

# Motivace dlouhodobě nezaměstnaných k účasti na poradenských programech

Bc. Pavlína Křižanová

---

Diplomová práce  
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Pavlína Křižanová**  
Osobní číslo: **H120059**  
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Motivace dlouhodobě nezaměstnaných k účasti na poradenských programech**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek vztahujících se k nezaměstnanosti, motivaci dlouhodobě nezaměstnaných a poradenských programů pro dlouhodobě nezaměstnané.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvantitativního výzkumu pomocí dotazníků.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.**

**BUCHTOVÁ, Božena a Mojmír SNOPEK. Psychické, zdravotní a sociálně- ekonomické důsledky ztráty práce. Československá psychologie, 2012, roč. 56, č. 4, s. 325-342. ISSN 0009-062X.**

**FOLTOVÁ, Lucie, Regina SCHOVANCOVÁ a Petr OKRAJEK. Psychosociální dopad nezaměstnanosti na životní situaci rodiny. Sociální práce/Sociální práce, Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2011, roč. 11, č. 2, s. 85-95. ISSN 1213-6204.**

**PLAMÍNEK, Jiří. Tajemství motivace: Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1991-7.**

**TYPOVSKÁ, Ludmila. Vybrané problémy současné společnosti. Olomouc: Andragogé, 2000. ISBN 80-244-0148-7.**

Vedoucí diplomové práce:

**Mgr. Eva Machů, Ph.D.**

Ústav školní pedagogiky

Datum zadání diplomové práce:

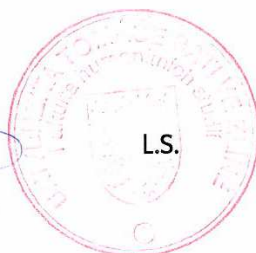
**15. ledna 2014**

Termín odevzdání diplomové práce:

**18. dubna 2014**

Ve Zlíně dne 15. ledna 2014

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



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně ..... 10. 4. 2014

.....  
.....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ABSTRAKT**

Práce se zabývá poradenskými programy pro dlouhodobě nezaměstnané, kterým již bylo padesát let. Cílem práce je zjistit, co od poradenských programů klienti očekávají, jaká je informovanost klientů o účelu poradenských programů, zda plánují v souvislosti s účastí na poradenských programech nějaké změny v profesním životě a jaké formy vzdělávání v poradenských programech klienti preferují. Kvantitativní výzkum je zaměřen na zkoumání rozdílů v motivaci klientů k účasti na poradenských programech v Centru dalšího vzdělávání Marlin s.r.o..

Klíčová slova: nezaměstnanost, dlouhodobě nezaměstnaný, poradenské programy, motivace, vzdělávací centra.

## **ABSTRACT**

This thesis is focused on program for long-term unemployed people, who are over fifty years old. The aim is to find out, what people expect from consulting program, how they are informed about its purpose and if they are planning any changes in professional life in connection with consulting program attendance. Also what rendition of educating they prefer in consulting program. Quantitative research is focused on differences in client's motivation of attending consulting program in Centre of additional educating Marlin s.r.o.

Keywords: unemployment, long-term unemployed, consulting program, motivation, educating Centre.

Děkuji Mgr. Evě Machů Ph.D. za profesionální vedení diplomové práce, podporu a věcné připomínky. Rovněž děkuji Mgr. Petře Miklášové, psycholožce Centra dalšího vzdělávání Marlin s.r.o., za odborné rady a také děkuji své rodině za trpělivost a podporu po dobu studia.

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

*„Náš největší úspěch nespočívá v tom, že nikdy nepadneme, ale v tom, že vždy se zase pozvedneme, kdykoliv padneme“.*

Konfucius

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	<b>13</b>
1.1 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	14
1.2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST .....	16
1.3 STATISTIKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	17
1.4 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	18
1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	20
1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	20
1.5 ÚŘAD PRÁCE .....	21
1.6 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	22
1.7 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	23
1.8 OHROŽENÉ SKUPINY LIDÍ.....	27
<b>2 MOTIVACE</b> .....	<b>31</b>
2.1 TEORIE MOTIVACE.....	31
2.2 VYMEZENÍ POJMU.....	33
2.3 TEORIE OČEKÁVÁNÍ .....	34
2.4 MASLOWOVA HIERARCHIE POTŘEB .....	35
2.5 MOTIVAČNÍ TYPY LIDÍ.....	36
<b>3 PORADENSTVÍ</b> .....	<b>40</b>
3.1 VYMEZENÍ POJMU.....	40
3.2 ÚROVNĚ PORADENSTVÍ .....	42
3.3 PORADENSTVÍ PRO NEZAMĚŠTNANÉ .....	43
3.4 NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND .....	46
3.5 JOB CLUB.....	48
3.6 PROJEKT PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÉ V UHERSKÉM HRADIŠTI II.....	48
3.7 BILANČNÍ DIAGNOSTIKA.....	49
<b>4 VZDĚLÁVACÍ CENTRA</b> .....	<b>51</b>
4.1 CENTRUM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ MARLIN S.R.O. ....	51
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>54</b>
<b>5 METODOLOGIE VÝZKUMU</b> .....	<b>55</b>
5.1 VYMEZENÍ VÝZKUMU .....	55
5.2 VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	55
5.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY.....	56
5.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	58
5.5 TECHNIKA VÝZKUMU .....	60
5.6 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	62
<b>6 VYHODNOCENÍ DAT</b> .....	<b>64</b>



6.1	POPISNÁ STATISTIKA .....	64
6.2	TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ .....	76
6.3	INTERPRETACE DAT .....	85
6.4	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	88
<b>ZÁVĚR .....</b>		<b>90</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>		<b>92</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>		<b>97</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>		<b>98</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>		<b>99</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>		<b>101</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>		<b>102</b>

## ÚVOD

V poslední době se neustále zvyšuje životní tempo, zrychlují se vývoj a proměny společnosti a mění se celý svět okolo nás. V závislosti těchto změn vyvstává potřeba dospělého člověka se jim přizpůsobovat a být schopen sladit život osobní a pracovní. Záleží na člověku samotném, jestli bude schopen využít změn ve svůj prospěch a svojí aktivitou se bude snažit ovlivňovat cestu žádoucím směrem, tak jak je k tomu veden už od narození, kdy si v průběhu učení a socializace osvojuje nové poznatky a zkušenosti a bude je dále rozvíjet a zhodnocovat v procesu vzdělávání.

Záleží však také na okolnostech, v jaké životní situaci, v jakém věku a zdravotním stavu se člověk stane „obětí“ zvyšování se životního tempa. V poslední době však nebývá výjimkou, že i člověk, který se vzdělává, má práci, se stane nezaměstnaným. Nezaměstnaní, to je velmi široký pojem a patří sem ti, co pracovat nechtějí, nebo nemusí, ti, co se práce vzdali dobrovolně a řeší přechodně nějakou osobní záležitost tímto způsobem, lidé přecházející na jinou profesi, ti, kteří dokončili vzdělání a hledají své místo na trhu práce, sezónně nezaměstnaní a tato práce se zabývá skupinou těch, kteří jsou nedobrovolně dlouhodobě nezaměstnaní, tedy déle, než půl roku jsou uchazeči o zaměstnání, je jim více než 50 let a účastní se některého z poradenských programů v Centru dalšího vzdělávání Marlin s.r.o.

V dnešní době je téma dlouhodobé nezaměstnanosti velmi často diskutované, avšak pro cílovou skupinu lidí nad 50 let je větší nespravedlnost v tom, že tyto lidé museli pracovat, protože to byla povinnost ze zákona, často setrvali na pracovní pozici i dvacet let a teď, když v důsledku snižování potřeby lidského článku v pracovním procesu o práci přišli, jsou mnohdy nuceni začínat od úplného začátku. Nezaměstnaní nad 50 let jsou v nevýhodě i proto, že již nejsou ve věku, kdy by mohli vykonávat každou práci, bez ohledu na zdravotní stav, naopak je vzhledem k věku provází různě závažné zdravotní problémy, které jim výkon určitých profesí ztěžují, či úplně znemožňují. Přestože tato cílová skupina dosahuje značných zkušeností za léta praxe, stává se tato výhoda handicapem, v závislosti na rychlém rozvoji informačních technologií a nahrazování lidské manuální práce obsluhou počítačů. Některé profese již zanikly, nebo se specializovaly a změnily natolik, že je zapotřebí původní kvalifikaci doplnit, přeškolit, či úplně změnit.

Na základě výše zmíněných informací je cílová skupina dlouhodobě nezaměstnaných lidí nad 50 let právem označovaná za ohroženou a je třeba jí věnovat zvýšenou pozornost při výkonu politiky zaměstnanosti. Způsob, jak těmto lidem pomoci překonat obtížné období

bez práce a pravidelného příjmu, je intenzivní a navazující spolupráce institucí, jako jsou úřady práce, poradenská centra, vzdělávací centra, psychologové, sociální kurátoři a odbory příslušných měst a obcí zabývající se sociální tematikou. Pokud totiž člověk nebude vědět, že nějaká pomoc existuje a jakým způsobem funguje, hrozí, že se jeho problémy budou prohlubovat a stanou se nevladatelnými.

Diplomová práce se zabývá tím, co cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných nad 50 let vedlo k účasti na poradenských programech pro nezaměstnané, co, nebo kdo je k tomu motivoval, co od poradenských programů očekávají, zda plánují nějaké změny, jak jsou o účelu poradenských programů informováni a jakou formu poradenských programů klienti upřednostňují.

V teoretické části se diplomová práce zabývá problematikou nezaměstnanosti, poradenstvím, motivací, která byla klíčovým tématem pro výzkumnou část a vzdělávacími centry, kde se většinou poradenské programy realizují. Praktická část se pomocí kvantitativních metod zabývá motivací dlouhodobě nezaměstnaných k účasti na poradenských programech. Hlavním cílem výzkumu je pak zjistit, zda jsou statisticky významné rozdíly v motivaci k účasti na poradenských programech u klientů podle výšky dosaženého vzdělání a podle toho, zda o účast projeví osobní zájem, nebo byli do programu přihlášení zprostředkovatelem úřadu práce.

Aplikační rozměr práce spočívá ve zmapování povědomí cílové skupiny o poradenských programech, což může být přínosné jak pro samotné úřady práce, ale také pro Centrum dalšího vzdělávání Marlin s.r.o., kde výzkum probíhal.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 NEZAMĚSTNANOST

Ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný. Mareš (1994, s. 16) uvádí, že definice nezaměstnanosti je založena na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena a se svým úvazkem se nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání.

Krebs (2007, s. 290) považuje nezaměstnanost za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, za odraz toho, jak je lidský faktor ovládán nepersonálními tržními silami a rovněž za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Uvádí však také velmi důležitou skutečnost, že ačkoliv je nezaměstnanost považována za jev negativní, je také zároveň projevem a důsledkem vzniku a zániku některých pracovních míst a výrazem toho, že určitá část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám, to znamená, že se rekvalifikuje, hledá si nové pracovní místo, nebo se za prací stěhuje.

Z širšího úhlu pohledu, který je jakýmsi konstatováním o skutečnosti, je nezaměstnanost označována situací, kdy ve společnosti existuje práceschopná skupina lidí, kteří by z větší části pracovat chtěli, ale nemohou pro nedostatek pracovních příležitostí (Hartl, Hartlová, 2000, s. 357).

Buchtová et al. (2002, s. 7) považuje nezaměstnanost za nepříjemný průvodní jev rozvoje společenských systémů, které jsou založeny na tržní ekonomice. Vysoká míra nezaměstnanosti pak negativně ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje státní hospodářskou situaci a spokojenost a zdraví lidí. Uvádí, že ztráta práce понижuje člověka, který chce a umí pracovat, narušuje jeho obvyklou psychickou pohodu a celkově poškozují život jeho rodiny.

Nezaměstnanost lze rovněž chápat jako společenský problém. Ztráta zaměstnání je velmi nepříjemná událost, která je doprovázena poklesem životní úrovně a rovněž nejistotou v otázkách ekonomických. Někteří z lidí, jenž byli vyřazeni z pracovního procesu, vnímají jako jisté zpochybnění svých vlastních schopností to, že se nejsou schopni uplatnit ve složitých společenských procesech a vztazích, aby se stali plnohodnotným členem společnosti (Brožová, 2003, s. 76).

Giddens (1989, s. 308) uvádí, že práce není jenom dřina, má i své přitažlivé stránky. Stačí se podívat na ty, kteří o zaměstnání přišli, cítí se náhle ztraceni a dezorientováni. V moderní společnosti hraje zaměstnání důležitou roli, především pro udržení sebeúcty a

to i v situacích, pokud je pracovní náplň nezajímavá a odehrává se v málo příjemném prostředí. Zaměstnání se na psychologickém stavu jedince projevuje prostřednictvím těchto faktorů: peníze, míra aktivity, změna, strukturovaný čas, sociální kontakty a osobní identita.

Mezinárodní ústav práce definuje nezaměstnanost na základě čtyř kritérií: nezaměstnaný je člověk, který nemá zaměstnání, je schopen pracovat, vyhledává zaměstnání a činí tak aktivně. Zaměstnatelnost se pak s věkem snižuje, což je způsobeno sníženou schopností přizpůsobení u starších lidí (Montoussé, Renouard, 2005, s. 222).

Z výše uvedených definic je patrné, že nezaměstnanost je jevem, který zasahuje do všech oblastí života člověka a promítá se rovněž do všech oblastí společnosti. Pro teoretické vymezení pojmu je však nutné podívat se na nezaměstnanost z užšího úhlu pohledu, je třeba se zaměřit na důvody vzniku nezaměstnanosti, její typologii, cílové skupiny postižené nezaměstnaností, délku jejího trvání, její důsledky a způsoby, kterými se společnost snaží s tímto jevem bojovat.

## 1.1 Typy nezaměstnanosti

Podle příčin vzniku, závažnosti, délky trvání a dalších hledisek lze rozlišit různé typy nezaměstnanosti a podle toho lze odvozovat i různé způsoby jejího řešení. Obecná ekonomická teorie rozlišuje:

- Frikční- která je spojena s životním cyklem a hledáním lepšího pracovního místa. Tato nezaměstnanost se považuje za dobrovolnou a má přechodný charakter.
- Strukturální- která je spojena s nesouladem, mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Vlivem technického pokroku a změn v obsahu práce, je strukturální nezaměstnanost průvodním jevem adaptivní ekonomiky.
- Cyklickou- která vzniká pouze tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká a nezaměstnanost roste všude. Cyklická nezaměstnanost je závislá na cyklických změnách hospodářských aktivit v makroekonomickém měřítku. Dle Typovské (2000, s. 9) vzniká tehdy, když poptávka po zboží a službách při dané produktivitě práce a při daných mzdových sazbách není postačující pro zaměstnavatele těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Působí na všechny sektory hospodářství a jediným způsobem ke snížení je redukovat týdenní pracovní čas.

Další členění rozlišuje nezaměstnanosti:

- Dobrovolná- při které sice jsou pracovní místa volná, ale není o ně při stávající mzdové tržbě zájem. Další část dobrovolně nezaměstnaných tvoří skupina lidí, kteří prostě pracovat nechtějí, ať už z důvodu upřednostňování volného času, žijí z charit, podpory, nebo jim tento životní styl umožňují úspory, nebo občasný výdělek.
- Nedobrovolná- vznikající v důsledku toho, že těch, kteří pracovat chtějí, je více, než volných pracovních míst (Krebs et al. 2007, s. 292).

Mareš (1994, s. 20) hovoří o tzv. skryté nezaměstnanosti, kde se jedná o nezaměstnané, kteří nejsou registrováni, avšak při dostatečné nabídce pracovních míst by je přijali. Jde o osoby, které na hledání práce buď rezignovaly, nebo hledání nahradily jiným statutem, jako například mateřství, práce v domácnosti, studium apod. Určitá část také hledá práci pomocí neformálních sítí, přímo u zaměstnavatelů, bez registrace na pracovním úřadě.

Jestliže hovoříme o neúplné nezaměstnanosti, hovoříme o skupině lidí, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek, kdy buď sdílejí pracovní místo s někým jiným, nebo mají zkrácenou pracovní dobu. Pro zaměstnavatele to znamená především snížení mzdových nákladů a větší flexibilitu pracovní síly.

Pokud se jedná o osoby, které jsou nezaměstnané, ale práci nehledají, eventuálně ji odmítají a snaží se maximálně využít čerpání podpory v nezaměstnanosti, nebo jsou registrováni a pracují nelegálně, pak se jedná o tzv. nepravou nezaměstnanost (Mareš, 1994, s. 22).

Krebs (2007, s. 292-293) uvádí další možné koncepty nezaměstnanosti, tzv.:

- Work reduction, k níž dochází především v důsledku odbytových potíží nejenom jednotlivých firem, ale také celé ekonomiky.
- Job reduction, kde hovoříme o nezaměstnanosti, jako o důsledku zavádění nových technologií, změn v obsazích práce a také ve struktuře ekonomiky. V tomto případě mizí z trhu práce celé kategorie povolání a profesí a jsou vyžadováni pracovníci se zcela odlišnými pracovními předpoklady. Jedná se tedy o změny struktury nabídky a poptávky.

Keller (2010, s. 146) uvádí nová sociální rizika, mezi něž patří tzv. „pracující chudoba“, kdy člověk pracuje, ale charakter práce a odměna za ni mu neumožňuje se z chudoby vymanit. V souvislosti s dnešní dobou mluví o riziku, kdy to, že člověk nemůže najít práci, platí i pro ty, kteří investovali veškerý svůj čas, píli a energii do vzdělání. Podle mé zkušenosti v rozhovorech s klienty v poradenských programech se toto riziko do značné míry dotýká i cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných nad 50 let. Šíře uplatnění v souvislos-

ti s praxí a vzděláním bývá u spousty klientů neuvěřitelně pestrá a bohatá a i přesto se jim práce nedaří najít.

## 1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

V současné době dochází v České republice k růstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kteří se nevracejí do zaměstnání a prodlužuje se tak u nich doba, po kterou jsou nezaměstnaní. Tito lidé již mnohdy bývají závislí na dávkách a adaptovali se na nový způsob života. Po 6 -12 měsících většina lidí již přestane intenzivně hledat zaměstnání. Od těchto lidí se nedá očekávat, že v budoucnosti své chování změní, adaptují se na danou situaci a volí některou ze životních strategií tak, aby si udrželi svou psychickou rovnováhu a pokud možno odolávali důsledkům dlouhodobé nezaměstnanosti. Frekvence docházení na Úřad práce u těchto lidí jsou poměrně nízké, někdy jen jednou z 3 měsíce a není tudíž možné vyřešit všechny nahromaděné problémy, nebo svou životní strategii (Plesník, Richterová, Quisová, 2006, s. 18).

To, jak dlouho nezaměstnanost trvá, tedy průměrná délka jednoho případu nezaměstnanosti, je velmi důležité. Jestliže se jedná o vyšší míru nezaměstnanosti, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý, tedy je zde nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, je situace příznivější jak pro stát, z hlediska zátěže, tak pro samotné nezaměstnané. Dlouhodobě nezaměstnaní představují daleko větší náklady, než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou (Mareš, 1994, s. 24).

Buchtová se ve svých výzkumech zabývá zkoumáním psychologických a zdravotních důsledků dlouhodobé ztráty práce, ve kterých dospěla k tomu, že pro většinu lidí je prožívání ztráty práce závažnou psychosociální zátěží a dlouhodobá ztráta zaměstnání pak postihuje celou psychiku člověka. „Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů“ (Buchtová et al., 2002, s. 98). Ve studii, která se zabývá kvalitou života dlouhodobě nezaměstnaných, dospěla Buchtová (2004) k závěru, že dlouhodobá ztráta práce negativně ovlivňuje celkové subjektivní hodnocení kvality života, spokojenost s jednotlivými oblastmi života a hodnocení smysluplnosti života. Dalším závěrem studie bylo, že délka nezaměstnanosti významně negativně koreluje se vzděláním a nezaměstnaní muži se daleko obtížněji vyrovnávají se ztrátou finančního zázemí, než ženy a ztrátu práce daleko častěji, než ženy, kompenzují zájmy a koníčky. U věkově starších mužů má pak prožívání ztráty práce s rostoucí délkou nezaměstnanosti tíživější dopad na smysluplnost života, než u ostatních nezaměstnaných.



S rostoucí délkou nezaměstnanosti dochází především k akceleraci problémů, jako jsou potíže s finančním zajištěním rodiny, sociální a rodinné konflikty, sociálně nepřijatelné chování, což podle většiny odborníků je klíčový zdroj sociálního vyloučení (Mareš et al., 2008, s. 60).

### 1.3 Statistiky nezaměstnanosti

Pokles nezaměstnanosti z roku 2011 se v první polovině roku 2012 zastavil a vystřídal jej zrychlující nárůst. Trend zvyšování nezaměstnanosti pokračoval i v první polovině roku 2013, kde bylo k 30. 6. 2013 evidováno 540,5 tis. uchazečů o zaměstnání, což je o 13,9 % více než před rokem a meziroční rozdíl se tak zvýšil na 65,9 tisíc.

V prvním pololetí 2013 byl rovněž zaznamenán absolutní nárůst i zvýšení podílu dlouhodobě nezaměstnaných, mladých do 25 let a osob nad 55 let. U ostatních osob, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená pozornost, jako jsou osoby se zdravotním postižením, osoby s nejnižším vzděláním, ženy pečující o dítě do 15 let by zaznamenán nárůst menší, než je nárůst celkové nezaměstnanosti.

Při zaměření na věkovou strukturu nezaměstnaných ze statistik vychází, že nejohroženější jsou věkově nejmladší a nejstarší. Počet uchazečů nad 50 let věku se na celkovém počtu uchazečů mírně snížil o 0,5 p. b., na 27 %, avšak věkové kategorie od 55 – 59 a 60 -64 let zaznamenaly největší nárůst. Sem řadíme uchazeče, kteří přišli o práci v předdůchodovém věku, avšak nárok na starobní důchod jim ještě nevznikl. Podle statistik MPSV je věková skupina uchazečů o zaměstnání nad 50 let dlouhodobě nadprůměrnou, nad všemi ostatními.

Co se týče struktury uchazečů podle délky nezaměstnanosti, zvýšil se počet uchazečů o zaměstnání evidovaných déle, než 12 měsíců a to ze 38,1 % na 39 %, ve skupině nezaměstnané od 12 – 24 měsíců z 16,2 % na 17,3 % a podíl velmi dlouho nezaměstnaných mírně klesl z 21,9 % na 21,7 %. Průměrná délka evidence se oproti roku 2012 prodloužila o 32 dní a to na 314 dní. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou postiženy více ženy, déle než 6 měsíců 62,4 % a déle než 12 měsíců 41,7 %. Naproti tomu mužů bylo z celkového počtu nezaměstnaných evidováno déle, než 6 měsíců 58,2 % a déle než 12 měsíců 36,2 %.

Nejpočetnějšími skupinami uchazečů o zaměstnání byli uchazeči vyučení a se základním vzděláním, vč. neukončeného základního vzdělání ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]).

## 1.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je aplikována zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní rovněž zaměstnavatelé a odborové organizace, jako subjekty činné na trhu práce. Stát však spolupracuje i s dalšími subjekty, jako jsou územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Krebs (2007, s. 296) popisuje politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.

Politika zaměstnanosti se orientuje na tyto aktivity:

- Na rozvoj infrastruktury trhu práce- zabezpečení zprostředkovatelské, informační a poradenské služby
- Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností- poskytování finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podpora veřejně prospěšných prací a usnadňování zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů
- Zaměření na zvýšení adaptability pracovní síly- organizování a podpora rekvalifikačních programů
- Podílení se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými (Krebs, 2007, s. 297).

Evropská unie (dále jen EU) věnuje politice zaměstnanosti velkou pozornost. Pokud se na politiku zaměstnanosti EU podíváme z historie, tak prvotním dokumentem je Bílá kniha. Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost, to je název dokumentu z roku 1993, který byl představením střednědobé strategie růstu EU, jako řešení nezaměstnanosti. V roce 1994 byl Essenský summit, který však nezaznamenal nějaké významné a závazné cíle v boji s nezaměstnaností. V roce 1997 byla v Amsterodamské smlouvě zakotvena koordinace na trhu práce a zaměstnanosti. Na Lucemburském summitu pak byla Amsterodamská smlouva rozpracována na období pěti let a postavena na čtyřech základních pilířích: zaměstnanosti, adaptabilitě, podnikání a rovné příležitosti. Úmluvy přijaté v Lucemburku, Cardifu a Kolíne nad Rýnem byly začleněny v roce 2000 do Lisabonské strategie. Jejich cílem bylo vy-

tváření harmonogramu, plnění cílů, pravidelný monitoring a hodnocení pokroku. Lisabonská strategie podtrhuje význam vzdělanosti, aktivní politiky zaměstnanosti s hlavním cílem omezení výdajů spojených se sociální politikou a poskytováním sociálních dávek (Potužáková, 2012, s. 46 – 47).

Česká republika, jako člen EU, se rovněž řídí Evropskou strategií. Výsledkem Evropské komise, ze dne 3. 3. 2010, je Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, která navázala na Lisabonskou strategii. Účelem Strategie Evropa 2020 je, aby se Evropa znovu postavila po hospodářské krizi na nohy a udržela tempo. Z této strategie vyplývá, že Evropa je schopna dosáhnout inteligentního a udržitelného růstu, který podporuje začlenění a také nalézt způsob, jak vytvořit nová pracovní místa a společně ukázat směr, kterým se mají ubírat. Jedním z hlavních cílů strategie Evropa 2020 je zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 -64 let na 75%, z čehož:

- u žen ve věku 20 -64 let na 65%
- u starších pracovníků ve věku 55 -64 let na 55%
- snížit míru nezaměstnanosti u mladých osob 15 – 24 let o třetinu oproti roku 2010
- snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010

Tento cíl strategie je vymezen v oblastech růstu podporujícího začlenění a to v kategorii zaměstnanosti a dovednostech a boji proti chudobě. Stěžejní iniciativou EU „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ je modernizace pracovních trhů, prostřednictvím usnadnění mobility pracovních sil a rozvoj dovedností v průběhu celého života, za účelem zvýšení účasti na trhu práce a lepšího vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce. Stěžejní iniciativou pro boj proti chudobě je posílení sociální a územní soudržnosti tak, aby výhody vyplývající z růstu a zaměstnanosti byly ve velkém měřítku sdíleny a lidem postiženým chudobou a sociálním vyloučením bylo umožněno žít důstojně a aktivně se zapojovat do společnosti ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]).

Realizace politiky zaměstnanosti byla v prvním čtvrtletí ovlivněna nestabilní situací na trhu práce. Pokračovala ekonomická recese, projevující se v meziročním poklesu HDP a nárůstu nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) realizuje od 17. 9. 2012 projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu“, který společně se sociálními partnery připravovalo, jako opatření ke stabilizaci trhu práce. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou primárně určeny uchazečům o zaměstnání, kterým není pro jejich individuální charakteristiky možné zajistit zaměstnání jiným způsobem. Podle statistik mezi významně

ohrožené skupiny obyvatel patří zdravotně postižení, mladí lidé do 25 let bez praxe, osoby starší 55 let věku a rodiče, zejména matky, které se vrací po mateřské dovolené.

#### **1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

„Pro dosažení přístupu na trh práce a setrvání na něm a pro snížení nezaměstnanosti jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti prioritní“ (Krebs, 2007, s. 304). Jsou však vždy limitovány objemem finančních prostředků, které lze v daném období na tyto účely použít. Jedná se především o tato opatření:

- Podporu a spoluúčast úřadů práce na vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů a pracovních příležitostí,
- Podporu a finanční příspěvky těm, kteří se rozhodnou pro drobné podnikání
- Programy podpor zaměstnavatelům, kteří zajišťují odbornou praxi a zaměstnávání absolventů škol,
- Programy podpor pro zvýšení uplatnění na trhu práce pro osoby se zdravotním handicapem,
- Organizování a finanční spoluúčast na zabezpečování rekvalifikačních programů a rekvalifikací,
- Různé druhy příspěvků zaměstnavatelům na uchazeče- např. na dopravu a zapracování.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou především rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu, z nichž lze rovněž přispívat na programy, nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů, přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]).

#### **1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

„...ono když se mu lidé vysmívají, že vstává na pátou, od šesti myje nádoby a má o dvě stovky víc, než ti, co leží doma a jsou na dávkách, tak to je opravdu dost těžké toho člověka motivovat...“ – představitelé státní správy (Mareš et al. 2008, s. 61). Citát velmi výstiž-

ně popisuje riziko toho, když mají prostředky politiky zaměstnanosti opačný účinek, či jsou zneužívány.

Přesto je oblast pasivní politiky zaměstnanosti, která je v podstatě realizována vyplácením dávek velmi významnou. Tyto dávky slouží jako náhrada pracovního příjmu a motivace k novému a včasnému pracovnímu uplatnění. Doba, po kterou jsou dávky vypláceny, se nazývá podpůrní dobou. Jsou-li pak nezaměstnaní evidováni jako uchazeči o zaměstnání déle, než je podpůrní doba, jsou za určitých podmínek zajištěni ze systému sociální pomoci (Krebs, 2007, s. 36 -307).

V současné době je délka podpůrní doby vypočítána podle průměrného měsíčního čistého výdělku v období dvou posledních let, tedy v rozhodném období, před zařazením do evidence uchazečů. Délka podpůrní doby se liší podle věku. U osob do 50 let věku je stanovena na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [online]).

## 1.5 Úřad práce

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností, řídí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí a je jeho nadřízeným správním orgánem. ÚP byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 a plní úkoly v těchto oblastech:

- a) Zaměstnanosti
- b) Ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- c) Státní sociální podpory
- d) Dávek pro osoby se zdravotním postižením
- e) Příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb
- f) Pomoci v hmotné nouzi

ÚP je rovněž přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy EU.

ÚP je velmi důležitým základním článkem při realizaci politiky zaměstnanosti a plní tyto základní funkce:

- a) Informační – poskytování aktualizovaných přehledů o struktuře nabídky pracovních sil, o volných pracovních místech, o aktuální situaci na trhu práce v jednotlivých územích apod.
- b) Poradenskou – jedná se o poradenství týkající se otázek právních, ekonomických, sociálních, psychologických, a dalších, avšak pouze týkající se pracovního uplatnění, či rekvalifikací.
- c) Zprostředkovatelskou – především se jedná o zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání, zabezpečování pracovních míst pro osoby s handicapem, zprostředkování rekvalifikací a poskytování hmotného zabezpečení uchazečům a to jak v případě nezaměstnanosti, tak rekvalifikací.
- d) Podnikatelskou – podílení se na tvorbě nových pracovních míst a také pracovním uplatněním uchazečů v oblasti drobného podnikání a zaměstnávání absolventů škol, na rekvalifikace a to vše včetně finanční účasti (Krebs, 2007, s. 303 – 304).

Teoretická část práce popisuje, jak je systém nastaven pro svou funkčnost, jak jednotlivé úřady pracují, co nabízejí. Je však vždy nutné brát zřetel na to, že na obou stranách, tedy tam kde se pomoc nabízí a kdo pomoc potřebuje, jsou lidé. Ve své praxi, jako lektor v projektu na pomoc dlouhodobě nezaměstnaným, se velmi často setkávám s názory na vzájemné nepochopení, což pak mnohým lidem ubírá snahu a aktivitu, klienti se stydí, že by možná mohli chtít až moc, na druhou stranu však nevidí, že jejich vlastní ostych a nečinnost ubližuje jim bytostně a bez návaznosti na další práci bývá vykročení z bludného kruhu velmi složité.

## 1.6 Evropský sociální fond

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

Hlavními cíli ESF jsou:

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

- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Podobně, jako v předchozích programových obdobích je i v období 2014 – 2020 podpora z fondů EU rozdělována prostřednictvím operačních programů (OP). OP Zaměstnanost je jedním z nich, jeho řídicím orgánem je MPSV a pokrývá tyto oblasti: podporu zaměstnanosti, rovné příležitosti mužů a žen, adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů, další vzdělávání, sociální začleňování a boj s chudobou, modernizaci veřejné správy, veřejných služeb a podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. OP Zaměstnanost bude do konce března předložen vládě ke schválení, před oficiálním předložením Evropské komisi a zahájením formálního vyjednávání ([www.mpsv.portal.cz](http://www.mpsv.portal.cz) [online]).

## 1.7 Důsledky nezaměstnanosti

„Již riziko ztráty zaměstnání představuje chronický stresor negativně působící na psychiku jedince. Vlastní nezaměstnanost má řadu nepříznivých vlivů na duševní – a ovšem i na tělesné zdraví, které mohou zpětně snižovat předpoklady člověka pro úspěšné pracovní zapojení“ (Kodymová, Koláčková, 2005, s. 303).

O ztrátě zaměstnání a z ní plynoucího stresu, se ve své stati zmiňuje také Kebza a Šolcová (2013, s. 330) a to jako o sociálně nežádoucím vzestupném jevu dnešní společnosti. V souvislosti s ostatními se zvyšujícími nároky a požadavky na člověka společně působí jako významný stresor, který vede k nižší úrovni osobní pohody a může ovlivnit psychické ale i fyzické zdraví.

V současné době je realizován grantový projekt s mezinárodním projektem ELSPAC, který si klade za cíl ověřit dopad nezaměstnanosti na vybrané ukazatele, mezi něž patří duševní a psychické zdraví a kvalita života rodin a jednotlivců. Data z longitudinálního výzkumu (od

počátku 90. let až do současnosti) umožní srovnat kvalitu života u rodin, ve kterých došlo u některého z partnerů ke ztrátě zaměstnání (Buchtová, Snopek, 2012, s. 333).

Ve své studii o důsledcích ztráty práce, hovoří Buchtová a Snopek (2012, s. 325) o pohledu makrosociálním, který v rámci globalizace přináší do světa organizace práce ekonomickou soutěživost, změny v zaměstnanecké struktuře a především zvýšené nároky na zaměstnané. To že byla práce před listopadovou revolucí práce jistotou, je nahrazováno flexibilním uspořádáním požadavků na zaměstnance, tvrdou konkurencí k vyšší kvalitě produkovaných výrobků, nebo služeb a vyšší nároky na pracovní sílu. Uvádí však, že je důležité odlišit období před ztrátou zaměstnání a události a důsledky, které ze ztráty práce vyplývají. Bylo zjištěno, že pro kvalitu života všech, jak zaměstnaných, tak i nezaměstnaných jsou významné tato oblasti: rodina, práce, zdraví, duševní pohoda a vztahy s druhými. Práce zde hraje důležitou roli, protože člověku strukturuje den, poskytuje jedinci příjem, vytváří možnost sociálních kontaktů, podílí se na utváření statusu jedince, jeho identity a také umožňuje jeho seberealizaci. V oblasti vlivu ztráty práce na zdravotní stav studie uvádí až čtyřnásobně vyšší výskyt zdravotních problémů u věkové skupiny nad 50 let. Buchtová poukazuje na to, že přesto že je dnešní doba velmi zrychlená a moderní s novými technologiemi a nároky na jejich zvládnání, vždy budou zapotřebí tradiční povolání, jako je stavebnictví, pohostinství, služby apod. Stále větší část populace bude pod neustávajícím tlakem, úzkostí a strachem z nového povolání, lidé se budou stále více ocitat v tzv. potenciální nezaměstnanosti a pokud nezvládnou požadavky flexibility, stanou se trvale závislými na systému podpor od státu. Velmi důležitou je ve studii úvaha nad snižující se potřebou živé lidské práce pro člověka, člověka jako živočicha, který prostřednictvím aktivity vytváří kulturu. Aktivita je součástí lidské přirozenosti, spojené s námahou, hrou a poznáváním. Proto se při dlouhodobé ztrátě práce organismus biologicky poškozuje, stejně jako v případě dlouhodobé nemoci, či po úrazu.

Další longitudinální studie ( Foltová, Schovancová, Okrajek, 2011, s. 92) doložila platnost většiny výzkumných výsledků, které popisují souvislosti mezi nezaměstnaností a negativním materiálním, či psychosociálním dopadem na rodinu. Upozorňuje na skutečnost, že mnoho závažných zdravotních i behaviorálních následků se může, zvláště na dětech, projevit i v delším časovém horizontu. Proto autoři studie poukazují na potřebnost sociální práce i s ostatními rodinnými příslušníky v rodině s dlouhodobou nezaměstnaností.

Z psychosociálního hlediska se důsledky ztráty zaměstnání zabývala studie v Jižním Walesu v roce 2002, kde byla zavřena ocelárna a otcové od rodin se svými syny byli postaveni



před rozhodnutí, zda být nezaměstnan, nebo přijmout práci, kterou doposud považovali za ženskou. Velkou roli ve studii hrála nekvalifikovanost těchto lidí, kteří byli zvyklí pracovat jen v ocelárnách, tudíž se nemohli ucházet o žádnou jinou práci jako odborníci a bylo jim nabídnuto například ukládání zboží do regálu v supermarketu. Studie zaznamenala hanbu, rozpaky, melancholii, depresivní úzkost, zklamání, které museli tito muži překonat, aby nedošlo ještě k horším materiálním ztrátám v důsledku toho, že by situaci ponížení při výkonu práce, která podle nich není mužská, nezvládli a zůstali nezaměstnanými (Jimenez, Walkerdine, 2011, s. 186 – 187).

Krebs (2007, s. 294) uvádí, že převažující jsou v případě nezaměstnanosti důsledky negativní, které jsou dvojího charakteru:

- a) Ekonomické- což znamená, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět.
- b) Sociální- které jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost je jednak různého charakteru a také je jedinci různě vnímána pociťována a prožívána. Krebs uvádí nejvýznamnější sociální důsledky:
  - vliv na životní úroveň, jenž se při dlouhodobé nezaměstnanosti může projevit až chudobou, redukcí sociálních kontaktů a sociálním vyloučením.
  - vliv na rodinu, kde narušuje denní rodinné zvyklosti, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může narušit, nebo rozbít partnerské vztahy, ovlivnit sňatečnost i porodnost, omezuje sociální kontakty rodiny a mnohé další.
  - vliv na strukturaci a vnímání času- čas pro nezaměstnané přestává být důležitým, protože ztrácí svůj obsah a hrozí, že jej jedinec začne naplňovat nudou, nebo společensky nežádoucími aktivitami, jako je kriminalita, alkoholismus apod.
  - vliv na fyzické a psychické zdraví- ztráta sociálního statusu a prestiže může vyvolávat v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti i neschopnosti, ztrátu sebedůvěry. Stres plynoucí z nezaměstnanosti obvykle nezůstane bez následků na zdraví jedinců.

Většina autorů se shoduje v tom, že záleží na individuálním vnímání na první pohled stejných situací. Jako příklad uvádí Giddens (2002, s. 91 – 92) společnost s vysokou úrovní sociálního zabezpečení a jedince, který přišel o práci. Může na tom být ekonomicky naprosto stejně, nebo velmi podobně, jako jedinec, který pracuje a přesto se cítí mnohem hůř, což je pak označováno jako jev, kdy nedobrovolná nezaměstnanost vede ke ztrátě sebeúcty a působí tzv. „stres z nadbytku volného času“. „Být bez zaměstnání neznámá nezbytně

mít více volného času, je to jen rozšíření času, ve kterém nemáme povinnosti. Absence zaměstnání význam volného času má, neboť bez zaměstnání člověku chybí základní pořádací princip“ (Mareš, 1994, s. 66). Vždy však bude záležet na tom, jaké jsou životní vzorce jedinců, zda jejich život byl před ztrátou zaměstnání aktivní, či pasivní. Není výjimkou, když někteří nezaměstnaní uvádějí, že mají víc práce, než když chodili do práce.

Důkazy o tom, že jsou jednotlivci rozdílní ve vnímání životních událostí, uvádí Giddens (2002, s. 113) i v dalším srovnání. Popisuje výzkum Lutze Leiseringa a Stephana Leibfrieda o žadatelích sociální podpory v Německu, kteří rozlišují způsoby, jak vzdorovat chudobě. Někteří lidé se staví do role obětí, myslí si, že jsou chudobní proto, že byli dlouho bez práce, tak to vzdali, protože najít práci není v jejich silách a proto zůstávají závislí na sociální podpoře. Další skupina má rovněž problém s dlouhodobou nezaměstnaností, ale na rozdíl od obětí se snaží sami postarat o své záležitosti a doufají, že práci nakonec najdou. Skupina „pragmatických bojovníků“ používá sociální podporu jako prostředek k dalším cílům a snaží se závislosti na sociální podpoře vyrovnají. Za skupinu „životních bojovníků“ označuje ty, kteří mají schopnost měnit své strategie a postoje, aby dosáhli cílů a naplánované budoucnosti. „Strategičtí uživatelé“ si většinou sami zvolili, že budou nějakou dobu bez práce a často pobírají podporu nezákonně a přistupují k ní, jako k jednomu ze svých zdrojů příjmů.

Vzdělávání a další učení dospělých, kteří jsou nezaměstnaní, anebo jsou ohroženi nezaměstnaností, považuje Palán (2003, s. 180- 181) za velmi důležité, především u dlouhodobého zaměstnání, kde poukazuje na hrozící sociální exkluzi. Dlouhodobá ztráta placeného zaměstnání neovlivňuje jen pokles životní úrovně, ale představuje i hrozbu sociální, tedy deprivaci a permanentní sociální závislost. Postavení práce v hodnotovém žebříčku člověka pak hraje roli při rozhodování, zda přijmout špatně placenou práci, nebo raději přijmout podporu. Velkou roli v rozhodování hraje vliv okolí, a pokud je hodnotově významná snaha vyhnout se stigmatu nezaměstnanosti, pak je o to víc následně deprimující ztráta zaměstnání.

Není pochyb o tom, že v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností hovoříme o krizi. Pokud hovoříme o krizi z psychosociálního hlediska, jde o stav, který je přirozený a obvykle vede ke změně doposud zažitých vzorců. Vyvolává změnu a může být pozitivní i negativní, z čehož vyplývá, že pro člověka je krize příležitostí a zároveň nebezpečím (Vodáčková et al., 2002, s. 31). Každá negativní zkušenost, každá překonaná krize se pro člověka stává užitečnou v moment, kdy se stává poučením a zkušeností, jak se do další krize dostat.

## 1.8 Ohrožené skupiny lidí

V úvodu kapitoly je třeba podotknout, že nelze posuzovat celé skupiny podle stejného hlediska. Jak uvádí Možný (2002, s. 79), je nutno přihlížet k sociální nerovnosti. Každý člověk je na určitém stupni sociálního žebříku, měl by si být vědom a orientovat se, kde je ve společnosti, ve které žije dole a kde je nahoře. Pro to, abychom mohli posuzovat nějakou změnu týkající se ohrožených skupin, do jaké situace se skupiny dostanou, je třeba si uvědomit, že se v jiné situaci ocitne jedinec s podpůrným rodinným zázemím, majetkem a dostatkem konexí, který je dlouhodobě nezaměstnaný a jedinec, který ve stejné situaci zůstane plně závislý na pomoci státu.

Pro cílovou skupinu lidí nad 50 let je jedno specifikum, odlišné od ostatních skupin. Johmann (1998, s. 32) situaci popisuje jako ztrátu vize, vize komunistického spravedlivého a dobrého světa, která katastrofálně ztroskotala, avšak nebyla nahrazena vizí novou. Jestliže je pak někdo po dlouhá léta zvyklý dbát dikci zákona tím, že bude řádně pracovat, je těžké mu vysvětlit, že prostě měl smůlu a musí se nějak do důchodu snažit. Nelze však vše špatné vytýkat státu. Podle Kellera (2009, s. 9 -10) je sociální stát obviňován ze všeho špatného a pravděpodobně by nikdy nevznikl, kdyby všichni lidé byli dostatečně bohatí, pokud by podnikatelé prosperovali, nebyly by nemoci, nerozváděla se manželství, lidé nestárli a neodcházeli do důchodu. V souvislosti se ztrátou zaměstnání by pak lidé ztráceli zájem o uspokojování svých základních životních potřeb a podnikatelé by umírali v okamžiku, kdy jim zbankrotovala firma.

Vyčlenění rizikových skupin je tedy vymezením charakteristik, jako jsou věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, či příslušnost k etnické skupině, které mohou být postihnuty větším rizikem ztráty práce, či dlouhodobou nezaměstnaností, avšak vždy je třeba posuzovat jedince s jeho situací, zkušenostmi a schopnostmi problémům čelit. Buchtová (2002, s. 109 - 115) uvádí tyto skupiny znevýhodněných:

- Mladší věkové skupiny do 30 let – tuto věkovou skupinu postihuje nezaměstnanost z nedostatku praxe, rozdíl je v tom, zda bylo dokončeno vzdělání, či ne a zda obor, který jedinec studoval je v současné době na trhu práce žádan, či nikoliv. Problémem pro mladé lidi je pak motivace k práci za nástupní plat, který se pak blíží k vyšší částce dávek podpory v nezaměstnanosti a ostatního hmotného zabezpečení. Rizikem pro tuto skupinu je dlouhodobá nezaměstnanost, finanční závislost a není pak možné nastartovat funkční samostatnou rodinu. Někteří autoři se proto shodují

v tom, že je lepší vzít i méně placenou a neuspokojivou pracovní nabídku, pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností.

- Starší lidé – čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy a přizpůsobuje se obtížněji a pomaleji novým životním situacím. Záleží na spoustě faktorů, jak je člověk schopen zvládat pokles příjmu a životní úrovně, měnící se rodinnou situací, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a také zhoršením zdravotního stavu. K těmto faktorům patří osobnost jedince, životní okolnosti, úroveň inteligence, společenské postavení a rodinné poměry. Důležitou roli zde zaujímá orientace na budoucnost, pokud ta chybí, nemůže pak zabránit tomu, aby se setkání s náročnou životní situací stalo příčinou celkové životní rezignace.
- Ženy- celosvětově je zaměstnanost žen problémem. Je stále upřednostňována mužská pracovní síla. Pokud jsou ženy zaměstnány, jedná se ve spoustě případů o nadměrnou zátěž, ve formě vícesměnných provozů. Přestože už ve větších městech nebývá výjimkou, aby na rodičovské dovolené zůstal otec, děje se tak v případech, kdy má žena velmi dobré platové ohodnocení. Většinou pak bývá velmi nelehké spojit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen.
- Zdravotně postižení lidé – u lidí se změněnou pracovní schopností je pravděpodobně největším problémem naplnění přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Doba evidence uchazečů se zdravotním postižením několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců. Přestože se systém sociálního zabezpečení podílí na zajištění jejich základních materiálních potřeb, závisí na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách, jakým způsobem bude probíhat společenská integrace skupiny osob se zdravotním postižením.
- Lidé bez kvalifikace – tvoří největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, většinou jsou to mladí, obtížně vzdělavatelní lidé, osoby, které se podílejí na společensky nežádoucím, deviantním chování, jako jsou alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a lidé společensky nepřizpůsobiví. Většinou se jedná o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života, provázenou pasivitou, apatií a častým deviantním chováním. Tito lidé nejsou schopni se přizpůsobit novým požadavkům potencionálních zaměstnavatelů, nemají jim co na-

bídnout. Hrozí pak permanentní vyloučení z pracovního trhu, závislost na státu a tito lidé se pak sami mohou stát kriminálním problémem pro společnost.

- Romské etnikum – většina Romů má problémy s kvalifikací, nedokončeným vzděláním. Dalšími negativy jsou kulturní vzorce etnika, tlak majoritní společnosti a integrace ve formě vymezených oblastí, ve kterých je vysoká kriminalita, vyhrocené sociální problémy a neustále rostoucí závislost na prostředcích státu.

EU si v souvislosti s výše uvedenými skutečnostmi ve svých cílech, které se týkají politiky zaměstnanosti, klade za cíl rovnoprávnost a odstranění diskriminace. Poukazuje na potřebu podpory rovnosti mužů a žen a snížení rozdílů mezi muži a ženami na trhu práce v souladu s Evropským paktem pro rovné postavení mužů a žen. Provádění Evropského paktu mládeže a podpora přístupu zaměstnání během celého pracovního života, především pak o starší lidi, se věnuje otázkám věkové diskriminace. Zvláštní pozornost je pak věnována podstatnému snižování rozdílů v zaměstnanosti znevýhodněných osob se zdravotním postižením a rozdílů mezi státními příslušníky třetích zemí a EU.

Z jiného úhlu pohledu se na problematiku a ohrožené skupiny dívá Keller (2011, s. 140 - 141) z pohledu sociologie. Jeho publikace, týkající se nových sociálních rizik, vymezuje tři problematické oblasti, které byly rovnocennými pilíři, ze kterých se stala rizika. Jedná se o rodinu, jako soudržnou a stabilní jednotku s dělbu práce mezi mužem, hlavním živitelem rodiny a ženou, pečovatelkou o děti a starší a nemocné členy domácnosti. Druhým pilířem byl fungující trh práce, který poskytoval dostatek práce, na kterou byly napojeny pojistné systémy pro případ nemoci, nezaměstnanosti a stáří hlavy rodiny. Třetí pilíř představoval sociální stát, který měl až do 70. let 20. století rozsáhlé možnosti, jak přerozdělovat potřebným sociální příjmy, na jejichž financování se v docela velké míře podílely také firmy a nejvyšší příjmové kategorie (Keller, 2011, s. 37). Společnost dělí na tři hlavní sociální typy a to konkurenceschopné, kterých se sociální rizika prakticky netýkají, protože jim dokáží úspěšně čelit. Druhou skupinou jsou ohrožení, kteří jsou riziky ohroženi více, než skupina první, ale dokáží jim s pomocí vlastních sil čelit a třetí skupinou jsou poražení, kteří rizikům bez pomoci jiných čelit nedokáží. Autor konstatuje, že proti novým sociálním rizikům jsou účinné dva základní způsoby, jak se proti sociálním rizikům pojistit a to maximální vzdělání a druhou strategií je bezdětnost. Pokud však výše uvedené budeme chtít aplikovat u cílové skupiny lidí nad 50 let, jak uvádí autor, karty jsou již většinou rozdány, a proto je tato skupina obyvatel ve značné nevýhodě oproti ostatním (Keller, 2011, s. 140 - 141).

Každá věková skupina obyvatel má svá specifika, vyznačuje se určitými rysy. Za velmi negativní a pro mnohé společným rysem u obyvatel nad 50 let je fakt, že tato cílová skupina nebyla vychovávána k tomu, že by se mohli stát nezaměstnanými a co je nejlepší v takovém případě dělat, abych toto nepříjemné období přestál a znovu se zařadil do pracovního procesu, nebo volil jiné alternativy, které stát a jeho instituce nabízí a nedostal se do dalších problémů, které sebou nezaměstnanost přináší. Dalším ohrožujícím faktorem pro tuto cílovou skupinu je přítomnost různě závažných zdravotních problémů, které souvisejí s věkem a nedovolují člověku vykonávat určité druhy zaměstnání. Dalším faktem, který má svá pozitiva i negativa je to, že lidé většinou dokázali setrvat na svém pracovním místě po dobu v řádu desítek let a měli by na to být právem hrdí, že byli natolik schopnými a zodpovědnými, že na své pracovní pozici tak dlouho vydrželi, ovšem velká spousta z těchto pracovních pozic úplně zanikla, nebo se minimalizovaly počty zaměstnanců.

## 2 MOTIVACE

Pro to, aby byl člověk ochotný se účastnit dalšího vzdělávání, či poradenství musí být něčím motivován, ať už jde o vnitřní motivaci, nějakou potřebu, touhu dál se v něčem zdokonalovat, poznávat nové věci, být v něčem lepší, nebo motivaci vnější, která na nás působí v podobě šance na lepší místo, nebo vidiny lepšího platu, pro mnohé lidi je to však motivace v podobě získání pracovního místa, z důvodu nechtěné nezaměstnanosti. Beneš (2008, s. 82) uvádí, že k tomu, aby se dospělý člověk vzdělával je rozhodující zaměření a síla motivů účastníka, tedy pohnutky jeho jednání a prožívání. To co k člověku působí zvenku, ho ještě nemusí motivovat, pokud bude člověk sytý, jídlo pak pro něj není dostatečně zajímavé, aby vstoupil do restaurace. Podněty se pro člověka stávají incentivy jen v okamžiku, kdy jsou v nějakém vztahu ke stávajícím motivacím. Jedná se v podstatě o jakési popudy, které vyvolávají tlak zevnitř a pohnutky, působící zvenku, které tvoří jednotu. Člověk je přitahován tím, co signalizuje přímé, nebo zprostředkované uspokojení nějaké potřeby (Nakonečný, 1996, s. 17). Ačkoliv se dnes může každý učit a vzdělávat, většina dospělé populace tak nečiní, přestože tuto nutnost uznává.

### 2.1 Teorie motivace

Pro ujasnění, kdy se poprvé začala zmiňovat motivace u člověka, z jakých pramenů autoři při tvorbě definic vycházejí, se práce stručně zabývá vývojem motivačních teorií. Podle Nakonečného (1996, s. 88), neexistuje a pravděpodobně ani v nejbližší době existovat nebude jednotná teorie motivace. Psychologické úvahy o příčinách lidského chování lze najít už u trojice představitelů starověké západní filozofie, u Sokrata, Platona a Aristotela, přestože se jedná pouze o eticky založené spekulace, např. Sokratovy úvahy o vztahu rozumu a mravnosti, Platonovy úvahy o duševních aspektech lidských ctností, nebo Aristotelovo vyslovení přesvědčení o tom, že nejvyšším cílem lidského života je najít štěstí prostřednictvím rozumného jednání. Velmi důležitý vliv na pojetí lidského chování měla teorie evoluce Ch. Darwina o chování organismů, vyjádřený pojmem adaptace, tedy tvrzení, že chování je funkcí adaptace na životní podmínky.

Psychoanalytická teorie motivace – klasickým zdrojem této teorie je dílo S. Freuda, ale je zde patrný také vliv darwinismu a filozofie H. von Helmholtze. Podstata člověka je pudová a v jeho duševním životě se proto prosazují nevědomé tendence a touha po slasti. Princip slasti se však v nutnosti přizpůsobit se společnosti a jejím požadavkům dostává do rozporu s principem reality. Pud má podle Freuda zdroj, cíl, předmět a sílu, přičemž zdrojem jsou

potřeby organismu, cílem je redukce nepříjemného napětí, předmětem je objekt, ke kterému se pud vztahuje a činnost s tím spojená, síla pudu, která narůstá s jeho deprivací. Důraz na sociální a kulturní determinanty duševního života klade neopsychoanalýza, E. Fromma, K. Horneyové, H.S. Sullivana a dalších, avšak psychoanalytická teorie je přes všechny výhrady bohatým zdrojem hypotéz v oblasti moderního výzkumu motivace a výzkumu vývoje osobnosti (Nakonečný, 1996, s. 93).

Behavioristická teorie motivace – zde se pojetí motivace udržuje jen jako proces energetizace chování, vyjádřeno klíčovým pojmem „drive“, tedy zaměřenost chování je funkcí učení. J.S. Brown pokládá drive za motivačního činitele, tedy konstrukt, který poukazuje na vnitřní podmínky vyvolávající změny v intenzitě chování v závislosti na změnách v příslušných podnětech. C. L. Hull chápal chování jako operaci popudu a zvyku, což vyjádřil rovnicí: motivace = popud x zvyk, kterou pak po experimentech L. P. Crespiho doplnil na základě vlastních experimentů o incentiva. Což znamená, že popud neboli drive a incentiva (např. potrava), násobí sílu zvyku a aktivují naučenou odpověď. Jak uvádí Nakonečný (1996, s.97) Freud i Hull stavěli své teorie na konečném efektu, na uvolnění napětí, ne tom, že organismus usiluje o rovnováhu a akci vyvolává to, co rovnováhu organismu narušuje a vše směřuje k jejímu obnovení. Přestože jsou jejich teorie dnes překonány, a vycházejí z rozdílných metodologických pozic, znamenají obrovský přínos k psychologii motivace.

Teorie motivace v humanistické psychologii – je jakousi „třetí cestou“ v psychologii a věří v uskutečňování lidského potencionálu. Ve srovnání s psychoanalýzou neklade důraz na nevědomí, ale rozhodující úlohu zde hraje vůle. Oproti behaviorismu zdůrazňuje, že jednání člověka není určováno minulostí, ale vztahem k budoucnosti. Jde o uskutečnění člověka, jako člověka, o rozvíjení jeho biogenního lidského potencionálu. Východiskem teorie motivace K. Rogerse, je postulát napětí mezi já a zkušenostmi organismu, způsobující nerovnováhu organismu, čímž je pak motivující, dále je to neshoda mezi reálným a ideálním já, to je mezi tím, za koho se jedinec pokládá a kým by si přál být (Nakonečný, 1996, s. 99 – 100).

Plamínek (2007, s. 115) uvádí, že teorie motivace vytváří základ pro používání motivace v praxi, zasazení motivace do kontextu lidských životů a lidského podnikání. Plamínek vyzdvihuje čtyři autory, jejichž díla jsou přínosem, navzdory uplynulému času od doby jejich vydání. Za prvního z nich považuje autora jménem Dale Carnegie, který ač neúmyslně, přispěl k tomu, že dvacáté století vyniklo povrchností a bezduchostí většinových



mezilidských vztahů, tedy výklad asertivity, jako práva myslet jen a jen na sebe. Na druhou stranu však jeho principy dodnes přinášejí svým uživatelům výrazný obchodní a společenský úspěch.

Stephen R. Covey se stal hlasatelem života vedeného promyšlenými principy, ve které jsme připraveni věřit. Carl R. Rogers by měl podle Plamínka patřit k těm autorům, jehož názory je dobré se inspirovat, zejména vírou v to, že pokud odstraníme zábrany, které si sami stavíme do cesty, máme tendence směřovat k pozitivním cílům. Tato tendence pak může významně pomáhat při motivaci a podporovat spolupráci mezi lidmi. Viktor E. Frankl je podle Plamínka velkou inspirací, díky svým knihám, které vznikaly v koncentračním táboře, kde vědomí smyslu života rozhodovalo o životě či smrti a inspirující myšlenky lze využít pro povzbuzení sebe a motivaci jiných (Plamínek, 2007, s. 116).

## 2.2 Vymezení pojmu

Pro vymezení praktické části výzkumu se teoretická část zabývá definicemi motivace od různých autorů, aby bylo možno stanovit výchozí body výzkumu.

Motivace, nebo motiv, je něco, co nás uvede do pohybu, něco, co v nás pracuje a pohání kupředu, ať už jde o potřebu, touhu, či emoci (Adair, 2004, s. 14).

Motivace je stavem, je vnímána jako vědomá touha, aktivizuje chování a dává mu směr. Rozlišujeme dva typy teorií motivace, pudovou- která klade důraz na vnitřní faktory, jako jsou například hlad a žízeň a incentivní teorie- které zdůrazňují motivační roli vnějších událostí, nebo předmětů, jakou jsou peníze, jídlo, úcta, odměňování úspěchu a další (Atkinson et al., 2003, s. 349).

Nakonečný (2009, s. 245-246), hovoří o motivech jako o funkčních prvcích, které vyjadřují psychologické příčiny, či důvody lidského chování a dávají mu psychologický smysl.

Motivace je proces usměrňování, udržování a energetizace chování, které vychází z biologických zdrojů. Z pohledu psychologie je termín motivace nejčastěji chápán jako intrapsychický proces zvýšení, nebo poklesu aktivity, mobilizace sil, energizace organismu a projevuje se napětím, neklidem, či činností směřující k porušení rovnováhy (Hartl, Hartlová, 2000, s. 328).

Motivace je souhrn vnitřních i vnějších faktorů, které vzbuzují, aktivují a dodávají energii lidskému jednání a prožívání. Dále tyto faktory zaměřují jednání a prožívání určitým smě-

rem, řídí průběh jednání, způsob dosahování výsledků a také ovlivňují způsob reagování jedince na jeho jednání a prožívání (Průcha, Mareš, Walterová, 2001, s. 127).

Motivace, je vektor chování, je to souhrn hybných činitelů, který jedince podněcuje, podporuje, aktivizuje, dodává mu energii k určité činnosti, či chování k sobě i ostatním, nebo naopak tuto jeho aktivitu tlumí, nerozvíjí, což platí v činnostech, učení a osobnosti (Čáp, 1993, s. 84).

K teorii Čápa se přiklání svým významem a pojetím Plamínek (2007, s. 17- 24), který říká, že smyslem motivace je nenásilné vytvoření pozitivního přístupu k něčemu, ať už se jedná o výkon, či nějaký typ chování. Ve svém pojetí stanovuje sedm základních pravidel motivace, která říká, že je třeba vědět hodně o člověku, kterého chceme motivovat a rovněž o procesu motivace samotné. Poukazuje zde, že motivace působí u každého z nás jinak, na každého z nás mají činitelé jiný vliv a jiný dopad.

Malach a Zapletal (2005, s. 65), charakterizují motivaci jako psychický děj, který v sobě zahrnuje zaměřování k určité činnosti, stejně tak projevy chování, které jsou podřízeny dosažení konkrétních cílů.

Na jedince většinou působí celý komplex motivů, který se mění, vyvíjí se a nedá se jednoznačně hierarchizovat, motivy nám nejsou dané jednou a navždy. Už v rané socializaci se motivy vyvíjejí a jsou pak výsledkem učení a zkušenosti s učením. Právě tyto zkušenosti s učením pak mnohé potencionální účastníky vzdělávání dospělých odrazují. Motivory však mají i své sociální zázemí, motivace lidí z různých sociálních vrstev není stejná. Rozhodujícím faktem je, že učení se dospělých neprobíhá pouze s účelem uspokojení poznávacích zájmů, ale v důsledku potřeby řešit konkrétní problémy (Beneš, 2008, s. 83).

### 2.3 Teorie očekávání

Tábor kognitivních psychologů zastává teorii očekávání, poprvé ji formuloval americký psycholog Edward Tolman, ve 30. letech 20. století, který zdůrazňoval, že lidské chování je daleko více motivováno vědomými očekáváními, než reakcemi na stimuly. „Očekávání je to, že činnost povede výhledově k vytouženému cíli či výstupu – odtud název teorie očekávání“ (Adair, 2004, s. 23).

V roce 1964 zavedl americký psycholog Victor H. Vroom teorii, která nabízí způsob, jak lidskou motivaci měřit. Valencí, která může být pozitivní, negativní, nebo neutrální, pak Vroom nazval výši priority, která má pro jedince určitý výsledek. Termín subjektivní prav-

děpodobnost popisuje očekávání jedince, že jisté chování povede k určitému výsledku a subjektivní je proto, že lidé se ve svých odhadech, týkajících se souvislosti mezi jejich chováním a výsledky liší. Síla motivace k určitému činu tedy závisí jak na valenci výsledku, tak i na subjektivní pravděpodobnosti jeho dosažení (Adair, 2004, s. 26).

Na naší přirozené, nebo instinktivní schopnosti zvažovat očekávané výsledky a porovnávat je s nutným výdejem energie je založena teorie očekávání. Teorie očekávání je však spolehlivá pouze do té doby, pokud se opírá o racionální předpoklady. My sami se však mnohdy ocitáme v situacích, kdy požadujeme, či dáváme víc, než bychom měli očekávat. Každý člověk je neopakovatelnou individualitou a proto nelze nalézt univerzální teorii motivace, která by byla univerzálním lékem pro motivování druhých (Adair, 2004, s. 28).

## 2.4 Maslowova hierarchie potřeb

Jak uvádí Říčan (2004, s. 52), každá soustavnější práce, která je věnovaná lidské motivaci, je ať už se souhlasem, nebo kriticky, uváděna v souvislosti s hierarchií potřeb Abrahama Maslowa. Maslow byl přesvědčen, že člověk je v podstatě dobrý a že jeho seberealizace je zásadně pozitivní proces. Jeho pyramida spočívá v principu uspokojování potřeb, na každém stupni je soubor potřeb, který pokud je uspokojen, vynoří se do popředí jiný a uspokojená potřeba přestává motivovat. Model pyramidy je však zkrslující ve svém grafickém znázornění, protože vyšší potřeby se jeví v celkovém měřítku jako menší, avšak opak je pravdou, protože kapacita osobního růstu, která je na nejvyšším stupni, je bez hranic, ve srovnání s kapacitou pro jídlo, která je omezená. (Adair, 2004, s. 29).

A. H. Maslow považuje za dvě základní pohnutky jistotu a růst, tedy vyvíjíme se kupředu, jestliže radost z růstu a úzkost z jistoty jsou větší, než úzkost z růstu a radost z jistoty. Což znamená, že pocit nejistoty, který je motivující, když člověk ztratil práci, je redukován, pokud je ztráta nahrazena jinou pracovní příležitostí. (Nakonečný, 1996, s. 100).

O teorii Maslowa se ve své publikaci zmiňuje i Toman (2010, s. 17), který říká, že lze najít spoustu případů, ve kterých tato teorie, jako i jiné další neplatí. Upozorňuje na kladení důrazu na motivaci zvenčí, kterou označuje za alibismus, za to, co se lidem líbí, avšak nemá dlouhého trvání. Toman vnitřní motivaci označuje za nespokojenost se současným stavem, která je spojená s aktivním odstraňováním příčin nespokojenosti, jde o konflikt stavu „teď je“ a stavem „má být“. Nespokojenost však sama o sobě nestačí, aby vnitřní motivace opravdu byla funkční, musí se jednat o aktivní odstraňování příčin nespokojenosti. Za vel-

mi důležité autor považuje to, jakým způsobem člověk zvládá změny, které jsou srovnávány s explozí, to jak se člověk dokáže se změnami sžít, zda jsou změny motivací k něčemu novému, ke skutečnému štěstí a k úspěchu (Toman, 2010, s. 65).

Velmi zajímavý úhel pohledu na hierarchii potřeb uvádí Plamínek (2007, s. 77 – 78), který pro účely praxe uvádí čtyři patra – bezpečí, příslušnost, uznání a smysl. Uvádí, že je velmi důležité znát, o naplnění kterého patra člověk právě usiluje. Jako pomůcku uvádí dva vzájemně související znaky, což je výběrová citlivost na podněty a překlad podnětů do jazyka příslušných pater. Člověk usilující o bezpečnost potřebuje finanční jistotu, kdežto dlouhodobě nezaměstnaný člověk usilující o příslušnost je motivován potřebou patřit do skupiny zaměstnaných. Lidé usilující o uznání jsou typičtí při své potřebě získávat zpětnou vazbu, potřebují znát názory jiných. Lidé, kteří se nacházejí ve čtvrtém patře, přesahují hodnotu sebe sama, věří ve vlastní hodnotu, svou jedinečnost. Každý člověk má své limity, každý se dostane na určitou úroveň, kterou si vybuduje. Vystává zde otázka, pokud jsou různí lidé, s odlišným patrem potřeby, dlouhodobě nezaměstnaní, zda člověk zůstává na určitém stupni, nebo zda se působením dlouhodobých negativ nezaměstnanosti vrací směrem dolů, tedy jestli je rozdíl v tom, co různé lidi motivuje například k účasti na poradenských programech.

## 2.5 Motivační typy lidí

To že na každého působí stejné motivy rozlišně, podle toho jakým je typem osobnosti, popisuje Plamínek (2007, s. 32) a rozděluje motivační typy lidí podle dynamiky, stability, užitečnosti a efektivity. Potřeba objevování nového, přijímání výzev autora inspirovala k názvu první skupiny lidí - objevovatelé. Tito lidé prožívají překonávání překážek jako soutěž se sebou. Neustále hledají další výzvy a upínají se k řešení dalších problémů v moment, kdy ten stávající zvládnou. Jejich předpoklady spočívají ve vědecké a kreativní práci, zejména tu, která nemá týmovou povahu. Tito lidé si velmi váží svobody a spory pro ně nejsou prostředky k ovládnutí druhých, ale k uhájení vlastní svobody.

Druhým typem jsou usměřovatelé, které přitahuje mít vliv na jiné lidi, bývají velmi často středem pozornosti, bývají velmi často vnímaví k tomu, co je a není vhodné, umějí dobře prodávat myšlenky, dovedou přesvědčit jiné a bývají přirozenými vůdci velkých skupin.

Zaměřenost na vztahy, pocitový svět a spokojenost je typická pro sladčovatele, kteří dokáží dobře pochopit druhé, mají velmi vysoce vyvinutou empatii. Tento typ lidí nevytváří hie-

rarchie, ale síť. Jejich slabou stránkou je očekávání, že to co do druhých po citové stránce vložili, očekávají v případě nesnáží zpět a pokud tomu tak není, prožívají velké zklamání.

Zpřesňovatelé bývají spolehliví a pečliví, přísní na sebe i na své okolí. Mají rádi dobrou organizaci práce, pořádek ve svých věcech, vyžadují jasná zadání, které pak precizně plní (Plamínek, 2007, s. 32- 38).

Autor uvádí, že motivační typy se týkají vyhraněných osobností a situací, ve kterých nebyly tyto osobnostní rysy překryty nějakými mělčími naučenými vzorci chování. Existenci člověka pohání touha po sebenaplnění a pud sebezáchovy. Přestože autor popisuje výše zmíněné typy ve vztahu k tomu, jak jsou lidé motivováni k práci, je vysoce pravděpodobné, že stejný, nebo podobný postup tyto typy lidí budou volit při řešení jakékoliv další situace. Člověk, který je dlouhodobě bez práce, může být motivován stejně tak touhou po sebenaplnění i tím, že nutně potřebuje peníze, což pak znamená pud sebezáchovy.

Společnost Donath- Burson- Marsteller provedla ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR a společností Factum Invenio průzkum k problematice vzdělávání dospělých. Cílem bylo popsat hlavní aktuální problémy a příležitosti tohoto segmentu celoživotního vzdělávání v ČR. Postoje laické veřejnosti byly zjišťovány v rámci tematických diskusních skupin (tzv. Focus Group Discussion) a zástupci odborné veřejnosti byli osloveni formou elektronického dotazníku.

Hlavní otázky:

- Co v oblasti vzdělávání dospělých veřejnost postrádá?
- O co je zájem?
- Jaké jsou hlavní motivátory a bariéry ve vzdělávání dospělých?
- Jaké jsou vhodné formy vzdělávání?

Odborníci byli pak ještě dotazováni na jejich názor na společenskou roli vzdělávání v dospělosti a rozložení odpovědnosti za tuto oblast mezi stát, podniky a občany.

Šetření formou tematických diskusních skupin bylo prováděno 23. a 24. září 2009 v Praze, Táboře a zahrnovalo běžnou diskuzi. Dotazovaní odborníci byli vybráni na základě struktury, která zahrnovala reprezentanty akademiků, státní správy, nevládních organizací, společnosti poskytujících vzdělávání v dospělosti a manažerů pro rozvoj lidských zdrojů.

Na důležitosti úlohy vzdělávání v dospělosti se shodla odborná veřejnost a upozornila, že je této problematice u nás v ČR věnováno mnohem méně pozornosti než v zahraničí, kde se stala nedílnou součástí aktivního života občanů a národní koncepce celoživotního vzdělávání bývají propracovanější. Většina dotazovaných požaduje od státu aktivnější roli při stanovení právního rámce pro vzdělávání dospělých. Odborníci se rovněž shodli v tom, že ekonomická recese má dva hlavní efekty: příjmový a motivační. Díky seškrtávání výdajů se snižuje poptávka po vzdělání, avšak na trhu práce panuje větší konkurence a snaha udržet si pracovní místo posiluje zájem veřejnosti o vzdělání.

Laická veřejnost vnímá vzdělávání v dospělosti jako důležitou hodnotu v profesním a společenském uplatnění člověka a nabídku kurzů považuje za dostatečnou. Odborníci hovoří o nepřehledné nabídce, která brání širšímu zapojení veřejnosti do vzdělávání v dospělosti.

Větší význam vzdělání je přikládán lidmi z větších měst, kteří jsou orientováni na práci, než lidmi, kteří jsou orientováni na tradiční rodinné hodnoty, nebo pocházejí z menších měst. Vzdělání je zde vnímáno jako nutnost dnešní doby, jako potřeba neustále aktualizovat své dovednosti a vědomosti, tak aby člověk obstál v životě profesním, společenském i soukromém.

Nejsilnější vnitřní motivaci ke vzdělání mají lidé ambiciózní, většinou mladší, kteří chtějí uspět ve svém profesním životě a lidé s přirozeným zájmem o okolí a společnost. Vnější motivací je pak ztráta, popř. nejistota v zaměstnání.

Průzkum poukazuje na nízkou ochotu lidí se samostatně zapojit do dalšího vzdělávání. Většina lidí svou aktivitu odkazuje do oblasti neformálního a zájmového vzdělávání (četba více či méně odborných knih, tisku, sledování zpráv, hledání informací na internetu, samostudium apod.). Za hlavní bariéry systematického vzdělávání v dospělosti považují finanční náročnost, časovou náročnost, ale i nedostatek motivace, kterou někteří otevřeně nazývají lenost ([www.dbm.cz\[online\]](http://www.dbm.cz[online])).

Výše uvedený výzkum je vlastně potvrzením, že pokud člověk motiv má, může překonat bariéry. To, aby byli lidé dostatečně motivováni k dalšímu vzdělávání, ještě předtím, než se stanou nezaměstnanými, je velmi důležité. Problém však spočívá v tom, pokud si člověk rizikovost své situace neuvědomí v době, kdy ještě práci má. Úřady práce totiž fungují jen pro nezaměstnané, nebo v tom smyslu, jak dostat člověka zpět na trh práce, ale ne jako prevence toho, co udělat, abych práci neztratil, nebo byl na tuto situaci připraven. Zde je

volné pole působnosti státu, pro vytvoření center kariérového poradenství, kam by dospělý člověk v případě potřeby mohl zajít.

V souvislosti s výše uvedeným v kapitole o motivaci vyvstává obava, že motivovat někoho, kdo již vyčerpal svou dávku energie na znovunalezení práce, bude velmi obtížné. Bude vždy záležet na typu člověka, na jeho momentální situaci, na vnitřních i vnějších motivech k tomu, jak lze obtížnou situaci řešit a je jen na člověku samém, kterou cestu si zvolí, co se pro něj stane motivem k tomu, aby na sobě dále pracoval a využíval k tomu všech svých schopností, dovedností a možností.

### 3 PORADENSTVÍ

Z pohledu historie lze identifikovat několik úrovní poradenské činnosti, rozvíjející se od počátečního běžného řízení v interpersonální komunikaci, která probíhá, jako výměna informací, zkušeností a názorů až po samotnou specializovanou a profesionální činnost v konkrétních institucích. Postupně se zřizovaly poradny pro volbu povolání, psychologické poradenské kliniky a další specializované poradenské služby v rámci zdravotnictví, sociální péče, školství a jiných. Poradenské služby byly označovány jako služby orientace a rozvíjely se z hlediska potřeb člověka. Jako důležitá se jevila potřeba vyznat se v nových a složitějších společenských podmínkách. Za přelomové období ve vývoji poradenství lze označit čtyřicátá až padesátá léta minulého století, kdy narůstá snaha o rozvoj metod a forem práce na nových základech. Poradenství jako samostatná specializovaná činnost se začíná rozvíjet začátkem 20. století. (Schavel, Oláh, 2010, s. 12 -13).

#### 3.1 Vymezení pojmu

Poradenství lze označit za výměnu informací mezi poradcem a klientem, přičemž nelze hovořit jen o pouhé výměně faktů. Jde o efektivní poučení s cílem napomoci životní situaci jednotlivce (Durdisová et al., 2005, s. 160).

„Podstatnou funkcí poradenství je pomáhat lidem v důležitých oblastech života“ (Drapela, 1995, s. 8). Poradenské intervence jsou směřovány k několika cílům:

- Umožnění klientům dosáhnout lepšího sebepoznání, aby si plně uvědomili své přednosti i slabiny.
- Pomoci klientům ujasnit si své krátkodobé a dlouhodobé cíle, které by popř. modifikovali
- Pomoci klientům, pokud mají nějaký vážný osobní problém, poznat, v čem jejich problém spočívá a jak jej realisticky vyřešit.
- Pomoci klientů rozhodovat se svobodně a také aby byli ochotni přijmout přirozené důsledky svých rozhodnutí.
- Pomoci lidem, aby dosáhli kladného hodnocení sebe samých a rovněž lidí ve svém prostředí a aby získali sebedůvěru a byli schopni důvěřovat jiným (Drapela, 1995, s. 8).



Za průkopníka poradenské činnosti zaměřené na člověka se považuje americký psycholog a terapeut, dr. Carl Rogers, ve třicátých a čtyřicátých letech 20. století. Ústřední pravdou Pro Rogerse bylo, že klient to ví nejlíp a proto nazval zpočátku svůj způsob práce jako nedirektivní, avšak čelil kritice, že se jedná o pasivní přikyvování a začal nazývat svou práci jako poradenství zaměřené na klienta (Mearns, Thorne, 1997, s. 12).

Slovo poradenství je odvozené od slova radit, čímž může být mylně vytvářen dojem, že poradce je člověk, který dává hotové rady, řešení a návody a disponuje prostředky, které pomohou klientovi okamžitě situaci vyřešit. Jedná se však o činnost, která plní v životě člověka specifické funkce, ve vývoji vzájemných vztahů, procesu učení, interpersonální komunikace a uspokojování informačních potřeb (Schavel, Oláh, 2010, s. 14).

Úlehla (2004, s. 13) rozlišuje tři základní modely pomáhání člověku. První je založen na sebeobětování, jako nejvyšší pomoci druhému, kdy Kristus na sebe vzal hříchy lidstva. Druhý, židovský model považuje za nejvyšší pomoc správný výklad, založený na tradici chápání skrytých věcí, kde nejvíce pomáhá moudrá rada zkušeného. Třetí model byl zformulován řeckým filozofem Prótagorásem : „Mírou všech věcí je člověk, jsoících, že jsou, a nejsoucích, že nejsou.“ Což znamená, že zda je pomoc opravdu pomocí může posoudit pouze její příjemce. K této třetí teorii se autor ve své publikaci přiklání.

Úlehla (2004, s. 20) rozlišuje dva profesionální způsoby práce: pomoc a kontrolu. Kontrola je pracovníkův počin, který vykonává, aniž by si předem ověřil, zda o to klient stojí. Výsledkem je expertní řešení, přebírání klientova problému na sebe. Pomoc je taková spolupráce klienta s pracovníkem, která je výsledkem dojednávání o objednávkách, nabídkách a cílech. Výsledkem je klientovo řešení, klient je plnomocný a zodpovědný spolupracovník.

Za profesionální způsoby kontroly, kdy pracovník rozhoduje, označuje Úlehla (2004, s. 33): vyjasňování, přesvědčování, dozor, opatrování. Mezi profesionální způsoby pomoci pak řadí: terapie, poradenství, vzdělávání, doprovázení. Poradenství považuje za spolupráci klienta s pracovníkem. Pomoc se rozvíjí na základě přání klienta, jimiž míří k rozvoji vlastních možností. Klient pocítuje překážky, přeje si odstranit to, čemu nerozumí, co mu brání v dosažení vlastních cílů. Roli pracovníka zde autor popisuje tak, že nabízí rady, návody, nápady, náměty a pomáhá mu najít nejužitečnější cesty, avšak posuzovatelem užitečnosti zůstává klient sám.

Křivánková et al. (2008) uvádí rozdíl mezi poradenstvím a podporovaným zaměstnáním (PZ). PZ podle ní totiž stírá rozdíly v tom, kdo je a není práce schopný, protože se jedná o

pomoc člověku na dobu až dva roky a to i před získáním práce a také se klientovi věnuje v době, kdy již zaměstnání má. Poradenství se poskytuje pouze po dobu několika týdnů, či měsíců. Pokud klient nezískal zaměstnání, nebo cítí, že není dostatečně připraven a motivován ke změně, která by mu pomohla v uskutečňování jeho stanovených cílů, nebo pokud mu předešlý poradenský program nepomohl v tom, aby si nějaké cíle stanovil, je pak možno klientovi nabídnout program PZ. V této fázi práce je velmi důležité, aby poradce dokázal klientovi najít smysl toho, proč se má snažit o nějakou změnu, proč má hledat to, co očekává klient od práce s odbornými poradci. To vše spočívá v tom, že motivace klienta bude zvnitřněna, klient sám bude vědět, proč se poradenských programů účastní a co od nich očekává, co by chtěl změnit a bude schopný pak sám hledat způsoby a cesty, jak dosáhnout stanovených cílů.

### 3.2 Úrovně poradenství

Pomoc člověku v obtížných situacích většinou poskytuje nejdříve jeho sociální okolí, jako jsou rodiče, přátelé, spolupracovníci aj., které nazýváme nejužší sociální prostředí. Mnohdy se také člověk orientuje na nepřímou pomoc, když si vybírá informace z médií od lidí, které považuje při řešení svých problémů za kompetentní. Přímá pomoc je pak vyhledávána prostřednictvím institucionalizované odborné pomoci. Podle kritéria úrovně poradenské pomoci rozlišujeme tyto typy poradenství:

- Laické poradenství - poskytují jej převážně lidi z přirozeného prostředí, zakládá se na vlastních zkušenostech nebo rad převzatých a cílem je řešit problémy obvykle osob blízkých. Problémem bývá nevyhovující motivace, spojená s uspokojením vlastních potřeb, bez rozpoznání potřeb druhého člověka. Mezi takové nežádoucí motivy patří např. posílení vlastní důležitosti, spasitelského syndromu, zvědavosti, osamělosti, snaha dělat dobré skutky, jen pro skutek samotný, či přehnaný soucit.
- Prestižní poradenství – od lidí s významným společenským postavením, které klient přijímá na základě vlastního rozhodnutí. Přijátá informace má obecnější ráz a přínosnou se stává, když se dotýká situace, kterou člověk nezvládá sám a nechce, nebo neví kam se obrátit pro pomoc k odborníkovi.

- Přímá odborná institucionalizovaná pomoc – stejně jako předchozí je založena na vztahu důvěry a je poskytována poradenskými odborníky (Schneiderová, 2008, s. 24).

Poradce, či konzultant je osobou, která má ze své pozice vliv na další osoby, skupiny lidí, nebo celou organizaci, avšak nemá přímou moc k uskutečnění změn, které klientovi navrhuje. Poradenství je v podstatě jakákoliv činnost, kterou provádíte se systémem, jehož nejste součástí. Cílem poradce je podílet se na aktivitách, jejichž cílem je pak to, že lidé, nebo i celé organizace jednájí ve výsledku jinak a účinněji. Poradce působí vždy na dvou úrovních:

- Věcná podstata problému - kognitivní aspekt diskuze mezi poradcem a klientem
- Vztah konzultanta a klienta – stejně velkou péčí je třeba věnovat vztahové stránce, stejně jako informační, či problémové stránce poradenského procesu (Bobysudová, 2011, s. 6 - 15).

Za jednu z nejrozšířenějších poraden ze všech, v oblasti poradenství, lze považovat internet, který je na jednu stranu nepostradatelnou a neustále se rozvíjející se sociální sítí, avšak může být také pramenem problémů a komplikací. Problémem bývá často platnost informací, jak z hlediska zdrojů, tak času a pro cílovou skupinu lidí nad 50 let mnohdy také dostupnost, z důvodu špatné, nebo žádné zdatnosti v obsluze informačních technologií.

### **3.3 Poradenství pro nezaměstnané**

Posláním poradenství je napomoci lidem, kteří se chtějí uplatnit na trhu práce, při uvědomování si a rozšiřování osobních možností. Souběžně jde o proces zpřístupňování skrytého potenciálu osob ve prospěch zaměstnavatelů a celé společnosti (Bobysudová, 2011, s. 8).

Při každém Úřadu práce je zřízeno informační a poradenské středisko, které se klientům snaží napomoci v tom, co dělat když práci ztratíme, jak a kde se hledají volná místa, jak zadat inzerát, klient se zde může informovat o dostupných rekvalifikacích a zjistí, jaké jsou jeho povinnosti a práva, pokud se stane uchazečem o zaměstnání. Pokud se jedná o klienty, kteří se teprve rozhodují pro svou budoucí volbu povolání a zaměstnání, je zde profesní poradenství, které poskytuje dostatek informací, pro toto životně důležité rozhodnutí (Vendel, 2008, s. 15). Tato informační a poradenská střediska klientům poskytují informace o situaci na trhu práce a možnostech rekvalifikace. Jsou ale určena i pro změnu povolání,

nebo pro toho, kdo si chce kvalifikaci zvýšit. Přestože se může zdát, že po padesátce je už pozdě na jakékoliv profesní změny, je pořád spousta klientů, kteří se rozhodnou změnit své původní profesní zaměření. V této fázi je velmi důležitý přístup poradce, samotný poradenský proces, ve kterém je důležité, aby se dlouhodobě nezaměstnaný člověk nezabýval pouze hledáním nové práce, ale aby jeho situace byla řešena komplexně a předcházelo se možným rizikům. Poradenská centra by měla pro klienta znamenat základnu, opěrný bod, se kterým by neměl ztrácet kontakt, pokud bude pomoc center potřebovat a práce s klientem bude mít smysl. Velmi důležité je přesvědčit člověka o tom, že za svůj život si nese odpovědnost on sám (Bakošová, 2008, s. 58).

„Poradenství ve službách ÚP, tak jak je doposud poskytováno, je prevencí nezaměstnanosti a jako takové ho je třeba i prezentovat. Jistě je vhodnější problémům předcházet, než je potom napravovat. Tak je to ostatně i v mnoha oborech, kde existují a využívají se, dokonce jsou zákonem ošetřeny, preventivní prohlídky. Někdy stačí s klientem jen promluvit a nasměrovat ho, ukázat mu jinou cestu“ (Freibergová et al., 2013, s. 15).

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo v roce 2010 příručku pro nezaměstnané, která je shrnutím všeho, co by měl člověk vědět, pokud se z něho stane nezaměstnaný. A to nejen, co se týká jeho povinností, ale příručka také obsahuje spoustu praktických informací z oblasti pomoci státu nezaměstnaným, práce v zahraničí a podmínek s tím spojených ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]). Velmi důležitá je však práce s klientem, příručka nepostačí, jelikož každý vnímá svou situaci odlišně, každý klient potřebuje jinak dlouhou dobu na to, aby dokázal svou situaci zpracovat, zvládnout a začít racionálně uvažovat, jaký bude další postup.

Úlehla (2004, s. 45) popisuje fáze práce s klientem. Každá fáze má svá specifika, tempo a považuje za velmi důležité jednotlivé kroky a další rozhodnutí neuspěchat a pečlivě promyslet, aby pak například spisová příprava nebyla seznamem všeho negativního o klientovi. První fází přímé práce s klientem je „otevření“, otevření v tom, co si klient přeje, co si představuje, že by mohl od pracovníka dostat a v čem by mu mohl pracovník pomoci. Při „dojednávání“ hledá pracovník společně s klientem cíl práce, pracovník dává návrhy a klient si vybírá. Ve fázi „průběh“ je potřeba během konzultací najít něco, co pro klienta představuje změnu. Ve fázi „ukončení“ by měl mít klient jasno v tom, co by si přál, aby se změnilo.

Poradenství pro nezaměstnané lze dělit podle počtu zúčastněných osob na individuální a skupinové. Skupinové poradenství se většinou využívá v samém počátku poradenských programů. Cílem skupinového poradenství je „nastartování“ účastníků programu pro další práci v programu, zvýšení motivace účastníků ke vstupu na pracovní trh, je zaměřeno na "vstupní" nácvik dovedností potřebných k získání a udržení zaměstnání jednotlivých účastníků. Součástí skupinového poradenství může být také úvodní vytipování problematických okruhů, na něž bude zaměřena práce při následném individuálním poradenství. Křivánková et al. (2008, s. 17) uvádí seznam témat, která většinou bývají předmětem skupinových setkání:

- Co pro mě znamená nezaměstnanost
- Přednosti a nedostatky - pozitiva a negativa nezaměstnanosti z pohledu klientů
- Potřeby a jejich uspokojování
- Možnosti uplatnění na trhu práce
- Pracovní místo podle mých představ - specifikace vlastního vhodného zaměstnání
- Schopnosti, dovednosti, osobnostní předpoklady; Slabé a silné stránky
- Kde získám informace o nabídkách práce - zdroje informací o trhu práce
- Jak oslovit zaměstnavatele
- Životopis
- Ukázka strukturovaného životopisu
- Vlastní životopis- · Průvodní dopis
- Jak úspěšně komunikovat
- Jak se připravit na pohovor
- Osobní pohovor
- Nácvik praktických dovedností
- Minimum pracovního práva

Podle odpovědí lektorů na otázku, jaký styl motivace považují za nejvhodnější, se lektori shodli v tom, že je to vždy o lidech, záleží na složení, na tom, zda účastníci vstoupili do programu na vlastní žádost, tedy dobrovolně, nebo do kurzu šli jenom proto, že jim to bylo

navrženo zprostředkovatelem ÚP a klienti účast vnímají jako nepřijemnou povinnost. Ani tuto možnost však lektori nevnímají jako neschůdnou překážku, ale spíše jako oboustrannou výzvu k tomu, co se dá řešit a především změnit. Nedají se měnit podmínky ke vstupu do programů, ale vhodným přístupem ke klientovi lze změnit jeho postoj k poradenství a tím navázat na další spolupráci (Křivánková et al., 2008, s. 21).

Velmi podstatnou část poradenských programů pak tvoří individuální poradenství. Cílem individuálního poradenství je jednak vyjasnění pracovních možností, poskytnutí podpory při oslovování zaměstnavatelů a při pracovních pohovorech atd. za pomoci pracovního konzultanta. Smyslem poradenství by mělo být to, že pracovní konzultant se spolu s účastníkem zaměří ne na překážky bránící mu ke vstupu do zaměstnání, ale hlavně na dovednosti a možnosti pracovního uplatnění, s přihlédnutím k reálným možnostem účastníka i pracovního trhu (Křivánková et al., 2008, s. 23).

Podle potřeby a zájmu klienta zajistí odborný poradce ÚP, a to buď v rámci ÚP, nebo u příslušného externího odborného pracoviště podle místních možností, speciální poradenství. V nejužším významu je termín speciální poradenství používán pro označení poradenských služeb pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné osoby či pro oblast psychologického poradenství. Na druhou stranu však může označovat celou oblast, která má tyto cíle: zajištění zaměstnatelnosti, aktivizace fyzické osoby a hledání možností profesního a pracovního uplatnění fyzické osoby (Freibergová et al., 2013, s. 29).

Je velmi důležité, aby si klient uvědomoval, co on sám potřebuje, aby se hodnotil na základě vlastního uvážení, ne na základě odmítnutí a neschválení. Člověk je ve svém jednání a rozhodování velmi omezen, pokud se toto děje na základě uznání od jiných, vyhýbání se nesouhlasu a narůstajícího odmítání ze strany jiných lidí (Mearns, Thorne, 1997, s. 21).

### **3.4 Národní vzdělávací fond**

Národní vzdělávací fond (dále jen NVF), je obecně prospěšnou společností, která se věnuje činnostem v oblasti restrukturalizace lidských zdrojů v souladu s požadavky ekonomických a sociálních reforem České republiky. Společnost existuje od roku 1994 a poskytuje obecně prospěšné služby spočívající:

- a) V odborných a vědecko- výzkumných a poradenských službách pro rozvoj lidských zdrojů a to v oblastech:
  - Celoživotní učení, zejména další všeobecné i profesní

- Politika zaměstnanosti, obecně i se zaměřením na znevýhodněné skupiny obyvatel
  - Sociální politika, sociální služby včetně řízení kvality služeb
  - Globální faktory ovlivňující rozvoj znalostní ekonomiky
- b) V přípravě, organizaci, administraci, hodnocení, kontroly programů a projektů, financovaných z veřejných i soukromých zdrojů, v oblasti spolupráce s Evropskou unií, evropským hospodářským prostorem a Švýcarskou konfederací
- c) V provádění analýz a předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce, analýz kvality lidských zdrojů ve vazbě na konkurenceschopnost ekonomiky, sektorů i regionů.
- d) V provádění vědecko-výzkumné činnosti ([www.nvf.cz](http://www.nvf.cz)[online]).

Jedním z odborných pracovišť NVF je Středisko podpory poradenských služeb (dále jen SPPS), které se profiluje jako výzkumné a projektové oddělení se zaměřením na rozvoj poradenských služeb v oblasti zaměstnanosti i vzdělávání. Hlavní směry činnosti SPPS:

- Sledování vývoje poradenských služeb v rezortech zaměstnanosti a školství, ale i v oblasti dalšího profesního vzdělávání
- Výzkumná a projektová činnost zaměřená a rozvoj a poskytování poradenských služeb a zkvalitňování poradenské práce
- Šíření příkladů dobré praxe v poradenství ([www.nfv.cz/stredisko-podpory-poradenskych-sluzeb](http://www.nfv.cz/stredisko-podpory-poradenskych-sluzeb)[online]).

Další aktivitou NVF byl Poradenský proces na ÚP ČR, který trval od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013. Jeho účelem bylo zejména odstranění nejednotnosti poskytování poradenství na ÚP, prostřednictvím rozvoje metod a postupů poradenského procesu a jeho minimálních standardů. To, jak byl proces úspěšný se projeví v průběhu letošního roku.

Středisko podpory poradenských služeb NVF je správcem stránek „Orienteexpress“, což neznamena žádnou spojitost s romantikou dálného Orientu, ale rychlou profesní a studijní orientaci. Tento projekt byl vytvořen v rámci evropského mezinárodního projektu Leonardo da Vinci, Francie na principech bilance kompetencí. Klientům je zde nabízena pomoc při hledání informací při profesní a studijní orientaci, kde hledat informace, co dělat, když

hledám práci a chci se umět orientovat na trhu práce. Dále je zde nabídnuta pomoc při vyhodnocení silných a slabých stránek osobnosti, různá sebereflexní cvičení a je zde precizně propracován systém fungujících institucí, kam se mohou lidé obrátit s potřebou o podporu pomoc a poradenství ([www.orientexpress.cz](http://www.orientexpress.cz)[online]).

### **3.5 Job club**

Hlavním cílem tohoto poradenského programu je motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce a nácvik dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Job club probíhá formou malých skupinových setkání a je určen zejména uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou pozornost a péči při zprostředkování zaměstnání, podle ustanovení § 33 zákona o zaměstnanosti. Původně byl Job club určen pro tyto osoby:

- Fyzické osoby se zdravotním postižením
- Fyzické osoby do 20 let věku
- Těhotné, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- Fyzické osoby starší 50 let věku
- Fyzické osoby., které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle, než 5 měsíců
- Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc

V současnosti je však tento poradenský program určen všem uchazečům o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)[online]).

### **3.6 Projekt pro dlouhodobě nezaměstnané v Uherském Hradišti II**

Projekt byl návazností na velmi úspěšného předchůdce – Město Uherské Hradiště pomáhá dlouhodobě nezaměstnaným I. Doba realizace projektu je 1. květen 2012 až 30. duben 2014. V rámci projektu bylo vytvořeno Poradenské centrum pro dlouhodobě nezaměstnané, které je cílové skupině přístupné každé úterý. Hlavním cílem projektu je řešit problém dlouhodobé nezaměstnanosti u cílové skupiny fyzických osob starších 50 let ze Zlínského kraje, kteří jsou v evidenci na úřadu práce déle než 5 měsíců. Město Uherské Hradiště si



dává za cíl zajistit v rámci projektu u zaměstnavatelů 25 nových dotovaných míst a aktivně se podílet na vyhledávání volných pracovních míst.

Klientům je nabídnuta pomoc při vyhledávání zaměstnání prostřednictvím realizace tematických přednášek zaměřených na oblasti:

- Počítačová gramotnost
- Sociální gramotnost
- Finanční gramotnost
- Právní minimum

Částka vyčleněná na realizaci projektu dosáhla výše 5 460 734, 80 Kč, dotace byly poskytnuty z ESF ČR, EU, Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a Podporujeme vaši budoucnost ([www.mestouhpomaha.cz](http://www.mestouhpomaha.cz)[online]).

Zázemí a partnerství projektu poskytuje Vzdělávací centrum Marlin, s.r.o., včetně realizace přednášek. V projektu působím jako externí lektor, se zaměřením na sociální gramotnost. Koordinátorkou projektu je Eva Chmelařová. Podle posledních informací se projektu doposud zúčastnilo 89 osob, z čehož se na dotovaných místech uplatnilo 25 osob a na volných pracovních místech 12 osob. Podle slov koordinátorky to lze považovat za úspěch, jelikož původním cílem bylo, aby se projektu zúčastnilo alespoň 80 osob. Přesto, že dosažení uplatnění absolventů projektu je necelých 50%, většina klientů se vyjádřila v tom, smyslu, že je pro ně přínosná každá jejich osobní aktivita, kdy se setkávají s lidmi s podobnými problémy, mohou se zdokonalovat v počítačových dovednostech, začnou uvažovat zodpovědněji v oblasti rodinného rozpočtu a v neposlední řadě si uvědomí, že nenesou vinu za to, že jsou bez práce, ale pokud oni sami nebudou chtít a neprojeví maximální úsilí, pomoc, která je jim určena, se k nim nedostane.

### **3.7 Bilanční diagnostika**

Na založení Asociace bilanční diagnostiky se podílelo SPPS Národního vzdělávacího fondu. Asociace je občanské sdružení, jde o nevládní, neziskovou a nezávislou organizaci, která sdružuje poradenské pracovníky a další osoby působící ve prospěch služby bilanční diagnostiky. V zájmu klientů, kterým je bilanční diagnostika (dále jen BDg) poskytována, zadavatelů, kteří BDg pro své klienty objednávají a realizátorů, kteří BDg poskytují, byla

vydána charta kvality, s cílem zabezpečit jednotné výstupy BDg, jejich vysoké kvalitní úrovně a praktické využitelnosti ([www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz](http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz)[online]).

BDg je komplexní poradenská metoda, která je zaměřená na pomoc člověku při pracovním uplatnění, v souladu s jeho předpoklady. Je realizována psychology, kteří se prostřednictvím psychologických metod, poradenského rozhovoru a poradenských programů snaží pomoci klientovi k tomu, aby dokázal optimálně využít svých schopností, dovedností, zájmů a motivace pro své uplatnění a to především v profesním životě. BDg pomáhá klientům lépe se zorientovat sami v sobě, zvyšuje jejich motivaci a aktivitu, ale také posiluje jejich sebevědomí a sebehodnocení. Hlavním cílem pak je, aby byli klienti schopni využít svých schopností a dovedností k dalšímu vzdělávání a k samostatnému vstupu do pracovní a společenské praxe (Maříková, et al., 2013, s. 11).

BDg je založena na principu „Poradenství je pomoc ke svépomoci“ a je vhodná pro většinu dospívající, nebo dospělé populace, s výjimkou občanů s mentální retardací, nebo lidí s chybějící motivací změnit svůj sociální statut a pracovat. Efektivní je zejména u klientů s vysokou motivací pracovat, hledat, získat a udržet si práci a s odhodláním ke změně. Jedinec je zkoumán z pohledu aktivních a pasivních vnitřních zdrojů uplatnitelných na trhu práce. Znalosti a dovednosti (kompetence) uplatnitelné na trhu práce okamžitě patří mezi aktivní vnitřní zdroje a pasivní jsou znalosti a dovednosti „skryté“ nebo nedosahující pro uplatnění na trhu práce dostatečné úrovně a potencionálně trénovatelné. Klient si jich může být vědom, ale nemusí mu být znám jejich způsob uplatnění na trhu práce, nebo si nepřipouští, že by na nich mohla být postavena jeho budoucí kariéra (Maříková, et al., 2013, s. 91).

Základním vnitřním zdrojem je kvalifikace, tedy to, co člověk umí a zná. Dalším významným vnitřním zdrojem je motivace, tedy zda to, či ono **chce** dělat a stejně tak motivace k hledání pracovního uplatnění. Třetím, velmi podstatným aspektem jsou interní i externí omezení a to jako např. zdravotní, sociální, rodinné, legislativní apod. Jako nejvhodnější klient pro BDg je pak ten, který vykazuje motivaci k dalším aktivitám, ale není si jistý sám sebou (Maříková, et al., 2013, s. 92 – 93).

Kapitola se zabývala poradenstvím z pohledu historie, významu, dělení a dále pak specifickými druhy poradenství pro nezaměstnané.

## 4 VZDĚLÁVACÍ CENTRA

Způsobů, jak si dospělí mohou doplňovat vzdělání je více. Může se jednat o neformální vzdělávání, formou kurzů a rekvalifikací, nebo mohou nastoupit do formálního vzdělávání, tedy do školy, kde lze využít různé formy distančních, nebo dálkových forem a rozšiřovat si, nebo zvyšovat si svou kvalifikaci. Za celoživotní učení lze považovat i informální, kdy během každodenního života vstřebáváme nové informace. Některé služby uchazečům o zaměstnání poskytuje přímo ÚP, některé, zejména speciální poradenství, poskytují externí instituce. Mezi takové se bezesporu řadí i vzdělávací centra, která poskytují klientům školení, z oblastí financí, daní, účetnictví, práva a dalších oborů, výuku cizích jazyků, kurzy práce na počítači, rekvalifikační kurzy, job cluby, psychologické poradenství, bilanční diagnostiku a mnohé další.

### 4.1 Centrum dalšího vzdělávání Marlin s.r.o.

Centrum dalšího vzdělávání Marlin s.r.o. poskytuje služby v oblasti vzdělávání a poradenství dospělých od roku 1994. Centru realizuje rekvalifikační a vzdělávací kurzy, poradenské služby a činnosti Centra bilanční diagnostiky, tvorbu a realizaci firemního školení a tvorbu a realizaci projektů z prostředků EU.

Vzdělávání a poradenství patří mezi prioritní činnosti společnosti. Velkou část realizace vzdělávacích procesů tvoří rekvalifikační kurzy, které probíhají buď formou zaměstnaneckých rekvalifikací pro zájemce z veřejnosti, nebo pro úřady práce. Jedná se profesní, počítačové, sociální, ekonomické a technické typy rekvalifikací. Poradenství je zaměřeno na pomoc při řešení specifických problémů v oblastech:

- pracovní diagnostika a psychologické poradenství
- pomoc při výběru nových zaměstnanců, realizace výběrového řízení s využitím Assessmentcentra
- individuální koučování managementu
- příprava uchazečů o zaměstnání dle potřeb konkrétní firmy

Do spektra činností centra se řadí také systemické koučování, supervize – týmová i individuální a v nabídce vzdělávacího centra je rovněž poradenská činnost zaměřená na analýzu osobních zdrojů- bilanční diagnostiku. Programy založené na systemickém koučování pak mají za cíl:

- pomoci klientovi zvládat jeho současnou situaci
- zplnomocnit klienta
- pomoci klientovi nahlížet na svou situaci jinak, nově
- vyvést klienta z pasivity – nabídka jiných aktivit
- orientovat se na trhu práce, nezúžit svůj pohled pouze na volná, či vhodná místa, ale reagovat na potřeby trhu práce
- připravit klienta na jednání s budoucím zaměstnavatelem
- vytvořit plán jednání jednotlivých klientů, který si tvoří klienti sami, ve spolupráci s lektory. Tento je jedním ze stěžejních cílů společnosti.

Vzdělávací zařízení Marlin s.r.o., je centrem, které je akreditované Ministerstvem školství a ministerstvem tělovýchovy České republiky a Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.

Na výzvy MPSV ČR reagují úřady práce a realizují regionální individuální projekty (RIP), které jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce v regionu. Tyto projekty mají jasně stanovený regionální rámec, jsou zaměřeny na cílové skupiny jednotlivců a využívají tak najednou více nástrojů a opatření Aktivní politiky zaměstnanosti. Marlin s.r.o. realizuje tyto projekty:

- Šance pro rodiče
- Šance pro rodiče II ve Zlínském kraji
- Znovu do práce II ve Zlínském kraji
- Zkušenosti jsou výhodou – projekt, realizovaný v Pardubicích. Smyslem projektu je zlepšení přístupu cílové skupiny k zaměstnání prostřednictvím kvalitních informačních, poradenských a vzdělávacích aktivit. Tyto aktivity zároveň účastníkům dodají potřebnou sebedůvěru, navrátí opětovné pracovní návyky a chuť uplatnit se na trhu práce. Cílem projektu je pak zvýšení zaměstnatelnosti osob nad 50 let věku, jejich začlenění zpět na trh práce a prevence opětovné nezaměstnanosti, za pomoci a využití motivačních a poradenských aktivit.
- Zelená řemeslu
- Nová cesta pro vás

- Startujeme
- Příležitost pro zkušené – projekt realizovaný ve Zlíně. Cílovou skupinou jsou osoby nad 50 let, cílem je motivovat, proškolit, poskytnout poradenství a podle individuálních potřeb nabídnout doplnění, nebo obnovení znalostí a dovedností, zprostředkování zaměstnání a podpora účastníků při jeho udržení. Povinnou součástí projektu je motivační část a Job club, volitelnými aktivitami projektu jsou pak bilanční diagnostika, odborná jazyková výuka, rekvalifikace, dílčí kvalifikace a pomoc při zprostředkování zaměstnání, nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti.
- Život bez bariér
- Dovolte mi pracovat

Stručně popsány byly projekty týkající se cílové skupiny práce. Ostatní projekty už názvem napovídají, které cílové skupiny jsou pro ně vhodné. Projekty jsou ve spolupráci s MPSV financovány z ESF ČR.

Mezi další aktivity vzdělávacího centra patří rovněž nabídka vzdělávání pro firmy a organizace, nabídka vzdělávání pro veřejnou správu, pro pracovníky v pomáhajících profesích a ECDL testování, což je akreditované použití standardizované metody pro ověření počítačové gramotnosti pomocí praktických testů. Centrum rovněž zprostředkovává práci v zahraničí, v současné době zajišťuje nábor, výběr a informování vhodných kandidátů o možnostech práce v Nizozemsku, především v profesích: elektrikář, technik, mechanik, stavební dělník a další ([www.marlin.eu](http://www.marlin.eu)[online]).

Centrum dalšího vzdělávání Marlin s.r.o. se vzdělávání dospělých a poradenství věnuje již 20 let. Neustále se otevírají nové projekty a kurzy, které jsou zaměřeny na činnosti prospívající rozvoji osobnosti dospělého člověka, jak po stránce osobnostní, tak profesní a současně tím napomáhají nejen jednotlivcům, ale také organizacím a tím celé společnosti k adaptaci na neustále se měnící a rozvíjející se technologie a pracovní procesy.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 METODOLOGIE VÝZKUMU

### 5.1 Vymezení výzkumu

Jelikož nebyl nalezen žádný výzkum, který by se zabýval problematikou motivace účasti dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kterým již bylo padesát let na poradenských programech, výzkumná část byla vymezena na základě definic motivace, kapitola 2.2. Výzkum se přiklání k teorii Plamínka, který poukazuje na individualitu, hloubku osobnosti člověka a s ním souvisejícím nenásilným přístupem, s teorií, která poukazuje na jednotu procesu motivace.

K Plamínkově teorii motivačních typů lidí, který je popsán v kapitole 3.3 a 3.4, se přiklání i volba výběru skupin, ve kterých byl zkoumán statisticky významný rozdíl. Vytvoření těchto skupin vycházelo z názoru, že ve věku 50 let a výše se již člověk projevil, dosáhl určitého vzdělání, určitého patra, což však může a nemusí hrát roli v tom, co motivuje člověka k účasti na poradenských programech. Byly vytvořeny dvě kategorie:

1. Se základním vzděláním a učebním oborem
2. Středoškolské a vysokoškolské vzdělání

Vytvoření další dvou skupin bylo vedeno v souvislosti s iniciativou člověka, s jeho snahou chtít současný stav změnit, něco od této činnosti očekávat, hledat informace, zda se člověk potřebuje cítit jen v bezpečí, nebo zda sám hledá cesty, potřebuje cítit sebenaplnění a bude usilovat aktivně o změnu současného stavu. Na základě názorů lektorů z kapitoly 2.5, že jsou rozdíly v motivaci mezi klienty, kteří se do poradenského programu přihlásili sami a mezi klienty, které do programu doporučili zprostředkovatelé zaměstnání, byly rovněž vytvořeny dvě kategorie:

1. Lidé, kteří se do poradenského programu dostali na základě vlastního zájmu
2. Lidé, kteří se do poradenského programu dostali na základě doporučení úřadu práce

### 5.2 Výzkumný problém

Hlavním cílem práce je najít a popsat, jaké jsou motivy k účasti na poradenských programech pro dlouhodobě nezaměstnané nad 50 let věku, kteří se těchto poradenských programů účastní v Centru dalšího vzdělávání Marlin s.r.o.

Zvolená cílová skupina je typická svou problematikou při dlouhodobé nezaměstnanosti, mluvíme však nejen o skupině, ale také o jednotlivcích. Každého motivuje něco jiného a vzhledem ke stále větší aktuálnosti zmiňované problematiky a možnosti pomoci sladění působnosti Úřadu práce a odborných poradců, byl stanoven výzkumný problém:

„Jaký je rozdíl v motivaci klientů Úřadu práce, kteří jsou nezaměstnaní déle, než 5 měsíců, k účasti na poradenských programech v Centru dalšího vzdělávání Marlin s.r.o.“

#### **Dílčí cíle:**

- Zjistit, co očekávají účastníci od poradenských programů
- Zjistit, zda a jaké změny v profesním a osobním životě klienti plánují
- Zjistit, jaká je informovanost klientů o účelu poradenských programů
- Zjistit, kterou formu vzdělávacích programů klienti preferují
- Zjistit, jaký je rozdíl ve výše zmíněných oblastech u klientů, kteří se poradenských programů účastní na základě vlastní iniciativy a u těch, kterým byla účast doporučena poradci Úřadu práce
- Zjistit, jaký je rozdíl ve výše zmíněných oblastech u klientů, podle dosaženého vzdělání

### **5.3 Výzkumné otázky a hypotézy**

Byly stanoveny čtyři výzkumné otázky, které vycházejí z výzkumného problému. Každá výzkumná otázka zahrnuje dílčí otázky, ke kterým se vztahují hypotézy, zjišťující rozdíly u skupin podle toho, zda se poradenských programů účastní z vlastní iniciativy, nebo byli klienti do programu přihlášení poradci Úřadu práce a otázky zjišťující rozdíly u skupin podle úrovně dosaženého vzdělání.

1) Co očekávají od poradenských programů dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?

Je rozdíl v tom, co do poradenských programů očekávají klienti, kteří se do programu přihlásili sami, a co od poradenských programů očekávají klienti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé?



*H1 Klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, mají od programů pozitivnější očekávání, než ti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé zaměstnaní.*

Je rozdíl v tom, co od poradenských programů očekávají klienti se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním?

*H2 Klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním, mají od programů pozitivnější očekávání, než klienti se základním vzděláním a vyučením.*

2) Jaké změny v osobním a profesním životě vnímají v souvislosti s poradenskými programy dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?

Je rozdíl v tom, jaké změny v osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy, vnímají klienti, kteří se do poradenských programů přihlásili sami a klienti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé?

*H3 Klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, vnímají ve svém osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy, pozitivnější změny, než klienti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé.*

Je rozdíl v tom, jaké změny v osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy, vnímají klienti se základním vzděláním a vyučením a klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním?

*H4 Klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním vnímají ve svém osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy, pozitivnější změny, než klienti se základním vzděláním a vyučením.*

3) Jaká je informovanost o účelu poradenských programů u dlouhodobě nezaměstnaných, kterým již bylo 50 let?

Je rozdíl v informovanosti o účelu poradenských programů u klientů, kteří se do poradenských programů přihlásili sami a u klientů, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé?

*H5 Klienti, kteří se do poradenských programů přihlásili sami, jsou o účelu poradenských programů lépe informovaní, než klienti, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé.*

Je rozdíl v informovanosti o účelu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním?

*H6 Klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním, jsou o účelu poradenských programů informováni lépe, než klienti se základním vzděláním a vyučením.*

4) Jakou formu poradenských programů preferují dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?

Je rozdíl v preferenci poradenských programů u klientů, kteří se do poradenských programů přihlásili sami a u klientů, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé?

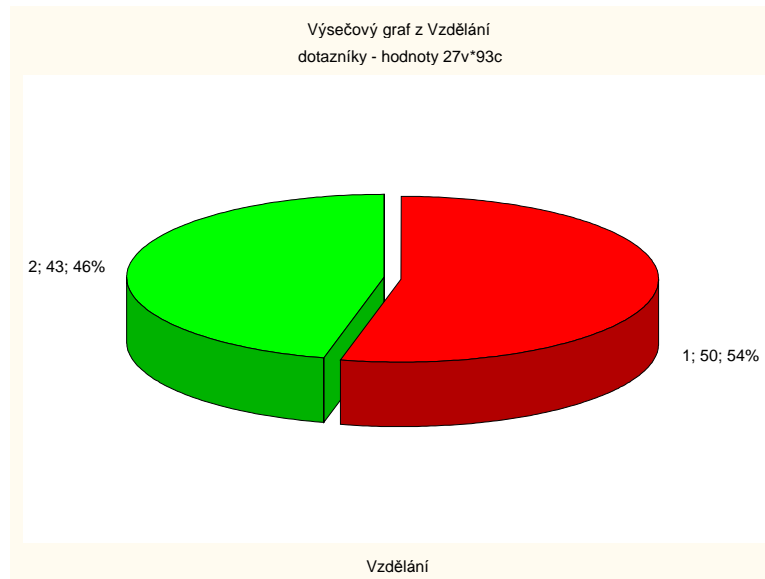
*H7 Klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, preferují jinou formu programu, než klienti, které do poradenského programu přihlásili zprostředkovatelé.*

Je rozdíl v preferenci poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním?

*H8 Klienti, kteří mají středoškolské a vysokoškolské vzdělání, preferují jinou formu poradenských programů, než klienti se základním vzděláním a vyučením.*

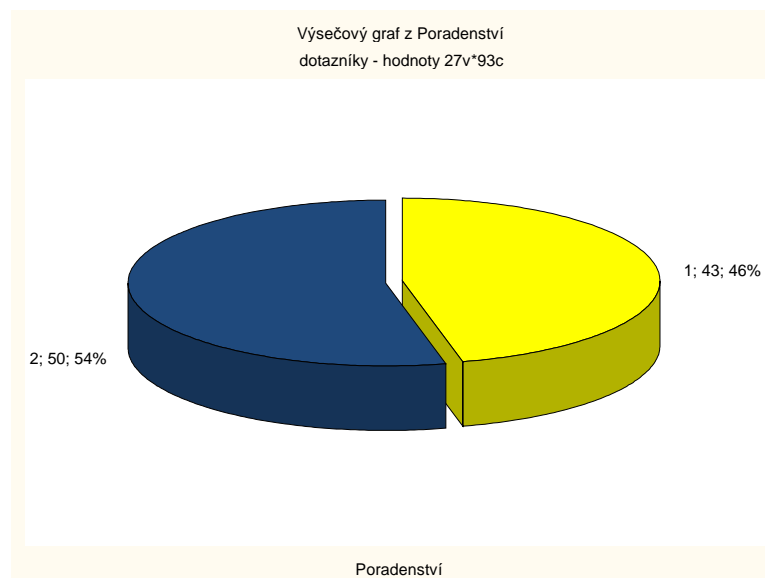
## **5.4 Výzkumný soubor**

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, kapitola 4.1, tato práce se zabývá poradenstvím, které je uchazečům o zaměstnání zprostředkováno Centrem dalšího vzdělávání Marlin s.r.o. v Uherském Hradišti. Základní soubor tedy tvoří klienti, kterým bylo 50 let, jsou nezaměstnaní déle, než 5 měsíců a účastní se některého z poradenských programů v Centru dalšího vzdělávání Marlin s.r.o. Výběrový soubor pak tvoří klienti, kteří byli osloveni v době od prosince 2013, do března 2014 a byli ochotni se na výzkumu podílet. Jelikož v době, kdy byl výzkum prováděn, probíhaly pouze 2 poradenské programy, které byly zaměřeny na cílovou skupinu výzkumu, byli oslovováni i klienti, kteří se zúčastňovali poradenství ve věkově smíšených skupinách a také uchazeči o zaměstnání, kteří již některý z poradenských programů absolvovali. Klientů, kteří se účastní poradenských programů, je hodně, ale nelze dopředu odhadnout návratnost, jelikož klienti programy opouští v době, kdy získají práci, brigádu, nebo se rozhodnou například pro dobrovolnickou službu.



Graf 1 Charakteristika vzorku – vzdělání

Z grafu 1 je patrné, že poměr všech zúčastněných respondentů je téměř vyrovnaný. Pod číslem 1 jsou respondenti, kteří dosáhli základního vzdělání, nebo byli vyučeni v oboru. Z grafu je patrné, že první skupinu respondentů tvoří 54 %. Pod číslem 2 jsou respondenti, kteří dosáhli středoškolského, nebo vysokoškolského vzdělání, což je skupina tvořící 46 % z celkového počtu respondentů. Byly záměrně vytvořeny pouze 2 kategorie, rozdělující výšku dosaženého vzdělání, s cílem zjistit, zda jsou u zkoumaných skupin ve stanovených oblastech nějaké statisticky významné rozdíly, přičemž nehraje v současném výzkumu roli, jaký typ vzdělání respondent absolvoval.



Graf 2 Charakteristika vzorku - poradenství

Druhý graf znázorňuje to, jakým způsobem byli klienti do poradenského programu přihlášení, zda je do některého z poradenských programů přihlásil zprostředkovatel zaměstnání, nebo zda to bylo na základě jejich osobního zájmu. Pod číslem 1 jsou respondenti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, tedy 46 % a pod číslem 2 jsou respondenti, které do poradenského programu přihlásili jejich zprostředkovatelé zaměstnání. Tuto skupinu tvoří 54 % z celkového počtu respondentů.

## 5.5 Technika výzkumu

Pro práci byl zvolen kvantitativní výzkum, formou dotazníkového šetření. Pro sběr dat kvantitativního výzkumu byl zvolen škálovací dotazník, tzv. Likertovy škály. V první části dotazníku jsou položky zjišťující výšku dosaženého vzdělání a zjišťující, zda se do poradenského programu klient přihlásil sám, nebo zda by přihlášen zprostředkovatelem úřadu práce. Další část dotazníku obsahuje čtyři oblasti, které mají celkem 21 položek.

Pro zvolení vhodných vyhodnocovacích technik byly stanoveny proměnné, ze kterých podotázky vycházejí.

### ➤ **Očekávání od účasti v poradenském programu** – závisle proměnná, metrická

Z proměnné vychází oblast číslo 1, která bude vyjádřena průměrnou hodnotou sedmi dílčích položek, na škále 1 – 5, 1 – plně souhlasím, 2 – souhlasím, 3 – nemám vyhraněný názor, 4 – nesouhlasím, 5 – plně nesouhlasím.

1. Díky poradenským programům můžu získat lepší práci.
2. Díky poradenským programům můžu navázat spoustu prospěšných kontaktů.
3. Rád/a se na poradenských programech setkávám s lidmi s podobnými problémy.
4. Věřím, že se mi díky poradenským programům zlepší osobní život.
5. Díky poradenským programům očekávám zlepšení v komunikaci.
6. Díky poradenským programům očekávám zlepšení při obsluze počítače.
7. Díky poradenským programům budu mít vyšší mzdu.

### ➤ **Změny v profesním a osobním životě** – závisle proměnná, metrická

Z proměnné vychází oblast číslo 2, která bude vyjádřena průměrnou hodnotou šesti dílčích položek, na škále 1 – 5, 1 – plně souhlasím, 2 – souhlasím, 3 – nemám vyhraněný názor, 4 – nesouhlasím, 5 – plně nesouhlasím.

1. Díky poradenství vím, že potřebuji změnu mé profese.
2. Cítím větší nadšení pro další hledání práce.
3. Díky poradenským programům mám větší chuť do práce.
4. Díky odbornému poradenství si víc věřím, jsem sebevědomější.
5. Díky poradenství jsem schopen/schopna vynaložit vyšší úsilí pro své cíle.
6. Jsem si jistý/á, že i po padesátce není pozdě na změny v profesi.

➤ **Informovanost o účelu poradenských programů** – závisle proměnná, metrická

Z proměnné vychází oblast číslo 3, která bude vyjádřena průměrnou hodnotou čtyř dílčích položek, na škále 1 – 5, 1 – plně souhlasím, 2 – souhlasím, 3 – nemám vyhraněný názor, 4 – nesouhlasím, 5 – plně nesouhlasím.

1. Od pracovníků Úřadu práce vím o účelu poradenských programů vše.
2. Všechny informace o poradenství jsou snadno dostupné na internetu, využívám toho.
3. Vše, co vím o účelu poradenských programů, jsem se dozvěděl od známých.
4. Jsem si jistý/á tím, že do poradenského programu patřím.

➤ **Preference typu poradenství** – závisle proměnná, metrická

Z proměnné vychází oblast číslo 4, která bude vyjádřena průměrnou hodnotou čtyř dílčích položek, na škále 1 – 5, 1 – plně souhlasím, 2 – souhlasím, 3 – nemám vyhraněný názor, 4 – nesouhlasím, 5 – plně nesouhlasím.

1. Mám rád/a skupinovou práci.
2. Nejvíc mi vyhovuje individuální přístup.
3. Mám rád/a, když v programu volně komunikujeme.
4. Preferuji poradenské programy v projektech s příslibem dotovaných pracovních míst.

Původní verze dotazníku obsahovala škály dvou polarit, což se však ukázalo pro respondenty nevhodné, nerozuměli otázkám, potřebovali při vyplňování radit, což považuji za rušivé pro ostatní respondenty. Forma dotazníkového šetření a vhodnost otázek v dotazníku byla konzultována s psychologkou práce z Centra dalšího vzdělávání Marlin s.r.o., která

upřednostnila volbu jedné polarity a schválila formulaci položek, které by při nevhodném položení mohly negativním způsobem ovlivnit započatou práci s klientem. Proto byla zvolena varianta jedné polarity.

Ukázka části dotazníku se škálami dvou polarit:

	Plně souhlasím	Souhlasím	Nemám vyhraněný názor	Nesouhlasím	Plně nesouhlasím
Poradenské programy mi nepomůžou najít lepší práci					
Díky poradenským programům můžu navázat spoustu prospěšných kontaktů					
Rád/a se na poradenských programech setkávám s lidmi s podobnými problémy					
Nevěřím, že se mi díky poradenským programům zlepší osobní život					
Díky poradenským programům očekávám zlepšení v komunikaci					
Díky poradenským programům očekávám zlepšení při obsluze počítače					
Díky poradenským programům budu mít vyšší mzdu					

Obrázek 1 Část dotazníku – verze dvou polarit

Distribuce dotazníku probíhala za pomoci lektorů, kteří oslovovali klienty, náležící do cílové skupiny a byli ochotni se na výzkumu podílet. Nebylo možné zjistit přesný počet dlouhodobě nezaměstnaných nad 50 let, kteří se účastní poradenských programů, jelikož většina programů a kurzů probíhá ve věkově smíšených skupinách a informace o klientech jsou důvěrnou informací, kterou nemůže sdělit ani poradkyně úřadu práce, ani pracovnice vzdělávacího centra. Podle informací lektorů dotazník vyplnili všichni oslovení respondenti, jichž se specifika zvolené cílové skupiny týkala. Celkem se vrátilo 93 dotazníků.

## 5.6 Způsob zpracování dat

V dotazníkovém šetření byla získaná data, která byla zaznamenána do tabulky, v programu Microsoft Excel 2010. Do vytvořené tabulky byla vepsána data označená respondenty na škále 1 – 5. Z dat vepsaných do tabulky byl vypočítán průměr jednotlivých oblastí. Pro zpracování a vyhodnocení zjištěných dat byl použit statistický program Statistica 12.

Před tím, než byly dotazníky analyzovány, byla ověřena normalita dat, tzn. splnění předpokladu, že výběr pochází ze základního souboru s normálním rozdělením, pomocí Kolmogorov-Smirnovova testu, Lillieforsova testu a Shapiro-Wilkova W testu. Byly testovány všechny zkoumané oblasti, vycházející z proměnných: očekávání od účasti v poradenském programu, změny v profesním a osobním životě, informovanost o účelu poradenských programů, preference typu poradenství. Dle tabulek 1 – 4 je patrné, že ve všech čtyřech testovaných oblastech byly splněny předpoklady pro použití parametrického testování, T- test.

Proměnná	Testy normality (dotazníky - hodnoty)					
	N	max D	K-S p	Lilliefors p	W	p
Oblast 1: =mean(v3:v9)	93	0,134525	p < ,10	p < ,01	0,961740	0,008020

Tabulka 1 Oblast očekávání od účasti v poradenském programu

Proměnná	Testy normality (dotazníky - hodnoty)					
	N	max D	K-S p	Lilliefors p	W	p
Oblast 2: =mean(v10:v15)	93	0,078271	p > ,20	p < ,20	0,986689	0,470025

Tabulka 2 Oblast změny v profesním a osobním životě

Proměnná	Testy normality (dotazníky - hodnoty)					
	N	max D	K-S p	Lilliefors p	W	p
Oblast 3: =mean(v16:v19)	93	0,133625	p < ,10	p < ,01	0,958203	0,004616

Tabulka 3 Oblast informovanosti o účelu poradenských programů

Proměnná	Testy normality (dotazníky - hodnoty)					
	N	max D	K-S p	Lilliefors p	W	p
Oblast 4: =mean(v20:v23)	93	0,125736	p < ,15	p < ,01	0,964330	0,012126

Tabulka 4 Oblast preference typu poradenství

## 6 VYHODNOCENÍ DAT

V této části práce jsou prezentovány výsledky výzkumného šetření. V první části jsou výsledky popsány, podle výsledků u jednotlivých otázek. V další části jsou testovány hypotézy, pomocí T-testu, výsledky jsou prezentovány v tabulkách a graficky znázorněny krabicovým grafem, dále jsou zjištěné výsledky výzkumu popsány. V další podkapitole jsou shrnuty výsledky výzkumu, zjištěné na základě parametrického testování. Pro testování byly použity jednotlivé oblasti, které vycházely ze stanovených proměnných, protože bylo pro cíl výzkumu důležité zjistit, zda jsou statisticky významné rozdíly u zvolených oblastí, nikoliv u jednotlivých otázek výzkumu.

### 6.1 Popisná statistika

Výzkumné otázky:

#### 1) Co očekávají od poradenských programů dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?

Je rozdíl v tom, co do poradenských programů očekávají klienti, kteří se do programu přihlásili sami, a co od poradenských programů očekávají klienti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé?

Je rozdíl v tom, co od poradenských programů očekávají klienti se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním?

*Položka č. 1 Myslí si respondenti, že mohou díky poradenským programům získat lepší práci?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,580	1,000	4,000	0,770
Základní a vyučen	50	2,640	1,000	4,000	0,827
Střední a vysokoškolské	43	2,511	1,000	4,000	0,703
Osobní zájem	43	2,488	1,000	4,000	0,631
Doporučení ÚP	50	2,660	1,000	4,000	0,872

Tabulka 5 Vliv poradenských programů na získání lepší práce



Z tabulky 5 vyplývá, že průměr všech odpovědí je 2,580 a odpovědi všech respondentů jsou téměř shodné. Mírný rozdíl je patrný u odpovědí osobní zájem a doporučení ÚP, kde se průměr odpovědí spíše přibližoval k hranici 3 (nemám vyhraněný názor). Žádný z respondentů však na tuto otázku neodpověděl možností 5 (plně nesouhlasím).

*Položka č. 2 Očekávají respondenti, že díky poradenským programům naváží spoustu prospěšných kontaktů?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,312	1,000	4,000	0,608
Základní a vyučen	50	2,300	1,000	4,000	0,678
Střední a vysokoškolské	43	2,326	1,000	3,000	0,522
Osobní zájem	43	2,302	1,000	3,000	0,513
Doporučení ÚP	50	2,320	1,000	4,000	0,683

Tabulka 6 Vliv poradenských programů na navázání prospěšných kontaktů

Z hodnot v tabulce 6 vyplývá, že respondenti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním a přihlášení na základě osobního zájmu označili nejvyšší hranicí 3 (nemám vyhraněný názor). Ostatní respondenti označili i možnost 4 (nesouhlasím). Průměr všech odpovědí je však téměř stejný a nejsou zde žádné významné rozdíly.

*Položka č. 3 Setkávají se respondenti rádi na poradenských programech s lidmi s podobnými problémy?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,150	1,000	4,000	0,607
Základní a vyučen	50	2,180	1,000	4,000	0,691
Střední a vysokoškolské	43	2,117	1,000	3,000	0,498
Osobní zájem	43	2,163	1,000	3,000	0,484
Doporučení ÚP	50	2,140	1,000	4,000	0,700

Tabulka 7 Očekávání setkání s lidmi s podobnými problémy

Z tabulky 7 je patrné, že průměry odpovědí jsou téměř shodné. Průměr všech odpovědí je 2,150. Respondenti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním a respondenti přihlášení na základě osobního zájmu označili jako nejvyšší možnost 3 (nemám vyhraněný názor). Nebyly zde zaznamenány žádné významné rozdíly.

*Položka č. 4 Myslí si respondenti, že se jim díky poradenským programůmlepší osobní život?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	3,237	1,000	5,000	0,852
Základní a vyučen	50	3,440	2,000	5,000	0,787
Střední a vysokoškolské	43	3,000	1,000	5,000	0,873
Osobní zájem	43	3,163	1,000	5,000	0,785
Doporučení ÚP	50	3,300	1,000	5,000	0,909

Tabulka 8 Vliv poradenského programu na zlepšení osobního života

Průměr všech odpovědí je 3,237. Z tabulky 8 vyplývá, že největší rozdíly jsou mezi skupinou respondentů se základním vzděláním a vyučením, s průměrem 3,440 a respondenty se středoškolským a vysokoškolským vzděláním s průměrem 3,000, nejedná se však o významný rozdíl.

*Položka č. 5 Očekávají respondenti díky poradenským programům zlepšení v komunikaci?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,204	1,000	3,000	0,501
Základní a vyučen	50	2,200	1,000	3,000	0,535
Střední a vysokoškolské	43	2,209	1,000	3,000	0,466
Osobní zájem	43	2,209	1,000	3,000	0,515
Doporučení ÚP	50	2,200	1,000	3,000	0,494

Tabulka 9 Vliv poradenského programu na zlepšení v komunikaci

Průměr všech odpovědí je 2,204. Tabulka 9 znázorňuje téměř shodné průměry u všech skupin, přičemž nejvyšší odpovědí u všech je hodnota 3 (nemám vyhraněný názor).

*Položka č. 6 Očekávají respondenti díky poradenským programům zlepšení při obsluze počítače?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	1,978	1,000	3,000	0,417
Základní a vyučen	50	1,980	1,000	3,000	0,377
Střední a vysokoškolské	43	1,977	1,000	3,000	0,462
Osobní zájem	43	1,977	1,000	3,000	0,408
Doporučení ÚP	50	1,980	1,000	3,000	0,428

Tabulka 10 Vliv poradenských programů na zlepšení při obsluze počítače

Průměr všech odpovědí je 1,978. Podle tabulky 10 nebyly zaznamenány žádné významné rozdíly ani podle výšky vzdělání, ani podle způsobu přihlášení do poradenského programu. Všichni respondenti odpověděli shodně s nejvyšší hodnotou 3 (nemám vyhraněný názor), je patrné, že většina respondentů očekává zlepšení v obsluze počítače.

*Položka č. 7 Očekávají respondenti, že díky poradenským programům můžou mít vyšší mzdu?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	4,108	1,000	5,000	0,773
Základní a vyučen	50	4,220	3,000	5,000	0,708
Střední a vysokoškolské	43	3,977	1,000	5,000	0,830
Osobní zájem	43	3,930	1,000	5,000	0,828
Doporučení ÚP	50	4,260	3,000	5,000	0,694

Tabulka 11 Vliv poradenských programů na mzdu

Průměr všech odpovědí v tabulce 11 je 4,108. Respondenti se základním vzděláním a vyučením a respondenti účastníci se poradenských programů díky doporučení ÚP odpověděli v rozmezí hodnot 3 (nemám vyhraněný názor) – 5 (plně nesouhlasím). Mezi průměry pozorovaných skupin nebyl zaznamenán významný rozdíl. Průměr se pohybuje v hranici záporných hodnot odpovědí.

## 2) Jaké změny v osobním a profesním životě vnímají v souvislosti s poradenskými programy dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?

Je rozdíl v tom, jaké změny v osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy, vnímají klienti, kteří se do poradenských programů přihlásili sami a klienti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé?

Je rozdíl v tom, jaké změny v osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy, vnímají klienti se základním vzděláním a vyučením a klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním?

*Položka č. 8 Myslí si respondenti, že potřebují změnu své dosavadní profese?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,398	1,000	4,000	0,782
Základní a vyučen	50	2,420	1,000	3,000	0,731
Střední a vysokoškolské	43	2,372	1,000	4,000	0,846
Osobní zájem	43	2,326	1,000	4,000	0,808
Doporučení ÚP	50	2,460	1,000	4,000	0,762

Tabulka 12 Vliv poradenských programů na změnu dosavadní profese respondentů

Z tabulky 12 je patrné, že odpovědi jsou téměř shodné, nebyly zaznamenány žádné významnější rozdíly. Průměr všech odpovědí je 2,398. Respondenti se základním vzděláním a vyučením uvedli jako nejvyšší odpověď 3 (nemám vyhraněný názor), na rozdíl od ostatních kategorií, kde byla nejvyšší odpověď 4 (nesouhlasím).

*Položka č. 9 Vnímají klienti větší nadšení pro další hledání práce?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,860	1,000	4,000	0,760
Základní a vyučen	50	2,960	1,000	4,000	0,723
Střední a vysokoškolské	43	2,744	1,000	4,000	0,790
Osobní zájem	43	2,791	1,000	4,000	0,709
Doporučení ÚP	50	2,920	1,000	4,000	0,804

Tabulka 13 Vliv poradenských programů na aktivitu k hledání práce

Z tabulky 13 je zřejmé, že odpovědi jsou téměř shodné, průměr všech odpovědí je 2,860. Nebyly zaznamenány žádné významné rozdíly v odpovědích na otázku týkající se vlivu poradenských programů na aktivitu k hledání práce.

*Položka č. 10 Pociťují respondenti díky poradenským programům větší chuť do práce?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,935	1,000	5,000	0,805
Základní a vyučen	50	3,080	1,000	5,000	0,778
Střední a vysokoškolské	43	2,767	1,000	4,000	0,812
Osobní zájem	43	2,837	1,000	4,000	0,721
Doporučení ÚP	50	3,020	1,000	5,000	0,869

Tabulka 14 Vliv poradenských programů na chuť do práce

Z tabulky 14 vyplývá, že respondenti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním a respondenti přihlášení na základě osobního zájmu mají o něco nižší průměr, než ostatní respondenti. Průměr všech odpovědí je 2,935, což znamená, že odpovědi se spíše blíží k hodnotě 3 (nemám vyhraněný názor).

*Položka č. 11 Myslí si respondenti, že díky odbornému poradenství si víc věří, jsou sebevědomější?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	3,204	2,000	5,000	0,788
Základní a vyučen	50	3,340	2,000	5,000	0,872
Střední a vysokoškolské	43	3,470	2,000	4,000	0,653
Osobní zájem	43	3,047	2,000	4,000	0,575
Doporučení ÚP	50	3,340	2,000	5,000	0,917

Tabulka 15 Vliv poradenských programů na sebevědomí respondentů

Průměr všech odpovědí je 3,204. Z tabulky 15 je zřejmé, že žádný z respondentů neodpověděl hodnotou 1 (plně souhlasím). Nebyly zaznamenány žádné významné rozdíly, respondenti se přiklánějí k hodnotě 3 (nemám vyhraněný názor).

*Položka č. 12 Myslí si respondenti, že jsou díky poradenským programům schopni vynaložit vyšší úsilí pro své cíle?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,989	1,000	5,000	0,814
Základní a vyučen	50	3,100	2,000	5,000	0,863
Střední a vysokoškolské	43	2,860	1,000	4,000	0,743
Osobní zájem	43	2,791	1,000	4,000	0,742
Doporučení ÚP	50	3,160	2,000	5,000	0,842

Tabulka 16 Vliv poradenských programů na vůli respondentů dosáhnout svých cílů

Z tabulky 16 vyplývá, že respondenti se základním vzděláním a vyučením a respondenti účastníci se poradenství na doporučení ÚP odpovídali v rozmezí hodnot 2 (souhlasím) až 5 (plně nesouhlasím) a jejich průměr přesahuje hodnotu 3 (nemám vyhraněný názor), na rozdíl od ostatních respondentů, kde průměr hodnoty 3 nedosahuje. Průměr všech hodnot je 2,989.

*Položka č. 13 Myslí si respondenti, že i po padesátce není pozdě na změny v profesi?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,151	1,000	5,000	0,706
Základní a vyučen	50	2,180	1,000	4,000	0,661
Střední a vysokoškolské	43	2,116	1,000	5,000	0,762
Osobní zájem	43	2,140	1,000	5,000	0,743
Doporučení ÚP	50	2,160	1,000	4,000	0,681

Tabulka 17 Vliv poradenských programů na rozhodnutí změnit po padesátce profesi

Průměr všech odpovědí v tabulce 17 je téměř shodný, 2,151. Přestože respondenti se základním vzděláním a vyučením a respondenti účastníci se poradenství na doporučení ÚP odpověděli nejvyšší hodnotou 4 (nesouhlasím), na rozdíl od ostatních, kteří odpověděli nejvyšší hodnotu 5 (naprosto nesouhlasím), nebyly zaznamenány žádné významné rozdíly v odpovědích.

### **3) Jaká je informovanost o účelu poradenských programů u dlouhodobě nezaměstnaných, kterým již bylo 50 let?**

Je rozdíl v informovanosti o účelu poradenských programů u klientů, kteří se do poradenských programů přihlásili sami a u klientů, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé?

Je rozdíl v informovanosti o účelu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním?

*Položka č. 14 Získali respondenti všechny potřebné informace o účelu poradenských programů od zprostředkovatelů ÚP?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,774	1,000	5,000	0,898
Základní a vyučen	50	2,520	1,000	4,000	0,814
Střední a vysokoškolské	43	3,070	1,000	5,000	0,910
Osobní zájem	43	2,977	1,000	5,000	0,938
Doporučení ÚP	50	2,600	2,000	4,000	0,833

Tabulka 18 Informovanost respondentů o účelu poradenských programů od zprostředkovatelů ÚP

Průměr všech odpovědí v tabulce 18 je 2,774. Rozdíly jsou patrné u respondentů se středněškolským a vysokoškolským vzděláním a respondentů účastnících se poradenství na základě osobního zájmu, kteří jednoznačně uvedli více záporných odpovědí, než ostatní respondenti.

*Položka č. 15 Myslí si respondenti, že jsou všechny informace o poradenství dostupné na internetu?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,505	1,000	4,000	0,717
Základní a vyučen	50	2,840	2,000	4,000	0,584
Střední a vysokoškolské	43	2,116	1,000	4,000	0,662
Osobní zájem	43	2,163	1,000	3,000	0,615
Doporučení ÚP	50	2,800	1,000	4,000	0,670

Tabulka 19 Informovanost respondentů o účelu poradenských programů z internetu

Průměr všech odpovědí je 2,505, jak je patrné z tabulky 19. Respondenti účastnící se poradenství na základě osobního zájmu zvolili jako nejvyšší hodnotu 3 (nemám vyhraněný ná-



zor) a spolu s respondenty se středoškolským a vysokoškolským vzděláním mají více kladných odpovědí, než ostatní respondenti.

*Položka č. 16 Domnívají se respondenti, že všechno co o účelu poradenských programů vědí, jsou informace od známých?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,441	1,000	4,000	0,827
Základní a vyučen	50	2,640	1,000	4,000	0,776
Střední a vysokoškolské	43	2,209	1,000	4,000	0,832
Osobní zájem	43	2,063	1,000	4,000	0,668
Doporučení ÚP	50	2,760	1,000	4,000	0,822

Tabulka 20 Informovanost respondentů o účelu poradenských programů od známých

Z tabulky 20 vyplývá, že průměr všech odpovědí je 2,441. Lze konstatovat, že nejkladnější odpovědi uvedli klienti, kteří se poradenství účastní na základě osobního zájmu a nejvyššího průměru, blízcího se k hodnotě 3 (nemám vyhraněný názor) uvedli klienti, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé zaměstnání.

*Položka č. 17 Jsou si respondenti jistí, že do poradenského programu patří?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,452	1,000	4,000	0,668
Základní a vyučen	50	2,560	1,000	4,000	0,705
Střední a vysokoškolské	43	2,326	1,000	3,000	0,606
Osobní zájem	43	2,395	1,000	3,000	0,583
Doporučení ÚP	50	2,500	1,000	4,000	0,735

Tabulka 21 Přesvědčení respondentů o tom že do poradenského programu patří

Tabulka 21 udává průměr všech odpovědí 2,452. Respondenti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním a respondenti účastníci se poradenství na základě osobního zájmu,

uvedli jako nejvyšší odpověď hodnotu 3 (nemám vyhraněný názor). V odpovědích nebyl zaznamenán žádný významný rozdíl.

#### 4) Jakou formu poradenských programů preferují dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?

Je rozdíl v preferenci poradenských programů u klientů, kteří se do poradenských programů přihlásili sami a u klientů, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé?

Je rozdíl v preferenci poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním?

#### *Položka č. 18 Mají respondenti rádi skupinovou práci?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	2,430	1,000	4,000	0,839
Základní a vyučen	50	2,300	1,000	4,000	0,647
Střední a vysokoškolské	43	2,581	1,000	4,000	1,006
Osobní zájem	43	2,441	1,000	4,000	0,908
Doporučení ÚP	50	2,420	1,000	4,000	0,785

Tabulka 22 Názor respondentů na skupinovou práci

Z tabulky 22 je zřejmé, že odpovědi se pohybují spíše v kladnějším rozmezí hodnot. Průměr všech odpovědí je 2,430. Nebyl zde zaznamenán žádný významný rozdíl.

*Položka č. 19 Preferují respondenti spíše individuální přístup?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylna
Celkem	93	2,194	1,000	5,000	0,837
Základní a vyučen	50	2,320	1,000	4,000	0,741
Střední a vysokoškolské	43	2,047	1,000	5,000	0,925
Osobní zájem	43	2,233	1,000	5,000	1,020
Doporučení ÚP	50	2,160	1,000	3,000	0,650

Tabulka 23 Názor respondentů na individuální přístup poradců

Průměr všech odpovědí v tabulce 23 je 2,194. Respondenti, kteří se poradenství účastní na základě doporučení ÚP, odpověděli nejvyšší hodnotou 3 (nemám vyhraněný názor), přiklánějí se tedy spíše k individuálnímu přístupu. Nebyl zde zaznamenán žádný významný rozdíl.

*Položka č. 20 Mají respondenti v poradenském programu rádi volnou komunikaci?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylna
Celkem	93	2,129	1,000	4,000	0,726
Základní a vyučen	50	2,180	1,000	4,000	0,720
Střední a vysokoškolské	43	2,070	1,000	4,000	0,737
Osobní zájem	43	2,093	1,000	4,000	0,718
Doporučení ÚP	50	2,160	1,000	4,000	0,738

Tabulka 24 Názor respondentů na volnou komunikaci v poradenském programu

Z tabulky 24 vyplývá, že odpovědi respondentů se pohybují v kladném rozmezí odpovědí, průměr všech odpovědí je 2,129. Z průměrů všech odpovědí je zřejmé, že zde není žádný významný rozdíl.

*Položka č. 21 Preferují respondenti poradenské programy v projektech s příslibem dotovaných pracovních míst?*

	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Směrodatná odchylka
Celkem	93	1,634	1,000	4,000	0,688
Základní a vyučen	50	1,560	1,000	3,000	0,611
Střední a vysokoškolské	43	1,721	1,000	4,000	0,766
Osobní zájem	43	1,605	1,000	3,000	0,660
Doporučení ÚP	50	1,660	1,000	4,000	0,717

Tabulka 25 Názor respondentů na poradenské programy v projektech s příslibem dotovaných pracovních míst.

Průměr všech odpovědí je 1,634. Z tabulky 25 vyplývá, že odpovědi respondentů se přiklánějí ke kladné hodnotě. Respondenti se základním vzděláním a vyučením a respondenti, kteří se programů účastní na základě osobního zájmu, uvedli jako nejvyšší hodnotu 3 (nemám vyhraněný názor), na rozdíl od ostatních skupin, které uvedly i hodnotu 4 (nesouhlasím).

## 6.2 Testování hypotéz

Tato část výzkumu se zabývala ověřováním, tedy verifikací hypotéz, které byly vysloveny na základě dílčích výzkumných otázek, přičemž hladina významnosti byla 0,05.

Výzkumná otázka č. 1:

**Co očekávají od poradenských programů dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?**

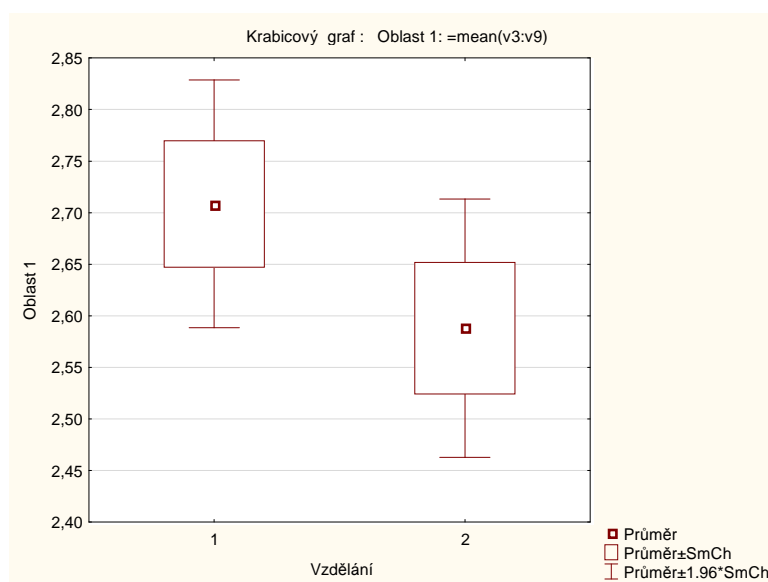
*H1: Klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, mají od programu pozitivnější očekávání, než ti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé zaměstnání.*

Pro porovnání očekávání podle způsobu přihlášení do poradenského programu bylo využito průměrných hodnot z otázek v dotazníku náležících pod číslo 3. Z tabulky vyplývá, že **neexistují statisticky významné rozdíly v očekávání od poradenského programu podle způsobu přihlášení** ( $p = 0,317$ ;  $p > 0,05$ ). Byla tedy zamítnuta hypotéza, že klienti, kteří

se do poradenského programu přihlásili sami, mají od poradenského programu pozitivnější očekávání než klienti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé zaměstnání.

t-testy; grupováno: Poradenství (dotazníky - hodnoty)											
Skup. 1: 2											
Skup. 2: 1											
Proměnná	Průměr 2	Průměr 1	t	sv	p	Poč.plat. 2	Poč.plat. 1	Sm.odch. 2	Sm.odch. 1	F-poměr Rozptyly	p Rozptyly
Oblast 1	2,694286	2,604651	1,006413	91	0,316885	50	43	0,478623	0,360646	1,761265	0,062922

Tabulka 26 Rozdíly v oblasti očekávání u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.



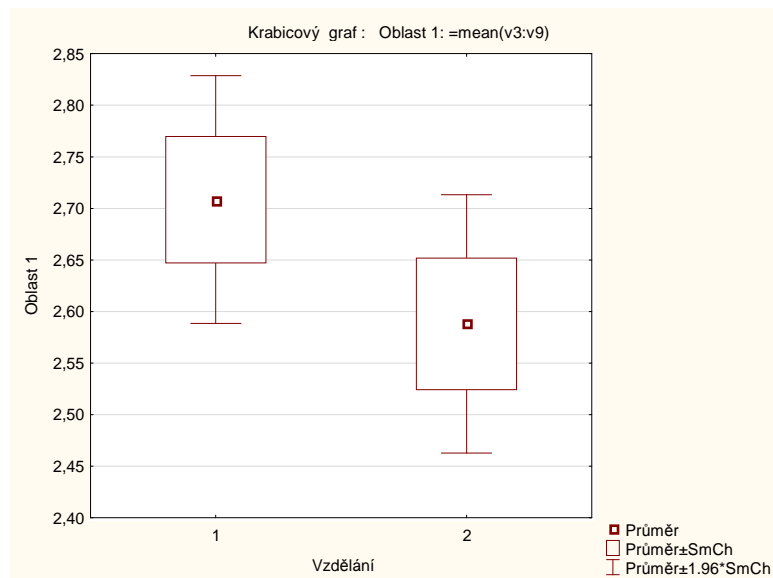
Graf 3 Rozdíly v oblasti očekávání u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.

*H2: Klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním mají od programů pozitivnější očekávání, než klienti se základním vzděláním a vyučením.*

Pro porovnání očekávání podle výšky dosaženého vzdělání bylo využito průměrných hodnot průměrných hodnot z otázek v dotazníku náležících pod číslo 3. Z tabulky vyplývá, že **neexistují statisticky významné rozdíly v očekávání od poradenského programu podle výšky dosaženého vzdělání** ( $p = 0,177$ ;  $p > 0,05$ ). Byla tedy zamítnuta hypotéza, že klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním mají od programů pozitivnější očekávání než klienti se základním vzděláním a vyučením.

t-testy; grupováno:Vzdělání (dotazníky - hodnoty)											
Skup. 1: 1											
Skup. 2: 2											
Proměnná	Průměr 1	Průměr 2	t	sv	p	Poč.plat 1	Poč.plat. 2	Sm.odch. 1	Sm.odch. 2	F-poměr Rozptyly	p Rozptyly
Oblast 1	2,708571	2,588040	1,359452	91	0,177363	50	43	0,432884	0,418486	1,069994	0,827133

Tabulka 27 Rozdíly v oblasti očekávání u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním



Graf 4 Rozdíly v oblasti očekávání u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním

Výzkumná otázka č. 2:

**Jaké změny v osobním a profesním životě vnímají v souvislosti s poradenskými programy dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?**

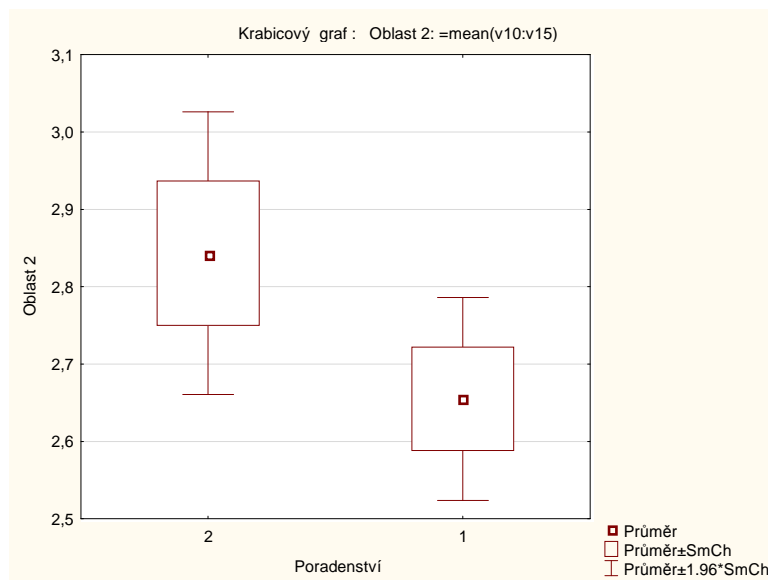
*H3: Klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, vnímají ve svém osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy, pozitivnější změny, než klienti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé.*

Pro porovnání vnímání změn podle způsobu přihlášení do poradenského programu bylo využito průměrných hodnot z otázek v dotazníku náležících pod číslo 4. Z tabulky vyplývá, že **neexistují statisticky významné rozdíly ve vnímání změn v souvislosti s poradenskými programy, podle způsobu přihlášení** ( $p = 0,115$ ;  $p > 0,05$ ). Byla tedy zamít-

nuta hypotéza, že klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, vnímají v souvislosti s poradenskými programy pozitivnější změny než klienti, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé zaměstnání.

t-testy; grupováno:Poradenství (dotazníky - hodnoty)											
Skup. 1: 2											
Skup. 2: 1											
Proměnná	Průměr 2	Průměr 1	t	sv	p	Poč.plat 2	Poč.plat. 1	Sm.odch. 2	Sm.odch. 1	F-poměr Rozptyly	p Rozptyly
Oblast 2	2,843333	2,655033	1,593393	91	0,114533	50	43	0,659322	0,438544	2,260300	0,007890

Tabulka 28 Rozdíly v oblasti vnímání změn u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.



Graf 5 Rozdíly v oblasti vnímání změn u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.

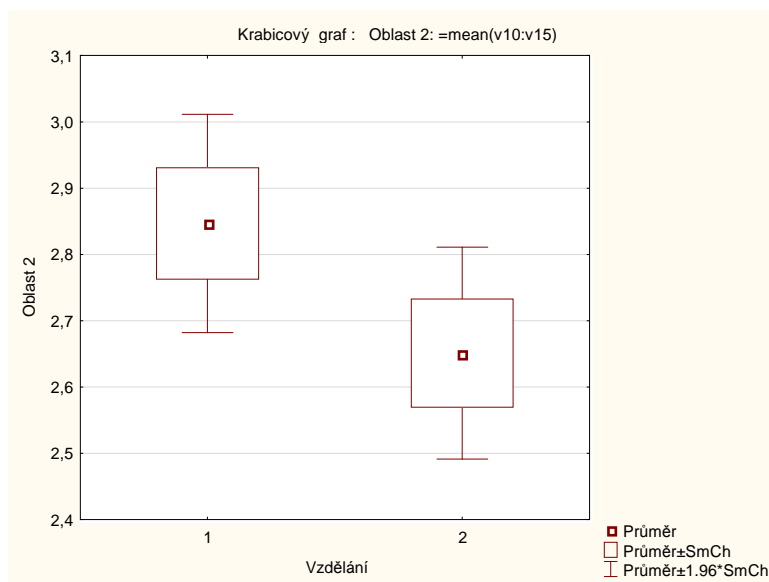
*H4: Klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním vnímají ve svém osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy, pozitivnější změny, než klienti se základním vzděláním a vyučením.*

Pro porovnání vnímání změn podle výšky dosaženého vzdělání bylo využito průměrných hodnot z otázek v dotazníku náležících pod číslo 4. Z tabulky vyplývá, že **neexistují statisticky významné rozdíly ve vnímání změn v souvislosti s výškou dosaženého vzdělání**

( $p = 0,101$ ;  $p > 0,05$ ). Byla tedy zamítnuta hypotéza, že klienti, kteří se středoškolským a vysokoškolským vzděláním, vnímají v souvislosti s poradenskými programy pozitivnější změny ve svém osobním a profesním životě, než klienti se základním vzděláním a vyučením.

t-testy; grupováno:Vzdělání (dotazníky - hodnoty)											
Skup. 1: 1											
Skup. 2: 2											
Proměnná	Průměr 1	Průměr 2	t	sv	p	Poč.plat 1	Poč.plat. 2	Sm.odch. 1	Sm.odch. 2	F-poměr Rozptyly	p Rozptyly
Oblast 2	2,846667	2,651163	1,656210	91	0,101124	50	43	0,594609	0,534292	1,238527	0,480725

Tabulka 29 Rozdíly v oblasti vnímání změn u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním



Graf 6 Rozdíly v oblasti vnímání změn u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním

Výzkumná otázka č. 3

**Jaká je informovanost o účelu poradenských programů u dlouhodobě nezaměstnaných, kterým již bylo 50 let?**

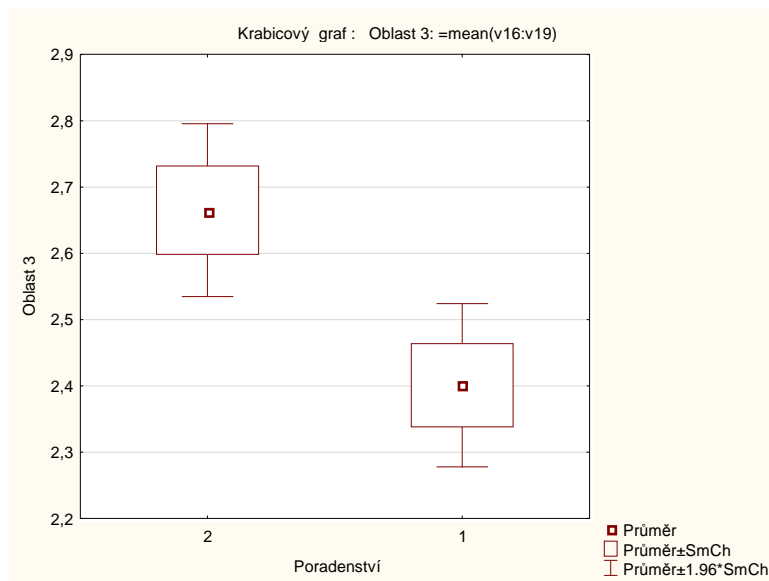
*H5: Klienti, kteří se do poradenských programů přihlásili sami, jsou o účelu poradenských programů lépe informováni než klienti, které do poradenských programů přihlásili prostředkovatelé.*



Pro porovnání informovanosti klientů o účelu poradenských programů, podle způsobu přihlášení, bylo využito průměrných hodnot z otázek v dotazníku náležících pod číslo 5. Z tabulky vyplývá, že **existují statisticky významné rozdíly v informovanosti klientů o účelu poradenských programů podle způsobu přihlášení** ( $p = 0,005$ ;  $p < 0,05$ ). Byla tedy potvrzena hypotéza, že klienti, kteří se do poradenských programů přihlásili sami, jsou o účelu poradenských programů informováni lépe, než klienti, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé zaměstnání.

t-testy; grupováno:Poradenství (dotazníky - hodnoty)											
Skup. 1: 2											
Skup. 2: 1											
Proměnná	Průměr 2	Průměr 1	t	sv	p	Poč.plat 2	Poč.plat. 1	Sm.odch. 2	Sm.odch. 1	F-poměr Rozptyly	p Rozptyly
Oblast 3	2,665000	2,401163	2,854804	91	0,005333	50	43	0,470047	0,412381	1,299226	0,387794

Tabulka 30 Rozdíly v oblasti informovanosti o účelu poradenských programů u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.



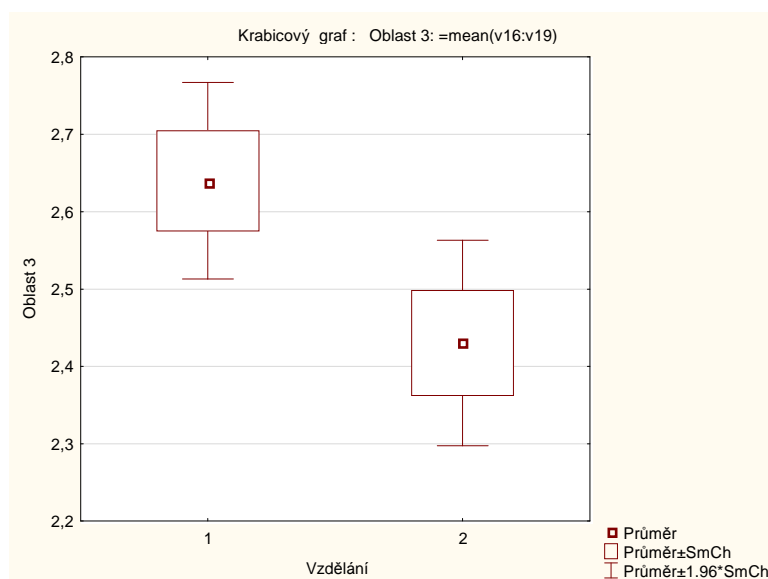
Graf 7 Rozdíly v oblasti informovanosti o účelu poradenských programů u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.

*H6: Klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním, jsou o účelu poradenských programů informováni lépe, než klienti se základním vzděláním a vyučením.*

Pro porovnání informovanosti klientů o účelu poradenských programů podle výšky dosaženého vzdělání, bylo využito průměrných hodnot z otázek v dotazníku náležících pod číslo 5. Z tabulky vyplývá, že **existují statisticky významné rozdíly v informovanosti klientů o účelu poradenských programů podle výšky dosaženého vzdělání** ( $p = 0,028$ ;  $p < 0,05$ ). Byla tedy potvrzena hypotéza, že klienti, kteří dosáhli středoškolského a vysokoškolského vzdělání jsou o účelu poradenských programů informováni lépe, než klienti se základním vzděláním a vyučením.

t-testy; grupováno:Vzdělání (dotazníky - hodnoty)											
Skup. 1: 1											
Skup. 2: 2											
Proměnná	Průměr 1	Průměr 2	t	sv	p	Poč.plat 1	Poč.plat. 2	Sm.odch. 1	Sm.odch. 2	F-poměr Rozptyly	p Rozptyly
Oblast 3	2,640000	2,430233	2,233264	91	0,027983	50	43	0,457812	0,444294	1,061773	0,847233

Tabulka 31 Rozdíly v oblasti informovanosti o účelu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.



Graf 8 Rozdíly v oblasti informovanosti o účelu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.

Výzkumná otázka č. 4

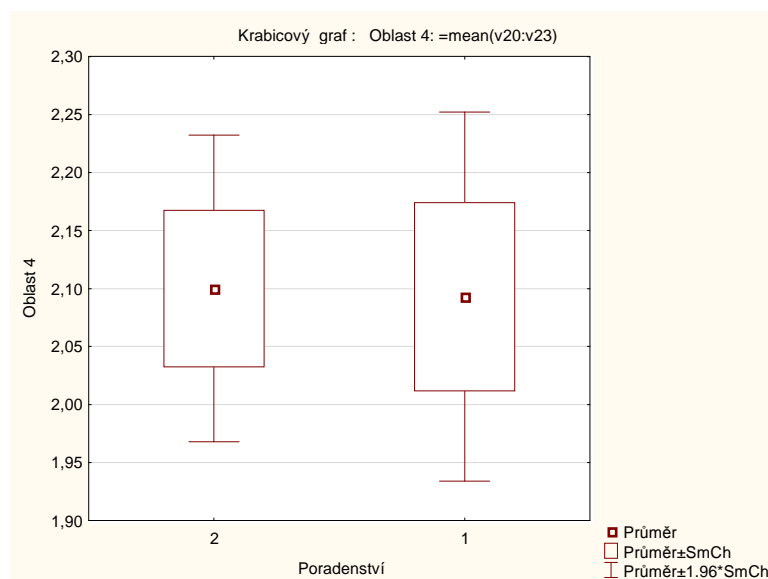
### Jakou formu poradenských programů preferují dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?

*H7: Klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, preferují jinou formu programu, než klienti, které do poradenského programu přihlásili zprostředkovatelé.*

Pro porovnání preference typu poradenských programů podle způsobu přihlášení, bylo využito průměrných hodnot z otázek v dotazníku náležících pod číslo 6. Z tabulky vyplývá, že **neexistují statisticky významné rozdíly v preferenci typu poradenských programů podle způsobu přihlášení** ( $p = 0,947$ ;  $p > 0,05$ ). Byla tedy zamítnuta hypotéza, že klienti, kteří se do poradenských programů přihlásili sami, preferují jinou formu poradenských programů, než klienti, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé zaměstnání.

t-testy; grupováno:Poradenství (dotazníky - hodnoty)											
Skup. 1: 2											
Skup. 2: 1											
Proměnná	Průměr 2	Průměr 1	t	sv	p	Poč.plat 2	Poč.plat. 1	Sm.odch. 2	Sm.odch. 1	F-poměr Rozptyly	p Rozptyly
Oblast 4	2,100000	2,093023	0,066721	91	0,946957	50	43	0,476488	0,531796	1,245623	0,457182

Tabulka 32 Rozdíly v preferenci typu poradenských programů u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.



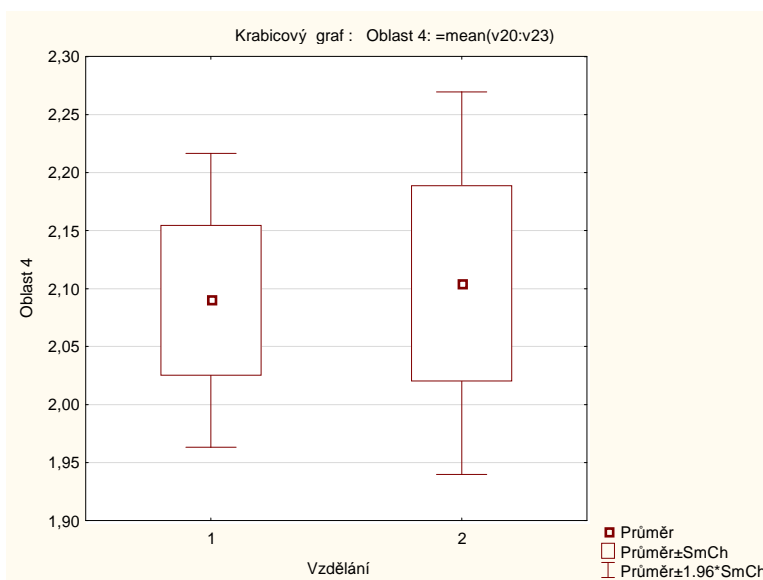
Graf 9 Rozdíly v preferenci typu poradenských programů u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.

*H8: Klienti, kteří mají středoškolské a vysokoškolské vzdělání, preferují jinou formu poradenských programů, než klienti se základním vzděláním a vyučením.*

Pro porovnání preference typu poradenských programů podle výšky dosaženého vzdělání, bylo využito průměrných hodnot z otázek v dotazníku náležících pod číslo 6. Z tabulky vyplývá, že **neexistují statisticky významné rozdíly v preferenci typu poradenských programů podle výšky dosaženého vzdělání** ( $p = 0,889$ ;  $p > 0,05$ ). Byla tedy zamítnuta hypotéza, že klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním preferují jinou formu poradenských programů, než klienti se základním vzděláním a vyučením.

t-testy; grupováno:Vzdělání (dotazníky - hodnoty)											
Skup. 1: 1											
Skup. 2: 2											
Proměnná	Průměr 1	Průměr 2	t	sv	p	Poč.plat 1	Poč.plat. 2	Sm.odch. 1	Sm.odch. 2	F-poměr Rozptyly	p Rozptyly
Oblast 4	2,090000	2,104651	-0,140124	91	0,888871	50	43	0,456690	0,551601	1,458790	0,203071

Tabulka 33 Rozdíly v preferenci typu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.



Graf 10 Rozdíly v preferenci typu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.

### 6.3 Interpretace dat

V této části práce jsou interpretována data získaná z provedeného výzkumu, jehož hlavním cílem bylo popsat a vyhledat rozdíly v motivaci k účasti na poradenských programech pro dlouhodobě nezaměstnané nad 50 let věku, kteří se těchto poradenských programů účastní v Centru dalšího vzdělávání Marlin s.r.o.

V oblasti očekávání od poradenského programu byly zjišťovány názory a rozdíly v motivaci klientů. Rozdíly v očekávání od poradenského programu podle způsobu přihlášení nebyly statisticky významné. H1 (Klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, mají od programu pozitivnější očekávání, než klienti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé zaměstnání) nebyla potvrzena. Rozdíly v očekávání od poradenského programu podle výšky dosaženého vzdělání nebyly rovněž statisticky významné. H2 (Klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním mají od poradenských programů pozitivnější očekávání, než klienti se základním vzděláním a vyučením) nebyla potvrzena. Odpověď na výzkumnou otázku 1 (Co očekávají od poradenských programů dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?) lze tedy shrnout se stejnými výsledky pro všechny zvolené kategorie respondentů. Možnost získání lepší práce se pohybovala mírně pod průměrem, směrem k pozitivnějšímu očekávání a s podobnými výsledky je i položka v dotazníku na očekávání navázání prospěšných kontaktů v průběhu poradenských programů. Kladné odpovědi na položku v dotazníku, zda respondenti očekávají setkání s lidmi s podobnými problémy, potvrzuje potřebnost sdílení problémů u lidí, kteří jsou na tom velmi podobně. Položka v dotazníku, která zjišťovala názor respondentů na to, zda se jim díky poradenským programům může zlepšit jejich osobní život, vyjadřuje svou průměrnou hodnotou spíše neutrální, až lehce negativní postoj. Lépe je na tom průměrná hodnota u položky zjišťující očekávání zlepšení v komunikaci, se kterou mají respondenti při delší absenci práce problémy a ještě větší očekávání mají respondenti od počítačových kurzů. Nejhorší výsledky byly zaznamenány na položku v dotazníku, kde byli respondenti tázáni, zda si myslí, že se jim díky poradenským programům může zvýšit mzda. V oblasti očekávání je patrný vliv dlouhodobě působících negativních vlivů nezaměstnanosti. Výzkum se zde přiklání k tvrzení Adaira, že síla motivace závisí jak na valenci výsledku, tak i na subjektivní pravděpodobnosti jeho dosažení, respondenti si uvědomují důležitost a potřebnost účasti na programech, díky čemuž se posiluje jejich pozice na trhu práce.

Druhou oblastí byly změny, které v souvislosti s poradenskými programy vnímají dlouhodobě nezaměstnaní, kteří se účastní poradenských programů a bylo jim už 50 let. Rozdíly ve vnímání změn v souvislosti s poradenskými programy podle způsobu přihlášení nebyly statisticky významné. H3 (Klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, vnímají ve svém osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy, pozitivnější změny, než klienti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé) nebyla potvrzena, byla zamítnuta. Rozdíly ve vnímání změn v souvislosti s poradenskými programy podle výšky dosaženého vzdělání nebyly statisticky významné. H4 (Klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním vnímají ve svém osobním a profesním životě, v souvislosti s poradenskými programy pozitivnější změny, než klienti se základním vzděláním a vyučením) byla zamítnuta. Odpověď na výzkumnou otázku 2 (Jaké změny v osobním a profesním životě vnímají v souvislosti s poradenskými programy dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?) se v jednotlivých položkách statisticky neliší u zvolených kategorií. Položka 8 v dotazníku, zjišťující názor respondentů na to, zda díky poradenským programům zjistili, že potřebují změnu své dosavadní profese, zaznamenala téměř shodné průměry u všech kategorií respondentů. Respondenti se základním vzděláním a vyučením odpověděli nejvyšší hodnotu 3 (nemám vyhraněný názor), z čehož vyplývá, že uplatnění lidí s nižším vzděláním je horší a respondenti považují za přínosné změnit dosavadní profesi. Výzkum v této části tak naplňuje myšlenku vzdělávacích a poradenských center o nutnosti dalšího vzdělávání, doplňování kvalifikací, nebo úplné rekvalifikace. Položka zjišťující vnímání většího nadšení pro další hledání práce zaznamenala téměř shodné odpovědi u všech kategorií. V souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností se výsledek ukazuje jako pozitivní, kdy sice klienti nevnímají nějaké významné změny v nadšení pro další hledání práce, avšak tím, že je hodnota pod průměrem, směřem ke kladným odpovědím, lze předpokládat, že respondenti vnímají svou iniciativu k hledání práce za odpovídající jejich možnostem. Z výzkumu dále vyplývá, že respondenti vnímají vliv poradenských programů na jejich sebevědomí jen průměrně, čímž se potvrzují výzkumy vlivu dlouhodobé nezaměstnanosti na osobnost člověka. Poslední položkou ve druhé oblasti je názor, zda i po padesátce není pozdě na změny v profesi. Z výzkumu vyplývá, že někteří z respondentů momentálně nepovažují za vhodné profesi měnit, ale tuto možnost nevyklučují.

Třetí oblastí je informovanost o účelu poradenských programů. Rozdíly v informovanosti klientů o účelu poradenských programů podle způsobu přihlášení jsou statisticky významné. H5 (Klienti, kteří se do poradenských programů přihlásili sami, jsou o účelu poraden-

ských programů lépe informováni, než klienti, které do poradenských programů přihlásili zprostředkovatelé) byla potvrzena. Odpověď na výzkumnou otázku 3 (Jaká je informovanost o účelu poradenských programů u dlouhodobě nezaměstnaných, kterým již bylo 50 let?), bude tedy zodpovězena v jednotlivých položkách. V položce 17, která zjišťovala názor respondentů na to, zda potřebné informace o účelu poradenských informací získali od zprostředkovatelů ÚP, se u zvolených kategorií liší. Odpovědi všech však spíše vypovídají o tom, že informovanost o účelu poradenských programů ze strany zprostředkovatelů není dostatečná a klienti si potřebné informace získávají sami. Zřejmý rozdíl je i v položce 15, o dostupnosti informací o poradenských programech na internetu. Zde je pravděpodobně patrný rozdíl v počítačové gramotnosti a nevýhodě klientů, kteří se k informacím na internetu dostávají s obtížemi. Další položka zjišťovala, nakolik jsou respondenti informováni o účelu poradenských programů od známých. Zde se potvrzuje logická úvaha o tom, že respondenti přihlášení na základě vlastního zájmu mají k dispozici více informací, než respondenti, které do programu přihlásili zprostředkovatelé a rovněž názor lektorů z teoretické části, že jsou patrné rozdíly v přístupu klientů center podle toho, zda se jich účastní z vlastní iniciativy, či nikoliv. Většina respondentů však považuje svou účast na poradenském programu za vhodnou, přínosnou. Statisticky významné rozdíly v informovanosti o účelu poradenských programů, jsou také podle výšky dosaženého vzdělání, díky čemuž byla potvrzena H6 (Klienti se středoškolským a vysokoškolským vzděláním jsou o účelu poradenských programů informováni lépe, než klienti se základním vzděláním a vyučením). U těchto kategorií jsou téměř shodné rozdíly, jako u kategorií podle způsobu přihlášení. Informovanost o účelu programů je respondenty považována za nižší. Pocit nejistoty ze ztráty zaměstnání je motivací a je redukován, pokud je nahrazen. Dostatek informací o možnostech pomoci je pak cestou, jak zabránit tomu, aby pocit nejistoty nebyl nahrazen pocitem beznaděje.

Čtvrtá oblast se týkala preference typu poradenských programů. Rozdíly podle způsobu přihlášení H7 (Klienti, kteří se do poradenského programu přihlásili sami, preferují jinou formu programu než klienti, které do poradenského programu přihlásili zprostředkovatelé) a podle výšky dosaženého vzdělání H8 (Klienti, kteří mají středoškolské a vysokoškolské vzdělání, preferují jinou formu poradenských programů, než klienti se základním vzděláním a vyučením) nebyly statisticky významné, ani jedna z uvedených hypotéz nebyla potvrzena. Průměrné hodnoty zjišťující oblíbenost skupinové práce odpovídají tomu, že skupinová práce většině respondentů vyhovuje a výběr vždy bude záležet na jednotlivcích a

jejich potřebách a fázi, ve které odborníci s klientem pracují. Položka 20 zjišťovala, zda respondenti v programech rádi volně komunikují, což shodně potvrdili všichni a nejlepšího průměru dosáhly kategorie respondentů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním a respondentů přihlášených na základě osobního zájmu. V poslední položce 21 respondenti shodně ve všech kategoriích potvrzují oblíbenost poradenských programů v projektech s příslibem dotovaných pracovních míst. Odpověď na výzkumnou otázku 4 (Jakou formu poradenských programů preferují dlouhodobě nezaměstnaní, kterým již bylo 50 let?) tedy zní, že nejvíce respondentů volí poradenské programy v projektech s příslibem dotovaných pracovních míst a ostatní preferované formy programů se odvíjejí od potřeb a situací jedinců.

Kladnější odezvy u zkoumaných položek byly patrné u respondentů přihlášených na základě osobního zájmu, i když se nejednalo o významné rozdíly. Z toho však lze usoudit, že respondenti, kteří se do poradenských programů přihlásili na základě osobního zájmu, věděli, do čeho jdou a měli dostatek informací o poradenských programech. Celkově můžeme říci, že nejsou rozdíly v tom, co motivuje k účasti na poradenských programech respondenty se základním vzděláním a vyučením a středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Z kladných hodnot jak v oblasti očekávání, tak změn, můžeme usuzovat, že poradenské programy vnímají klienti poradenských programů jako užitečné a potřebné pro jejich situaci, bez ohledu na to, jakou formu vzdělávacího programu absolvují, ale je nutné zabezpečit dostatečnou informovanost o účelu jednotlivých programů a to způsobem dostupným všem jednotlivcům, kterých se problematika dlouhodobé nezaměstnanosti týká.

#### **6.4 Doporučení pro praxi**

V rámci České republiky a Evropské unie fungují instituce, které v souvislosti s ekonomickou a hospodářskou situací společnosti mění své strategie a cíle při zvládnání fenoménu nezaměstnanosti. Každý stát si tyto cíle a priority stanovuje s ohledem na výchozí situaci své ekonomiky. Velmi důležitým prvkem pro funkčnost a uplatnitelnost tohoto systému je to, že bude funkční pro všechny klienty, kteří budou mít o spolupráci zájem. To znamená, že pokud se člověk stane nezaměstnaným, měl by mít k dispozici dostatek informací, v počátcích od pracovníků Úřadů práce, kteří ale většinou nemají moc času, protože klientů na den mají mnoho. Informací je spousta i na internetu, avšak tyto informace jsou pro spousta lidí nad 50 let nedosažitelné, protože informační technologie neovládají. Zde je prostor pro sociální pedagogiku - zajistit dostatečně provázaný informační a poradenský



system, který pomůže zabránit destrukci pracujícího člověka na jedince závislého na dávkách.

Jednou ze stěžejních oblastí sociální pedagogiky je v souvislosti s nezaměstnaností najít smysluplnou náplň přebytečného volného času. Odborníci zabývající se touto tematikou hovoří i o několika generacích, které nechodily do práce a žily z podpor. Pokud se však zaměříme na cílovou skupinu lidí nad 50 let, sociální pedagogika se spíše propojuje s andragogikou. Pokud budeme hovořit o intervenci v rámci sociální pedagogiky, je nejdůležitější výchova a vnímání skutečnosti, že i když jsem poctivě pracoval celý život, mohu se stát nezaměstnaným a je nutné vědět, co je v této situaci možné dělat a co bychom naopak dělat neměli.

Jestliže tedy shrneme práci a úlohu sociální pedagogiky v pomoci člověku, který se dostane do nepříznivé situace díky dlouhodobé nezaměstnanosti, jedná se především o individuální přístup, provázanost strategií v oblasti politiky zaměstnanosti s oblastí sociálních dávek, odborného poradenství a především motivovat klienta k tomu, že pomoci využívám proto, abych si byl schopen pomoci já sám.

## ZÁVĚR

Nezaměstnanost není jevem, který by bylo možné úplně odstranit. Nelze rovněž upřednostňovat při uplatňování se na trhu práce ty, kteří jsou označováni za příslušníky ohrožených skupin. Poradenské programy pro dlouhodobě nezaměstnané nabízejí širokou škálu možností, jak předcházet problémům, které provázejí dlouhodoběji trvající období bez práce.

Cílem diplomové práce bylo popsat a vyhledat rozdíly v motivaci dlouhodobě nezaměstnaných k účasti na poradenských programech, se zaměřením na oblasti očekávání, změn, informovanosti a preference typu poradenských programů.

Provedeným výzkumem se potvrdily názory odborníků popsané v teoretické části, že v případě dlouhodobé nezaměstnanosti u lidí, kterým již bylo 50 let, se jedná o negativní jev, v důsledku kterého vyplývá potřeba zdokonalovat se v dovednostech a znalostech, které vyčleněním člověka z pracovního procesu ztrácejí na kvalitě, aktuálnosti a potřebnosti. Z výsledků výzkumu lze rovněž konstatovat, že respondenti jsou k účasti na poradenských programech motivováni tím, že se v těchto oblastech zorientují, zdokonalí, popřípadě si je rozšíří. V teoretické části byl popsán fungující systém podpory, zabezpečení, opatření a projektů pomáhajícím v překonání nepříznivého období bez práce. Respondenti však nemají dostatek potřebných informací o účelu poradenských programů, především pak respondenti s nižším vzděláním, kteří jsou všeobecně považováni za více ohroženou skupinu, než lidé s vyšším vzděláním. Člověk dlouhodobě žijící ve stereotypu dnů, ve kterých se snaží přivyknout životnímu stylu bez práce, pak může jakoukoliv změnu, či očekávání vnímat nikoliv jako motivaci, ale jako něco, co ohrozí jeho dosavadní existenci, nebo nebude na tyto změny dostatečně připraven a nebude pak schopen je využít ve svůj prospěch.

Ve výzkumu lze velmi pozitivně ohodnotit počet respondentů, kteří o poradenský program projeví sami zájem. Zde se v nevýhodě ocitá opět skupina respondentů s nižším vzděláním, či nízkou počítačovou gramotností, z důvodu nedostupnosti virtuálních sociálních sítí, které tyto informace poskytují. Potřebnost odlišných forem práce s dlouhodobě nezaměstnanými se ukázala jako osobnostní a individuální záležitost, odvíjející se od charakteristik každého z jednotlivců. Přestože se v dnešní době hovoří o projektech, které mají omezenou časovou platnost, jako o zbytečně investovaných penězích, účast respondentů v programech s příslibem dotovaných pracovních míst je jimi samotnými velmi vítána.

Je pochopitelné, že nelze vybudovat informační systém poradenských programů, který by spolehlivě přesvědčil a motivoval každého k aktivitě a práci na sobě samém, avšak lze tento systém poradenství nasměrovat tak, aby zaměstnaný člověk věděl, co má dělat, pokud se stane nezaměstnaným. Pak bude také jednodušší zorientovat se a dokázat si o pomoc říci sám. Tímto směrem je vychovávána a vedena mladší generace, avšak nezaměstnaným, kterým již bylo 50, je nutné tuto cestu ukázat a nabídnout jim varianty řešení jejich situace.

Výzkum se opíral o práci Plamínka a jeho teorii motivačních typů lidí. U zkoumaného výzkumného vzorku diplomové práce se tyto rozdíly neprojevíly jako statisticky významné, z čehož lze usuzovat, že dlouhodobá nezaměstnanost postupem času stírá rozdíly u lidí v tom, jakým způsobem je lze efektivně motivovat. V případě dlouhodobě nezaměstnaných nad 50 let považují za praktické a potřebné vyvíjet aktivity ze strany institucí zabývajících se řešením politiky zaměstnanosti, které umožní v konečném důsledku oslovit a dostatečně informovat o možnostech pomoci dlouhodobě nezaměstnaným všechny, pro které by motivace znamenala posun, ať už v jejich myšlení, psychice a vědomí, že stát poskytuje záruku a podporu všem potřebným a nedává jim vinu za to, že jsou bez práce.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004. ISBN 80-86851-00-1.
- [2] Asociace bilanční diagnostiky. *Metodika*. [online]. ©2012 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz/metodika/>
- [3] ATKINSON, Rita L. et al. *Psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-640.
- [4] BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika jako životná pomoc*. Bratislava: Public promotion, s.r.o., 2008. ISBN 978-80-969944-3.
- [5] BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- [6] BOBYSUDOVÁ, Kamila. *Koordinátor autoevaluace: Poradenské dovednosti*. Praha: Národní institut pro další vzdělávání, 2011. ISBN 978-80-86956-60-2.
- [7] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- [8] BUCHTOVÁ, Božena et al.. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [9] BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3457-2.
- [10] BUCHTOVÁ, Božena a Mojmír, SNOPEK. *Psychické, zdravotní a sociálně-ekonomické důsledky ztráty práce*. *Československá psychologie*, 2012, roč. 56, č. 4, s. 325-342. ISSN 0009-062X.
- [11] ČÁP, J. *Psychologie výchovy a vyučování*. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-7066-534-3.
- [12] DBM – partner pro public relations a public affairs [online]. ©2014 [cit. 2014-06-03]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pruzkumy/>
- [13] DRAPELA, Victor J. et al. *Vybrané poradenské směry: Teorie a strategie*. Praha, 1995.

- [14] DURDISOVÁ, Jaroslava et al. *Sociální politika v ekonomické praxi: Vybrané problémy*. Praha: Economica, 2005. ISBN 80-245-0850-8.
- [15] FOLTOVÁ, Lucie, Regina SCHOVANCOVÁ a Petr OKRAJEK. *Psychosociální dopad nezaměstnanosti na životní situaci rodiny*. Sociální práce/Sociálna práca, Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2011, roč. 11, č. 2, s. 85-95. ISSN 1213-6204.
- [16] FREIBERGOVÁ, Zuzana et al. *Bilanční diagnostika v České republice*. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., Asociace bilanční diagnostiky, 2013. ISBN 978-80-86728-58-2.
- [17] GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.
- [18] GIDDENS, Anthony. *Třetí cesta a její kritici*. Praha: Mladá Fronta, 2002. ISBN 80-204-1208-5.
- [19] HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.
- [20] JIMENEZ, Luis and Valerie WALKERDINE. *A psychosocial approach to shame, embarrassment and melancholia amongst unemployment young men and their fathers*. Gender & Education, 2011, roč. 23, s. 185-199. ISSN 0954-0253.
- [21] JOCHMANN, Vladimír. *Člověk na přelomu tisíciletí*. Olomouc: Univerzita Palackého, 1998. ISBN 80-7067-923-9.
- [22] KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Současné sociální změny, jejich důsledky a syndrom vyhoření*. Československá psychologie, 2013, roč. 57, č. 4, s. 329 – 341.
- [23] KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Praha: SLON, 2009. ISBN 978-80-7419-017-9.
- [24] KELLER, Jan. *Tři sociální světy: Sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7419\_031-5.
- [25] KELLER, Jan. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: SLON, 2011. ISBN 978-80-7419-059-9.
- [26] KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In: MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
- [27] KREBS, Vojtěch et al. *Sociální politika*. Praha: ASPI, a.s., 2007. ISBN

978-80-7357-276-1.

[28] KŘIVÁNKOVÁ, Tamara et al. *Metodika poradenského programu: Cesta ke změně*. Krumlov: Mesada, 2008.

[29] MALACH, Josef a Bedřich ZAPLETAL. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005. ISBN 80-7368-043-2.

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

[31] MAREŠ, Petr et al. *Sociální exkluze na lokální úrovni*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008. ISBN 978-80-7416-014-1.

[32] MARLIN. Centrum dalšího vzdělávání. Poradenství. *Marlin.eu* [online]. ©2010. [cit. 2014-04-13]. Dostupné z: <http://www.marlin.eu/poradenstvi/>

[33] MAŘÍKOVÁ, Pavlína et al. *Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce*. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV ZVZ 242. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013. ISBN 978-80-86728-57-5.

[34] MEARNS, Dave a Brian THORNE. *Poradenstvo zamerané na človeka v praxi*. Bratislava: Edičné stredisko PedF UK, 1997. ISBN 80-88868-29-7.

[35] Město Uherské Hradiště pomáhá dlouhodobě nezaměstnaným. *Mestouhpomaha.cz* [online]. ©2010 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.mestouhpomaha.cz/>

[36] MONTOUSSÉ, Marc a Gilles RENOUARD. *Přehled sociologie*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-976-3.

[37] MOŽNÝ, Ivo. *Základy sociologie: Sociologie rodiny*. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-05-9.

[38] MPSV. *Příručka nezaměstnaného v roce 2010*. Praha, 2010. ISBN 978-80-7421-010-5.

[39] MPSV. Integrovaný portál MPSV. Zaměstnanost. *Mpsv.cz* [online]. ©2002-2012 [cit. 2013-12-05]. Dostupné z: <http://www.portal.mpsv.cz/sz>

[40] NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.

- [41] NVF. Národní vzdělávací fond. O nás. *Nvf.cz* [online]. ©2011 [cit. 2013-10-24]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/o-nas/>
- [42] ORIENTEEXPRESS. Příručky. *Orienteexpress.cz* [online]. ©2011 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.orientexpress.cz/prirucky>
- [43] PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.
- [44] PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1991-7.
- [45] PLESNÍK, Vladimír, Bohdana RICHTEROVÁ a Silvie QUISOVÁ. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: Praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 2006. ISBN 80-239-7140-9.
- [46] POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012. ISBN 978-80-86729-75-6.
- [47] PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-584-9.
- [48] PŘADKA, Milan. *Kapitoly ze sociální pedagogiky*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3469-6.
- [49] ŘÍČAN, Pavel. *Cesta životem: Vývojová psychologie*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7367-124-7.
- [50] SCHAVEL, Milan a Michal OLÁH. *Sociálne poradenstvo a komunikácia*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce, 2010. ISBN 80-8068-487-1.
- [51] SCHNEIDEROVÁ, Anna. *Základy poradenství*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7368-523-2.
- [52] ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: Učebnice metod sociální práce*. Praha: SLON, 2004. ISBN 80-85850-69-9.
- [53] VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.
- [54] VODÁČKOVÁ, Daniela et al. *Krizová intervence: Krize v životě člověka. Formy krizové pomoci a služeb*. Praha: Remedium, 2002. ISBN 80-7178-696-9.

[55] TOMAN, Ivo. *Motivace zvenčí je jako smrad*. Praha: Taxus, 2010.

[56] TYPOVSKÁ, Ludmila. *Vybrané problémy současné společnosti*. Olomouc: Andragogé, 2000. ISBN 80-244-0148-7.



**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

apod. a podobně

BDg Bilanční diagnostika

ESF Evropské sociální fondy

EU Evropská Unie

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

NVF Národní vzdělávací fond

OP Operační programy

RIP Regionální individuální projekty

SPPS Středisko podpory poradenských služeb

tzv. takzvaný

ÚP Úřad práce

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Část dotazníku – verze dvou polarit.....	63
--	----

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Oblast očekávání od účasti v poradenském programu.....	64
Tabulka 2 Oblast změny v profesním a osobním životě.....	64
Tabulka 3 Oblast informovanosti o účelu poradenských programů.....	64
Tabulka 4 Oblast preference typu poradenství.....	64
Tabulka 5 Vliv poradenských programů na získání lepší práce.....	65
Tabulka 6 Vliv poradenských programů na navázání prospěšných kontaktů.....	66
Tabulka 7 Očekávání setkání s lidmi s podobnými problémy.....	66
Tabulka 8 Vliv poradenského programu na zlepšení osobního života.....	67
Tabulka 9 Vliv poradenského programu na zlepšení v komunikaci.....	67
Tabulka 10 Vliv poradenských programů na zlepšení při obsluze počítače.....	68
Tabulka 11 Vliv poradenských programů na mzdu.....	68
Tabulka 12 Vliv poradenských programů na změnu dosavadní profese respondentů.....	69
Tabulka 13 Vliv poradenských programů na aktivitu k hledání práce.....	70
Tabulka 14 Vliv poradenských programů na chuť do práce.....	70
Tabulka 15 Vliv poradenských programů na sebedůvěru respondentů.....	71
Tabulka 16 Vliv poradenských programů na vůli respondentů dosáhnout svých cílů.....	71
Tabulka 17 Vliv poradenských programů na rozhodnutí změnit po padesátce profesi.....	72
Tabulka 18 Informovanost respondentů o účelu poradenských programů od zprostředkovatelů ÚP.....	73
Tabulka 19 Informovanost respondentů o účelu poradenských programů z internetu.....	73
Tabulka 20 Informovanost respondentů o účelu poradenských programů od známých.....	74
Tabulka 21 Přesvědčení respondentů o tom že do poradenského programu patří.....	74
Tabulka 22 Názor respondentů na skupinovou práci.....	75
Tabulka 23 Názor respondentů na individuální přístup poradců.....	76

---

Tabulka 24	Názor respondentů na volnou komunikaci v poradenském programu.....	76
Tabulka 25	Názor respondentů na poradenské programy v projektech s příslibem dotova- ných pracovních míst.....	77
Tabulka 26	Rozdíly v oblasti očekávání u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.....	78
Tabulka 27	Rozdíly v oblasti očekávání u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.....	79
Tabulka 28	Rozdíly v oblasti vnímání změn u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.....	80
Tabulka 29	Rozdíly v oblasti vnímání změn u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.....	81
Tabulka 30	Rozdíly v oblasti informovanosti o účelu poradenských programů u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.....	82
Tabulka 31	Rozdíly v oblasti informovanosti o účelu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzdělá- ním.....	83
Tabulka 32	Rozdíly v preferenci typu poradenských programů u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.....	84
Tabulka 33	Rozdíly v preferenci typu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.....	85

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Charakteristika vzorku – vzdělání.....	60
Graf 2 Charakteristika vzorku – poradenství.....	61
Graf 3 Rozdíly v oblasti očekávání u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.....	78
Graf 4 Rozdíly v oblasti očekávání u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.....	79
Graf 5 Rozdíly v oblasti vnímání změn u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.....	80
Graf 6 Rozdíly v oblasti vnímání změn u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.....	81
Graf 7 Rozdíly v oblasti informovanosti o účelu poradenských programů u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.....	82
Graf 8 Rozdíly v oblasti informovanosti o účelu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a u klientů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.....	83
Graf 9 Rozdíly v preferenci typu poradenských programů u klientů přihlášených na základě osobního zájmu a klientů přihlášených zprostředkovatelem.....	84
Graf 10 Rozdíly v preferenci typu poradenských programů u klientů se základním vzděláním a vyučením a se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.....	85

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha PI: Dotazník

## Příloha P I: Dotazník

### Dlouhodobě nezaměstnaní nad 50 let a jejich motivace k účasti na poradenských programech

Dostává se Vám do rukou dotazník studentky Sociální pedagogiky, Fakulty humanitních studií, univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Účelem výzkumu je zjistit, jaké jsou motivy účasti dlouhodobě nezaměstnaných lidí nad 50 let na poradenských programech. Prosím Vás o jeho laskavé vyplnění, ujišťuji Vás, že dotazník je plně anonymní a získaná data budou použita pro účely méj práce a poslouží jako zpětná vazba pro odborné pracovníky vzdělávacího centra Marlin s.r.o.

- 1) Dosažené vzdělání - základní, nebo vyučen/a    
středoškolské, nebo vysokoškolské
- 2) Do poradenského programu jsem se dostal/a na základě - osobního zájmu    
doporučení Úřadu práce
- 3) U následujících otázek vyberte na škále a označte křížkem příslušné políčko, které vyjadřuje stupeň Vašeho souhlasu, či nesouhlasu s daným tvrzením.

	Plně souhlasím	Souhlasím	Nemám vyhraněný názor	Nesouhlasím	Plně nesouhlasím
Díky poradenským programům můžu získat lepší práci					
Díky poradenským programům můžu navázat spoustu prospěšných kontaktů					
Rád/a se na poradenských programech setkávám s lidmi s podobnými problémy					
Věřím, že se mi díky poradenským programům zlepší osobní život					
Díky poradenským programům očekávám zlepšení v komunikaci					
Díky poradenským programům očekávám zlepšení při obsluze počítače					
Díky poradenským programům budu mít vyšší mzdu					

- 4) U následujících otázek vyberte na škále a označte křížkem příslušné políčko, které vyjadřuje stupeň Vašeho souhlasu, či nesouhlasu s daným tvrzením.

	Plně souhlasím	Souhlasím	Nemám vyhraněný názor	Nesouhlasím	Plně nesouhlasím
Díky poradenství vím, že potřebuji změnu mé dosavadní profese					
Cítím větší nadšení pro další hledání práce					
Díky poradenským programům mám větší chuť do práce					
Díky odbornému poradenství si víc věřím, jsem sebevědomější					
Díky poradenství jsem schopna/schopen vynaložit vyšší úsilí pro své cíle					
Jsem si jistý/á, že i po padesátce není pozdě na změny v profesi					

- 5) U následujících otázek vyberte na škále a označte křížkem příslušné políčko, které vyjadřuje stupeň Vašeho souhlasu, či nesouhlasu s daným tvrzením.

	Plně souhlasím	Souhlasím	Nemám vyhraněný názor	Nesouhlasím	Plně nesouhlasím
Od pracovníků Úřadu práce vím o účelu poradenských programů vše					
Všechny informace o poradenství jsou snadno dostupné na internetu, využívám toho					
Vše, co vím o účelu por. programů, jsem se doslechl/a od známých					
Jsem si jistý/á tím, že do poradenského programu patřím					

- 6) U následujících otázek vyberte na škále a označte křížkem příslušné políčko, které vyjadřuje stupeň Vašeho souhlasu, či nesouhlasu s daným tvrzením.



	Plně souhlasím	Souhlasím	Nemám vyhraněný názor	Nesouhlasím	Plně nesouhlasím
Mám rád/a skupinovou práci					
Nejvíc mi vyhovuje individuální přístup					
Mám rád/a, když v programu volně komunikujeme					
Preferuji poradenské programy v projektech s příslibem dotovaných pracovních míst					

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku a přeji hodně úspěchů v pracovním i osobním životě.

Pavλίna Křiřanov