktualizaci, plnění obsahu individuálního akčního plánu v termínech, které si sjednal s úřadem práce.¹¹

Rekvalifikace je vnímána jako změna, doplnění, navázání na původní kvalifikaci. V současné době je chápána jako nezbytná pomůcka při dlouhodobějším hledání vhodného pracovního místa s pomocí úřadu práce. S rostoucí úrovní vzdělání se zvyšuje procento úspěšně ukončených rekvalifikací, nejúspěšnější absolventi

⁸ SIROVÁTKO, T. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, Výzkumné centrum Brno, 2006, s. 31

⁹ URL: https://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/spolucpracmis [02.03.2011]

¹⁰ TOMÍČKOVÁ, A. Na workshopu EURES se sešli odborníci na zahraniční zaměstnanost. *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 3/2010, s. 8

¹¹ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

rekvalifikací dle SIROVÁTKY jsou středoškoláci, vysokoškoláci a lidé s vyšším odborným vzděláním. Nízká úroveň vzdělání je znevýhodňující faktor při hledání nového zaměstnání.¹²

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní místa, která vznikají po dohodě mezi státními a obecně prospěšnými institucemi a úřadem práce. Jejich smyslem je nabídnout cílené skupině nezaměstnaných časově omezenou pracovní příležitost, která má mobilizovat v budoucnu aktivní zapojení na trhu práce. Jedná se o finančně nákladný prvek aktivní politiky zaměstnanosti, který je u výše uvedených zaměstnavatelských organizací velmi žádaný.¹³

SHRNUTÍ

V odborných termínech najdeme pojmy, se kterými se běžně dostáváme do kontaktu při sledování médií nebo tisku. Společností otázka zaměstnanosti „hýbe“. Nezaměstnaným se může stát každý z nás. Ekonomika země je hlavní pohonnou silou rozvoje, a proto i nástroje, které mají za cíl znovu občany zaměstnat, mají tento charakter. Vlivem globalizace dnešního světa se nás více než dříve dotýkají změny pohybu trhu práce v zahraničí.

¹² SIROVÁTKO, T. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, Výzkumné centrum Brno, 2006, s. 29

¹³ URL: http://portal.mpsv.cz/sz/local/hb_info/index/zsupm [02.03.2011]

2 PORADENSTVÍ ÚŘADU PRÁCE

Poradenství má v rámci systému úřadu práce významnou roli, neboť cílovou skupinou je občan, který není povětšinou na novou životní situaci připraven. Systém úřadů práce v České republice začal vznikat v roce 1991. Do tohoto roku se český občan po velmi dlouhou dobu nemohl stát nezaměstnaným, neboť předchozí právní rámec socialistického zřízení neznal variantu nezaměstnanosti.

Po roce 1990 začala zanikat uměle vykonstruovaná nebo nepotřebná pracovní místa. Trh práce začal, byť neuměle, fungovat. Demografické ročníky narozené roku 1971-1972 byly prvními absolventy středních škol s maturitou, kteří prošli branami úřadů práce v České republice. Od těchto dnů až po dnešek prošel poradenský proces úřadu práce dlouhou cestou. Změnila se kvantita klientů, kteří žádají o zprostředkování práce, podmínky pro vznik nároků na podporu v nezaměstnanosti, ale především nástroje, které může úřad práce použít jako podpůrné prostředky k umístění svých klientů do pracovního procesu. Ke zvyšujícím se nárokům na poradenskou práci úřadu koresponduje i zájem zřizovatele na odborném vzdělávání svých pracovníků – poradců. Široký záběr jejich činnosti klade i nové nároky na pravidelné zvyšování kvalifikace a osvojování nových dovedností.

„Kvalitní a profesionální poradenskou práci však nelze měřit indikátory a množstvím aktivit, ale skutečným efektem ve svém výsledku, kterého lze dosáhnout pouze cíleným individuálním přístupem. Každý člověk je jedinečný a univerzální návod jak s ním pracovat zkrátka neexistuje.“¹⁴

K zásadní změně české politiky zaměstnanosti došlo s přijetím nového Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který vstoupil do platnosti od 1.10.2004 a novelizoval Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. Svůj vliv v této problematice mělo i přijetí České republiky do svazku zemí Evropské unie od 1.5.2004. Dle nového Zákona o zaměstnanosti došlo k několika podstatným změnám oproti dřívějšímu znění. Uchazečům o zaměstnání nebrání setrvání

¹⁴ SIEGEL, Z. Poradenské nástroje – příležitost a rizika. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 11/2010, s. 3

v evidenci výkon krátkodobého zaměstnání bez vlivu výše dosažené mzdy a tzv. nekolidující zaměstnání. Tento druh zaměstnání je možno specifikovat jako zaměstnání, které koná uchazeč o zaměstnání, jehož hrubý výdělek za kalendářní měsíc nepřesáhne polovinu stanovené minimální mzdy.¹⁵

„Roste role profesního kariérového a vzdělávacího poradenství. Dalšími oblastmi jsou orientace na kompetence a uznávání neformálně a informálně získaných kompetencí, přenositelnost kvalifikací a jejich zprůhlednění i na mezinárodní úrovni. Zde nalzáme celou řadu modelů iniciativ jak na národní, tak i na mezinárodní úrovni. Jedním z principů politiky je také podpora znevýhodněných skupin občanů.“¹⁶

Mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce řadíme dle ustanovení § 33 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů tyto skupiny obyvatel: fyzické osoby se zdravotním znevýhodněním, dále sem patří fyzické osoby do 20-ti let věku, těhotné ženy, kojící matky do devátého měsíce po porodu. Fyzické osoby postižené dlouhodobou nezaměstnaností (tj. nepřetržité vedení v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců), osoby vyžadující zvláštní pomoc a fyzické osoby starší 50 let věku mají také zajištěnou zvýšenou péči v době jejich evidence na úřadu práce.¹⁷

Dobré poradenské služby jsou realizovány podle etických norem a jsou podrobovány pravidelným kontrolám, které mají za cíl zvyšování kvality poradenství. Role poradce si vymezuje minimalizovat spor rolí nebo nejednoznačné vykládání obsahu. V poradenském procesu je klient podporován, aby dělal svá vlastní rozhodnutí a přebíral za ně zodpovědnost.¹⁸

Další legislativní oporu při výkonu činnosti úřadu práce nacházíme ve Správním řádu¹⁹ a Zákoníku práce.²⁰

¹⁵ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶ VETEŠKA, J. a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Educa service, 2009, s. 30

¹⁷ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸ BOND, T. - CULLEY, S. *Integrativní přístup v poradenství a psychoterapii*. 1.vyd. Praha: Portál, 2008, s. 12-13

¹⁹ ZÁKON č. 500/2004 Sb., Správní řád, ve znění pozdějších předpisů

²⁰ ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

2.1 Poradenství úřadu práce v ČR

Poradenství úřadu práce je poskytováno bezúplatně. Uchazeči o zaměstnání díky tomuto poradenskému servisu získají nové informace, setkají se s lidmi v podobné životní situaci. V České republice se nachází celkem 77 úřadů práce vyobrazených na [obr.1](#), které mají svá detašovaná pracoviště i v méně demograficky frekventovaných oblastech. Věková struktura obyvatel v jednotlivých regionech Olomouckého kraje je k porovnání v příloze [č.1](#). Každý úřad práce má svou právní subjektivitu a podléhá zřizovateli, což je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které plní funkci odvolacího orgánu v rámci správního řízení, jež probíhá na zmíněných úřadech práce.

V České republice je stále nedokončený systém navazujícího poradenství, které by se mělo zaměřit na práci s dospělými. Neexistuje vhodná právní úprava, která by regulovala přímé i nepřímé finanční toky, které by pomohly s realizací. V okolních vyspělých státech Evropy se s touto otázkou již úspěšně vypořádali.²¹

Obr. 1 Sídla úřadů práce v České republice ²²

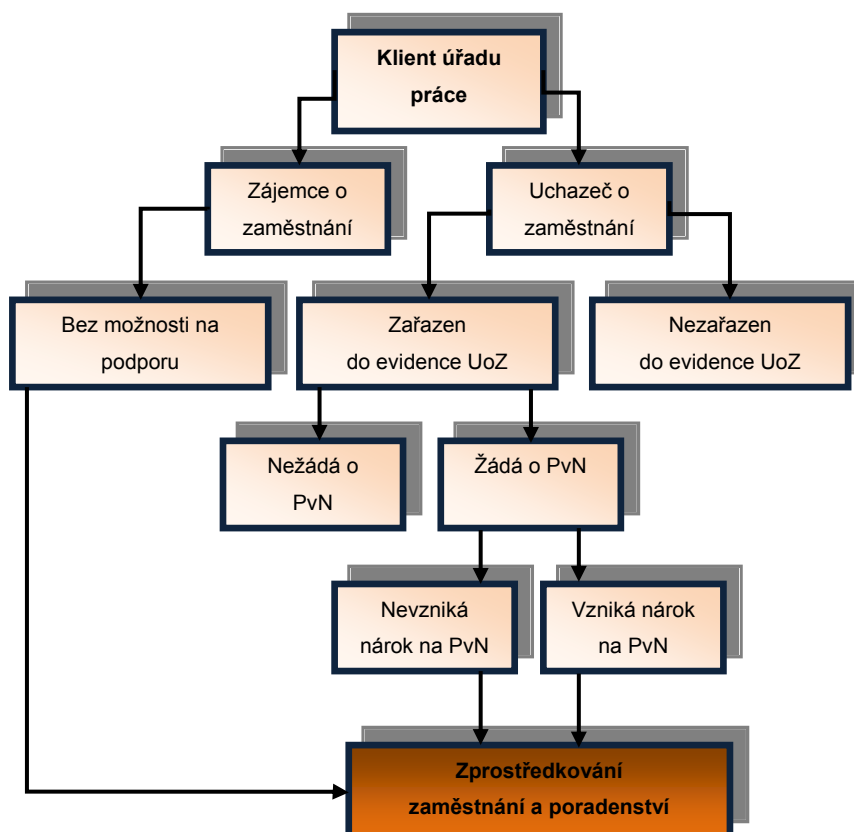


²¹ VETEŠKA, J. a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Educa service, 2009, s. 31-32

²² URL: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/696?kam=kategorie&kod=0160 [20.12.2010]

Proces evidence na úřadu práce podléhá jasně daným pravidlům. Klient se může chtít zařadit do evidence jako zájemce nebo jako uchazeč o zaměstnání. Zájemce o zaměstnání může pracovat bez jakýchkoliv omezení a registruje se na úřadu práce například dle svého aktuálního pobytu. Nemá možnost žádat o podporu v nezaměstnanosti. Zato uchazeč o zaměstnání musí splnit zákonná ustanovení Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, která limitují vstupní podmínky pro zaevidování. Pokud doložené dokumenty splní náležitosti výše uvedeného zákona, je občan zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud existují důvody nezařazení do evidence (např. je stále prezenčním studentem atd.), vydá úřad Rozhodnutí o nezařazení do evidence. Zařazený uchazeč o zaměstnání do evidence úřadu má právo požádat na základě písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. O přiznání nebo nepřiznání podpory v nezaměstnanosti vystaví úřad práce písemné rozhodnutí. Uchazeč o zaměstnání zařazený do evidence úřadu práce i zájemce o zaměstnání poté spolupracují s poradcem.²³

Schéma 1 - Proces evidence na Úřadu práce v Olomouci



²³ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Ze strany lektora či pracovníka poradenské organizace jsou klienti po celou dobu pozitivně motivováni k řešení své situace, je jim nabídnuta pomoc v podobě funkčních mechanismů. Při poradenském rozhovoru, který se zaměřuje na individuální potřeby pracovního uplatnění, je nutné vzít v potaz požadovaný stupeň vzdělání, kterého klient dosáhl. Dále je tématem obor vzdělání, charakter pracovní činnosti, kterou občan preferuje. Pracovní prostředí, např. kancelář, dílna a pracovní prostředky, např. stroje montážní linky, výpočetní technika, ovlivní jeho výběr. Při porovnání míry zaměstnanosti dle krajů v ČR stále vévodí Praha a Středočeský kraj, viz příloha [č.2](#). Nejsme živi ze vzduchu, proto i tematika mzdových podmínek, kariérního růstu, postupu na vyšší pozice a osobní zájmy a předpoklady mají své místo v tomto poradenství.

2.2 Poradenský systém Úřadu práce Olomouc

Úřad práce v Olomouci zahájil svou činnost v roce 1991. Sídlí na adrese Vejdovského 988/4, Hodolany, Olomouc. Pracoviště se nachází v budově bývalé firmy Prefa Olomouc. Stavba není původně určena jako veřejnoprávní budova administrativního charakteru, což je v praxi více než markantní. Úřad práce má čtyři patra, včetně nového podkrovního, není zde výtah. Chodby jsou úzké a větrání těchto prostor má svá omezení. Již několik let se jedná u kompetentních úřadů o výstavbě nové administrativní budovy, která by měla, pokud nedojde ke změnám záměru, vyrůst v olomoucké části Tabulový vrch.

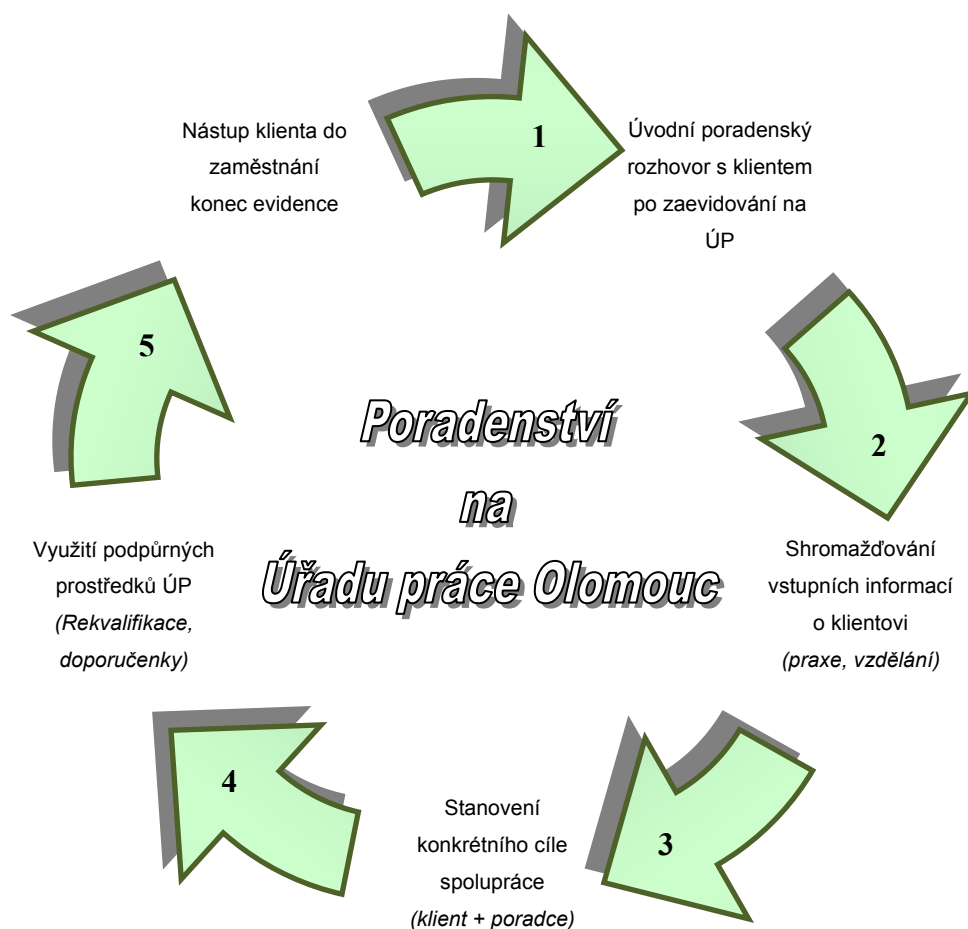
Obr.2 Sídlo Úřadu práce v Olomouci



Zdroj: http://olomoucky.denik.cz/zpravy_region

Poradenský servis na pracovištích Úřadu práce v Olomouci je zahájen již v okamžiku prvotní evidence budoucího klienta. Základní demografické vazby včetně míry registrované nezaměstnanosti v letech 2007, 2008, 2009 v Olomouckém kraji jsou k porovnání v příloze [č.3](#). Při dokládání písemných podkladů nutných pro evidenci je zařazen do poradenských činností zaměřených na vstupní legislativní práva a povinnosti uchazeč a zájemce o zaměstnání. Dalším poradenstvím, které absolvuje nově příchozí klient, je poradenský rozhovor se zprostředkovatelem. Zde uvede své nejvyšší doložené vzdělání, vykonanou praxi, dovednosti jako je práce na počítači, jazyková vybavenost, osvědčení o obsluze technických zařízení, řidičská oprávnění atd. Již v žádosti o zprostředkování zaměstnání si uchazeč o zaměstnání uvede minimálně jednu profesi, kterou by prostřednictvím úřadu práce chtěl najít. Neopomenutelnou skutečností jsou i informace o zdravotních omezeních, invaliditě atd.

Schéma 2 - Poradenský servis Úřadu práce v Olomouci



Poradenský rozhovor můžeme specifikovat jako základní dovednost pracovníků v sociální sféře a pomáhajících profesích. Pracovník by měl být vyzbrojen nejen dovednostmi profesními, ale hlavně lidským rozměrem. Empatie, verbální i neverbální projev, sdílení napětí a očekávání, to jsou nezbytné součásti jeho práce. Samotnému otevření rozhovoru předchází pečlivá příprava ze strany poradce.²⁴

Poradce s klientem na základě získaných informací sestaví program jasně specifikovaných cílů, které klient za podpory poradce bude plnit, jejichž hlavní snahou je, co nejdříve klienta navrátit na trh práce. Podporou ze strany poradce je myšleno využití všech dostupných nástrojů, které úřad práce má k dispozici, aby se vstup klienta do zaměstnání zrealizoval rychle. Nejčastější aktivitou při jednání na

²⁴ QUISOVÁ, S. *Sociální komunikace v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009, s. 48-49

úřadu je vydání doporučenky. Doporučenka slouží jako konkrétní nabídka na zadané pracovní místo. Formulář doporučenky obsahuje základní údaje o klientovi, popis nabídnuté pracovní pozice, adresu firmy a pracoviště, několik konečných variant pro výsledek jednání klienta s touto firmou. Povinností uchazeče o zaměstnání je dostavit se do této firmy nejpozději do 3 pracovních dnů od vydání doporučenky a jednat s ní v zájmu nástupu do zaměstnání. Pokud není možné vydat doporučenku, např. ze zdravotních nebo jiných důvodů, využije klient nabídky konkrétního poradenství. Poradenské činnosti, rekvalifikace, projektové nabídky, nabídky pro začínající podnikatele jsou blíže specifikovány v následujících kapitolách.

Obr. 3 Mikroregiony Úřadu práce v Olomouci ²⁵



Úřad práce v Olomouci má své dislokované pracoviště ve Šternberku, Litovli a v Uničově, viz [obr.3](#) okresu Olomouc, který zachycuje vyznačené mikroregiony. Tato pracoviště nabízejí pro své klienty kompletní servis při zaevidování, výplatě podpory v nezaměstnanosti, podpoře při rekvalifikaci, poradenství spojeném se zprostředkováním zaměstnání a dalších službách. Úřad práce v Olomouci a jeho pracoviště mají všechny pracovní dny úřední.

²⁵ URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/> [20.12.2010]

V pátek vyřídí své požadavky nově přichozí klienti do evidence a občané při podávání žádostí, např. o dávky sociální podpory, které vyplácí odbor státní sociální podpory.

Procentuální vyjádření míry zaměstnanosti v ČR za čtvrté čtvrtletí 2009²⁶

Graf č.1



Z uvedeného grafu je zřejmé, že zaměstnanost v rámci České republiky se odlišuje dle jednotlivých krajů. Nejlepší příčku tradičně obsazuje Praha a nejhůře si vede Moravskoslezský a Ústecký kraj. Olomoucký kraj je postižen vyšší měrou nezaměstnanosti v České republice. Situace je dána zájmem investorů, dopravní obslužností, ekonomickými dopady recese, sezónností některých profesí atd. Velké průmyslové podniky, které v minulosti poskytovaly zaměstnání pro velké skupiny obyvatel, jsou minulostí. Jejich krachy způsobily velké změny na trhu práce v tomto regionu. Konkrétním případem bylo masové propouštění v lednu roku 2009 v organizačních jednotkách firmy UNEX a.s, Uničov. Na úřad práce se přišlo zaevidovat během několika málo dnů přes 400 uchazečů o zaměstnání. V malém městě jako je Uničov, který je díky dlouhé historii tohoto podniku orientován na těžký průmysl, dopady pocítili nejen nově nezaměstnaní, ale hlavně místní

²⁶ URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=15&potvrz=Zobrazit+tabulku&cas_1_21=20094&go_zobraz=1&cislotab=VSPS+509_1&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

obchodníci. Situace trvala s občasným zlepšením asi rok a půl. Mnozí nezaměstnaní pracovali pro tuto firmu přes 30 let, nezaměstnanost chápali jako zradu. V nové životní situaci se orientovali velmi pomalu a ztěžka.

„Současná společnost klade vysoké nároky a do budoucna bude klást stále vyšší nároky na rozvoj tzv. generických, klíčových (zejména psycho-sociálních) a profesních kompetencí svých členů. Zároveň s tím se trvale a průběžně zvyšují nároky na rozvoj, využívání a uznávání profesní způsobilosti.“²⁷

²⁷ VETEŠKA, J. a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Educa service, 2009, s. 35

Poradenství, které Úřad práce v Olomouci poskytuje, je rozděleno do dvou kategorií, které vytvořili pracovníci speciálního poradenství úřadu práce a realizují pracovníci rekvalifikačního oddělení:

Tabulka č.1

1. Poradenství s převahou informací	
Poradenství k pracovnímu právu	Poskytuje jej oblastní inspektorát práce, jehož činnost se zaměřuje na poradenskou a kontrolní práci v oblasti ochrany pracovněprávních vztahů.
Vstupní poradenství pro nově zaevidované uchazeče o zaměstnání (SIS)	Nabízí frekventantům vyslechnutí informačního servisu, který se váže na práva a povinnosti zaevidovaného.
Poradenství k individuálnímu akčnímu plánu	Je určeno uchazečům o zaměstnání, jejichž evidence se blíží délce 5 měsíců. Mohou zhodnotit své zkušenosti a najít podporu při dalším hledání vhodného zaměstnání.
Dvoudenní poradenství ke způsobu hledání práce	Uchazeč za pomoci lektorů zpracuje svůj životopis, motivační dopis, osvěží si způsob vyhledávání volných míst na internetu atd.
Poradenství k dalšímu studiu	I v dospělosti je možné doplnit nebo dodělat si neukončené vzdělání. Využívá se kombinovaného, distančního nebo dálkového studia. Informace podá Poradenské a informační středisko v Olomouci.
Pracovní diagnostika	Je vhodná pro uchazeče, kteří nemohou vykonávat svou profesi nebo nevědí, v jakém oboru hledat uplatnění. Diagnostika probíhá formou testových zadání, která zpracuje a jejichž výsledek s žadatelem konzultuje psycholog.
Možnosti zaměstnání v zemích EU	Tento servis poskytuje EURES pracovník úřadu práce. Vybaví žadatele potřebnými informacemi o nutnosti pracovních povolení v některých vybraných zemích, o systému hledání volných míst a podnikání ve vybrané lokaci atd.
Informační servis pro začínající podnikatele	Má dvě podoby. První se soustřeďuje na získání finančního příspěvku pro SVČ. Druhou formu poskytují organizace, které mají za cíl poradenství pro začínající podnikatele, odborné poradenství v oblasti práva, ekonomiky, daní atd.

Tabulka č.2

2. Poradenství pomáhající hledat individuální řešení	
Job club	Po dobu několika týdnů se v určeném čase setkává skupina zájemců z řad uchazečů, kteří posílí své dovednosti v komunikační oblasti, schopnosti jednat s potencionálním zaměstnavatelem, projdou základní řešení problémů spojených s hledáním zaměstnání, věnují se sebehodnocení, učí se naslouchat a týmově spolupracovat.
Poradenství s prvky koučování	Je to intenzivnější forma poradenství, kde uchazeč pracuje na svých, dle jeho názoru, nedostatcích, které vedou k nynější nezaměstnanosti.
Motivační kurz	Cílem kurzu je nabídnout frekventantovi motivaci a chuť do dalšího hledání pracovního místa. Neřeší jen problematiku zaměstnanosti, ale tématem je i životní situace člověka.
Individuální konzultace s psychologem	Po sjednání vhodného termínu je klientovi nabídnuta možnost odborné konzultace graduovaného odborníka. Poradenství se vztahuje na pracovní i osobnostní složky klienta.
Podporované zaměstnání	Je určeno pro osoby se zdravotním znevýhodněním, dává možnost vyhledávání vhodného pracovního zařazení pro osoby s fyzickým i psychickým omezením.

Tato práce je zaměřena na pozici matek pečujících o děti, při jejich začlenění na trh práce. Jejich možnosti při hledání nového zaměstnání limituje časově náročná péče o potomky. Tímto stavem se budu více zabírat v následujících kapitolách.

Vzdělávání člověka je celoživotní, nikdy nekončící pouť. Významu nabývá postupem času a měnícími se životními potřebami. Základní a střední školství nás nasměřuje, ale moderní století se vyznačuje mimořádnou dynamikou rozvoje výpočetní techniky a nutností umět pracovat s lidským kapitálem.

Základnou pro rozvoj dovedností jsou **klíčové kompetence**. Na jejich osvojení se nevydává žádný certifikát ani vysvědčení, ohodnocením je lepší reaktivita v soukromém i profesním životě. Souhrnně je můžeme identifikovat jako schopnosti, dovednosti, postoje a hodnoty, které jedinci umožňují vhodně jednat a přiměřeně se

rozhodovat v životních pracovních souvislostech. Ovládnout je dokonale není možné, protože se stále rozvíjejí a transformují.²⁸

Zájem o využívání poradenské nabídky úřadu práce je mezi maminkami ovlivněn především délkou evidence na úřadu práce. Evidence nezaměstnaného nad 5 měsíců je považována za dlouhodobou nezaměstnanost. S přibývajícím časem se mění i psychické dispozice vhodné k novému kontaktování zaměstnavatelů. Vzhledem ke specifické situaci matek pečujících o děti je doporučováno využití poradenských aktivit. Jsou bezplatné a situované do jednosměnného provozu.

Rozhodnutí využít nabídku poradenské nebo jiné podpůrné činnosti s sebou přináší nutnou změnu pro klienta. Musí něco změnit, dělat jinak nebo úplně přehodnotit vnímání času. Tento zásah bývá tak velký, že je někdy nutné probírat s klientem nově vzniklou situaci a podpořit ho při výběru pozitivní varianty řešení.²⁹

Většina frekventantek poradenství uvádí, že se jim po dlouhé době někdo věnoval, načerpaly nové informace a setkaly se s ostatními klienty v podobné situaci. Tato skutečnost sama o sobě člověka posílí, protože zjistí, že v této situaci není sám a podobné řešení hledá mnoho jiných. Účast na poradenství může probudit dřívější koníčky a zájmy, které se mohou stát zaměstnáním s využitím finančních podpor i druhem soukromého podnikání.

²⁸ BELZ, H. - SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, s. 13

²⁹ BOND, T. - CULLEY, S. *Integrativní přístup v poradenství a psychoterapii*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 147

Tři fáze psychického vývoje dlouhodobě nezaměstnaného dle BELZE a SIEGRISTA:

I. Fáze optimizmu – existuje velká pravděpodobnost, že nepříjemný stav ztráty zaměstnání nahradí nová, lepší, zajímavější pracovní nabídka.

II. Fáze pesimizmu – úspěch nepřichází, zvyšuje se psychosociální tlak okolí. Jedinec se stahuje do své vlastní integrity, řeší pocity viny. Motivace je malá.

III. Fáze rezignace – nová pracovní nabídka nepřichází, dostavují se psychosomatická onemocnění, pravidelné interpersonální kontakty ustávají na své intenzitě, ekonomická situace jedince se vyhrocuje.³⁰

³⁰ BELZ, H. - SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, s. 25

2.3 Nabídka rekvalifikačních kurzů

Rekvalifikační kurzy realizované Úřadem práce v Olomouci nabízejí širokou paletu nových dovedností, prohloubení, rozšíření a obnovu znalostí. Rekvalifikace se doporučují těm klientům, kteří nemohou vykonávat svou původní profesi nebo se zvýšily a změnily kvalifikační požadavky na jejich pracovní funkci. Mimo teoretické části si nově nabyté dovednosti vyzkoušejí v praxi kurzu, součástí účasti v kurzu je i kontakt s budoucími zaměstnavateli. Při zařazení nových druhů rekvalifikačních kurzů do nabídky je nutné respektovat věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání viz příloha [č.4](#).

„Finanční prostředky na rekvalifikační kurzy dostávají úřady práce ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu prostřednictvím Národního individuálního projektu Rekvalifikace a poradenství (NiP RaP). V roce 2009 to bylo přes 388 miliónů Kč (30% ze státního rozpočtu a 70% z Evropského sociálního fondu). Dodavatele akreditovaných rekvalifikačních kurzů vybírají úřady práce na základě výběrových řízení. Realizaci kurzů následně kontroluje nejen ministerstvo práce a sociálních věcí, ale také finanční úřady.“³¹

„Pracovní trhy orientované na flexibilitu jsou do značné míry citlivé na jakékoli šoky způsobené změnami dynamiky pracovního trhu. Dnešní ukazatele pracovních nabídek více reflektují na již zmíněnou pružnost na úkor jistoty zaměstnání. U jistých zaměstnání (uzavřených na dobu neurčitou) jsou lidé ochotni akceptovat skutečnosti jako je malý výdělek, mizivé možnosti v postupu, nulové další vzdělávání.“³²

Při podání žádosti o rekvalifikaci na úřadě práce spolupracují nejprve matky s dětmi se svým zprostředkovatelem poradcem. V poradenském rozhovoru by měli společně zvážit, který druh rekvalifikace matce nabídne nejrealnější uplatnění na trhu práce. Je vhodné, aby tomuto kroku předcházela účast ve vybraném poradenském kurzu, kde si žena ujasní své představy a možnosti profesního uplatnění. Poradce musí vzít v potaz i specifika vybrané profese, např. směnnost, dojíždění, nutné

³¹ Loni se rekvalifikovalo skoro 40 tisíc lidí. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 6/2010, s. 5

³² MAREŠ, P. - HOFÍREK, O. *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze: Sborník z konference*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav MU, 2007, s. 94

dosažené vzdělání a zdravotní stav klientky. Potom sepiší žádost o úhradu nákladů na rekvalifikaci, která je po nutném schválení předána oddělení rekvalifikací. Pracovnice oddělení oznámí žadatelce termín podpisu rekvalifikační dohody. Poté klientka nastupuje do kurzu, který provádějí výherci výběrových řízení uskutečněných na základě ministerských nařízení k realizaci rekvalifikací. Během rekvalifikace vzniká ze zákona (č. 435/2006 Sb., ve znění pozdějších změn) **nárok na podporu při rekvalifikaci**, který může činit v roce 2010 maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy, tj. částka 13.280,- Kč. Úřad se může podílet na úhradě nákladů spojených rekvalifikací (cestovné, ubytování).³³

Pokud si žena vybere rekvalifikační kurz, který není v nabídce úřadu práce, předchází sepsání žádosti jednání s referentkou rekvalifikačního odboru Úřadu práce v Olomouci. Ten dá poptávku po takovém zařízení, které splňuje akreditační náležitosti a zákonné stanovené podmínky z pohledu finančních ujednání. Pokud najde zástupce rekvalifikačního oddělení takové středisko, je sepsána žádost o rekvalifikaci a po jejím schválení je uchazečka vyzvána k podpisu dohody o účasti v rekvalifikačním kurzu.

Ženy navracející se z rodičovské dovolené, jež byly součástí výzkumného konání autorky KUCHAROVÉ, uváděly zvýšený zájem o zvýšení kvalifikace nebo účast v rekvalifikačním kurzu. 76 % žen uvedlo, že jsou ochotny v rámci harmonizace rodiny a zaměstnání rekvalifikovat se v jiném než vystudovaném oboru. Prioritními podmínkami bylo přívětivé pracovní prostředí, vstřícný pohled na rodinné povinnosti spojené s péčí o děti a příjmová složka ohodnocení.³⁴

Rekvalifikace, které Úřad práce v Olomouci nabízí, jsou rozděleny do několika skupin, které sestavili a realizují pracovníci oddělení rekvalifikací úřadu práce:

³³ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁴ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy) neúplné rodiny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007, s. 41

Rekvalifikace směřující do dělnických profesí (vhodné pro matky pečující o děti)

Tabulka č.3

A.	Kurzy pro mladistvé – např. prodavačské práce, kuchařské práce
B.	Hostinská činnost
C.	Pracovník skladu
D.	Řidič motorového vozíku
E.	Jeřábník
F.	Řidičské oprávnění dle skupiny atd.

Rekvalifikace směřující do služeb (vhodné pro matky pečující o děti)

Tabulka č.4

A.	Všeobecný sanitář
B.	Kadeřnické práce
C.	Manikúra, pedikúra, nehtová modeláž
D.	Masér
E.	Kosmetické služby
F.	Pracovník call centra
G.	Pracovník v sociálních službách atd.

Rekvalifikace směřující do technicko-hospodářských oborů (vhodné pro matky pečující o děti)

Tabulka č.5

A.	Administrativní pracovník
B.	Základní obsluha počítače
C.	Pokročilá obsluha počítače
D.	Účetnictví, daně, mzdy
E.	Kurz pro začínající podnikatele
F.	Skladový logistik
G.	Projektový manažer

Poslední novela Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, uvádí pro zvýšení uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce povinnost

po nepřetržité evidenci delší než 5 měsíců, sepsat s úřadem práce **Individuální akční plán**. Při určování obsahu tohoto písemného dokumentu se bere v potaz zdravotní stav uchazeče, dosažená kvalifikace, jeho možnosti a dovednosti při hledání vhodného zaměstnání. Jedna z aktivit, která se jeví jako nejpříhodnější, je absolvování rekvalifikace. Pokud uchazeč záměrně maří součinnost s úřadem práce a bez vážného důvodu bojkotuje realizaci sjednané rekvalifikace, je úřad práce povinen s tímto uchazečem zahájit správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí považuje tento nástroj za dostatečně kompetenční ke zkvalitnění zprostředkovatelské činnosti úřadů práce.³⁵

Někteří nezaměstnaní odmítají nabídnutou rekvalifikaci jako nepotřebnou, domnívají se, že jejich původní kvalifikace je dostačující pro nároky trhu práce. Dále zvažují, jak je nabídnutý obor změny kvalifikace v jejich očích atraktivní. Obecně jsou preferovány rekvalifikace, které umožňují dosáhnout na novou kvalifikaci širokému spektru nezaměstnaných, bez větších nároků na jejich dosažené nejvyšší vzdělání.³⁶

Míra jistoty zaměstnání má pro pečující ženy mimořádný vliv. Rozvoj dalšího kariérního růstu se otevírá především před ženami s vyšším vzděláním a rostoucími nároky na kvalifikovaně odvedenou práci. Největší bariérou při doplňování a prohlubování dosaženého vzdělání je časová vyčerpání pečujících matek. Dalším znevýhodňujícím faktorem jsou finanční prostředky, které mohou matky vydělit na další vzdělávání.³⁷

³⁵ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁶ HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 309

³⁷ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy) neúplné rodiny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007, s. 46

2.4 Dotace pro začínající podnikatele

Zprostředkovatelé poradci při své práci monitorují zájemce z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří by měli zájem zahájit samostatně výdělečnou činnost. Je jim nabízena specifická forma rekvalifikací, možnost požádat o finanční dotace do začátku podnikání.

„Poradenské aktivity, které vycházejí z důkladného rozboru stávajícího potencialu uchazeče a vytyčení profesní uplatnitelnosti, dosahují operativní aktivizace a efektivního výsledku bez finanční nákladnosti. Klient je zkrátka veden k aktivnímu využívání vlastního know-how.“³⁸

Další formou spolupráce mezi úřadem práce a externími subjekty je projekt Podnikatelská líheň jako nástroj prosazování rovných příležitostí. Pro zájemce ji realizuje firma Edukol vzdělávací a poradenské sdružení s.r.o. Využívá prostor úřadu práce, kde bude do března 2011 nabízet pro nezaměstnané služby. Jedná se především o specifické rekvalifikace, konzultace v oblastech, kde je třeba zlepšit komunikaci, kompetence. Ty pomohou nasměrovat potencialního podnikatele a využít jeho potencialu do začátku podnikání.³⁹

Informační servis lze najít na portálových stránkách příslušného úřadu práce, kde jsou k dispozici a tisku formuláře pro doložení podnikatelského záměru atd. Schvalování dotací pro začínající podnikatele má úředně stanovený režim, který je průhledný a kontrolovatelný. Každý čtvrtek komise aktivní politiky zaměstnanosti dohlíží na projednání podaných žádostí a v zápise uvádí důvody přiznání či nepřiznání žádané částky.

Zájem o podnikání klesá s délkou evidence na úřadu práce. Jedním z důvodů je nízké sebevědomí některých klientů a náročné podmínky, které limitují start do podnikání. Mnohým nezaměstnaným chybí potřebné dovednosti nutné k zahájení

³⁸ SIEGEL, Z. Poradenské nástroje – příležitost a rizika. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 11/2010. s. 3

³⁹ URL: <http://www.edukol.cz/projekty/otevrene/1> [02.03.2011]

podnikatelské činnosti. Obavy jsou i z časové náročnosti takového zaměstnání. Vliv má i konkurenční prostředí a omezená možnost se podnikáním uživit.⁴⁰

„Překlenovací příspěvek je novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Jeho smyslem je poskytnout pomoc těm uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodnou řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti a kterým k tomuto účelu úřad práce poskytne na základě dohody příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa podle §113 odst. 1 zákona o zaměstnanost.“⁴¹

⁴⁰ HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 319

⁴¹ Úsporná opatření v oblasti zaměstnanosti. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 11/2010. s. 3

2.5 Projekty v rámci Evropské unie

Dne 1.5.2004 byla přijata Česká republika do svazku zemí Evropské unie. Vstup do unie byl spjat se změnami především v legislativní oblasti. V rámci ekonomických podmínek jsme vázáni určitými povinnostmi, ale jsme také příjemci prostředků, které jsou určeny pro podporu rozvoje a mobility pracovní síly, na začlenění minoritních skupin obyvatel do majoritní většiny, na podporu potencionálně rizikových skupin obyvatel při vstupu na pracovní trh. Příloha [č.5](#) specifikuje pozice neumístěných uchazečů na území ČR v letech 2005, 2006, 2007.

Operační program lidských zdrojů je jednou z forem čerpání prostředků z evropských sociálních zdrojů, které Česká republika využívá jako nástroj projektové činnosti realizovaný prostřednictvím úřadů práce. Projektů takto směřovaných je v naší zemi mnoho, budeme se zaměřovat na čtyři konkrétní projekty, které jsou vhodné pro cílovou skupinu matek s dětmi. Se zájemci provedou zprostředkovatelé poradci poradenský pohovor, ve kterém vysvětlí obsah projektové činnosti a nabídnou konkrétní rekvalifikační kurzy. Na centrální informační schůzce pořádané asi do 1 měsíce od prvotní nabídky se účastnice setkají v prostorách velkého sálu Úřadu práce v Olomouci s firmou, která je pověřená úřadem práce k realizaci samotné projektové činnosti. S využitím propagačních materiálů firma zodpoví dotazy uchazeček, ženy písemně uvedou svůj závazný zájem nebo nezájem o tuto činnost.⁴²

Pokud je převis žádostí a kapacitní možnosti projektu nejsou s to uspokojit zájem, je účast žen v projektu schválena na základě individuálního přístupu. Faktory, které jsou z externího pohledu nevýhodou, se stávají v tomto schvalovacím řízení důležitým faktorem proč vyhovět v první vlně zájmu. Roli nehraje jen délka evidence, ale počet dětí v péči, možnost dojíždění, dosažená kvalifikace, délka a použitelnost dosažené praxe, zdravotní znevýhodnění, péče o osobu blízkou atd. Je obecným zájmem uspokojit všechny podané žádosti o poradenskou činnost. Ženám, které se nedostaly do první vlny realizace projektu, je snaha nabídnout jiný vhodný

⁴² URL: <http://www.osf-mvcr.cz/op-lidske-zdroje-a-zamestnanost> [05.02.2011]

projekt s vyhovujícím obsahem, který potom žena je schopna využít k nástupu do zaměstnání. Pokud není v nabídce poradenské projektové činnosti úřadu práce jiná dřívější aktivita, může tato uchazečka o zaměstnání využít další vlny náboru, kde bude upřednostněna. Zájem o projektovou činnost, která je dotována prostřednictvím Operačního programu lidských zdrojů, je značný.

Nesed'te doma – je projekt určený uchazečům o zaměstnání s trvalým pobytem na území Olomouckého kraje, kteří jsou nezaměstnaní déle než 6 měsíců. V aktivitě se nesleduje dosažené vzdělání zájemce, zdravotní stav, ani počet dětí, o které pečuje. Účastníci v případě účasti v projektu navštěvují poradenské regionální centrum v Olomouci, využívají výpočetní techniku a internet. Za pomoci lektorů si sestaví životopis, proniknou do principu motivačních dopisů.

Skupinové poradenství - je využíváno k přípravě pro přijímací pohovor u zaměstnavatele. Nabyté zkušenosti se mohou ihned procvičit.

Individuální poradenství - může využít každý účastník. Je dotováno v počtu 10 schůzek po 1. hodině. Jsou řešeny konkrétní problémy při hledání zaměstnání a vhodnost vybraného zaměstnání.

Pracovní a bilanční diagnostika – nabídne zájemcům realistický pohled na jejich možnosti uplatnění. Tato technika je zvláště vhodná pro všechny, kteří nemohou zakotvit ve své vystudované profesi nebo si nejsou jisti, zda jsou jejich schopnosti pro vybranou profesi opravdu ty vhodné.

Rekvalifikační kurzy – od září 2010 se v rámci tohoto projektu budou nabízet rekvalifikační kurzy na skladníka s oprávněním na vysokozdvíhový vozík, kurz všeobecného sanitáře, účetnictví a pokročilá obsluha PC. Všichni frekventanti si mohou vybrat dvě rekvalifikace.

Doprovodná opatření - při splnění podmínek mohou klienti požádat o proplacení cestovného, ubytování, hlídání dětí nebo péči o závislého člena rodiny. Právě doprovodná opatření doladují provozní zátěž, které jsou uchazeči o zaměstnání při sladování rodinného a kariérního života vystaveni. Bez vzdělání není cesty vzhůru a bez rodiny si život chce představit málokdo.

Na svém základu můžete stavět – vyhledává uchazeče o zaměstnání, kteří se zaevidovali na úřadě práce, mají trvalé bydliště v Olomouckém kraji a dosáhli nejvýše základního vzdělání. Tato skutečnost sama o sobě s sebou nese informaci o snížených možnostech při hledání nového zaměstnání. Je proto nutné se připravit na nové podmínky, které s sebou dnešní doba nese. K dispozici je opět PC + internet, centra určená k pracovním schůzkám jsou otevřená každý pracovní den, 3x týdně od 8-12 hodin a 2x týdně od 12-16 hodin.

Skupinové poradenství – má sílu nastavit zrcadlo vyřčeným názorům. Při aktivní konzultaci s ostatními frekventanty vzniká vedená diskuze.

Individuální poradenství – opět využívá systému 10-ti schůzek po 1. hodině, kdy má žena k dispozici odborného konzultanta, který je připraven se jí věnovat při společném hledání schůdného řešení při zapojení se do pracovního trhu.

Pracovní diagnostika – zjistí předpoklady pro uplatnění se v určitém oboru, pro který typ práce se člověk opravdu nejlépe hodí.

Bilanční diagnostika – uvede nejlepší možnost pracovního uplatnění člověka, nejvyšší míru jeho dovedností, zájmů, stupeň motivace.

Rekvalifikační kurzy – opět je možné během projektu absolvovat dva rekvalifikační kurzy. Od září 2010 se nabízí účast v rekvalifikaci pokročilá obsluha PC, kuchařské práce. Rekvalifikace na svářečský průkaz bývá využívána pouze u mužů.

Pracovní místo – bonus pro účastníky je nabídka 40 pracovních míst po úspěšném ukončení projektu.

Doprovodná opatření

Dítě není překážkou – je projekt věnovaný všem uchazečům o zaměstnání, kteří pečují alespoň o jedno dítě do 15-ti let věku. Jsou vytvořena centra dle místní působnosti úřadů práce Olomouckého kraje (Olomouc, Přerov, Prostějov, Jeseník, Šumperk). V centru, kde se klienti pravidelně setkávají na pracovních setkáních, je k dispozici technické vybavení + internet. Otevírací doba center je v pracovní dny od 8-16 hodin. V této době je možné pracovat na kompletaci životopisu nebo motivačního dopisu, hledat volná pracovní místa. Matky s dětmi musí zajistit pro svou účast v kurzu i vhodné rodinné zázemí. Občanská vybavenost, kam nepochybně

patří i dostupnost kolektivních zařízení pro děti, není tak dostupná, jak by bylo potřeba. Dopravní návaznost, zvláště u vesnic, není dostačující. Pokud budeme brát v potaz skupinu osaměle žijících matek, je nutné ocenit jejich zájem o účast v projektové činnosti, kterou pro ně realizuje a nabízí spádový úřad práce.

Skupinové poradenství

Individuální poradenství

Pracovní diagnostika

Rekvalifikační kurzy – je možno získat dvě rekvalifikace potřebné k pracovnímu uplatnění. Od října 2010 se otevírají kurzy pro administrativního pracovníka s praxí a pracovníka v sociálních službách s praxí.

Pracovní místa – pro úspěšné absolventy bude nabídnuto 60 pracovních pozic v regionu.

Doprovodná opatření

Zkušenost plus – se zaměřuje na klienty starší 50-ti let s trvalým pobytem na území Olomouckého kraje, kam patří určité procento matek pečujících o dítě do 15-ti let. Věková skupina nad padesát let je uvedena v § 33 zákona č. 435/2006 Sb., v platném znění⁴³, jako vhodná ke zvýšené péči při zprostředkování zaměstnání. Má bohaté životní a pracovní zkušenosti, k důchodovému věku velmi daleko, někdo může mít i nastupující zdravotní obtíže. Chování některých zaměstnavatelů, kteří nectí známou pravdu, že před věkem nikdo neuteče, je neakceptovatelné. Jejich neuctivost se vycizelovala od prvotních forem diskriminace k podtextovému odepisování a přehlížení. Práce v projektu Zkušenost plus je výzvou pro odborné pracovníky, jež by měli motivovat a podpořit pracovní potenciál a sebevědomí této skupiny klientů.

Individuální poradenství

Rekvalifikační kurzy – k výběru budou pro každého účastníka opět dvě možnosti pro absolvování rekvalifikací. Od října 2010 bude v nabídce kurz čtení a kreslení

⁴³ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

technické dokumentace, účetnictví, pokročilá obsluha PC a pracovník bezpečnostní služby je určen pro osoby zdravotně postižené.

Pracovní místa – v projektu se bude nabízet minimálně 40 pracovních míst pro absolventy projektu.

Doprovodná opatření

Finanční prostředky směřované v posledních letech do poradenství a rekvalifikačních kurzů úřadu práce zvyšují svůj objem. V případě zájmu může klient sepsat žádost o službu při prvních jednáních na úřadu práce. Nemusí si hradit cestovné, nosit přísliby potencionálního přijetí do zaměstnání. Zvýšení kvalifikace je žádané u všech skupin společnosti.

SHRNUTÍ

Úroveň poradenských služeb je v hledáčku zájmu, jedná se o vstupní bránu pro veřejnost při prvním kontaktu s úřady práce. Poradenství je obsahem i rozsahem svého poslání náročnou profesí. Poradci musí podrobně znát programovou nabídku úřadu práce. Začlenění cílové skupiny do jednotlivých projektových nástrojů není dílem náhody, ale perné práce. Nezastupitelnou roli má i dobrá meziodborová spolupráce a návaznost jednotlivých agend.

3 CÍLOVÁ SKUPINA MATKY S DĚTMI

Po roce 1989 dochází ve společnosti ke značným změnám. Mění se ekonomika, kulturní i sociální prostředí. Vracíme se k pojmům jako je soukromé vlastnictví, obchodní vztahy. Tyto změny se proluly i do rodinné politiky. Přestává být stigmatizující skutečností vychovávat dítě v nesezdaném vztahu. Pomalu, ale jistě se zvyšuje věk novomanželů a věk maminek prvorodiček. Sňatky, rozvody, úmrtí, porody i stěhování jsou neoddělitelnou součástí života.

V roce 2005 u nás připadalo dle Českého statistického úřadu na jednu ženu 1,28 dítěte z pohledu úhrnné plodnosti. Aby v dnešní době došlo k zastavení prohlubujícího se propadu přirozeného přírůstku obyvatel, uvádějí autoři SIROVÁTKO a HORA, že by bylo nutné, aby potencionální matky, které se nacházejí nyní v reprodukčním období, rodily v průměru 4-6 dětí. Mění se doba i priority občanů.⁴⁴

Rodiče pečující o dítě do čtyř let věku mohou využít jednu z více rychlostních variant čerpání rodičovské dovolené. Matky s vyšším vzděláním se nesnaží prodlužovat si dobu rodičovské dovolené. Jejich investice do pracovního kapitálu je ztrátovější, mají obavu ze ztráty sociální sítě, ekonomické závislosti na partnerovi. Tyto skutečnosti se opírají o dlouholetou zkušenost zprostředkovatele zaměstnání.

Dle SIROVÁTKY se setkáváme v ČR se specifickým jevem, který by se dal nazvat „dlouhodobé přerušení kariéry z důvodu péče o dítě“. V kategorii péče o dítě ve věku do šesti let jsme dokonce první v Evropě. Je pro nás typické, že maximálně využíváme dobu státem podporovanou k tomu, abychom o děti pečovali doma a ukončili svou prozatímní pracovní kariéru. Stále narážíme na zbytky

⁴⁴ SIROVÁTKO, T. - HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: Nakladatelství Albert, Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, 2008, s. 104

institucionálního dědictví, které nevzbudilo velkou důvěru v kolektivní péči o děti a vnucenou zaměstnanost žen.⁴⁵

Autor MOŽNÝ rozlišuje přechody fází vývoje následovně. **Přechod pod silným kulturním tlakem** postihuje těhotné ženy sezdané i nesezdané, v katolických i ateistických společnostech se nacházejí v okamžiku volby přerušení těhotenství pod silným kulturním tlakem okolí. Celoživotně bezdětné ženy jsou příjemkyněmi i nevyřčených otázek, proč se rozhodly pro tuto variantu. Pohledy společnosti za posledních padesát let na mateřství a cílenou bezdětnost naznačují i stav mezigenerační. **Přechod, k němuž dochází mimovolně**, souvisí s příchodem socialismu, kdy padla nepsaná povinnost o ekonomické autonomitě manžela, snížil se věk novomanželů a gravidita byla jistá u každé druhé nevěsty. S příchodem kapitalismu se vracíme zpět k západoevropskému typu rodiny, který je charakteristický vyšším věkem snoubenců a pozdější graviditou. **Přechod nerevokovatelný** lze popsat jako přechod k mateřství. Jsme generací, které nabídla společnosti možnost nového pokusu. Narození dítěte a přechod k rodičovství neumožňuje toto rozhodnutí zvrátit nebo měnit. **Přechod zlomový** charakterizuje narození dítěte. Matky s vyšším vzděláním se snaží o profesionální výkon při péči o dítě, výsledkem může být frustrace, protože miminko nejde zvládnout perfektně. Matky s nižšími ambicemi nemají tak vysoké nároky na svůj výkon, jsou hodnoceny jako spokojenější, šťastnější.⁴⁶

Návrat zpět do pracovního procesu je pro mnohé matky velmi komplikovaný a stresující. Většina žen pociťuje napětí z očekávaných změn, které přijdou. Jedná se o změnu technického vybavení pracovišť, nároky na jazykovou vybavenost, komunikační dovednosti, profesní způsobilost atd. Nedílnou součástí této změny je i směnnost a možnost dopravní obslužnosti rodiny. Větší obavy z návratu po ukončené rodičovské dovolené pociťují ženy s nižším vzděláním méně závažně jako ženy s vyšším vzděláním. Obavy žen vyplývají ze zkušeností získaných poradenskou činností při zprostředkování vhodného zaměstnání.

⁴⁵ SIROVÁTKO, T. - HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: Nakladatelství Albert, Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, 2008, s. 85

⁴⁶ MOŽNÝ, I.: *Rodina a společnost*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008, s. 151-153

3.1 Osaměle žijící matky s dětmi

Nezaměstnanost je pojmem, na který si naše společnost musela zvykat poznenáhlu. Nejdříve ji pojímala jako stigmatizující skutečnost a postupně ji začala vnímat jako určitý druh problémů, které se člověk naučí zvládat.⁴⁷

„Mezi nejčastější formy ohrožení rodin patří nezaměstnanost, nízká sociální a hmotná úroveň, zadlužení, závislost na návykových látkách a patologické hráčství, bezdomovectví, popřípadě recidiva těchto fenoménů, která je v případě rozpadu rodin velmi častá. Časté jsou též mnohočetné příčiny chudoby.“⁴⁸

Pro ženy pečující o dítě je nezaměstnanost zátěžovým faktorem. Reagují jiným způsobem než muži. Vyskytují se u nich častěji deprese, stavy úzkosti. Na rozdíl od mužů umí lépe využívat sociální kontakty ve svém okolí. Potřebují sociální oporu ve své blízkosti.⁴⁹

Mimomanželská plodnost v českých zemích dosahovala v poválečném období 4-5% populace živě narozených dětí, po roce 1989 se 90% dětí rodilo v manželstvích, v roce 2007 se už mimo manželství narodilo necelých 44% dětí. Dnes se realizuje především ve skupině mladých žen s malým vzděláním v ekonomicky chudších regionech. Mimomanželská plodnost je fenoménem dnešní Evropy, nejvyšší podíl dětí narozených mimo manželství si tradičně udržuje Švédsko a Dánsko. Opakem jsou země s náboženskou tradicí jako je Řecko a Itálie.⁵⁰

„V České republice žije podle statistik každé čtvrté dítě jen s jedním rodičem a životní úroveň takových rodin je oproti zbytku populace podstatně nižší. Chudobou a nízkou životní úrovní je ohroženo 40% neúplných rodin s dětmi, příjmy se pohybují pod hranicí 1,5 násobku životního minima. Výživné a sociální dávky přitom zpravidla nepokryjí minimální potřeby neúplné rodiny.“⁵¹

⁴⁷ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4.vyd. Praha: Portál, 2008, s. 731

⁴⁸ Udržet rodiny pohromadě. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 6/2010. s. 8

⁴⁹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4.vyd. Praha: Portál, 2008, s. 740

⁵⁰ ŠŤASTNÁ, A. *Neúplné rodiny v ČR a ve vybraných evropských zemích*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2009, s. 13,37

⁵¹ Sóló pro rodiče u nás a v Evropě. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 10/2010. s. 8

Autorka ŠŤASTNÁ uvádí nové formy rodinného života. Jedním typem je nesezdané soužití, které se naučila česká společnost tolerovat. V neúplné rodině po rozvodu lze situaci rozvedených matek popsat jako situaci spíše osamělých matek než ovdovělých, jestliže vycházíme ze statusu sociálního zabezpečení ovdovělých. V dřívějších dobách nedostupné osvěty zdravého sexuálního života a antikoncepce byly děti narozené mimo manželství většinou nechtěné a společností ostrakizovány.⁵²

Zvláštním typem je oddělené soužití. Alternativní variantou vztahnou k formě uzavřeného manželství je tzv. **soužití se sociálním státem**. V tomto modelu se popisuje osamělé rodičovství, jedná se nejčastěji o matky, které samy vychovávají dítě, o které pečují. Vzhledem k sociální politice, která podporuje populační strategii, je pro mnohé matky, zvláště z nižších sociálních vrstev a s nižším vzděláním, tato alternativa pozitivní. Demografické ukazatele poukazují na to, že nejvyšší procento žen, které v České republice rodí děti mimo manželský stav, jsou ženy se základním vzděláním.⁵³

„O rodinné výchově můžeme mluvit tam, kde dítě uspokojuje potřeby rodičů, či lépe řečeno svých dospělých vychovatelů, a kde tito vychovatelé uspokojují potřeby dítěte. Jde o jakousi vzájemnost potřeb a jejich uspokojování.“⁵⁴

A) Přístupy k osaměle žijícím matkám s dětmi ve vybraných zemích EU

Přístupy k rodinám samoživitelů se z pohledu sociálních politik evropských zemí mění. Žena není posuzována pouze jako matka, ale i jako zaměstnanec, plátec pojistného a daní. I v zemích, kde vnitřní klima nabízí osamělým rodičům motivační pobídky k nástupu do zaměstnání, např. Francie, Švédsko, je pravidlem, že setrvávají v péči o děti déle mimo zaměstnání.⁵⁵

⁵² ŠŤASTNÁ, A. *Neúplné rodiny v ČR a ve vybraných evropských zemích*. 1.vyd.Praha: VÚPSV, 2009, s. 8

⁵³ SIROVÁTKO, T. - HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: Nakladatelství Albert, Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, 2008, s. 101

⁵⁴ MATĚJČEK, Z. - LANGMEIER, J. *Výpravy za člověkem*. 1.vyd. Praha: Odeon, 1981, s. 213

⁵⁵ ŠŤASTNÁ, A. *Neúplné rodiny v ČR a ve vybraných evropských zemích*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2009, s. 7

„Zatímco v Nizozemsku pracuje na částečný pracovní úvazek 34,5% zaměstnanců, v České republice poskytují firmy tuto možnost pouze 3,5% lidí. V zemích Evropské unie tak v průměru pracuje téměř třetina žen a každý dvanáctý muž, v Česku je to jen 9% žen a pouze každý padesátý muž.“⁵⁶

Zájem o zkrácené úvazky může situaci přivést až k diskriminaci. Jako příklad uvádíme prezentovanou situaci ve Švédsku. Zde mohou matky samoživitelky do 12-ti let žádat u svého zaměstnavatele zkrácené úvazky. Jsou za ně méně honorovány. Vzhledem k ekonomickým výhodám je pro firmu zde výhodnější zaměstnat více žen na zkrácené úvazky. Dochází k rozkolu ve výši příjmu u mužů a žen.⁵⁷

„U žen je riziko ztráty zaměstnání vyšší než u mužů. Ženy bývají dříve propouštěny, zejména pokud nemají dobrou profesní kvalifikaci a je pro ně obtížné najít nové místo. Mladé ženy jsou sociálně handicapovány perspektivou těhotenství a péčí o malé děti. Profesní role má pro muže jiný význam, a proto je i její ztráta posuzována rozdílným způsobem.“⁵⁸

B) Transformace pracovních trhů

Dynamicky se rozvíjející pracovní trh s sebou přinesl změny pro všechny populační skupiny. Zvýšila se možnost profesní seberealizace v zaměstnání, ale zároveň stoupla poptávka po zaměstnanci flexibilním, především časově flexibilním. Pohyby zaměstnanecké politiky ovlivňují demografičtí činitelé, viz příloha [č.6](#). Pro rodiče, zvláště ženy, které se vracejí zpět po několikaleté rodičovské dovolené, může dojít ke ztrátě zaměstnání. Zákoník práce umožňuje za určitých podmínek garanci návratu na původní profesní místo v zaměstnání. Zdaleka ne všechny matky splní tyto podmínky, jedná se především o délku doby, kterou si z garantovaných tří let rodičovské dovolené prodlužují do čtvrtého roku věku dítěte. Po uplynutí této doby není bývalý zaměstnavatel povinen dodržet výše uvedenou garanci.

Výhoda zkráceného úvazku může být zviditelněna do péče o rodinu nebo může být v mimopražských destinacích pojata jako málo ohodnocená a neperspektivní

⁵⁶ BERÁNKOVÁ, K. Děti nemusí znamenat konec kariéry. In *Práce a sociální politika*. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 6/2010, s. 1

⁵⁷ BERÁNKOVÁ, K. Děti nemusí znamenat konec kariéry. Švédský případ upozorňuje na diskriminaci. In *Práce a sociální politika*. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 6/2010, s. 3

⁵⁸ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4.vyd. Praha: Portál, 2008, s. 733

práce. Práce z domova skýtá možnost lepší seberealizace pro kreativní jedince, ale může se stát pastí s neúměrně dlouhou pracovní dobou. Transformace pracovního trhu jinak dopadá na různé věkové a společenské skupiny.⁵⁹

Rodiny osamělých rodičů se mohou dostat do kategorie **sociálního vyloučení**, které je charakterizováno vyšší mírou nezaměstnanosti, ekonomickým debetem, malou schopností zajištění vlastního nedotovaného bydlení atd. Pozornost sociální politiky státu by se měla přesunout k aktivní politice zaměstnanosti a tím odbourat závislost na čerpání sociálních dávek.⁶⁰

„Partneři nezaměstnaných se ale s nezaměstnaností celkově zřejmě vyrovnávají nejhůře ze všech členů rodiny. Důvodem vztahových problémů jsou nejčastěji finanční problémy rodiny, neboť partneři mají společnou příjmovou strategii a při nezaměstnanosti není dostatek finančních prostředků na zajištění běžného chodu domácnosti.“⁶¹

Samoživitelky vzhledem ke své rodinné situaci hledají práci s jednosměrným provozem, bez náročnosti na dojíždění a potencionální služební cesty. Startovní čára je stejná pro všechny skupiny - vzdělání. Při samotném hledání zaměstnání je na první pohled zřejmé, že ženy s vyšším vzděláním mají i vyšší procento možností, kde pracovní místo hledat. Ženy, které se vyučily v profesích, jež směřují do služeb jako jsou např. kadeřnice, pekařky, prodavačky atd., narážejí na problém směnného provozu. Určité procento těchto uchazeček o zaměstnání musí zásadně změnit profesi, protože jejich původní profese není nyní slučitelná s novou životní situací osaměle pečujícího rodiče. Dlouhý pobyt doma s dítětem nemusí znamenat úpadek pracovního potencionálu matky. U nás stále není zakořeněn a podporován systém celoživotního vzdělávání, který by ve společnosti nastolil tuto problematiku blíž veřejnosti. U určité skupiny populace stále převládá názor, že dosažené vzdělání ve školních škamnech je dostačující pro zbytek života. Ženám chybí sebevědomí ve světě práce, sociální a komunikační vazby.

⁵⁹ DUDOVÁ, R. *Souvislosti poměru pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*.

1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007, s. 25

⁶⁰ URL: <http://www.pinf.cz/index2.php?id=217&idArt=248> [04.01.2011]

⁶¹ HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 151

Většina maminek po návratu z rodičovské dovolené uvádí, že se necítí jistá ve svých pracovních kompetencích právě z důvodu dlouhého pobytu mimo zaměstnaneckou sféru. Ženy z neúplných rodin uvádějí jako důležitou součást pracovního prostředí i harmonizaci pracovního a soukromého světa. Jedním z ukazatelů je porozumění zaměstnavatele. Dostatečný příjem zajistí rodiny ekonomicky a působí jako motivační faktor. Flexibilní pracovní doba umožňuje vzájemné propojení rodinných povinností, zvláště k dětem, a pracovní doby. Nezbytnou součástí harmonizace rodiny a práce je podpora partnera, pokud je součástí rodinného cyklu.⁶²

C) Návaznost občanských služeb

V okamžiku, kdy osaměle pečující matka začne hledat nové zaměstnání, musí řešit několik zásadních skutečností. První je umístění dítěte do předškolního nebo školního zařízení. Pokud má reálnou možnost občasně výpomoci při péči o dítě (vyzvednutí ze školy, péče při nemoci atd.), je její hledání nového uplatnění mnohem jednodušší. V současné době zažíváme velký přetlak žádostí o umístění dětí do předškolních zařízení. Zvláště malé obce nemají jinou možnost než odkázat matky do větších měst, kde je situace ale také beznadějná. Pokud se matce podaří zajistit dítěti předškolní zařízení v obci, kde žijí, je velmi pravděpodobné, že během letních prázdnin bude toto školské zařízení fungovat pouze první a poslední týden prázdnin. Vesnická pospolitost a způsob bydlení zajišťuje přítomnost prarodičů a „hlídacích příbuzných“. Kdo je nemá, řeší velmi komplikovanou situaci. Zatím nejsme nastaveni na přijetí profesionálních paní na hlídání nebo jejich náhradních forem. Další stránkou této alternativy jsou finanční možnosti osamělého rodiče a dostupnost výše uvedené služby.

Dalším oříškem je dopravní závislost. Maminky ve městech sice nemají klid odlehlých vesnic, ale dopravní potíže řeší zřídka. Při upomínce na letní a jiné školní prázdniny není možné nepřipomenout další „hit“, tj. omezování nebo rušení spojů po dobu několika měsíců. V obcích jako je Dědinka, Plinkout, Hlivice atd. jezdí spoje z odpoledních směn jen některé týdny. Není potom divu, že dochází k odlivu mladých ročníků do větších měst, kde tyto obtíže neřeší. Vystěhování, přistěhování,

⁶² KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy) neúplné rodiny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007, s. 55

přirozené úbytky i přírůstky v Olomouckém kraji v časové řadě od roku 1991 do roku 2009 je možné sledovat v příloze [č.7](#).

Z výzkumného sledování vyplývá, že v České republice nepovažují nezaměstnaní dojíždění za velký problém, pokud se nejedná o velkou vzdálenost. Komplikací nebývá prostorová vzdálenost, ale nalezení vhodného dopravního prostředku v rámci veřejného dopravního systému, potom se jedná o významnou překážku při hledání zaměstnání.⁶³

Častou obavou maminek, které pečují o děti do 15-ti let, je zvýšená míra nemocnosti jejich dětí po vstupu do školních zařízení. Vzhledem k malé nebo nulové péči druhého rodiče o domácnost a dítě, je tento okamžik pro některé zaměstnavatele zlomový. Větší oporu v těchto okamžicích nacházejí spíše rozvedené matky než osaměle pečující. Jsou to především ekonomické nevýhody, nároky na organizaci, nižší možnosti v přístupu k dalšímu vzdělávání, které zaměstnavateli ztěžují provoz. Některé firmy monitorují počet odůvodněných absencí svého pracovníka a finančním ohodnocením se snaží tuto dobu maximálně zkrátit. Doba klade velké nároky na pozici profesionála i rodiče. U mužů se dříve neočekávalo, že by svůj profesní růst omezovali z důvodu rodinné zátěže. Od ženy se naopak očekávalo, že péče o domácnost bude prioritní a kariéra doplňková.

⁶³ HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 324

3.2 Matky s úplnou rodinou

Dle průzkumů v úplných rodinách věnují péči o domácnost a děti ženy stejný počet hodin jako svému zaměstnání. Ženy dokážou rovnoměrně hospodařit s časem: třetinu tráví v zaměstnání, třetinu času péčí o děti a šestinu času o domácnost. Naopak muži tráví dvě třetiny času v zaměstnání a jednu čtvrtinu času péčí o děti.⁶⁴

Silné tlaky v zaměstnání spojené s nejistou pracovní smlouvou a výkonnostní revnivostí přinášejí pro mužské zaměstnance stres nejen v zaměstnání, ale přenášejí ho i do domácnosti, kde péče o rodinu bývá na bedrech ženy. Jedním ze způsobů řešení této situace jsou prorodinná opatření sociální politiky státu. Vznikají dvě skupiny ve sporu, zda jsou nepříznivé demografické změny důsledkem celospolečenských změn formou individualizace společnosti nebo negativní dopad socioekonomických ukazatelů.⁶⁵

Koncept aktivního otcovství vychází z myšlenky, že systematické zapojení otce do chodu rodiny, včetně běžné péče o děti, přenesou pozitiva do života rodiny. V širším pojetí zahrnuje přijetí aktivního otcovství jako spravedlivé dělení péče o rodinu a domácnost mezi partnery. Tyto myšlenky evokovaly vznik projektu „Táto, jak na to?“, který se snaží zapojit muže do rodinného života a tím podporovat větší příležitost žen na trhu práce. Je financován z 85% z peněz, které poskytl Evropský sociální fond. Překážky nevyčnávají jen u zažitých představ společnosti o rozdělení rolí v domácnosti. Malá informovanost a pracovní-ekonomické bariéry neusnadňují cestu novému projektu. Otcové v ČR mají od roku 2001 možnost využít „otcovskou“ rodičovskou dovolenou. Odborným konzultantem projektu je Liga otevřených mužů.⁶⁶

Ke změnám v rodinném chování dochází z mnoha důvodů. Autorka ŠŤASTNÁ tyto skutečnosti popisuje. K odkladu rodičovství na pozdější dobu se rozhodují

⁶⁴ SIROVÁTKO, T. - HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: Nakladatelství Albert, Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, 2008, s. 131

⁶⁵ DUDOVÁ, R. *Souvislosti poměru pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007, s. 27-28

⁶⁶ Táto, jak na to? aneb Tátové všech krajů, spojte se! *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 2/2010, s. 3

především starší rodiče. Poklesem porodnosti dochází ke zmenšování rodin. Dalším důvodem změny v rodinném chování je dobrovolná celoživotní bezdětnost, jež byla dříve vídaná v mnohem menším měřítku. Volné vztahy mezi sňatkem a rodičovstvím způsobují stále stoupající procento dětí, které se rodí mimo manželství. Dnešní stresové prostředí má dopad i na soukromí lidí a jedním z dopadů životního stylu a moderní doby je stoupající rozvodovost. Nikoho nepřekvapí četné osamělé rodičovství v současné společnosti.⁶⁷

A) Prorodinná opatření - nejčastěji žádané flexibilní formy pracovních podmínek u rodin pečujících o děti.

Částečný úvazek – zkrácení pracovní doby – dle statistik jsme zemí s nejmenší měrou zkrácených pracovních úvazků v Evropě. Tento způsob vítají zvláště ženy s malými dětmi. Nižší finanční ohodnocení a zaměstnanecké výhody jsou kompenzovány dostatečnou možností skloubit práci a rodinu. Většina firem nemá s tímto pojetím flexibilních podmínek žádné zkušenosti. V určitých typech provozů, např. montážní linky, není realizovatelný.

Práce z domova – se nabízí především rodičům s vysokou kvalifikací nebo u specifických profesí, např. informační technologie, manažerské posty (v určitém rozsahu). V socialistické éře byly tyto práce dostupné hlavně u profesí, které byly spojené s montáží. Firma Tesla vozila ke svým zaměstnankyním díly ke kompletaci a odvážela hotové komponenty. Zaměstnavatelé nemají možnost zvyšovat objem pracovní produkce svého zaměstnance.

Sdílení pracovního místa – tj. nová forma organizace práce, která není výslovně upravena v Zákoníku práce. Jedná se o sdílení jednoho pracovního místa většinou dvěma lidmi, kteří se dělí o pracovní úvazek.⁶⁸

60% žen z výzkumného projektu uvedlo zájem o práci na zkrácený úvazek, bez větších nároků na svou seberealizaci, ale s podmínkou zajištění ekonomického chodu domácnosti. Preference zkrácených úvazků se přímo úměrně zvyšuje s počtem dětí.⁶⁹

⁶⁷ ŠŤASTNÁ, A. *Neúplné rodiny v ČR a ve vybraných evropských zemích*. 1.vyd., Praha: VÚPSV, 2009, s. 10

⁶⁸ SIROVÁTKO, T. - HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: Nakladatelství Albert, Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, 2008, s. 226-234

⁶⁹ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy) neúplné rodiny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007, s. 17

Pružná pracovní doba – dle Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., je velmi oblíbená, umožňuje zajistit dopravu dětí do školních zařízení, vyzvednout je, uzpůsobit pracovní dobu momentálním potřebám dětí. Rozlišujeme:

- pružný pracovní den,
- pružný pracovní týden,
- pružné čtyřtýdenní pracovní období,
- stlačený pracovní týden.⁷⁰

B) Systém finanční podpory rodin s dětmi dle ŠŤASTNÉ

Přímá finanční podpora - tj. prostřednictvím dávek státní sociální podpory, mimo sociálního příplatku. Další formou je délka vyplácené peněžité pomoci v mateřství, u samoživitelek je to doba 37 týdnů mateřství, běžně jen 28 týdnů. Do této kategorie patří vdovské a sirotčí důchody. **Nepřímá finanční podpora** - tj. zvýhodněná daňová opatření.⁷¹

Mnoho rodin by silně pocívalo absenci sociálních příjmů. Sociální studie dle KUCHAROVÉ uvádějí, že 60% dotazovaných rodin pobírá alespoň příspěvek na bydlení.⁷²

Anglický pediatr a psychiatr Jonh Bowlby od počátku padesátých let propagoval nezastupitelnou roli mateřské péče pro vývoj dítěte. Jeho poznatky se opíraly o studii poválečných sirotků, kteří vyrůstali v ústavech, kde se personál měnil. Děti si nemohly vytvořit vazbu na jednu jim blízkou osobu. Tato neuspokojená potřeba z pohledu anglického pediatra poškozovala další emoční vývoj dítěte. I krátkodobá deprivace může u dítěte vést ke zdravotním potížím. Blízkost matky nebo blízké osoby je nezastupitelná. Trvalá deprivace vede k psychické a fyzické retardaci, zanechává stopy na vývoji osobnosti.⁷³

Ať už úplné nebo neúplné rodiny podléhají vlivu sociální politiky státu a vlivu okolí. Je prestiží každé země, jak dokáže zajistit pozitivní podmínky pro rozvoj nové

⁷⁰ ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ ŠŤASTNÁ, A. *Neúplné rodiny v ČR a ve vybraných evropských zemích*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2009, s. 46-47

⁷² KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy) neúplné rodiny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007, s. 20

⁷³ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008, s. 185

generace. Blízkost „svého“ člověka je pro zdárný vývoj jedince nezastupitelná. Vrstevnická skupina ano, kolektiv ano, ale úderem určitého věku za podpory nejbližších.

SHRNUTÍ

Rodinná situace v České republice se změnila a nese daň v podobě neúplných a disfunkčních rodin. Pohled společnosti na fungování rodiny se v mnohém změnil. Technická a sociální podpora matek je vyšší než u předešlých generací. Žádné opatření ale nedokáže odstranit dětskou nemocnost nebo potřebu lidského přístupu zaměstnavatele. Transformace pracovních trhů a velmi problematická návaznost služeb ztěžuje matkám pečujícím o dítě jejich nástup do zaměstnání.

4 ODBORNÝ TÝM ÚŘADU PRÁCE

Vizitkou každé organizace je její propracovaná organizační struktura, která umožňuje rychlé a efektivní řízení. Organizační struktura Úřadu práce v Olomouci je k dispozici na portále Ministerstva práce a sociálních věcí. V poradenské činnosti, kterou úřad práce zprostředkovává, jsou provázány praktické zkušenosti s využitím ostatních navazujících služeb úřadu práce a akreditovaných středisek, které realizují určité činnosti pro úřad práce.

„Specifické schopnosti jsou spjaty s konkrétními kognitivními činnostmi, někdy se pro ně užívá označení dovednosti (jednoznačné chápání pojmu dovednost není možné díky skutečnosti, že tento pojem bývá obvykle přiřazován k psychomotorice člověka). Obecné schopnosti jsou předpokladem obecnější povahy, která se pak projeví v řadě intelektuálních dovedností.“⁷⁴

Odborný tým úřadu práce sestává z pracovníků poradenství, referentů správních řízení, referentů speciálního poradenství, referentů rekvalifikačního odboru, pracovníků kontrolního odboru, právního odboru, odborných pracovníků trhu práce a pracovníků implementace ESF. Vzájemná provázanost spolupráce je zásadní. Specifikum dislokovaných pracovišť Úřadu práce v Olomouci spočívá v tom, že vedoucí těchto pracovišť zajišťuje chod agendy zprostředkování i prvotní evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání včetně správních rozhodnutí.

Supervize je potřebná pro dobrou práci sociálního pracovníka. Její funkce je vzdělávací, podpůrná, řídicí. U první funkce je podstatnou snahou podpořit dovednosti supervidovaných při práci s klienty, snaha o lepší komunikaci, porozumění, zkoumání dalších způsobů práce. Podpůrná funkce nabídne poradci možnost vyjádřit osobní emoční stav. Řídicí funkce slouží ke kontrole kvality práce. Supervize, pokud je dobře vedená, by měla odhalit nastupující syndrom vyhoření, který znehodnotí nejenom pracovní výsledky člověka, ale i jeho kvalitu života.⁷⁵

⁷⁴ KLIMENT, P. *Psychologie osobnosti*. 1. vyd. Olomouc: VUP, 2001, s. 61

⁷⁵ QUISOVÁ, S. *Sociální komunikace v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009, s. 64-67

4.1 Osobnost odborného pracovníka úřadu práce

Pro odborné zaměstnance úřadu práce platí povinnost minimálně středoškolského vzdělání. Po celou dobu výkonu svého zaměstnání by se měli věnovat svému osobnímu růstu a rozvoji profesionálních dovedností. K tomuto účelu slouží síť vybudovaných vzdělávacích aktivit organizace. Klient při jednání s pracovníkem úřadu práce nehodnotí jeho dosažený stupeň vzdělání, ale způsob jednání, míru ochoty spolupracovat, empatii a vstřícnost. Ani nejlepší školy nezajistí dobrý pracovní výsledek v pomáhajících profesích. Práce s lidmi a jejich temperamentem je podnětná, působí emoce, dogmatismus i nezájem.

Osobnost člověka můžeme popsat jako jedinečnou individualitu, která je specifikována souborem duševních vlastností a procesů v kontextu jednoty těla, které jsou pozorovatelné v sociálních a společenských vztazích.⁷⁶

„Pojem osobnosti v psychologii vyjadřuje vnitřní organizaci duševního života individuálně odlišných dispozic a jako takový vytváří smysluplnou souvislost s vnějšími projevy, tj. s chováním individua.“⁷⁷

Neodmyslitelnou součástí „jednoty těla a ducha“ jsou biologičtí činitelé, kteří nám předávají genetickou informaci našich předků. Odtud se začíná specifický vývoj každého jedince z pohledu rozvoje fyzických i psychických kvalit. Naše dispozice a formy projevu jsou dědičně dané. Vnější vlivy, které působí na vývoj jedince, mají také markantní vliv, proto není vhodné přistupovat k výsledkům genetiky fatalisticky.⁷⁸

S otázkou osobnosti poradce se propojují i charakterové vlastnosti osobnosti. Jeho vnitřní morální kodex, pracovní flexibilita a výsledky podané ve vypjatých situacích, které se kumulují, většinou dají vygradovat všem skrytým podtextům.

⁷⁶ PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník*. 1.vyd. Praha: Portál, 1995, s. 141

⁷⁷ NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. 2.vyd. Praha: Academia, 1997, s. 10

⁷⁸ PETROVÁ, A. a kol. *Kapitoly z obecné psychologie I*. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004, s. 63-64

Slovo charakter je odvozeno z řeckého základu, který by volně přeložen měl znamenat něco jako vryp, něco výrazně stvořeného, majícího trvalou působnost. První pokusy o sestavení „projektu charakteru“ učinil již Aristotelův žák Theofrast. Podstatou charakteru je osobní morálka, ale etické hledisko není jediné, z kterého se dá na tuto problematiku zhlížet.⁷⁹

Práce v pomáhajících profesích vyžaduje velkou psychickou připravenost. Pokud je osobnost člověka dobře „nastartovaná“, stále před ní leží velký kus práce. Pro kvalitní pracovní výkon je důležité dobré fungování soukromého života člověka. Spokojenost v rodinném zázemí přináší klid a vyrovnanost do pracovních počinů. Velký psychický tlak, který s sebou přináší profese zprostředkovatele, nutně vyžaduje kompenzační techniky. Relaxační činnosti spojené s trávením volného času pomáhají jedinci při uvolňování nahromaděného stresu, to má pozitivní dopady nejen na psychickou hygienu, ale i na psychosomatickou stránku lidského zdraví. Při poradenské činnosti a práci s klientem je vhodné dodržovat základní pravidla správné komunikační a zpětné vazby.⁸⁰

„Celoživotní učení zahrnuje veškeré učební aktivity v průběhu života člověka, které mají za cíl rozvoj znalostí, dovedností a kompetencí a umožňují osobnostní růst a občanské, sociální a profesní uplatnění. Všeživotní učení je jednou z dimenzí celoživotního učení a zdůrazňuje propojení a rovnoprávnost formálního, neformálního a informálního učení.“⁸¹

Jedním z rysů osobnosti pracovníka úřadu práce by měla být asertivita. Asertivitu můžeme popsat jako schopnost vyjádřit se jasně, obhájit svůj názor, reagovat adekvátně, využít kritiku pro svůj růst a zlepšení své práce. Asertivita není totéž co manipulace. U manipulace se jedná o záměrné skryté podtexty v jednání, které mají mít za důsledek narušení práv druhých osob. Při asertivním jednání nedochází k porušení práv jedné ani druhé strany. Asertivita by měla vyjadřovat čestnost nejen při komunikaci s druhou stranou, ale především k sobě.⁸²

⁷⁹ NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. 2.vyd. Praha: Academia, 1997, s. 253

⁸⁰ GÁBOROVÁ, L. - GÁBOROVÁ, Z. *Psychohygienu*. 1. vyd. Prešov, 2008, s. 51-56

⁸¹ VETEŠKA, J. a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Educa service, 2009, s. 25

⁸² QUISOVÁ, S. *Sociální komunikace v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009, s. 38-39

Při odpovědném přístupu k respektování osobnosti klienta je výsledkem poradenského pohovoru pozitivní atmosféra. Ne vždy je možné splnit a realizovat představy klienta, ale vždy lze přistupovat k jeho individu u jako k jedinečné bytosti, která si zaslouží slušný, diskrétní a citlivý přístup. Zpětnou vazbou bývá upřímné jednání a shoda v základních bodech spolupráce, která je přínosem pro obě zúčastněné strany.

4.2 Kompetence

Profesionalitu bychom mohli popsat jako zkušenosti, praxi, kvalifikaci, které jsou zúročené do určeného způsobu výkonu práce. Člověk by měl mít osobní důvěryhodnost a lidský rozměr. Práce zprostředkovatele poradce patří k profesím pomáhajícím, kdy jsou kladeny mimořádné nároky na psychiku pracovníka.⁸³

„Člověka charakterizuje především jeho individualita, tj. osobitost, jedinečnost, a to nejen psychická, ale i fyzická, která s přibývajícím věkem pro určitou mez narůstá. Současně se však u mnoha lidí projevuje jednota individuality a typu, tzn. lidé jsou jedineční, ale současně mají s některými lidmi něco společného, co je výrazně charakterizuje jako určitou skupinu.“⁸⁴

Kompetence - to je soubor dovedností, vědomostí a schopností, které tvoří základní rámec pro způsobilost k výkonu určité profese, činnosti. Stále skloňujeme schopnosti jako je zodpovědnost, samostatnost, výkon, kreativita, ochota atd.⁸⁵

Struktura sociálních kompetencí dle BELZE a SIEGRISTA:

- a. schopnost týmové práce,
- b. kooperativnost,
- c. schopnost čelit konfliktním situacím,
- d. komunikativnost.⁸⁶

Abychom mohli pomáhat, musíme vymezit problém klienta, se kterým přišel. Jeho problém je jakousi objednávkou našich služeb, to je počátek vzájemné spolupráce. Základem spolupráce bude komunikace podložená legislativní oporou v podobě znalostí a zkušeností pracovníka úřadu práce. Zlatým klíčem je slovo komunikace verbální i neverbální. Bez té je práce poradce těžko realizovatelná. Aktivní naslouchání je stejně důležité jako schopnost rychle se orientovat v cizích sděleních, asertivita, nepodléhání stresovým faktorům.

⁸³ VETEŠKA, J. - TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008, s. 106-107

⁸⁴ NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. 2.vyd. Praha: Academia, 1997, s. 135

⁸⁵ VETEŠKA, J. - TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008, s. 25-27

⁸⁶ BELZ, H. - SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001, s. 167

„Motivační proces směřuje od motivů k cílům, které mohou následně vést k uspokojení aktivovaných motivů. Silami interními jsou pak jednotlivé motivy, externími příslušné cíle. Postup od potřeb k cílům může vést k obnově rovnováhy.“⁸⁷

Motivace každého pracovníka je individuální, ale v zásadních bodech externích cílů by se měla střetávat. Cílem naší práce by měla být podaná pomocná ruka při řešení nové životní situace klienta. Tuto ruku představují všechny nástroje, které úřad práce nabízí a mohou pomoci s návratem na trh práce. Vnitřní motivací může být snaha pomáhat, zkušenosti ze svého života, neustálá dynamičnost oboru, potřeba permanentního doplňování dovedností atd. Součástí vnější motivace by měla být podpora zaměstnavatele, finanční ohodnocení, možnost dalšího kvalitního firemního a oborového vzdělávání. Atmosféra na pracovišti se nedá finančně ohodnotit, ale její důsledky cítí nově příchozí i pracovníci samotní. V různých anketách se lidé vyjadřují o atmosféře na pracovišti jako faktor, který hraje hned vedle finančního ohodnocení další rozhodující složku.⁸⁸

Každé jednání s klientem by měla provázet pravidla **profesionální etiky**. Většina organizací má vypracovaný etický kodex pro své zaměstnance, jenž stanoví řád, který je nutné respektovat při výkonu určité profese. Patří sem definování vztahu mezi klientem a profesionálem, diskretnost u důvěrných informací, odborný růst atd.⁸⁹

Zdokonalování individuálních dovedností se týká všech pracovníků v evropském pracovním prostoru:

1. Motivace jednotlivců i zaměstnavatelů k investici do cílených dovedností
2. Potřeba inovativních vzdělávacích institucí, které budou vnímavější k pohybům pracovního trhu, nabídka vhodných kvalifikací
3. Dodávat trhu práce poptávané kombinace dovedností
4. Flexibilnější analýza budoucích potřeb trhu práce v oblasti kvalifikací⁹⁰

⁸⁷ KLIMENT, P. *Psychologie osobnosti*. 1.vyd. Olomouc: VUP, 2001, s. 65

⁸⁸ NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha: Academia, 1996, s. 148-167

⁸⁹ PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník*. 1.vyd. Praha: Portál, 1995, s. 169

⁹⁰ *Zdokonalování individuálních dovedností – rychlá cesta z krize. In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 3/2010. s. 8*

„Zaměřování chování na určitý cíl je funkcí motivů, a motivy tak lze chápat jako základní funkční prvky dynamiky osobnosti, které jsou současně složkou její struktury. V tomto smyslu je nutné rozlišení motivů a motivace, první termín vyjadřuje, jak již bylo naznačeno, strukturní element, dispozici, druhý pak vyjadřuje proces. Obojí tvoří jednotu.“⁹¹

⁹¹ NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. 2. vyd. Praha: Academia, 1997, s. 193

4.3 Provázanost spolupráce

Z předešlých kapitol je zřejmé, že fungování kvalitního poradenského servisu se nemůže obejít bez provázané spolupráce všech zainteresovaných pracovníků. Pokud dochází k poradenské činnosti pro klienty na pracovišti Úřadu práce v Olomouci, jsou všechna oddělení umístěna v rámci dvou budov. Jedná se o budovu Úřadu práce v Olomouci na ulici Vejdovského č.p. 988/4 a o několik bloků vzdálenou budovu na adrese Kosmonautů č.p. 189/10, AB centrum. Klienti dislokovaných pracovišť tohoto úřadu práce, pokud mají zájem o některou z inzerovaných aktivit (např. motivační kurzy, projektovou činnost, většinu rekvalifikací atd.), se jí účastní v Olomouci.

„Převážná většina uchazečů o zaměstnání není odborníkem v oblasti personalistiky, řízení lidských zdrojů a mechanismů trhů práce. Od toho tu jsou poradci, kteří musí být schopni analyzovat a definovat předpoklady uchazeče, identifikovat jejich možnosti uplatnění v co nejširším měřítku a být koučujícími průvodci v konkurenčním prostředí trhu práce.“⁹²

Na modelovém schématu č. 3 budeme popisovat běžnou poradenskou situaci při zprostředkování zaměstnání pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, který využije nabídky pracovní diagnostiky. U zprostředkovatele poradce si klient sepiše žádost o zařazení do poradenské činnosti. Kompletní žádost s přílohami projde schvalovacím řízením u vedoucího pracoviště, kde se posuzuje ekonomické a praktické využití přihlédnutím ke specifikám trhu práce a možnostem konkrétního klienta. Schválená žádost je předána na speciální poradenství, odkud je klient kontaktován s termínem schůzky pro realizaci pracovní diagnostiky. Po vyhodnocení pracovní diagnostiky dostane klient do rukou vyjádření a výsledek s doporučením psychologa k dalšímu využití v praxi. S tímto výsledkem pracuje také zprostředkovatel, který na základě doporučeného výsledku nabídne klientovi vhodnou rekvalifikaci. Po schválené žádosti o rekvalifikaci obdrží klient od pracovníků rekvalifikačního oddělení termín k podpisu Dohody o rekvalifikaci.

⁹² SIEGEL, Z. Poradenské nástroje – příležitosti a rizika. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 11/2010. s. 3

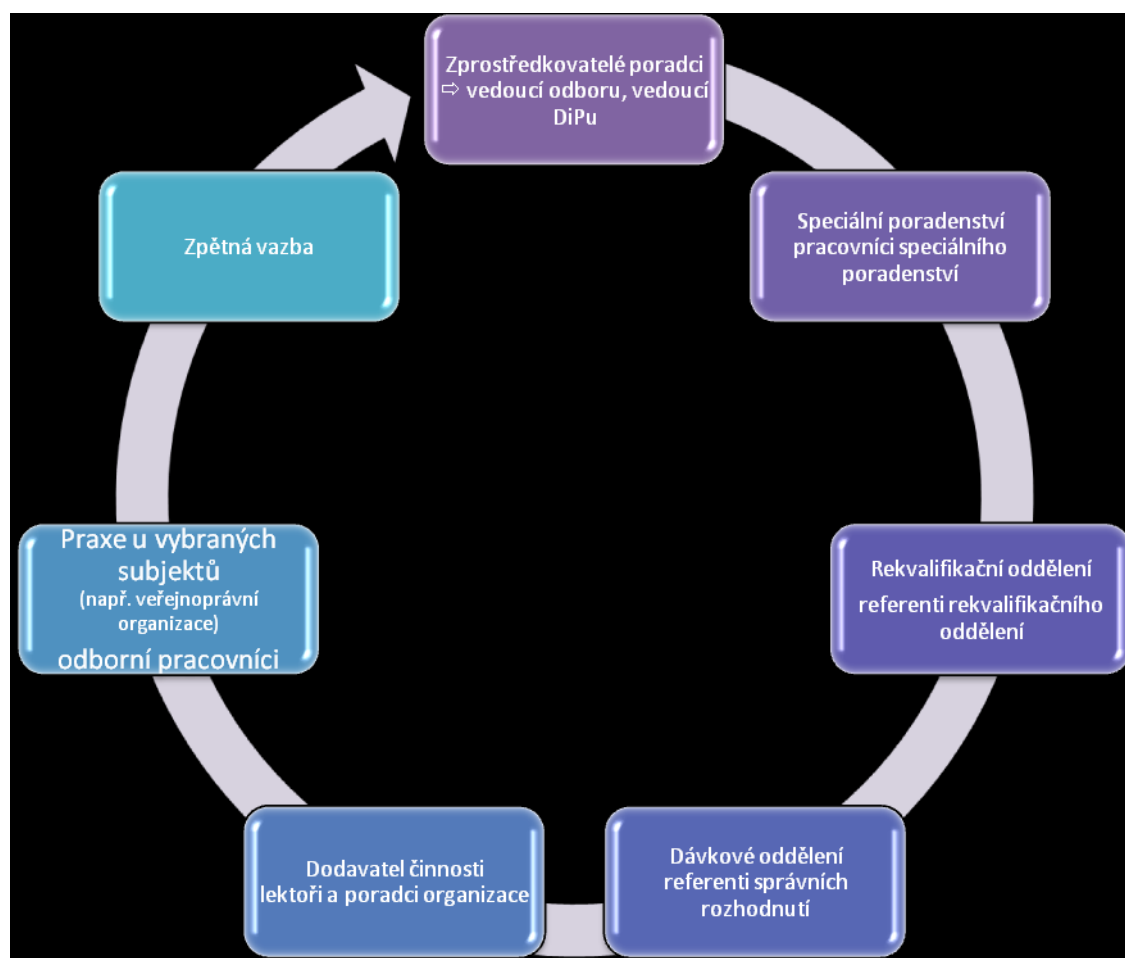
Dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci i v případě, že klient nesplnil podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti. U referentů správních rozhodnutí v dávkovém oddělení je zahájeno správní řízení ve věci nároku na podporu při rekvalifikaci a následně vystaveno správní rozhodnutí v této věci.⁹³

Následně poradce spolupracuje s dodavatelem rekvalifikačních nabídek, v případě nemoci nebo jiných absencí zprostředkovává kontakt mezi ním a klientem. Součástí mnohých rekvalifikačních kurzů je přímá praxe v zařízeních, která jim mohou nabídnout prvotní zkušenosti. Příkladem může být kurz pro Sociální pracovníky s přímou obsluhou klienta, kde praxe probíhá v ústavech zdravotního a sociálního charakteru. Po získání osvědčení a řádném ukončení rekvalifikačního kurzu se klient vrací na poradenství k přímému zprostředkování zaměstnání v nově nabyté profesi. V mnohých případech si klient sám při kurzu zajistí nové zaměstnání.

Na modelovém případě je vidět, že bez vzájemné spolupráce mnoha pracovníků úřadu práce by nebylo možné realizovat administrativně a organizačně náročné činnosti.

⁹³ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Schéma 3 - Profesní spolupráce v poradenském procesu



SHRNUTÍ

Osobnost každého člověka je jedinečná. V pracovním pojetí se musí skloubit osobnostní rysy, pracovní etika, profesní dovednosti a lidský potenciál. Prohlubování kompetencí je standardní cesta k dosažení lepších pracovních postupů. Bez vzájemné kooperace není možno poskytnout stimulující poradenský servis pro klienta. Podporou pro dobré pracovní podmínky by měla být kvalitní supervizní činnost v rámci poskytující organizace.

5 LEGISLATIVA

Činnost úřadů práce v České republice se řídí na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Státní politika zaměstnanosti je charakterizována v základním ustanovení § 2 tohoto zákona.⁹⁴

„Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdružením osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.“⁹⁵

Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí je věnována § 6 tohoto zákona, kde jsou shrnuty základní řídicí a kontrolní funkce státní správy při zajišťování chodu státní politiky zaměstnanosti. Od § 7 dále je v zákoně o zaměstnanosti věnován prostor vymezení působnosti činnosti úřadů práce. Všichni uchazeči o zaměstnání, kteří si podají žádost o zaevidování na úřadu práce, musí splnit podmínky dané ve výše uvedeném zákoně v § 25. V bodě 3 toho paragrafu jsou vyjmenovány výkony činností, které nebrání v zařazení a vedení uchazečů o zaměstnání. Při změně přechodného pobytu může uchazeč o zaměstnání využít svého zákonného práva dle § 28 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje podmínky a organizaci převodu evidence mezi příslušným úřadem práce dle územní příslušnosti a úřadem práce, kde se uchazeč o zaměstnání skutečně přechodně zdržuje. Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce, pokud poruší povinnost, která je mu uložena tímto zákonem v § 31. V § 35 stejnojmenného zákona se objevuje povinnost pro zaměstnavatele, která z pochopitelných i nepochopitelných důvodů bývá opomíjena.

„Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37) a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst. Volnými pracovní místy se

⁹⁴ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁵ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení §2

rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. Lhůta pro oznámení počíná běžet dnem následujícím po vytvoření, uvolnění nebo obsazení pracovního místa.“⁹⁶

Dále zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, upravuje ve hlavě III podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. V hlavě VI tohoto zákona ukládá podmínky pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Ve třetí části tohoto zákona od § 67 dále je věnována pozornost osobám se zdravotním postižením, dále pracovním rehabilitacím, zřizování provozu chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílně. V části čtvrté se výše uvedený zákon o zaměstnanosti věnuje informační povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. V páté části zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou uvedena opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Velmi často používané ustanovení tohoto zákona je § 108, který pojednává o rekvalifikacích, uvádí, kdo je může provádět, jaké náležitosti musí mít dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o provádění této služby. Sedmá část zákona o zaměstnanosti se zaměřuje na kontrolní činnost úřadů práce, od § 127 najdeme ustanovení o obsahu a rozsahu kontrol Ministerstva práce a sociálních věcí v rámci působnosti tohoto zákona.

Další související zákony a vyhlášky, které dávají právní rámec fungování úřadu práce:

- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění vyhlášky č. 507/2005 Sb. a vyhlášky č. 452/2008 Sb.
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení Rady (EEC) 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci společenství

⁹⁶ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení § 35

„Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou vztahy pracovně právními.“⁹⁷

V zákoně č. 262/2006 Sb. jsou upraveny pojmy pracovně právního světa jako zaměstnanec, zaměstnavatel, odborové organizace atd. Tento zákon ukládá způsoby a formy ukončení pracovních poměrů, pracovní dobu, dobu odpočinku, čerpání náhrad, dovolené, překážky v práci, agenturní zaměstnávání, minimální mzdu, zaručenou mzdu atd. V jedenácté části tohoto zákona je věnován prostor náhradě vzniklé škody, obecné odpovědnosti. Pracovněprávnímu poradenství a ochraně pracovněprávních vztahů se již několik let věnuje Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě a jeho oblastní pracoviště.

Zákon č. 500/2000 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, zavazuje orgány moci výkonné a jiné dotčené orgány, aby postupovaly v oblasti veřejné správy dle tohoto řádu. Správní řád zadává, jak mají vypadat náležitosti protokolu, doručování písemností veřejnou vyhláškou, dále specifikuje, kdo je a za jakých podmínek účastníkem řízení. V díle 6 se věnuje vydání, obsahu a formě rozhodnutí a náležitostem tohoto správního úkonu. Správní řád uvádí opravné prostředky a podmínky pro jejich naplnění. V hlavě XI tohoto zákona je věnován prostor exekucím.⁹⁸

SHRNUTÍ

Právní předpisy, které upravují a řídí činnost úřadů práce v České republice, zajišťují zachování práv všech zúčastněných subjektů řízení. Ze strany klientů jsou nejčastěji požadovány informace ze správního řádu nebo zákoníku práce. Tyto právní dokumenty jsou k dispozici k nahlédnutí na jednotlivých pracovištích úřadu práce nebo v elektronické podobě na specializovaném portále. S každou novelizací výše uvedených zákonů následuje proškolení zaměstnanců úřadu práce a aplikace v praxi.

⁹⁷ ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení §1

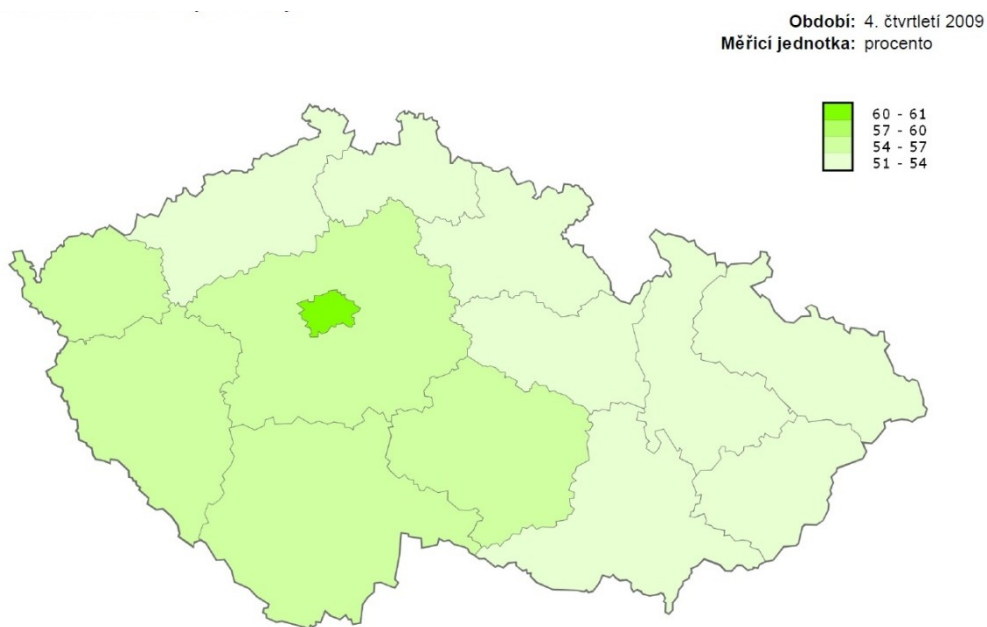
⁹⁸ ZÁKON č. 500/2004 Sb., Správní řád, ve znění pozdějších předpisů

EMPIRICKÁ ČÁST

6 DEMOGRAFIE

Demografické procesy mají zpětný vliv na pohyby trhu práce. Střední Morava je bohatý region na pamětihodnosti, přírodní zajímavosti nebo centra tradičních kulturních akcí. Nacházíme zde vyhlášené průmyslové podniky, centra vzdělání i zdravotnická zařízení vysoké kvality. Pracovní příležitosti si žádají vzdělané a dovednostmi vybavené zaměstnance. Druhou stranou mince by měly být adekvátní platové a motivační pobídky pracovního sektoru.

Obr. 4 – Míra zaměstnanosti podle krajů ⁹⁹



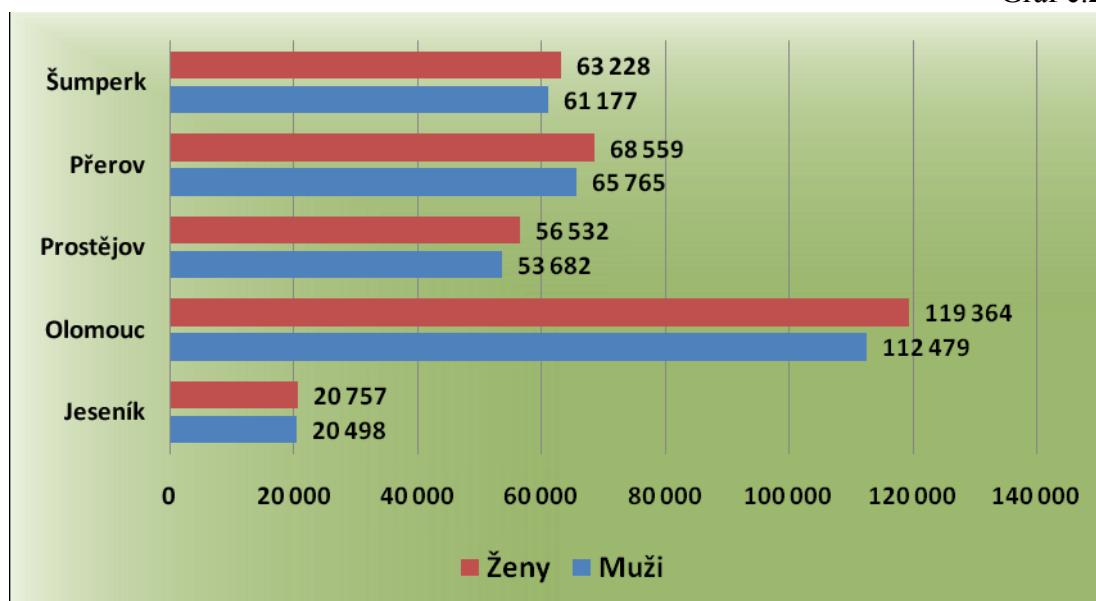
Mapka míry zaměstnanosti podle krajů barevně zpracovává oblasti, které jsou v rámci České republiky statisticky zaměstnanecky dobře situované. Patří sem Praha, středozápadní a jihozápadní regiony. Morava, Slezsko a východ Čech mají možnosti na trhu práce jiné.

Mikroklima podhůří Jeseníků bylo vždy drsné, proto způsoby obživy se lišily od jižních částí regionu. V zemědělství převládaly jiné produkty než na úrodné Hané.

⁹⁹ URL: http://vdb.czso.cz/vdbvo/mapdetail.jsp?go_1_10=1&go_1_9=1&potvrd=Zobrazit+mapu&go
[20.12.2010]

Z těchto důvodů školy připravovaly své studenty pro průmysl, který v blízkém okolí nabízel možnost získávání zaměstnání. Na základě takových tradic vyrostlo mnoho odborníků ve své profesi. Příkladem mohou být dnes již z větší části zaniklé provozovny firmy Moravolen, která vyráběla tkaniny, převážně lněného charakteru, v pozdější době i s příměsí umělých vláken. Učnice oboru tkadlena našly uplatnění bez větších problémů. Výrobní podniky fungovaly desetiletí na malých vesnicích, lidé neměli problémy s dopravou do měst. Po útlumovém programu v tomto koncernu přišly o práci stovky zaměstnanců, kteří komplikovaně hledali nové uplatnění na trhu práce. Zánik tradičních pracovních míst je jedním z migračních důvodů. Vesnice, zvláště ty horské, přicházejí o mladší vrstvu obyvatelstva, protože ta hledá práci, služby, občanskou vybavenost, vzdělání ve městech. Na vesnici se potom již nevrací. Mobiliář vesnic upadá stejně jako investiční záměry obce. Začarovaný kruh.

V praxi úřadu práce se pravidelně setkáváme s protichůdnými názory na stupně dosaženého vzdělání. V posledních deseti letech sledujeme velký boom dodatečného studia vedoucího k maturitě. Je určitě chvályhodné, že se absolventi řemesel snaží o doplnění vzdělání a rozšíření svých možností a znalostí. Na tomto trendu je zarážející, že si společnost neváží společenskou prestiží ani finančním ohodnocením dobrého řemeslníka. Jako by řemeslo již nemělo to pomyslné „zlaté dno“. V nabídkách volných míst stále kralují zámečníci, instalatéři, elektrikáři, svářeči. Technická učiliště mají volné kapacity, zavírají celé ročníky. Pokud se trend nezastaví, budeme dobrého řemeslníka „platit zlatem“. Starší ročníky odcházejí do důchodu a mladí nemají o studium technických oborů zájem.



Početní zastoupení mužů a žen hraje velkou roli v natalitní politice každé země. Na přiloženém grafu můžeme porovnat početní zastoupení jednotlivých pohlaví v regionech severní Moravy. Pouze Jesenícko má početně velmi vyrovnané stavy, jinak v ostatních případech převládá početní převaha žen.

SHRNUTÍ

Demografické vlivy mění sílu ekonomiky i stavební poptávku. Všechny hlavy států se snaží o podporu natalitní politiky země. Pokud se společnost neobměňuje mladšími ročníky a převládají ekonomicky neaktivní generace, začnou vyvstávat velké sociální výdaje. Evropa stárne a je to nezvratitelný stav. Migrující etnika jsou především z východních a jižních států a směřují na bohatý západ. Cílem dobré státní koncepce by měla být podpora stabilního trhu práce, motivačních podmínek pro mladé rodiny i propracovaná strategie seniorského finančního systému.

¹⁰⁰ URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=19&potvrd=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&cas_1_86=20091231&cislotab=DEM0030PU_OK&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

7 VÝZKUM

Zahájení výzkumné činnosti předcházeli dlouhodobý pracovní průzkum potřeb klientek cílové skupiny v souvislosti s jejich návratem do zaměstnání. Jejich osobní zkušenosti s pracovním trhem, nároky na vzdělání a potřeba navazujících služeb evokovaly myšlenku sestavení dotazníku, který bude reagovat na jejich podněty. K výzkumu byla použita metoda dotazníku. Dotazník byl sestaven do podoby devíti otázek, které jsou začleněny do tří tematických bloků.

„Samotný dotazník je soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně.“¹⁰¹

Existují životní situace, kdy se snažíme co nejlépe zvládnout zátěžovou situaci. I přes nejlepší vůli je na cestě stále mnoho překážek, které musíme překonávat. Někdo řeší problém tak, že se mu vyhne, jiný utíká do rozptýlení. Jen dobře integrovaná osobnost má motor a snahu popasovat se i s překážkami na cestě.¹⁰²

„Klíčovým procesem dnešní doby, zdá se, je schopnost přizpůsobení se novým požadavkům. Pokud jedinec dlouhodobě ustrne v životní nebo profesní pozici, která ho nestimuluje k dalšímu rozvoji, seberealizaci, psychický rozvoj stagnuje a převládá prožitková stereotypie.“¹⁰³

V České republice je nejčastěji rozšířenou formou práce neflexibilní práce. Dá se charakterizovat jako stabilní pracovní rozvrh. V tomto pracovním zařazení najdeme profese jako provozní pracovníci, administrativní pracovníci nebo pracovníci ve službách. V těchto sférách autorka DUDOVÁ uvádí i vyšší procento zaměstnaných žen oproti mužům.¹⁰⁴

¹⁰¹ CHRÁSKA, M. *Metody v pedagogickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 163

¹⁰² HELUS, Z. *Osobnost a její vývoj*. 2. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2009, s. 47

¹⁰³ MIKŠÍK, O. *Psychika v období závažných životních a společenských změn*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2009, s. 33

¹⁰⁴ DUDOVÁ, R. *Souvislosti poměru pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007, s. 44

7.1 Stanovení cílů, výzkumných předpokladů

Hlavním cílem výzkumu je zjistit příčiny pozdějšího nástupu do zaměstnání u matek pečujících o dítě ve věku do 15-ti let, návratu do pracovního procesu.

Díličními cíli jsou:

- Prokázat určující demografické údaje o klientkách, které nastupují do vzdělávacích programů.
- Ověřit dobu praxe v zaměstnání navazující na zájem o určitý směr vzdělávání.

Primární význam pro pozitivní vyrovnání se s novou životní realitou má přípravné období. V této fázi si jedinec promýšlí, jak budoucí nový model fungování bude vypadat, jaké hodnoty jeho původního života zůstanou zachovány, které bude nutné od základu změnit.¹⁰⁵

1. výzkumný předpoklad - předpokládáme, že většina respondentek dosáhla středoškolského vzdělání s výučním listem.
2. výzkumný předpoklad - očekáváme, že více než třetina respondentek jsou ženy s praxí 5 let v zaměstnání.
3. výzkumný předpoklad - domníváme se, že více než třetina matek se v souvislosti s nástupem na rekvalifikaci nejvíce obává nemocnosti dětí.

„Zvláštním problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, nemožnost či neschopnost (případně i nechuť) začlenit se do pracovního procesu po dlouhou dobu. Právě dlouhodobá nezaměstnanost je mimořádně závažným a přitom (jak již vyplývá z výše řečeného) velice složitým jevem. Nelze k ní přistupovat globálně a je nezbytné kategorii dlouhodobě nezaměstnaných, jak co do příčin, tak i co do doprovodných psychických dopadů a důsledků, obsahově rozčlenit a diferencovat.“¹⁰⁶

¹⁰⁵ MIKŠÍK, O. *Psychika v období závažných životních a společenských změn*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2009, s. 51

¹⁰⁶ MIKŠÍK, O. *Psychika v období závažných životních a společenských změn*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2009, s. 247

7.2 Cílová skupina

Cílovou skupinou pro tuto práci se staly matky pečující alespoň o jedno dítě do 15-ti let, které jsou evidované jako uchazečky nebo zájemkyně o zaměstnání na úřadu práce a nedaří se jim najít zaměstnání. Zkoumaný vzorek populace k výzkumnému šetření byl vybrán na základě dlouhodobé poradenské praxe s touto cílovou skupinou.

Rodiny v České republice, i přes měnící se trendy ve společnosti, stále spadají do „tradičního modelu“ péče o domácnost, a to bez ohledu na dosažené vzdělání obou partnerů. Muži věnují péči o domácnost a děti o třetinu méně času než jejich partnerky. U mužů s vyšším vzděláním se genderové rozdíly v počtu strávených hodin při péči o rodinu a domácnost mírně snižují. K nejmarkantnějším rozdílům v dělbě práce dochází v období péče o děti do tří let, kdy až na výjimky o ně pečují ženy.¹⁰⁷

Mateřství je opěvováno již na nástěnných malbách našich předků. Praxe je v rozporu s touto nezastupitelnou životní rolí. Společnost je nastavená na výkon a zisk. Stát se snaží pomocí právních ustanovení podpořit a ulehčit pozici matky na trhu práce. V době vysoké nezaměstnanosti a celoevropské hospodářské recese je v řadách zájemců o práci z čeho vybírat. Matky, které se vracejí do práce, upřednostňují potřeby ostatních členů rodiny nad své. Jakoby pocit neustálého ustupování a vytváření zázemí bránil v rozvoji jejich osobnosti. Přitom je většina z nich velmi šikovnými manažerkami, které dovedou skloubit fungování tak „složitého průmyslového odvětví“ jako je rodina. Jsou mimořádně flexibilní k požadavkům svých nejbližších, jsou empatické, důsledné ve výchově dětí, mají nadstandardní komunikační dovednosti, dovedou podpořit, motivovat a pozitivně zhodnotit. Jedno českým maminkám stále chybí, a to sebevědomí. Chybí jim vědomí, že bravurně zvládly náročnou životní zkoušku, ale trh práce jim nastaví další překážku. Všechny uvedené skutečnosti jsou ověřené letitou praxí v poradenské činnosti.

¹⁰⁷ SIROVÁTKO, T. - HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: Nakladatelství Albert, Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, 2008, s. 77-79

Ženy, které se navracejí na trh práce po absolvování jedné nebo několika řetězených mateřských dovolených, udávají specifické potíže při hledání práce. Jedním z těchto specifíků je skutečnost, že nemohou vykonávat původní profesi, řeší stále se opakující nemoci dětí, nepřítomnost druhého partnera, který jim při péči o děti vypomohl atd.

Další bariérou mohou být pro ženy s větším počtem dětí nízké dosažitelné příjmy, které ženu demotivují k hledání práce.¹⁰⁸

Rodinné zázemí je důležité pro každého z nás. U žen, které jsou cílovou skupinou výzkumného šetření, ale často dochází k jevu, kdy původně pomáhající rodina svou členku zavaluje dalšími rodinnými povinnostmi, a ona potom už nemá čas ani sílu k nalezení nové pracovní nabídky. Je pohlcena domácími pracemi a má pocit, že je „v jednom kole“, a vlastně stále pracuje. Rodina může fungovat jako zázemí i jako past, ze které je těžké najít cestu ven.¹⁰⁹

Práce ženy v domácnosti je u nás stále nedocenená. Je považována za jakousi samozřejmost a nepsanou povinnost každé matky. Tzv. další směna se podepisuje i na přístupu matek k neoddiskutovatelné nutnosti dnešní doby a tou je celoživotní vzdělávání. I v dnešní době zvyšujícího se tempa rozvoje technologií a tlaku na znalosti cizích jazyků se často setkáváme s názorem, že ukončené střední nebo i základní vzdělání ženě stačí. Dopadem je potom ujíždějící vlak dovedností a znalostí a stále větší sociální propast.

„Celoživotní vzdělávání je plánovaná, cílevědomá a institucionalizovaná aktivita v rámci celoživotního učení, při které se realizuje to, co společnost považuje za důležité. V současnosti zřejmá preference pojmu učení na úkor pojmu vzdělávání je výrazem toho, že odpovědnost za znalosti a kompetence je přenesena na jednotlivce.“¹¹⁰

¹⁰⁸ HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 76

¹⁰⁹ BLAŽEK, J. a kol. *Program Nová Šance - Jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. 1.vyd. Brno: Motiv P, 2007, s. 22

¹¹⁰ VETEŠKA, J. a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Educa service, 2009, s. 25

Matky pečující o děti musí při výběru vhodného zaměstnání respektovat nejen rodinné podmínky, ale i zdravotní potřeby svých dětí, časové rozpětí volnočasových aktivit a dopad školních povinností. Práce ve směnném provozu je po návratu z mateřské dovolené možná jen u některých. Většina zaměstnavatelů se bojí časté nemocnosti dětí a následné absence matky v novém zaměstnání. A následně upřednostňuje při výběru svých zaměstnanců jiné zájemce.

Jako častou žádost a řešení své nezaměstnanosti vidí většina matek v zajištění zkrácených úvazků, v jednosměnném provozu, za ideálních podmínek se zahájením pracovní doby od 8.00 hodin. Práce o víkendu se jeví jako nepřijatelná, pokud nemá žena s kým se v péči o dítě vystřídat. Nevýhodou částečných úvazků je jejich malá ekonomická únosnost a minimální nabídka na trhu práce. Dalším úskalím bývají školní prázdniny, které se pomalu rozprostřely do celého školního roku. Zvláště u malých dětí není vždy reálné zajistit adekvátní péči po dobu školního volna.¹¹¹

¹¹¹ HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 87-88

7.3 Metodologie, organizace výzkumu

Při výzkumu byla využita kvantitativní metoda dotazníku, která odpovědi prezentuje s využitím absolutní a relativní četnosti. Dotazník má 9 otázek. Otázky jsou strukturované, položky uzavřené nebo polouzavřené. První tři otázky dotazníku zjišťují demografické skutečnosti cílové skupiny pomocí strukturovaných uzavřených otázek. Otázky čtyři až šest hledají odpověď na délku vykonané praxe a zájem o konkrétní typ rekvalifikace. Šestá otázka je polouzavřená a monitoruje klientkami nejčastěji využívané informační zdroje. Otázky sedm až devět (polouzavřené) poukazují na možné rizikové faktory, které rozhodují o nástupu žen do zaměstnání.

Uzavřené položky mají za pozitivum předem připravený systém odpovědí, jsou oblíbenější u respondentů. Proces vyhodnocení položek je méně komplikovaný. Naopak za nevýhodu se považuje nutnost vstřebat různé varianty odpovědi do několika předem vypracovaných možností.¹¹²

V předvýzkumném období, od září do prosince 2009, byla realizovaná řada pracovních rozhovorů se zaměstnanci úřadu práce, kteří působí v poradenském servisu. Jejich postřehy byly konfrontovány s názory klientek cílové skupiny. Na základě předvýzkumné činnosti byly sestaveny položky dotazníku v období leden až únor 2010.

„V pedagogických vědách lze pedagogické problémy studovat teoreticky (s využitím analytických, srovnávacích a syntetických postupů, zobecňováním poznatků, myšlenkového experimentu atd.), nebo empiricky. Pedagogický výzkum je obvykle spojován s empirickým výzkumem. Předmětem empirického výzkumu jsou objekty a jevy konkrétní reality.“¹¹³

Dotazníky pro výzkumnou činnost byly předány respondentkám v březnu 2010 na úvodní schůzce projektu „*Dítě není překážkou*“. Dostavily se zde uchazečky a zájemkyně o zaměstnání z Uničovska, Litovelska, Šternberska a Olomoucka.

¹¹² CHRÁSKA, M. *Metody v pedagogickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 166

¹¹³ MAŇÁK, J. - ŠVEC, V. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004, s. 41

Nerozhodovalo jejich vzdělání, věk ani rodinný stav. Podmínkou byla péče o dítě do 15-ti let, evidence na úřadu práce a zájem o nabídku projektových aktivit tohoto programu. Dotazníky odevzdalo všech 70 účastnic. Z praxe je doložitelné, že právě projektové nabídky pro matky s dětmi bývají rychle obsazené a je zájem o konkrétní informace k nabízeným produktům.

„Předpoklady máme různě srovnány a utříděny. Některé jsou vřazené do pevných soustav, jiné volně ložené, některé dovedeme popsat velmi trefně, jiné zachycujeme obtížněji.“¹¹⁴

Během měsíce dubna až června 2010 vyplnilo dotazník dalších 80 respondentek na poradenských pracovištích Úřadu práce v Olomouci. Ženy spolupracovaly na šetření rády, uváděly, že je dobře, že se mluví o konkrétních problémech návratu zpět do zaměstnání, se kterými se potýkají a které jim přineslo rodičovství. Zpracování 150 dotazníků a jejich vyhodnocení proběhlo v období červenec až listopad 2010. Grafické znázornění poukazuje na dosažené výsledky výzkumu.

¹¹⁴ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha: Slon, 2005, s. 12

7.4 Vlastní výzkum

Výzkumu se zúčastnilo 150 klientek Úřadu práce v Olomouci, které jsou cílovou skupinou a využívají poradenských služeb úřadu. Při prezentaci projektu „*Dítě není překážkou*“ v březnu 2010 převzalo dotazník 70 žen a anonymně ho zpracovalo. Dotazy žen směřující k nabízeným rekvalifikačním a poradenským aktivitám zodpovídali jak pracovníci Úřadu práce v Olomouci, tak organizace, která projekt lektorsky vede. Vyplněné dotazníky ženy odevzdaly po skončení prezentace. V druhé vlně od dubna do června 2010 postupně převzalo a zpracovalo dotazník 80 klientek při poradenském rozhovoru v rámci zprostředkování zaměstnání na pracovištích Úřadu práce v Olomouci. Otázky jsou zpracované na základě vyplněných dotazníků. Grafické zobrazení zjišťuje procentní zastoupení.

Z hlediska využívání aktivní politiky zaměstnanosti vznikají stále nové podpůrné činnosti pro specifikované skupiny nezaměstnaných. Jedná se o poradenskou činnost, podporovaná pracovní místa, bilanční diagnostiky, možnosti rekvalifikací atd.¹¹⁵

Nezaměstnaný člověk potřebuje nové stimuly a motivaci, která ho podporuje k řešení situace. Velkým nebezpečím je pocit nudy, méněcennosti, bezvýchodnosti, neřešitelnosti. Do popředí se dostává potřeba sociálního kontaktu, protože frekvence neformálních vztahů má tendenci v nezaměstnanosti klesat. Potřeba seberealizace vrací lidem sebeúctu, radost do života.¹¹⁶

„Profesionální pomoc je mimo jiné typická také tím, že se dostává ke slovu tehdy, kdy ostatní způsoby, jimiž lidé řeší své problémy, selhávají nebo nejsou dosažitelné ať z osobních, či společenských důvodů. Proto je profesionální pomoc v životě člověka neobvyklá situace, neboť běžně své problémy řeší sám za přispění svého okolí, přátel a dalších neprofesionálů.“¹¹⁷

¹¹⁵ MIKŠÍK, O. *Psychika v období závažných životních a společenských změn*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2009, s. 247

¹¹⁶ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4.vyd. Praha: Portál, 2008, s. 736-737

¹¹⁷ ÚLEHLA, I.: *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha: Slon, 2005, s. 9

1. otázka - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka č.6

	Absolutní četnost	Relativní četnost
ZŠ	30	20%
Středoškolské s výučním listem	57	38%
Středoškolské s maturitou	46	31%
Vyšší odborné	4	3%
Vysokoškolské	13	9%

První otázka zjišťuje nejvyšší dosažené vzdělání respondentek. Nejvíce klientek mezi matkami pečujícími o dítě ve věku do 15-ti let dosahuje spíše nižší vzdělání. Vysokoškolaček je v této skupině nejméně.

Graf č.3



Graf popisuje procentuální zastoupení vzdělanostních skupin. Červená výseč označuje matky, které dosáhly středoškolského vzdělání s výučním listem. Těch je v našem výzkumu 38%. V těsné blízkosti zelené výseče jsou matky, které dosáhly středoškolského vzdělání s maturitou. A dále následují matky, které ukončily základní školu. Vysokoškolačky se umístily na předposledním místě. Žen, které absolvovaly vyšší odbornou školu, je ze všech nejméně, pouze 3% z celého výzkumného vzorku. Naši nejsilnější skupinou ve vzdělání jsou maminky, které ukončily svá studia výučním listem.

Výzkumný předpoklad č. 1 se ukázal jako správný, protože nejpočetnější skupinou respondentek se staly ženy se středoškolským vzděláním ukončeným výučním listem.

2. otázka - Kolik je Vám let?

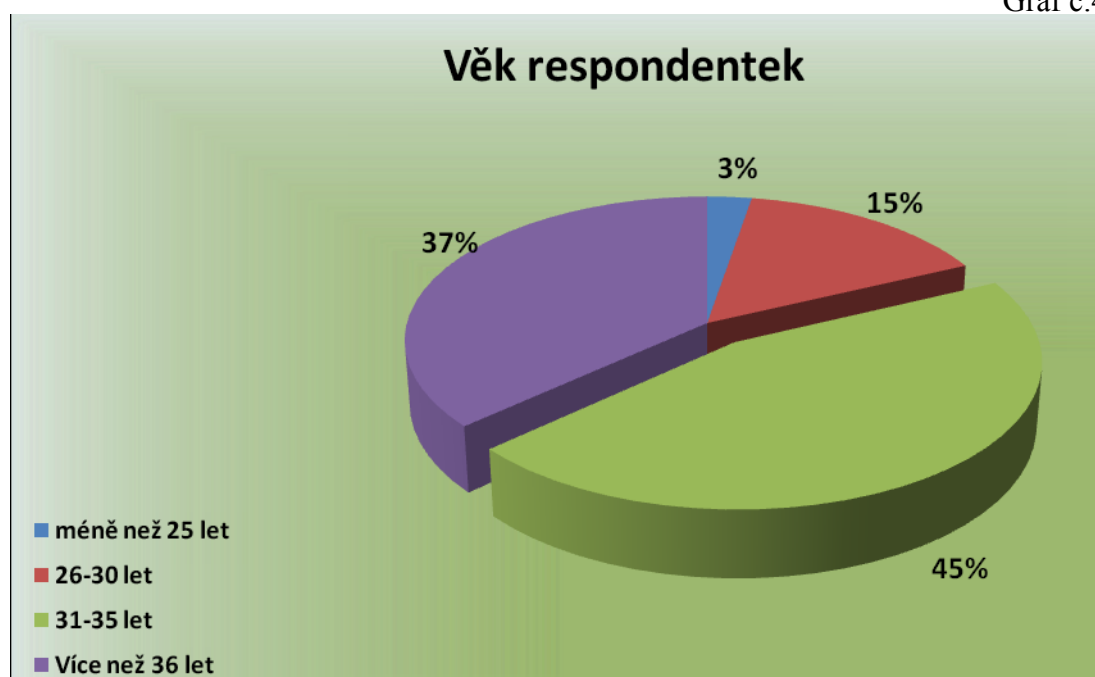
Tabulka č.7

	Absolutní četnost	Relativní četnost
méně než 25 let	4	3%
26-30 let	23	15%
31-35 let	68	45%
více než 36 let	55	37%

Druhá dotazníková otázka zjišťuje u maminek demografické skutečnosti. V dnešní době se mateřství stává finančně a pracovně komplikovaným stavem, a proto je odsouváno na pozdější věk. Z následující tabulky vidíme, že dříve nejčetnější věková skupina do 25-ti let, kdy ženy již měly 1-2 děti, není tou nejsilnější.

„Jaký by měl být ideální věk ženy při narození prvního dítěte? I v tomto případě polovina dotázaných uvedla, že žena by měla rodit první dítě mezi 25 a 29 lety. Třetina respondentů upřednostňuje věk do 24 let a jen 8% potvrzuje, že nejlepší pro narození prvního dítěte je věk 30 a více let.“¹¹⁸

Graf č.4



¹¹⁸ Ideál? Rodina se dvěma dětmi. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.* Praha: MPSV, ročník 7, číslo 2/2010. s. 3

Na grafickém vyobrazení je markantní zelená výseč, která postihuje početní skupinu matek ve věku 31-35 let. V těsném závěsu je skupina žen ve věku starších 36 let. Maminky, kterým je mezi 26-30 lety, tvoří předposlední skupinu. Nejméně četnou skupinu najdeme ve společenství matek mladších 25-ti let.

Důvodem, proč je poslední zmíněná část respondentek na čtvrtém místě, je i fakt, že maminky čerpají mateřskou dovolenou (mají-li na ni nárok) a potom rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte. Pokud mají dvě děti za sebou, je doba čerpání této náhradní doby i 8 let. Dalším faktorem je už zmíněné odkládání mateřství na pozdější dobu, horší bytová situace a nestabilní trh s pracovní příležitostmi.

3. otázka - O kolik dětí ve věku do 15-ti let pečujete?

Tabulka č.8

	Absolutní četnost	Relativní četnost
o jedno dítě	61	41%
o 2 děti	70	47%
o 3 děti	11	7%
o 4 a více	8	5%

Počet dětí ve věku do 15-ti let je jedním ze sledovaných ukazatelů pro analytická pracoviště úřadů práce. Je signálem pro iniciaci projektů a aktivit směřovaných k cílové skupině, kterou zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, uvádí jako populační skupinu, které je nutno věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

„Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“¹¹⁹

Graf č.5



Na otázku o kolik dětí ve věku do 15-ti let žena pečuje, odpověděla nejméně často matka, která má v péči 4 a více dětí. Červená část grafického koláče zastupuje matky, které pečují o dvě děti. V těsném závěsu v počtu 41% je sledují rodičky pečující

¹¹⁹ ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ustanovení §33

o jedno dítě. Početně malou skupinou se staly matky, jež pečují o tři nebo čtyři a více dětí. Posledně jmenovaná skupina je tvořena minoritní skupinou rodiček, jež pečují o 4 a více dětí v zastoupení 5%.

V dnešní moderní společnosti se dvě děti v rodině stávají minulostí. Nastupuje trend rodin s jedním dítětem. Nevyvolává ho nařízení vlády jako v nejlidnatější asijské zemi, ale jiné společenské tlaky. S počtem dětí stoupají finanční nároky na jejich zajištění, nedostupnost předškolních zařízení a úsporné škrty v sociální oblasti jistoty nezvýší.

4. otázka - Jaká je délka Vaší praxe z bývalých zaměstnání (jakákoliv)?

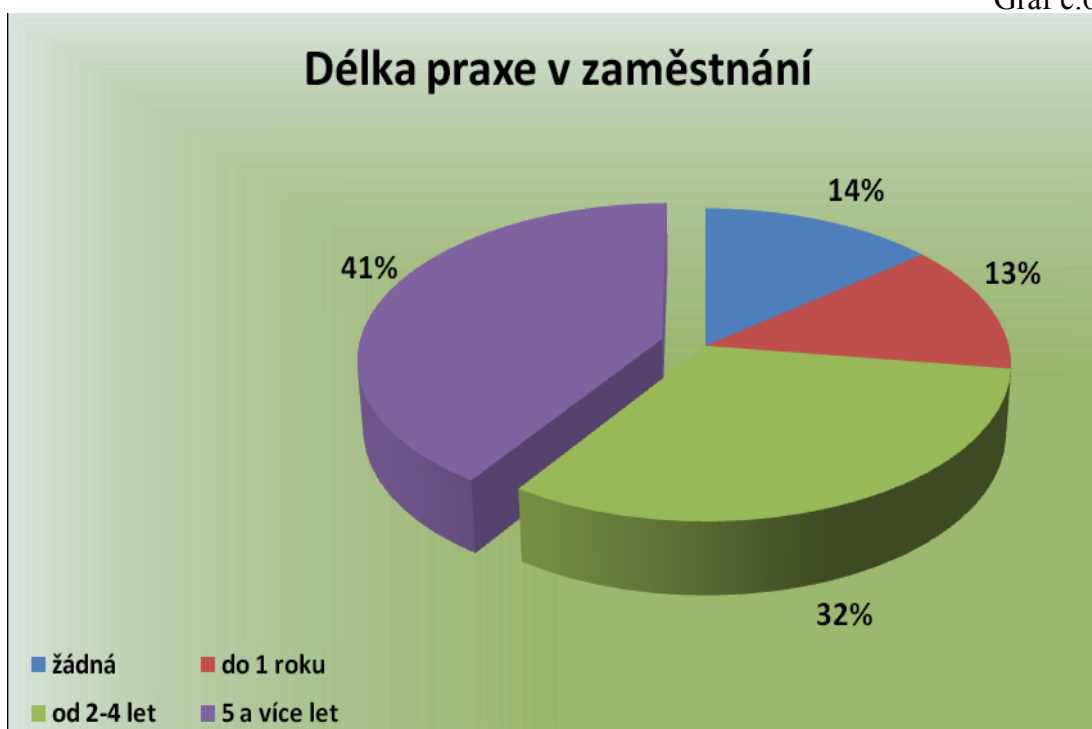
Tabulka č.9

	Absolutní četnost	Relativní četnost
žádná	21	14%
do 1 roku	20	13%
od 2-4 let	48	32%
5 a více let	61	41%

Čtvrtá otázka zjišťuje často pokládanou otázku u výběrových řízení na nové pracovní pozice. Praxe je jedním z ukazatelů, který motivuje budoucího zaměstnavatele pro přijetí toho určitého zaměstnance. Častým jevem je podceňování práce žen pro rodinu. Jedná se o práci manažerského charakteru, která klade vysoké nároky na koordinovanost, pečlivost a koncentraci. Pokud se do rodiny narodí více dětí po sobě, je dosažení praxe v zaměstnání nedosažitelné. U maminek s dětmi zase mají firmy obavy z časté nemocnosti dětí a vyberou jiného kandidáta a zmaří tak klientčiny šance na zapracování a prohloubení pracovních návyků.

Výzkumný předpoklad č. 2 se potvrdil, protože více než třetina respondentek má praxi v zaměstnání delší než 5 let.

Graf č.6



Rozsah praxe byl stanoven v otázkách od 0 do více než 5 let. Bez praxe hledá práci 14% rodiček, s malou praxí v zaměstnání, tj. do 1 roku, je to 13%. Překvapující skutečností je nejvyšší počet žen ve skupině, jejichž praxe je 5 a více let. Boří zažitou představu. Druhé místo pod stupněm vítězů obsadily matky, které mohou uvést 2-4 roky praxe v zaměstnání a početně jsou zastoupeny 32%.

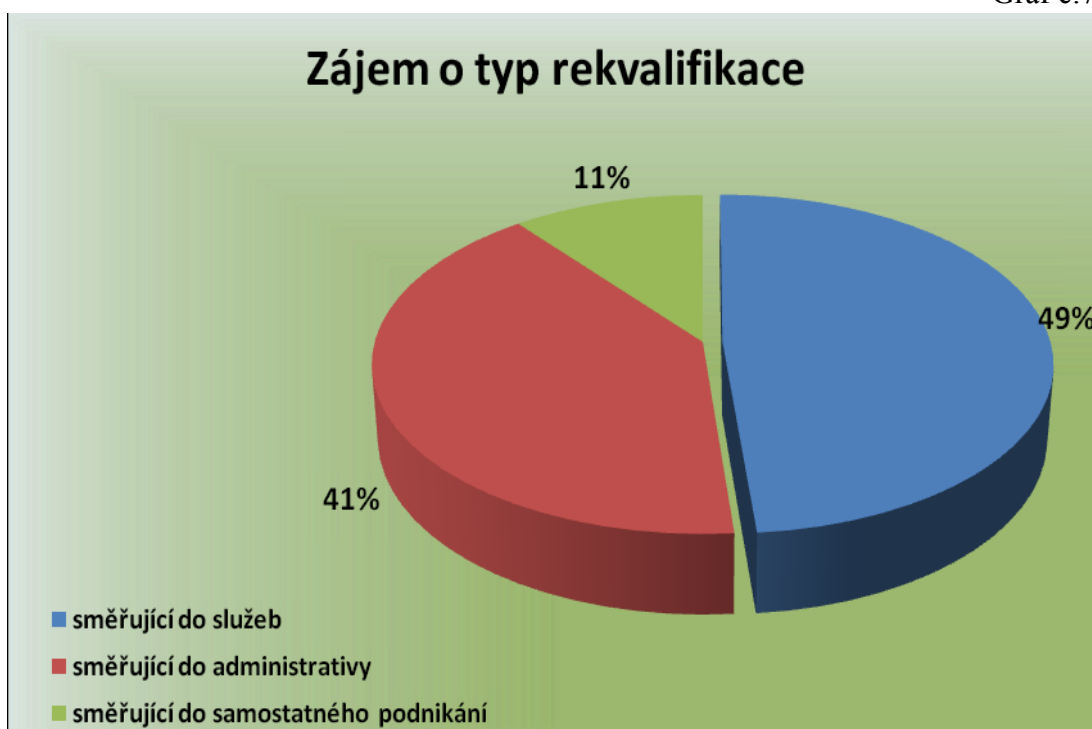
5. otázka – O jaký typ rekvalifikace máte zájem?

Tabulka č.10

	Absolutní četnost	Relativní četnost
směřující do služeb	73	49%
směřující do administrativy	61	41%
směřující do samostatného podnikání	16	11%

Pátá otázka směřuje k zájmům maminek o nabízený typ rekvalifikace na úřadu práce. Při zprostředkování zaměstnání je nutné přihlížet k dosaženému vzdělání, zdravotnímu stavu, možnosti dojíždět atd. Zde si v dotazníku ženy volily typ rekvalifikace, o kterou by měly zájem. Tři směry nabídky byly zvoleny záměrně, protože postihují základní schéma nabízených rekvalifikací, které jsou představené v úvodních kapitolách této práce.

Graf č.7



Nejmenší procento žen, tj. 11% z dotázaných, by mělo zájem o zahájení podnikatelské činnosti. Důvodem nízkého zájmu bude komplikovaná situace malých živnostníků na trhu práce a obecně zodpovědnost za výsledek svého podnikatelského působení v kombinaci s péčí o rodinu s malými dětmi. Očekávaně velkou skupinou se staly ženy, které mají zájem o rekvalifikaci směřující do administrativy.

Základem pro skupinu, kterou tvoří 41% ze zkoumaného vzorku, bude dosažené vzdělání, které pokud nesměruje do učebních oborů, bývá administrativního podtextu. Největší skupinu znázorňuje modrá výseč, která pokrývá 49% kruhové plochy a zahrnuje matky, jež by měly zájem o rekvalifikaci směřující do služeb. Zde bude rozhodujícím faktorem pro matky zřejmě dostupnost takového zaměstnání, které vyhodnotily jako nejdosažitelnější.

Jednou z možností zahájení podnikatelské činnosti je tzv. sociální podnikání. Jedná se o podnikatelské působení v oblasti nezaměstnanosti, sociálního vyloučení, ochrany životního prostředí. Jeho podpora vychází z principů evropské politické noty. Začleněny by měly být především osoby, které jsou zdravotně znevýhodněné, což je hlavní bod evropské integrační politiky.¹²⁰

¹²⁰ PLECHÁČKOVÁ, T, ŠKANTOVÁ, S. Nezaměstnaní? Zkuste sociálně podnikat. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 9/201, s. 4

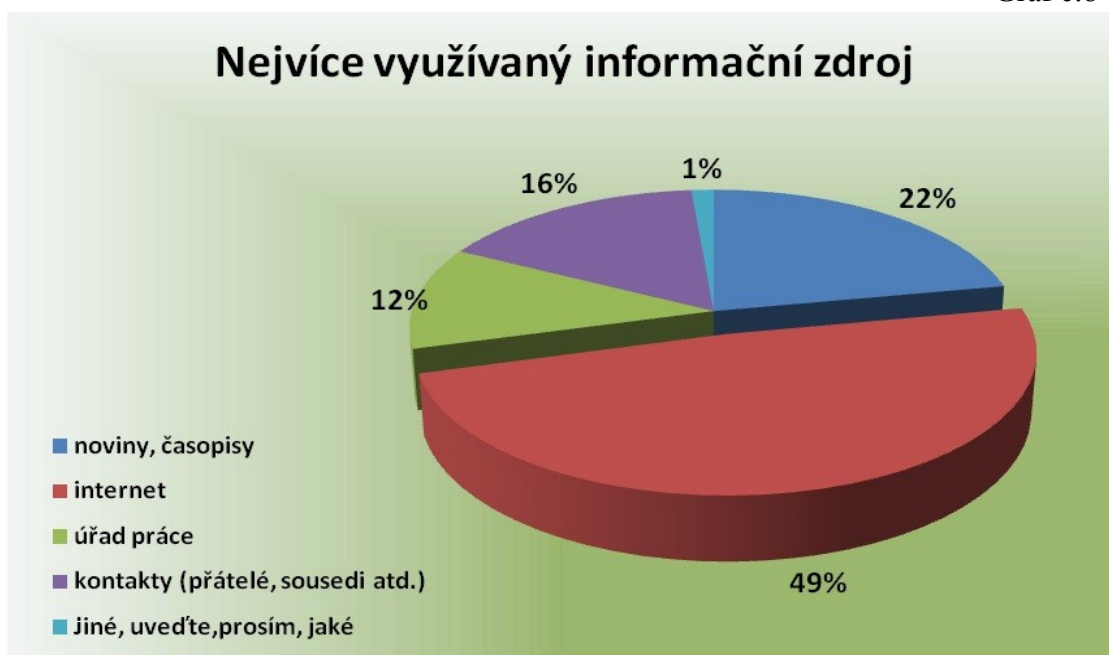
6. otázka - Který informační zdroj ke hledání zaměstnání využíváte nejčastěji?

Tabulka č.11

	Absolutní četnost	Relativní četnost
noviny, časopisy	33	22%
internet	73	49%
úřad práce	18	12%
kontakty (přátelé, sousedi atd.)	24	16%
jiné, uveďte, prosím, jaké	2	1%

Šestá otázka zjišťuje oblíbenost informačních zdrojů, které ženy využívají k hledání zaměstnání. V budovách úřadů práce v České republice jsou k dispozici klientům infoboxy s připojením na internet, vývěsky, tištěné materiály s nabídkou volných míst. Mezi lidmi je stále oblíbené hledání zaměstnání pomocí referencí svých přátel a kolegů. Osobní znalost člověka je stále chápána jako rozhodující pro poslední slovo budoucího zaměstnavatele.

Graf č.8



Graf ukazuje velký vliv internetu při hledání nového zaměstnání. Využívá ho 49% z dotázaných. Na druhém místě se umístilo používání novin a časopisů při zajišťování kontaktů na nová pracovní místa, celých 22% respondentek preferuje tuto variantu. Třetí příčku získaly osobní vztahy a přenos informací přes rodinu nebo přátele, a to v 16% zúčastněných. Služeb informací o nových pracovních místech rádo použije 12% matek. Zbývajících jedno procento respondentek využívá k hledání zaměstnání jiný blíže nespecifikovaný zdroj.

7. otázka - Jaký typ dovednosti Vám, z Vašeho pohledu, chybí k rychlejšímu uplatnění na trhu práce?

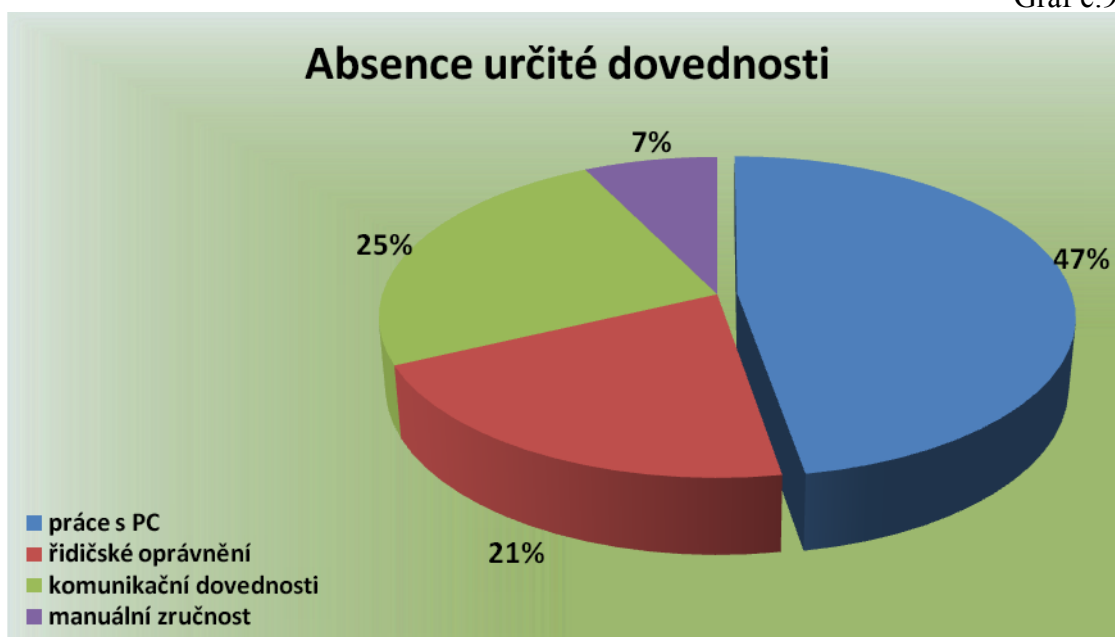
Tabulka č.12

	Absolutní četnost	Relativní četnost
práce s PC	71	47%
řidičské oprávnění	31	21%
komunikační dovednosti	37	25%
manuální zručnost	11	7%

Znalosti a dovednosti jsou nedílnou součástí každého pracovního inzerátu. Je dobře, pokud si uchazečky o zaměstnání uvědomují, že je tento nedostatek může limitovat v přijetí do práce. Rekvalifikace organizované úřadem práce jsou pro uchazeče a zájemce o zaměstnání zdarma. Podporují se ty typy, které si žádá trh práce. Hitem poslední doby je neustálé zdůrazňování dobrých komunikačních dovedností a znalost cizích jazyků na úrovni písemné i verbální.

Na základě zkušeností realizátorů projektu zaměřeného na konkrétní cílovou skupinu je možné specifikovat několik základních bodů, které musí nezaměstnaný překonat při osvojování si nových dovedností. Jedním z nich je motivování účastníků kurzu, jejich sebepoznávání, poznání pozitivního účinku zpětné vazby nebo práce s informacemi. Zvláštním bodem je zhodnocení vlastních zkušeností, které mohou být bohatou studnicí inspirace pro netradiční řešení.¹²¹

Graf č.9



¹²¹ BLAŽEK, J. a kol. *Program Nová Šance - Jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. 1.vyd. Brno: Motiv P, 2007, s. 51-54

Absenci práce s počítačem považuje 47% žen jako nejvíce chybějící dovednost. Důvodem bude delší proluka mezi intenzivním využíváním techniky v předchozím zaměstnání a volnočasovým využíváním v domácnosti. Druhou početně silnou skupinou se jeví ženy, které postrádají pro svůj pracovní výkon řidičské oprávnění, a to v 21%. Osobní flexibilita, která zahrnuje i dopravní možnosti jedince, je hodnoceným artiklem na trhu práce. V těsném závěru preferuje 25% dotázaných zlepšení svých komunikačních možností. Ke zlepšení verbálních dovedností slouží pilíře některých projektových nabídek úřadu práce. Manuální zručnost je zřejmě vlastní většině žen, protože ji považuje za zásadní dovednost, bez které se neuplatní na trhu práce pouze 7% žen.

„Funguje trh vzdělání dospělých a nabídka ze strany privátních vzdělávacích agentur je dostačující, i když nepřehledná, a co se týče kvality, je nejednotná. Důležitá je i činnost různých sdružení, např. Asociace institucí vzdělávání dospělých.“¹²²

¹²² VETEŠKA, J. a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Educa service, 2009, s. 32

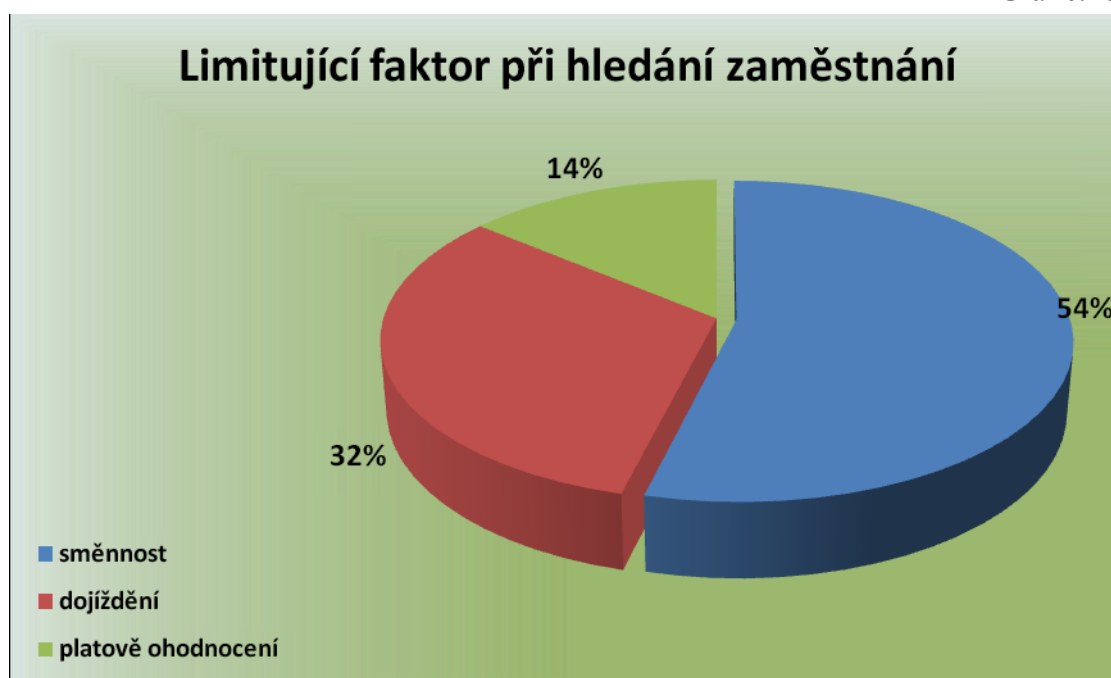
8. otázka - Který faktor při hledání zaměstnání je Váš nejzásadnější?

Tabulka č.13

	Absolutní četnost	Relativní četnost
směnnost	81	54%
dojíždění	48	32%
platové ohodnocení	21	14%

V osmé otázce hledaly ženy odpověď na důležitou podmínku, která ovlivní vznik pracovního poměru. Všichni řešíme při vstupu do zaměstnání platové ohodnocení, pracovní dobu, dojíždění do zaměstnání, personální podmínky, pracovní náplň. Peníze hýbou dle klasika světem, a proto bychom očekávali, že nejvíce procent odpovědí získá právě finanční ohodnocení vykonané práce. Matky, které pečují o děti ve věku do 15-ti let, specifikovaly prioritní požadavky.

Graf č.10



Modrá grafická výseč zastupuje ve vyobrazení ženy, které při nástupu do zaměstnání nejdříve musí sladit rodinný provoz se směnností. Obecně žádají maminky s dětmi práci na jednu, a to ranní směnu. Z výzkumné skupiny považuje celých 54% tuto podmínku jako zásadní. Červená barva na grafu zabírá 32% grafického koláče a popisuje procento žen, které musí jako první podmínku pro vznik pracovněprávního vztahu vyřešit dopravní obslužnost. Platové ohodnocení kupodivu nachází na grafu své třetí místo, a to zastoupením ve 14%. Z odpovědí je zřejmé, že finanční ohodnocení je poslední ze tří důležitých faktorů, které mají vliv na výběr

zaměstnání. Je evidentní, že ženy vždy zvažují vhodnost svého rozhodnutí až v kontextu dopadu nové skutečnosti na provoz celé rodiny.

Síť mateřských center vyhlásila navazující kampaň, ve které firmy mohou získat označení „Společnost přátelská rodině“. Jedná se o takové společnosti, které se snaží svým působením posilovat prestiž rodiny, vytvářet motivující a přátelskou atmosféru. Slavnostní předávání certifikátu takovým firmám proběhne v dubnu 2011. Není podstatné, zda se jedná o zdravotnické zařízení, kulturní nebo sportovní organizaci, ale vždy jde o dlouhodobé vytváření pozitivních podmínek pro harmonizaci rodinného a pracovního života.¹²³

¹²³ Je naše společnost přátelská rodině? *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.* Praha: MPSV, ročník 7, číslo 11/2010. s. 6

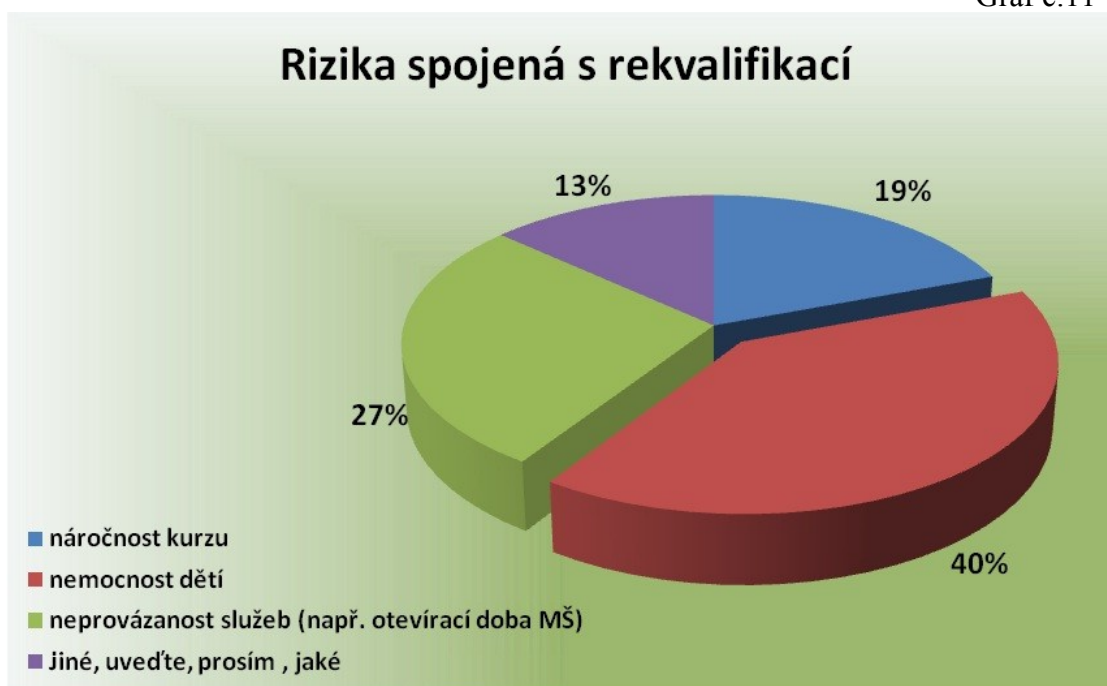
9. otázka - Co je Vaší největší obavou před nástupem na rekvalifikaci?

Tabulka č.14

	Absolutní četnost	Relativní četnost
náročnost kurzu	29	19%
nemocnost dětí	60	40%
neprovázanost služeb (např. otevírací doba MŠ)	41	27%
jiné, uveďte, prosím , jaké	20	13%

V poslední deváté otázce klientky vyslovily své obavy prostřednictvím dotazníku. Před termínem nástupu na zvolený rekvalifikační kurz vyvstávají přirozené i nevyslovené obavy. Většina matek je mnoho let po ukončení denního studia, pravidelnému sebevzdělávání se věnuje malé procento z nich. Dojíždění, rodinný nesoulad, problematická provozní doba předškolních zařízení nebo malá kapacita takových zařízení dokáže řádně zkomplikovat i malé narušení zaběhlých pravidel domácnosti.

Graf č.11



Rizika spojená s rekvalifikací vidí 40% dotázaných především v neočekávané nemocnosti dětí, červená výseč mapuje tuto obavu. Dalším strašákem, který by mohl zkomplikovat nebo v konečném rozhodnutí znemožnit realizaci rekvalifikace, určilo 27% žen neprovázanost služeb. Konkrétním třecím bodem je dostupnost předškolních zařízení ve městech a menších obcích. Na ně navazuje provozní doba dětských ambulantních ordinací na venkově nebo možnost nákupu základních potravin v odpoledních hodinách. Pro městského člověka jsou tyto věty jako z jiného

světa, bohužel je stále dost vesnic, kde je pečivo k dostání především díky předchozímu objednání u prodavačky a mateřská škola je nejbližší několik zastávek autobusem. Provozní doba takových dětských zařízení nebývá, jak je zvykem ve velkých městech, od 6.00 hodin ráno, otevírají se většinou kolem 7.00 hodiny ranní. Takové zdržení vyvolá řadu řetězcích se zdržení a výsledkem je potom nechuť žen něco měnit, protože vidí nejprve potíže, které je určitě neminou.

V 19% dotázaných se zračila obava z náročnosti nabídnutého kurzu. Poslední fialová výseč označuje skupinu, která uváděla, že nemá žádné obavy spojené s rekvalifikací. Všechny tyto obavy, které ženy uvedly, jsou neopomenutelné, ale hlavní snahou úřadu práce je v tomto okamžiku vyvést ženy ze sociální izolace.

Sociální izolaci bychom mohli charakterizovat jako ztrátu kontaktů z okolního společenství. Nemusí se jednat jen o okolí profesního působení jedince, ale jde o okruh pracujících přátel, příbuzných. Nezaměstnaný má pocit, že nikam nepatří, je vykořeněný ze svého původního prostředí.¹²⁴

„Závažné je, že investice do vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů nedosahují ani vládou deklarovaných cílů a jsou ve srovnání s jinými rozvinutými zeměmi relativně nízké. Neexistuje zákon o dalším vzdělávání ve školách (které se doposud angažují jen v malé míře), odborná způsobilost ve státní správě a u některých specifických skupin jako jsou učitelé, absolventi škol apod.“¹²⁵

Výzkumný předpoklad č. 3 správně předvídal, že více než třetina matek se v souvislosti s nástupem na rekvalifikaci nejvíce obává nemocnosti dětí.

¹²⁴ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4.vyd. Praha: Portál, 2008, s. 744

¹²⁵ VETEŠKA, J. a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Educa service, 2009, s. 31

7.5 Diskuse

Prostřednictvím financí přicházejících z Evropské unie mohou úřady práce realizovat více aktivit pro své klienty. V současnosti probíhá projekt „*Dítě není překážkou*“, jehož cílovou skupinou jsou matky pečující o děti do 15-ti let. Jeho předchůdcem byl projekt „*Matka a zaměstnání*“, který byl realizován v období červen 2005 až květen 2006 v Olomouckém a Moravskoslezském kraji. Realizátorem projektu „*Matka a zaměstnání*“ pro Úřad práce v Olomouci byla ostravská vzdělávací organizace ŠKOLA MANAŽERSKÉHO ROZVOJE. Dne 1. 2. 2011 byly doručeny od její projektové manažerky Ing. Soni Macíčkové výsledky zpětné vazby z hodnocení účastnic projektu, viz příloha [č.8](#). Výstupy z projektu „*Matka a zaměstnání*“ budou porovnány s výsledky výzkumu.

Analýza, kterou autor MIKŠÍK prováděl, ukázala, že dochází ke změnám v nárocích při vykonávání tradičních profesí. I v technických oborech je žádané propojení sociálních kontextů. Změny se dotýkají struktury psychické autoregulace jedince. Jedná se o nové kvalitativní nároky.¹²⁶

Je na místě otázka, zda snaha o maximální „poradenský a projektový servis“ je přínosem pro nezaměstnané nebo má-li tento jev i odvrácenou stránku. Obecná závislost určité skupiny obyvatel na sociálních dávkách a jiných nabídkách státu, je v České republice vysoká. Dotazník přiblížený ve výzkumu je přílohou [č.9](#).

Závislost na sociálních dávkách nebo jiných formách finanční podpory státu může být považována za náhradní závislost zastupující např. nezaměstnanost, rozpad rodiny, úmrtí blízkého člověka atd. Lidé očekávají od státu, že jim nabídne a zafinancuje alternativní řešení způsobu života. Stávají se nejen materiálně závislými, ale i psychicky orientovanými na příchod peněz od státu bez vynaložení vlastního úsilí.¹²⁷

¹²⁶ MIKŠÍK, O. *Psychika v období závažných životních a společenských změn*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2009, s. 274

¹²⁷ HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 21

Ze zpětné vazby účastnic kurzu „*Matka a zaměstnání*“ vyplývá, že jako přínosné považují zdokonalení se v práci s počítačem. Stejnou dovednost ohodnotily klientky z našeho výzkumu jako nejdůležitější znalost k rychlému uplatnění na trhu práce. Z hodnocení projektu „*Matka a zaměstnání*“ zjistíme, že účastnice ocenily nabytí schopnosti lepší organizace práce a času, změnu v plánování aktivit. Tato schopnost se projevila v našem výzkumu jako jedna z velkých obav při hledání zaměstnání, směnnost totiž klade vysoké nároky na koordinaci a spolupráci všech členů rodiny. Ve výukové části projektu „*Matka a zaměstnání*“ ženy poukázaly na rozvoj sebevědomí a komunikačních dovedností v rámci projektu. Jedna čtvrtina dotázaných uvedla v našem výzkumu jako nedostačující komunikační dovednosti. Společná centra zájmů poukazují na stejný cíl všech účastnic. Získat nové dovednosti, znalosti, posílit sebevědomí a sladit profesní a rodinný život. Nezaměstnanost dopadá na všechny členy rodiny.

„Nezaměstnanost představuje zátěž i pro děti, protože nepříznivě zasáhne do jejich života. Děje se tak v důsledku změny rodinné atmosféry, omezením společných aktivit, působením napětí a úzkostí rodičů i jejich tendence ventilovat svou nespokojenost trestáním dětí. Ekonomické omezení může ovlivňovat rovněž vztahy s vrstevníky, jimž se nemohou vyrovnat a s nimiž nemohou sdílet mnohé zážitky, k nimž jsou zapotřebí určité finanční prostředky.“¹²⁸

¹²⁸ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4.vyd., Praha: Portál, 2008, s. 746

7.6 Výzkumný závěr

Hlavním výzkumným cílem bylo zjistit příčiny pozdějšího nástupu matek, které pečují o děti do 15-ti let, do zaměstnání. Z výzkumu vyplývá, že polovina respondentek se domnívá, že k rychlejšímu návratu na pracovní pozice jim chybí širší dovednosti v práci s počítačem. Další příčinou, kterou přinesl výzkum a kterou uvádí třetina respondentek, je obava z nemocnosti dětí. Zásadním faktorem, který ovlivňuje hledání zaměstnání, je směnnost. Vícesměnné provozy nevyhovují polovině žen z našeho výzkumu. Prokázali jsme určující demografické údaje o profilové klientce cílové skupiny, která nastupuje do vzdělávacích programů. Takovou klientkou je žena ve věku 31 až 35 let, která pečuje o dvě děti ve věku do 15-ti let a dosáhla středoškolského vzdělání ukončeného výučním listem. Ověřili jsme nejžádanější typ rekvalifikace u cílové skupiny a určili jsme nejčastější délku praxe v zaměstnání. Polovina respondentek chce rekvalifikaci směřující do služeb, jako informační zdroj k hledání práce využívá internet a více jak jedna třetina má praxi v zaměstnání 5 a více let.

Jednou z forem, jak získat praxi, je využít nabídky práce na zkrácený úvazek. Tuto alternativu nabízejí především firmy ve větších městech. Skloubení práce s rodinným prostředím, získání nových dovedností a znalostí je snem většiny maminek již během čerpání rodičovského příspěvku.¹²⁹

Navrhovaná opatření vyplynula z výstupu výzkumné práce. Dobrá dopravní obslužnost, dostupná předškolní zařízení s rozumnou provozní dobou a fungující služby jsou snem všech matek.

Pro vzdělávací instituce a úřady práce zůstane i nadále jako velmi žádaný typ vzdělávání práce s počítačem, jeho dostupnost a rozsah by se měly navyšovat. Největší zájem projeví ženy o rekvalifikační kurzy směřující do služeb. Žádanou součástí těchto typů rekvalifikace se jeví i praktická část, která spojí účastníka s praxí. Nadále by měla být garantovaná možnost nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci na úřadech práce, hledat zaměstnání pomocí využití systému bezplatného

¹²⁹ BERÁNKOVÁ, K. Děti nemusí znamenat konec kariéry. In *Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 6/2010. s. 3

internetu. Finanční toky aktivní politiky zaměstnanosti je třeba koncentrovat a v širší míře preferovat zaměstnavatele, kteří podporují vznik a fungování pracovních pozic určených pro ohrožené skupiny na trhu práce (zkrácené úvazky, flexibilní pracovní doba, sdílení pracovního místa, práce z domova atd.).

Úřady práce by měly mít možnost posílit poradenské odbory a podporovat celoživotní vzdělávání svých zaměstnanců. Komunikace je disciplína podobná běhu na dlouhou trať, je nutné respektovat individualitu, situaci, emoce i pragmatické skutečnosti. Jen stále se vzdělávající pracovník může obohatit klienta o nové poznatky.

„Poradenství je spolupráce klienta s pracovníkem. Pomoc se rozvíjí na základě klientova přání, jež míří k rozvinutí vlastních možností. Klient u sebe pocítuje překážky, které mu znemožňují dosáhnout cílů. Přeje si odstranit to, čemu nerozumí a co mu brání rozšířit repertoár možností.“¹³⁰

¹³⁰ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha: Slon, 2005, s. 37

ZÁVĚR

Hlavní cíle diplomové práce byly naplněny. V teoretické části diplomové práce jsme se seznámili s poradenským systémem Úřadu práce v Olomouci. Zaměřila jsem se na specifikaci cílové skupiny a uvedla nástroje využívané při zprostředkování zaměstnání uchazeči a zájemci o zaměstnání. Popisuji nabídku rekvalifikačních kurzů, projektové činnosti a dotační možnosti pro začínající podnikatele. Blíže specifikuji nároky kladené na rozvoj osobnosti odborného pracovníka úřadu práce. Potvrdila jsem nutnost provázanosti spolupráce mezi jednotlivými odbory Úřadu práce v Olomouci při zprostředkování zaměstnání pro klienta. V části věnované legislativě se zaměřuji na právní předpisy, které řídí a vedou činnost úřadu.

V empirické části práce jsem oslovila klientky Úřadu práce v Olomouci, které byly účastny nabídky projektové činnosti a využívaly poradenských služeb při zprostředkování zaměstnání. V dotaznících, které obdržely, jsem zjišťovala demografické údaje, zájem o rekvalifikace, rizika, které matky vidí při hledání zaměstnání. Zpracováním výstupů z výzkumu jsem potvrdila výzkumné předpoklady. Poukázala jsem na trend potřeby stálého vzdělávání, zvláště při využívání moderních technologií. Při kladení otázek klientkám jsem se zaměřila na určení zásadního faktoru, který rozhoduje při výběru zaměstnání. Většina matek uvedla jako potřebnou podmínku nesměnný provoz. Z předvýzkumných rozhovorů vyplynulo, že v naší společnosti stále chybí nabídka jednosměnných a zkrácených úvazků, flexibilních pracovních nabídek, respektujícího a chápajícího pracovního prostředí a návaznost občanských služeb.

Role matky, která pečuje o děti, je velmi odpovědná, zavazující a nikým nenahraditelná. Společnost by měla svým postojem dát jasně najevo, že tuto roli oceňuje a pozitivně ji podporuje. Finanční podpora v podobě čerpání rodičovského příspěvku ukazuje, že prozatímní kompenzace v důchodové politice je určitě dobrá, ale matky s dětmi si zaslouží víc.

Na modelu výchovy v rodině, kdy rodiče přebírají funkci pedagogů a zasvěcují své děti do komunikačních vztahů, které jim umožní se plně realizovat ve společnosti, by se dala jednoduše opsat socializace, která „zasvěcuje nové členy“ do

společnosti. Bez těchto návyků je pohyb napříč lidským životem jen těžce realizovatelný.¹³¹

Konkrétním počinem politiky zaměstnanosti by měla být aktivnější strategie při budování a stimulaci nových pracovních míst, ve kterých se odrazí potřeby matek pečujících o děti. Podnětem pro místní samosprávy a podnikatelské subjekty se jeví vznik předškolních zařízení, která by uspokojila současný převis žádostí o umístění dětí. Provozní doba takových zařízení by neměla rozlišovat, zda působí ve městě či na vesnici, a měla by nabízet své služby, byť ve střídacím režimu, i přes období školních prázdnin. Úřady práce a jejich nadřízený orgán by měly podporovat mediální kampaň směřovanou na ženy, jež pečují o děti při rodičovské dovolené. Jako cestu vidím ve využití možností statusu zájemce o zaměstnání, který se může evidovat na úřadu práce dle svého aktuálního pobytu. Právě pro tuto cílovou skupinu je možné nabízet projektovou činnost a rekvalifikační kurzy. Demografické ročníky, které by měly plnit třídy středních odborných škol, jsou slabé. Je to nová výzva pro provozovatele těchto zařízení. Nová potencionální klientela již věkem dávno opustila školní lavice. Potřeba technologického věku s sebou přináší i nutnost celoživotního vzdělávání, které bude mít i formu finanční spoluúčasti studenta.

¹³¹ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha: Slon, 2005, s. 20

Seznam odborné literatury:

1. BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6
2. BLAŽEK, J. a kol. *Program Nová Šance - Jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. 1.vyd. Brno: Motiv P, 2007. ISBN 978-80-239-9305-9
3. BOND, T., CULLEY, S. *Integrativní přístup v poradenství a psychoterapii*. 1.vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-452-6
4. DUDOVÁ, R. *Souvislosti poměru pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4
5. GÁBOROVÁ, L. GÁBOROVÁ, Z. *Psychohygienu*. 1.vyd. Prešov, 2008. ISBN 978-80-8068-863-9
6. HELUS, Z. *Osobnost a její vývoj*. 2. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2009. ISBN 978-80-7290-396-2
7. HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-004-2
8. CHRÁSKA, M. *Metody v pedagogickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4
9. KERN, H. a kol. *Přehled psychologie*. 3.vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7367-121-2
10. KLIMENT, P. *Psychologie osobnosti*. 1.vyd. Olomouc: VUP, 2001. ISBN 80-244-0319-6
11. KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání:(deskriptivní fáze analýzy) neúplné rodiny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978- 80-87007-65-5
12. MAŇÁK, J. ŠVEC, V. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-73115-078-6
13. MAREŠ, P. HOFÍREK, O. *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze: Sborník z konference*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav MU, 2007. ISBN 978-80-210-4439-5
14. MATĚJČEK, Z., LANGMEIER, J. *Výpravy za člověkem*. 1.vyd. Praha: Odeon, 1981. ISBN 510-22-856
15. MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. 2.vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-331-4

16. MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-00-2-X
17. MIKŠÍK, O. *Psychika v období závažných životních a společenských změn*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2009. ISBN 978-80-246-1600-1
18. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-87-8
19. NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. 2.vyd. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0628-1
20. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7
21. PETROVÁ, A. a kol. *Kapitoly z obecné psychologie I*. 1.vyd., Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. ISBN 80-244-0769-8
22. PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník*. 1.vyd. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-029-4
23. PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě*. 1.vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-290-4
24. QUISOVÁ, S. *Sociální komunikace v pomáhajících profesích*. 1.vyd. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009. ISBN 978-807248-551-2
25. SIROVÁTKO, T. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, Výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-06-9
26. SIROVÁTKO, T., HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, Nakladatelství Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5
27. ŠŤASTNÁ, A. *Neúplné rodiny v ČR a ve vybraných evropských zemích*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-038-7
28. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha: Slon, 2005. ISBN 80-86429-36-9
29. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4.vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4
30. VETEŠKA, J. a kol. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Educa service, 2009. ISBN 978-80-87306-04-8

31. VETEŠKA, J. TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8

Periodikum:

32. BERÁNKOVÁ, K. Děti nemusí znamenat konec kariéry. *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 6/2010, ISSN 0049-0962. s. 1
33. Loni se rekvalifikovalo skoro 40 tisíc lidí. *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* Praha: MPSV, ročník 7, číslo 6/2010, ISSN 0049-0962. s. 5
34. SIEGEL, Z. Poradenské nástroje – příležitost a rizika. *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 11/2010, ISSN 0049-0962. s. 3
35. Sóló pro rodiče u nás a v Evropě. *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 10/2010, ISSN 0049-0962. s. 8
36. Táto, jak na to? aneb Tátové všech krajů, spojte se! *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 2/2010, ISSN 0049-0962. s. 3
37. TOMÍČKOVÁ, A. Na workshopu EURES se sešli odborníci na zahraniční zaměstnanost. *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 3/2010, ISSN 0049-0962. s. 8
38. Udržet rodiny pohromadě. *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 6/2010, ISSN 0049-0962. s. 8
39. Úspěšná opatření v oblasti zaměstnanosti. *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 11/2010, ISSN 0049-0962. s. 3
40. Zdokonalování individuálních dovedností – rychlá cesta z krize. *In Práce a sociální politika. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: MPSV, ročník 7, číslo 3/2010, ISSN 0049-0962. s. 8

Webové zdroje

41. URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=19&potvrđ=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&cas_1_92=20091231&childsel0=1&childsel0=1&cislotab=DEM0040PU_OK&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

42. URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=15&potvrđ=Zobrazit+tabulku&cas_1_21=20094&go_zobraz=1&cislotab=VSPS+509_1&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

43. URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=15&potvrđ=Zobrazit+tabulku&pro_1_62=CZ071&go_zobraz=1&childsel0=2&childsel0=2&cislotab=TPR6010UC&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

44. URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=19&potvrđ=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&cas_1_86=20091231&cislotab=DEM0030PU_OK&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

45. URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=5&potvrđ=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&childsel0=2&childsel0=2&cislotab=DEM1030CU&pro_1_34=CZ071&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

46. URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=10-08&&kapitola_id=15 [20.12.2010]

47. URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=19&potvrđ=Zobrazit+tabulku&pro_1_31=CZ071&go_zobraz=1&childsel0=2&childsel0=2&cislotab=DEM9010UC&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

48. URL:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=2&cislotab=DEM1010CU&kapitola_id=5&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=2&pro_1_35=CZ071&aktualizuj=AktualizovatZákony [20.12.2010]

49. URL: <http://www.smrov.cz/vzdelavani> [02.03.2011]

50. URL: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch [02.03.2011]
51. URL: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/apz/strategie [02.03.2011]
52. URL: https://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/spolucpracmis [02.03.2011]
53. URL: http://portal.mpsv.cz/sz/local/hb_info/index/zsupm [02.03.2011]
54. URL: <http://www.edukol.cz/projekty/otevrene/1> [02.03.2011]
55. URL: <http://www.osf-mvcr.cz/op-lidske-zdroje-a-zamestnanost> [05.02.2011]
56. URL: <http://www.pinf.cz/index2.php?id=217&idArt=248> [04.01.2011]
57. URL: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/696?kam=kategorie&kod=0160 [02.02.2011]
58. URL: http://olomoucky.denik.cz/zpravy_region [05.03.2011]
59. URL:
http://vdb.czso.cz/vdbvo/mapdetail.jsp?go_1_10=1&go_1_9=1&potvrz=Zobrazit+mapu&go [05.03.2011]

Zákony a vyhlášky

60. ZÁKON č. 500/2004 Sb., Správní řád, ve znění pozdějších předpisů
61. ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
62. ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
63. VYHLÁŠKA č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění vyhlášky č. 507/2005 Sb. a vyhlášky č. 452/2008 Sb.
64. VYHLÁŠKA č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

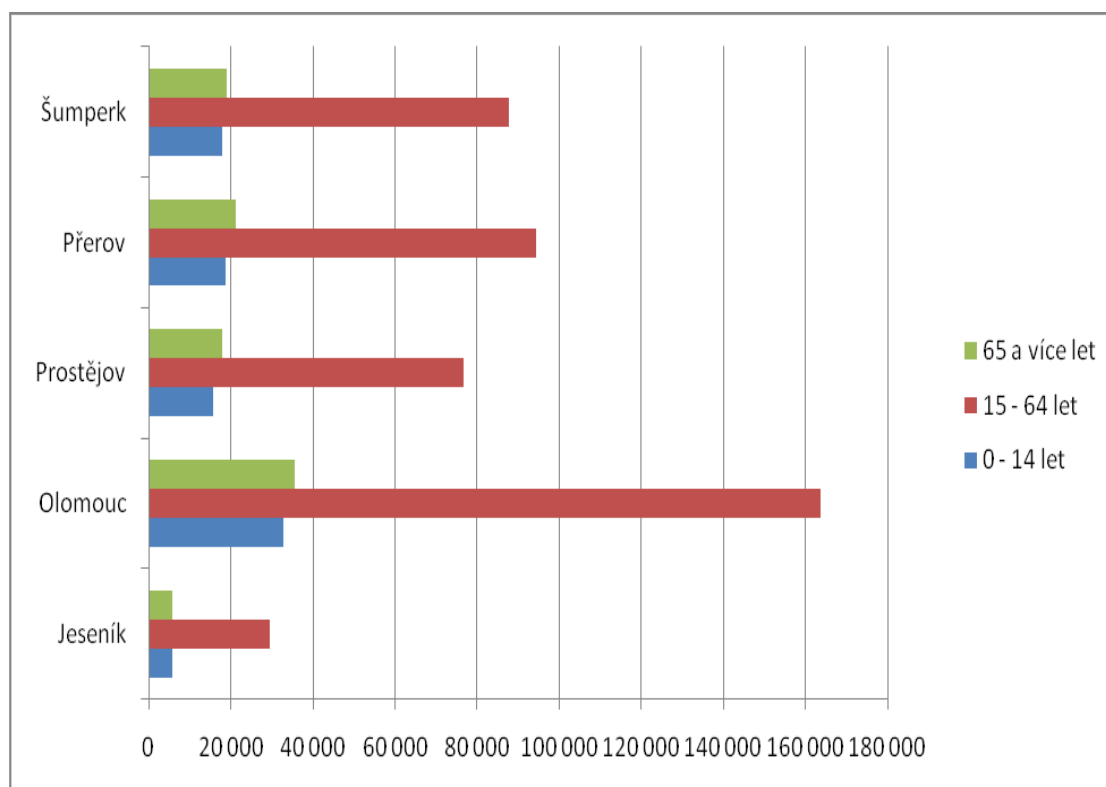
Seznam příloh

Příloha č.1	103
Příloha č.2	104
Příloha č.3	105
Příloha č.4	106
Příloha č.5	107
Příloha č.6	108
Příloha č.7	109
Příloha č.8	110
Příloha č.9	113

Věková struktura obyvatel v okresech

Období: 31.12.2009

	Počet obyvatel celkem	Základní věkové skupiny			Index stáří	Průměrný věk
		0 - 14 let	15 - 64 let	65 a více let		
Jeseník	41 255	5 847	29 574	5 834	99,8	40,5
Olomouc	231 843	32 801	163 517	35 525	108,3	40,6
Prostějov	110 214	15 715	76 632	17 867	113,7	41,0
Přerov	134 324	18 748	94 238	21 338	113,8	40,9
Šumperk	124 405	17 827	87 653	18 925	106,2	40,7

**Zdroj:**

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=19&potvrdr=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&cas_1_92=20091231&childsel0=1&childsel0=1&cislotab=DEM0040PU_OK&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

Míra zaměstnanosti podle krajů - obyvatelstvo ve věku 15 a více let

2009

Období: 4. čtvrtletí

Měřicí jednotka %

	Celkem	Muži	Ženy
Česká republika	54,6	64,0	45,6
Hlavní město Praha	60,5	70,1	51,6
Středočeský kraj	56,7	67,0	46,7
Jihočeský kraj	55,7	64,9	46,8
Plzeňský kraj	56,2	65,4	47,2
Karlovarský kraj	54,0	63,0	45,5
Ústecký kraj	51,4	62,9	40,3
Liberecký kraj	53,2	63,2	43,7
Královéhradecký kraj	53,4	62,6	44,7
Pardubický kraj	53,9	62,5	45,7
Vysočina	54,0	62,5	45,8
Jihomoravský kraj	53,3	62,2	44,9
Olomoucký kraj	53,0	62,9	43,7
Zlínský kraj	52,5	60,9	44,7
Moravskoslezský kraj	51,8	60,1	44,0

Zdroj:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=15&potvrdr=Zobrazit+tabulku&cas_1_21=20094&go_zobraz=1&cislotab=VSPS+509_1&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

Uchazeči o práci ve vybraném území – Olomoucký kraj

		2007	2008	2009
Uchazeči o zaměstnání		23 495	23 470	41 092
Uchazeči se zdravotním postižením		4 375	4 012	4 672
Uchazeči o zaměstnání dosažitelní		21 944	22 218	40 026
Míra registrované nezaměstnanosti (%)		6,7	6,9	12,6
Míra registrované nezaměstnanosti dosažitelných uchazečů (%)		6,7	6,9	12,2
Uchazeči na 1 volné místo		.	8,5	50,1
Struktura uchazečů podle věku	Mladiství	.	.	242
	do 19 let	.	1 121	1 643
	20 - 24 let	.	2 715	5 436
	25 - 29 let	.	2 351	4 582
	30 - 34 let	.	2 738	5 140
	35 - 39 let	.	2 449	4 689
	40 - 44 let	.	2 321	4 222
	45 - 49 let	.	2 554	4 357
	50 - 54 let	.	3 480	5 295
	55 - 59 let	3 189	3 196	4 871
	60 a více let	.	545	857
Struktura uchazečů podle vzdělání	Bez vzdělání	.	.	22
	Neúplné základní vzdělání	.	.	61
	Základní vzdělání	.	6 492	9 686
	Nižší střední vzdělání	.	.	34
	Nižší střední odborné vzdělání	.	.	1 235
	Střední odborné vzdělání s výučním listem	9 526	9 518	18 290
	Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu	222	205	314
	Úplné střední všeobecné vzdělání	701	670	1 064
	Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	954	1 056	2 308
	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	3 454	3 566	6 091
	Vyšší odborné vzdělání	131	150	254
	Bakalářské vzdělání	.	166	295
	Vysokoškolské vzdělání	.	.	1 375
	Doktorské vzdělání	.	.	63
	Absolventi škol	.	.	2 527
Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti	Méně než 3 měsíce	7 637	9 564	13 084
	3 měsíce a více, méně než 6 měsíců	3 698	4 257	9 477
	6 měsíců a více, méně než 9 měsíců	1 884	1 919	5 778
	9 měsíců a více, méně než 12 měsíců	1 518	1 383	4 456
	12 měsíců a více, méně než 24 měsíců	.	.	4 432
	24 měsíců a více	.	.	3 865

Zdroj: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=15&potvrz=Zobrazit+tabulku&pro_1_62=CZ071&go_zobraz=1&childsel0=2&childsel0=2&cislotab=TPR6010UC&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp [20.12.2010]

Stav obyvatel ve vybraném území - časová řada – Olomoucký kraj

Přepočten na území 2007

	Počet obyvatel k 31.12.	v tom podle pohlaví		v tom ve věku			Index stáří
		muži	ženy	0 až 14 let	15 až 64 let	65 a více let	
1991	647 911	314 756	333 155	137 099	429 736	81 076	59,1
1992	649 757	315 590	334 167	133 689	434 066	82 002	61,3
1993	650 468	315 953	334 515	129 943	437 664	82 861	63,8
1994	651 064	316 441	334 623	126 134	441 093	83 837	66,5
1995	650 324	316 110	334 214	122 323	443 288	84 713	69,3
1996	649 517	315 773	333 744	118 618	445 126	85 773	72,3
1997	648 462	315 369	333 093	115 401	446 635	86 426	74,9
1998	647 462	314 856	332 606	112 507	447 895	87 060	77,4
1999	646 497	314 427	332 070	109 555	449 323	87 619	80,0
2000	645 571	314 039	331 532	106 537	451 278	87 756	82,4
2001	642 783	312 652	330 131	104 144	451 112	87 527	84,0
2002	641 159	311 733	329 426	101 617	451 747	87 795	86,4
2003	640 680	311 691	328 989	98 980	453 302	88 398	89,3
2004	639 423	311 083	328 340	96 528	453 471	89 424	92,6
2005	639 161	311 141	328 020	94 256	453 971	90 934	96,5
2006	639 894	311 864	328 030	92 378	454 820	92 696	100,3
2007	.	313 286	328 505	91 434	455 756	94 601	.
2008	.	313 721	328 416	90 741	454 240	97 156	.
2009	.	313 601	328 440	90 938	451 614	99 489	.

Zdroj:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=5&potvrz=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&childs_el0=2&childsel0=2&cislotab=DEM1030CU&pro_1_34=CZ071&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp
[20.12.2010]

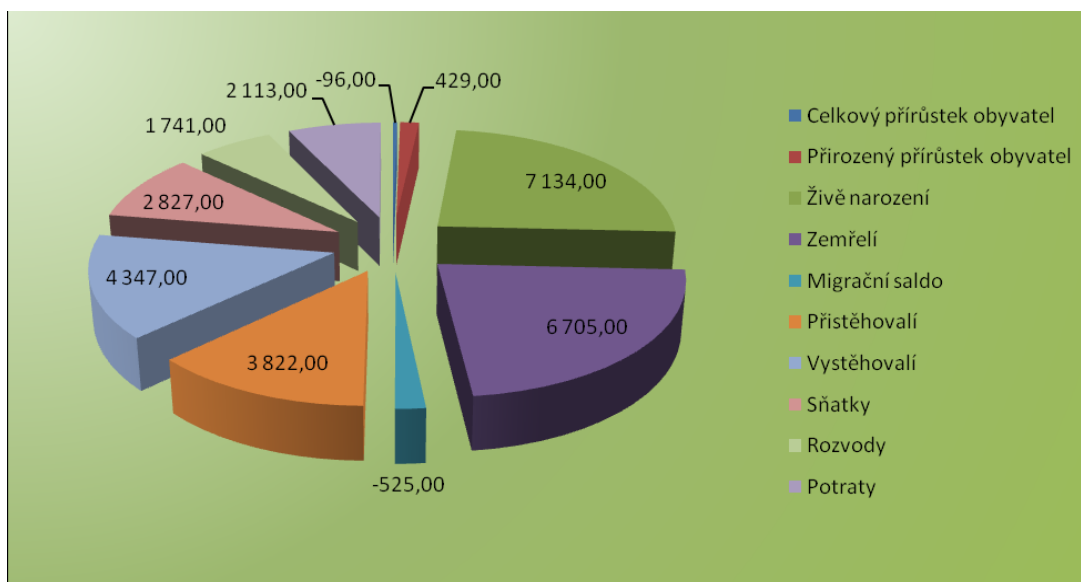
Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání (stav k 31. 12.)

		2005		2006		2007	
		celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem		510 416	265 631	448 545	238 713	354 878	191 150
Nejvyšší dosažené vzdělání:	základní	156 500	83 651	140 919	76 418	112 047	62 720
	vyučení	209 194	96 703	179 666	85 639	139 834	66 836
	střední (bez maturity)	17 110	9 230	14 793	8 295	10 938	6 371
	vyučení (s maturitou)	19 936	9 663	18 067	9 269	14 095	7 383
	úplné střední všeobecné (s maturitou)	14 725	9 844	12 819	8 518	10 118	6 698
	úplné střední odborné (s maturitou)	72 989	46 977	64 193	41 792	51 950	33 372
	vyšší	2 860	1 881	2 506	1 660	1 916	1 246
	vysokoškolské	17 102	7 682	15 582	7 122	13 980	6 524
Věkové skupiny	do 19 let	27 092	12 751	22 464	10 801	16 797	8 293
	20 - 24 let	69 438	30 756	56 016	25 791	38 038	17 652
	25 - 29 let	62 327	31 381	51 924	26 151	37 100	19 253
	30 - 34 let	62 515	38 045	55 833	34 298	43 354	26 996
	35 - 39 let	52 697	31 572	46 538	28 681	36 756	23 112
	40 - 44 let	52 451	30 348	46 731	27 601	37 155	22 103
	45 - 49 let	55 490	30 968	47 430	26 995	36 942	21 379
	50 - 54 let	70 847	40 479	63 605	36 968	53 656	31 258
	55 - 59 let	50 735	18 606	50 145	20 640	46 018	20 250
	60 a více let	6 824	725	7 859	787	9 062	854
Délka nezaměstnanosti:	do 3 měsíců	130 938	56 473	119 809	53 224	106 358	48 045
	více než 3 měsíce až 6 měsíců	86 618	46 419	73 972	40 555	57 867	32 398
	více než 6 měsíců až 9 měsíců	46 380	25 199	39 139	22 122	29 960	17 058
	více než 9 měsíců až 12 měsíců	33 676	18 608	30 716	17 165	23 780	14 098
	více než 12 měsíců až 24 měsíců	79 724	45 401	62 964	36 465	44 911	26 950
	více než 24 měsíců	133 080	73 531	121 945	69 182	92 002	52 601

Zdroj: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=10-08&&kapitola_id=15
[20.12.2010]

Základní demografické údaje ve vybraném území – Olomoucký kraj

	2009	
Absolutní ukazatele	Stav obyvatel k 31.12.	642 041
	Celkový přírůstek obyvatel	-96
	Přirozený přírůstek obyvatel	429
	Živě narození	7 134
	Zemřelí	6 705
	Migrační saldo	-525
	Přistěhovalí	3 822
	Vystěhovalí	4 347
	Sňatky	2 827
	Rozvody	1 741
	Potraty	2 113
Relativní ukazatele	Celkový přírůstek [1]	-0,1
	Přirozený přírůstek [1]	0,7
	Živě narození [1]	11,1
	Zemřelí [1]	10,4
	Přírůstek stěhováním [1]	-0,8
	Přistěhovalí [1]	6,0
	Vystěhovalí [1]	6,8
	Sňatky [1]	4,4
	Rozvody [1]	2,7
	Potraty na 100 narozených	29,6

**Zdroj:**

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=19&potvrz=Zobrazit+tabulku&pro_1_31=CZ071&go_zobraz=1&childsel0=2&childsel0=2&cislotab=DEM9010UC&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp
[20.12.2010]

Pohyb obyvatel ve vybraném území - časová řada – Olomoucký kraj

	Celkový přírůstek	Přirozený přírůstek	Přírůstek stěhováním	Živě narození	Zemřelí	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Sňatky	Rozvody
1991	633	682	-49	8 324	7 642	5 004	5 053	4 438	1 601
1992	1 846	689	1 157	7 878	7 189	5 615	4 458	4 510	1 708
1993	711	483	228	7 699	7 216	4 757	4 529	4 179	1 645
1994	596	-81	677	6 875	6 956	4 060	3 383	3 486	1 826
1995	-740	-1 158	418	5 992	7 150	3 624	3 206	3 300	1 781
1996	-807	-1 177	370	5 679	6 856	3 346	2 976	3 237	1 823
1997	-1 055	-1 338	283	5 742	7 080	3 458	3 175	3 434	1 866
1998	-1 000	-1 072	72	5 695	6 767	3 250	3 178	3 443	1 879
1999	-965	-931	-34	5 649	6 580	3 235	3 269	3 136	1 312
2000	-926	-1 213	287	5 552	6 765	3 388	3 101	3 191	1 744
2001	-1 283	-906	-377	5 756	6 662	3 544	3 921	3 042	1 774
2002	-1 624	-992	-632	5 713	6 705	4 236	4 868	3 034	1 871
2003	-479	-791	312	5 865	6 656	4 830	4 518	2 884	1 907
2004	-1 257	-442	-815	5 951	6 393	4 273	5 088	2 950	1 980
2005	-262	-296	34	6 183	6 479	4 471	4 437	3 063	1 926
2006	733	130	603	6 428	6 298	5 201	4 598	3 206	2 003
2007	1 897	473	1 424	6 931	6 458	6 983	5 559	3 325	1 853
2008	346	685	-339	7 118	6 433	4 554	4 893	3 098	1 884
2009	-96	429	-525	7 134	6 705	3 822	4 347	2 827	1 741

Zdroj:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=2&cislotab=DEM1010CU&kapitola_id=5&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=2&pro_1_35=CZ071&aktualizuj=Aktualizovat [20.12.2010]

Hodnocení kurzu „Matka a zaměstnání“ v Šumperku, Olomouci a Bruntále

Zpracováno na základě hodnocení kurzů (zpětných vazeb) jednotlivými účastníky v Šumperku, Olomouci a Bruntále. Vyplněné hodnotící formuláře jsou uloženy ve škole manažerského rozvoje. Číslo projektu ESF OP RLZ 2.2./0009

Přínosnost jednotlivých částí kurzu:

Účastníci hodnotili jednotlivé části známkou 1 - 5 (jako ve škole).

Část kurzu	Průměrné hodnocení
Výuka	1,22
Poradenství	1,24
Praxe	1,32

a) Hodnocení výukové části:

Účastníci hodnotili slovně jednotlivé obory kurzu s využitím deníku účastníka – části „Dobré nápady z výuky“. Přínosy uvedené v hodnocení jednotlivých oborů byly zpracovány do strukturované podoby s uvedením četnosti podobných odpovědí.

Komunikace

- posílení sebevědomí – 4x
- ujasnění vhodnosti použití jednotlivých druhů komunikace – 3x
- zlepšení úrovně jednání a vystupování – 3x
- posílení asertivního jednání – 3x

Trh práce

- schopnost napsat strukturovaný životopis – 6x
- znalost jak a kde hledat pracovní místa – 10x
- posílení schopnosti „prodat co umím“ – 3x
- plánování vlastní kariéry, uvědomění si pracovního potenciálu – 2x

Hledání zaměstnání

- příprava na osobní pohovor se zaměstnavatelem – 12x
- důležité rady při hledání zaměstnání (vlastní aktivita) – 6x

Počítače

- rozšíření dovedností práce s PC – 14x
- získání základních dovedností práce s PC – 10x
- aktualizace znalostí práce s PC – 3x

Techniky organizace práce

- lepší organizace práce a času, plánování, cíle – 12x
- využití při kontaktování zaměstnavatelů – 4x
- racionální pracovní chování
- rozlišení různých pracovních typů lidí

Pracovní právo

- seznámení se s druhy smluv v zaměstnaneckých vztazích, jak je uzavírat, čeho se vyvarovat – 11x
- seznámení se s právy zaměstnanců a zaměstnavatelů
- seznámení se se zásadami pracovního práva, vysvětlení základních pojmů

Ekonomika

- seznámení s výpočtem mzdy – 8x
- znalosti k sestavení rodinného rozpočtu – 3x
- postup při zahájení podnikání – 5x

Chování na pracovišti - informace o tom:

- jak se úspěšně začlenit do firmy
- jak jednat se zaměstnavatelem – 3x
- jak je práce organizována – 4x
- jak se lidé chovají 4x
- důležitost spolupráce – 3x
- jak se chovat na pracovišti – 3x

b) Hodnocení poradenské části:

Účastníci hodnotili slovně jednotlivé obory kurzu s využitím deníku účastníka – části „Jaká jsem?“. Odpovědi uvedené v hodnocení byly zpracovány do strukturované podoby s uvedením četnosti podobných odpovědí:

- dozvěděla jsem se, jaká jsem -10x
- výborná úroveň poradenství – 4x
- větší sebevědomí – 4x
- dostala jsem rady, jak bych se měla chovat – 2x

c) Hodnocení části praxe ze strany účastníků kurzu

Účastníci hodnotili slovně jednotlivé obory kurzu s využitím deníku účastníka – „Co nového jsem zažila?“. Odpovědi uvedené v hodnocení byly zpracovány do strukturované podoby s uvedením četnosti podobných odpovědí:

- kontakt s lidmi – 7x
- návrat do pracovního procesu – 5x
- naučení či poznání nových činností - 6x
- zdokonalení práce na počítači – 3x

d) Hodnocení lektorů

Účastníci se vyjadřovali slovně k jednotlivým lektorům. Odpovědi uvedené v hodnocení byly zpracovány do strukturované podoby.

Vedoucí lektoři:

- výborní
- příjemní, vstřícní
- umí dobře učit, vysvětlovat
- dokáže zaujmout pro přednášené téma

Odborní lektoři:

- příjemní, laskaví
- obětaví, výborní
- dobře zvládá svou profesi
- umí dobře vysvětlovat

Lektorka poradenství – PhDr. Dagmar Konečná:

- výborná
- milá, ochotná poradit i v soukromých záležitostech
- vstřícná, chápající, umí povzbudit

e) Hodnocení organizace kurzu

Účastníci hodnotili slovně organizaci kurzu. Odpovědi uvedené v hodnocení byly zpracovány do strukturované podoby s uvedením četnosti podobných odpovědí:

- vysoká úroveň organizace kurzu
- přidat hodin oboru Pracovní právo a Počítače
- celkově velmi přínosné

Zdroj: <http://www.smrov.cz/vzdelavani> [10.3.2010]

DOTAZNÍK

Dobrý den, žádáme o vyplnění následujícího dotazníku. Vyberte, prosím, vždy jednu z variant.

1. **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**
 - A. ZŠ
 - B. Středoškolské s výučním listem
 - C. Středoškolské s maturitou
 - D. Vyšší odborné
 - E. Vysokoškolské

2. **Kolik je Vám let?**
 - A. méně než 25 let
 - B. 26-30 let
 - C. 31-35 let
 - D. více než 36 let

3. **O kolik dětí ve věku do 15-ti let pečujete?**
 - A. o jedno dítě
 - B. o 2 děti
 - C. o 3 děti
 - D. o 4 a více

4. **Jaká je délka Vaší praxe z bývalých zaměstnání (jakákoliv)?**
 - A. Žádná
 - B. do 1 roku
 - C. od 2-4 let
 - D. 5 a více let

5. **O jaký typ rekvalifikace máte zájem?**
 - A. směřující do služeb
 - B. směřující do administrativy
 - C. směřující do samostatného podnikání

6. **Který informační zdroj k hledání zaměstnání využíváte nejčastěji?**
 - A. noviny, časopisy
 - B. internet
 - C. úřad práce
 - D. kontakty (přátelé, sousedi atd.)
 - E: jiné, uveďte, prosím, jaké

7. **Jaký typ dovednosti Vám, z Vašeho pohledu, chybí k rychlejšímu uplatnění na trhu práce?**
 - A. práce s PC
 - B. řidičské oprávnění
 - C. komunikační dovednosti
 - D. manuální zručnost

8. **Který uvedený faktor při hledání zaměstnání je pro Vás nejzásadnější?**
 - A. směnnost
 - B. dojíždění
 - C. platové ohodnocení

9. **Co je Vaší největší obavou před nástupem na rekvalifikaci?**
 - A. náročnost kurzu
 - B. nemocnost dětí
 - C. neprovázanost služeb (např. otevírací doba MŠ)
 - D. jiné, uveďte, prosím, jaké

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Alexandra Přikrylová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Dagmar Pitnerová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2011

Název práce:	Poradenství Úřadu práce v Olomouci zaměřené na matky s dětmi
Název v angličtině:	The consultancy of an Employment Office in Olomouc focused on mothers with children
Anotace práce:	Diplomová práce přibližuje rozsah poradenského servisu, který nabízí Úřad práce v Olomouci matkám pečujícím o děti. Propojuje fáze poradenského procesu a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v podmínkách pracovního trhu regionu. Cílem výzkumu bylo označit příčiny, které zpomalují návrat matek do zaměstnání. Výzkum byl realizován s uchazečkami a zájemkyněmi o zaměstnání, které byly v evidenci úřadu práce a seznámily se s obsahem projektu „Dítě není překážkou“.
Klíčová slova:	Matky s dětmi, sociální vazby, rodinné zázemí, trh práce, nezaměstnanost, poradenství, kvalifikace, klíčové kompetence, rekvalifikace
Anotace v angličtině:	The thesis approaches the scope of counseling service which the Employment Office in Olomouc offers to mothers looking after the children. It connects the phase of counseling procedure and the active employment policy instruments in terms of labor market in the region. The aim of research was to identify the reasons that slow down the return of mothers back to work. The research was conducted with the job candidates in evidence of the Employment office records and these candidates were familiar with the contents of the project "Child is not an obstacle."
Klíčová slova v angličtině:	Mothers with children, social ties, family background, labor market, unemployment, counseling, skills, key competencies, retraining
Přílohy vázané v práci:	9 příloh
Rozsah práce:	114 stran
Jazyk práce:	Český jazyk