



Analýza trhu práce Královéhradecký kraj



Autor: EKS

Datum zpracování: červen, 2017

Tvorba analýzy byla financována z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost v rámci projektu "Práce bez předsudků".



Obsah

Analýza trhu práce Královéhradecký kraj.....	1
Úvod	3
Projekt práce bez předsudků.....	3
Výchozí situace	3
Výzkumné šetření	4
Trh práce v Královéhradeckém kraji.....	6
Počet nezaměstnaných osob v kraji	6
Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání.....	7
Poradenský proces na úřadech práce v Královéhradeckém kraji.....	11
Genderově senzitivní přístup v poradenském procesu	17
Charakteristika nezaměstnaných dle vzdělání	19
Počet a charakter volných míst a systém rekvalifikace	20
Ostatní odborná podpora nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji.....	25
Situace na TP z pohledu nezaměstnaných	27
Závěr	28
Použité zdroje.....	30

Úvod

Projekt práce bez předsudků

Cílem projektu je na základě analýzy současné situace na trhu práce ve Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji a analýzy poradenského procesu na úřadech práce v těchto regionech, vytvořit metodiku kariérového poradenství pro volbu povolání dospělých. Nové metody kariérového poradenství budou zaměřeny na práci s bariérami ovlivňujícími výběr povolání a reprodukcí stereotypů a genderovou segregaci trhu práce. Metodika bude pilotně testována v rámci školení pro pracovníky/ce úřadů práce ve Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji.

Výchozí situace

Závěrečná zpráva genderové analýzy z roku 2015¹ uvádí, že Česká republika je v současnosti v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání hluboko pod průměrem Evropské unie. Propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi oproti míře zaměstnanosti žen bez dětí je nejvyšší v EU (činí 41 %, průměr EU je cca 12 %). Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou za rok 2014 ve výši 23%, přičemž tento ukazatel nikdy nebyl nižší nežli 20% (Poměrné zastoupení žen mezi chudými nad 65 let je v důsledku nerovného odměňování nejvyšší v Evropě (činí 87 %). Trh práce je také dominantně mužskou záležitostí – ať již hovoříme o horizontální či vertikální segregaci.

Vertikální segregace se týká rozdělení trhu práce podle pozic a pohlaví, tedy postavení žen a mužů na kariérním žebříčku. Ženy jsou výrazně méně zastoupeny v rozhodovacích funkcích. Horizontální segregace, nebo-li segregace oborová, poukazuje na to, že v mnohých oborech převažují buď muži nebo ženy (typicky ženy zdravotnictví, muži IT-technologie). V projektu Práce bez předsudků jsme se rozhodli zaměřit na horizontální segregaci trhu práce a to prostřednictvím kariérového poradenství pro dospělé, které by mohlo být efektivním nástrojem pro její snížení.

¹ Horizontální téma genderová rovnost v OPZ. Závěrečná zpráva, 2015.

Vycházíme z toho, že v současné době chybí v ČR teoreticko-metodické materiály či praktické aktivity a projekty, které by se cíleně zaměřily na podporu při volbě povolání a hledání pracovního uplatnění u dospělých (při ztrátě zaměstnání a hledání nového, po návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené, při změně profese či kariérním postupu) a naším cílem je tak na základě výzkumného šetření příslušnou metodiku vytvořit.

Výzkumné šetření

Cílem výzkumného šetření bylo získat aktuální informace o pracovním trhu ve Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji s ohledem na situaci nezaměstnaných osob a dále také informace o procesu poskytování poradenství na úřadech práce. Výzkumné šetření bylo navrženo tak, abychom zmapovali osobní zkušenosti cílové skupiny projektu, zejména jakým způsobem se odehrávají každodenní poradenské aktivity. Zároveň jsme ve výzkumném šetření chtěli zohlednit problematiku genderové segregace na trhu práce, ukotvit ji v konkrétních příkladech z praxe, abychom v navazujících projektových aktivitách (metodice a vzdělávacím programu) mohli navrhnout praktická opatření vedoucí k jejímu snížení.

Terénní šetření jsme realizovali na 4 pracovištích Úřadu práce ve Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji. Při kvalitativním výzkumu jsme použili metodu hloubkových polostrukturovaných rozhovorů, které jsme nahrávali a dále pak přepsali a zpracovali do textové podoby. Bylo provedeno celkem 8 rozhovorů v období března a dubna 2017.

Respondenti výzkumného šetření zastávali na jednotlivých úřadech práce následující pozice: regionální vedoucí pro poradenství a zprostředkování, vedoucí oddělení zaměstnanosti, odborní pracovníci poradenství, odborný poradce pro volbu povolání a metodik. Jednalo se o osoby, které vyhověli naší žádosti o poskytnutí rozhovoru (ne všichni oslovení byli ochotni výzkumný rozhovor poskytnout), ve všech případech se jednalo o ženy. V Královéhradeckém kraji jsme získali souhlas celkem od tří zkušených pracovníků úřadu práce, jejichž zkušenosti uvádíme v citacích v následující části výzkumné zprávy.



Vedle kvalitativních rozhovorů jsme také provedli dotazníkové šetření, v rámci kterého jsme oslovili kariérové poradce věnující se poradenství nezaměstnaným osobám nebo uvažujících o změně povolání, jehož cílem bylo rozšířit vzorek našich výzkumných respondentů, kteří poskytnou informace o bariérách vstupu na trh práce. Oslovily jsme 150 osob, z nichž nám on-line dotazníky se sadou uzavřených i otevřených otázek vyplnilo celkem 66 respondentů – jednalo se o pracovníky ÚP nebo jiných organizací poskytujících kariérové poradenství.

Vzhledem k tomu, že jedním z cílů šetření bylo také zmapovat problém genderové segregace na trhu práce, zjišťovali jsme i zkušenosti samotných žen s bariérami vstupu na trh práce a změnou povolání. V dotazníkovém šetření jsme oslovily 90 žen (absolventek našich vzdělávacích programů), které nám ve 14 případech sdělily své zkušenosti s postavením žen na trhu práce. Jejich výpovědi uvádíme formou citací v příslušné kapitole.

Zprávy z výzkumného šetření ve Středočeském a Pardubickém kraji jsou zveřejněny na <http://www.ekscr.cz/cs/projekt/prace-bez-predsudku>.



Trh práce v Královéhradeckém kraji

Počet nezaměstnaných osob v kraji

V Královéhradeckém kraji žije 551 270 obyvatel, z toho 271 042 žen a 280 228 mužů².

Na konci roku 2016 bylo v kraji evidováno celkem **4924** nezaměstnaných, z toho bylo 2 408 žen, což je téměř polovina. Zajímavé je pozorovat výrazné snížení nezaměstnanosti. Ke konci roku 2015 bylo totiž evidováno téměř 5 krát více nezaměstnaných než v roce 2016 (18 574).

Na jedno volné pracovní místo tak v roce 2015 bylo 4,7 uchazečů, zatímco o rok později to bylo jen 2,7 uchazečů³.

Podrobnější informace jsou v tabulce níže.

Vývoj na trhu práce v roce 2016

měsíc	Evidování uchazečů o zaměstnání (UoZ) na konci sled.měs.					Počet osob pobírajících podporu	Podíl nezaměst. osob v %	Nově hlášení uchazeči	Vyřazení uchazeči	Nově hlášená a uvolněná VPM	Obsazená a zrušená VPM	Volná prac. místa (VPM) celkem	Počet uchazečů na 1 VPM
	celkem	dosažitelní 15-64 let	ženy	abs. škol a mladiství	osoby se ZP								
1	6 476	6 218	2 946	413	757	1 640	5,9	853	771	894	504	1 367	4,7
2	6 334	6 061	2 886	407	762	1 546	5,7	566	708	864	615	1 616	3,9
3	6 056	5 759	2 839	403	762	1 374	5,5	576	854	792	537	1 871	3,2
4	5 558	5 252	2 714	377	723	1 207	5,0	610	1 108	842	816	1 897	2,9
5	5 313	5 003	2 669	309	731	1 134	4,7	536	781	833	849	1 881	2,8
6	5 171	4 830	2 644	290	727	1 143	4,6	566	708	904	621	2 164	2,4
7	5 321	4 998	2 815	304	739	1 272	4,7	672	522	675	776	2 063	2,6
8	5 274	4 946	2 802	327	743	1 289	4,7	578	625	851	874	2 040	2,6
9	5 043	4 696	2 647	349	726	1 181	4,5	736	967	881	755	2 166	2,3
10	4 866	4 476	2 516	340	722	1 134	4,3	648	825	812	1 045	1 933	2,5
11	4 786	4 356	2 417	320	716	1 138	4,2	673	753	701	647	1 987	2,4
12	4 924	4 500	2 408	288	711	1 318	4,3	709	571	546	705	1 828	2,7

Zdroj: Statistická ročenka trh práce 2016, 2017

Poradkyně z úřadu práce v Hradci Králové uvádějí, že snížením nezaměstnanosti se mění i způsob poradenství na úřadech práce.

“Poslední dobou se situace na trhu práce změnila, nezaměstnaných je méně a zůstávají lidé, kteří mají závažné bariéry nebo to zaměstnání moc nechtějí.”

² ČSÚ, údaje za rok 2015

³ Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016 a 2015, Ministerstvo práce a sociálních věcí, s. 150

I z hlediska analýzy nezaměstnaných dle doby v evidenci se ukazuje, že nejvíce evidovaných lidí je těch, kteří jsou nezaměstnaní více než 12 měsíců, jedná se o **1746** lidí ke konci roku 2016, což je téměř 6 krát více než lidí, kteří jsou nezaměstnaní do 12 měsíců⁴

Další poradkyně mluví obdobně: *“Klesla nezaměstnanost a na úřadě se objevují lidé, kteří mají různé bariéry.”*

Poradkyně z oddělení zprostředkování dodává: *“Když přijdeme na to, že uchazeč má nějaké bariéry, se kterými si nepomůžeme sami, tak je objednáme k děvčatům na poradenství, protože tam je na ně větší časový prostor.”*

Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání

Jako nejčastější bariéry při hledání zaměstnání v Královehradeckém kraji uvádějí poradkyně následující:

- **Nedostatečná motivace klientů**

- *“Z mých zkušeností bych řekla, že skoro 80% klientů jsou nemotivovaní a nechtějí změnu. U těch zdravotně postižených je to tak, že oni mají třeba nějakou jistotu ve formě invalidních důchodů, tak práce pro ně není prioritou.”*

- **Zdravotní omezení**

- *“Nejčastěji se setkávám s bariérou fyzického stavu. Nesmím dělat fyzicky těžkou práci, špatná manuální zručnost, nemůžou na směny. Chybí kvalifikace, lidé mají základní vzdělání a k tomu zdravotní problém, tak najít pozici je často oříšek.”*

Z celkového počtu 4924 nezaměstnaných osob na konci roku 2016, z nich má 711 nějaký handicap v podobě zdravotního postižení, který jim brání vykonávat určité profese.

⁴ Statistická ročenka trh práce 2016, str. 150

- **Nedostatek informací**

- *“Klienti nevědí, jak práci vůbec hledat a jak zaměstnavatele oslovit, potřebují pomoci s CV.”*

- **Nedostatečná sebedůvěra**

- *“Nejsou si zvyklí uvědomovat si, že mají také nějaké přednosti a že mohou něco nabídnout.”*

- **Nedostatečné vzdělání**

- V kvantitativním šetření poradci z cílové skupiny úřadů práce nejčastěji jako bariéru uváděli nedostatečné vzdělání klientů, které jim brání v nalezení pracovního uplatnění.

- **Vyšší věk**

- *“Rizikovými skupinami jsou pro nás lidé nad 50 (věk). Skupina lidí, kteří do důchodu mají daleko, ale konkurenci v mladých mají, Nemají například znalost jazyků.”*

Nejvíce nezaměstnaných osob se na konci 4. čtvrtletí v roce 2016 nacházelo ve věkové hranici 35-49 let. Celkem **1683** lidí.

Ve skupině lidí ve věku 20 - 34 je **1588** evidovaných na úřadu práce a nezaměstnaných nad 50 let je **1482**. Výrazně méně je evidovaných do 19 let a to pouhých 171 lidí. Tento trend v podstatě kopíruje i rok 2015, kdy sice bylo nezaměstnaných ve všech kategoriích přibližně 4 krát více, ale struktura byla stejná ⁵.

- **Péče o blízkou osobu**

- *“U žen je bariéra v tom, když mají malé děti, protože potřebují jen jednu směnu či zkrácený úvazek, aby o ně mohly pečovat.”*

⁵ Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016 a 2015, Ministerstvo práce a sociálních věcí, s. 150

U lidí pečujících o blízkou osobu se ukazuje potřeba zkrácených úvazků, která je nedostatečná. Česká republika patří k zemím s nejmenším počtem zkrácených úvazků v Evropě, kdy zkrácené úvazky tvoří **celkem 5,8 %** ⁶.

Bariéry vstupu na trh práce u žen

Kromě péče o děti nebylo pohlaví poradkyněmi samo o sobě jako bariéra explicitně zmíněno. Výše zmíněné bariéry jsou považovány za prioritní.

Poradkyně z oddělení zprostředkování popisuje zkušenosti klientů: *“Klienti spíše popisují, že problémem je věk než, že bychom se potýkali s diskriminací na základě pohlaví na trhu práce.”*

Na druhou stranu při dalším doptávání se ukazuje, že situace je trochu odlišná. Není to tak o tom, že by ženy neměly šanci vykonávat práci, kterou chtějí, ale spíše o tom, že se buď nechtějí pouštět do povolání, které jsou stereotypizována jako mužské nebo je takové povolání ani nenapadne a tak typicky “mužská” povolání vůbec nevyhledávají.

“Většina žen, které potkávám vyhledávají buď ženská povolání nebo neutrální.”

Další poradkyně uvádí: *“Nemůžu říci, že by to byla běžná praxe, že se do mužských pozic hlásí žena a naopak. Ale pokud někdo takový přijde, tak nemáme tendenci to nikomu rozmlouvat. Mám asi jednu uchazečku, která je ve strojírenských profesích, v minulosti svářela. Ale to je asi 1 případ ze 100.”*

Z rozhovorů vyplývá, že pokud poradci narazí na případ, kdy chce žena vykonávat “mužské” povolání a naopak (muž si přeje pracovat v „ženské“ profesi), jsou připraveni klientům pomoci zaměstnání získat bez předsudků.

“Moc často se to nestává, ale když například za mnou přišla paní, která chtěla řídit kamion, tak jsem jí rozhodně nic nerozmlouvala a řešily jsme to spolu stejně jako u jiných případů. Probíraly jsme spolu různé možnosti toho, jak se na tuto pozici dostat. Jak oslovit zaměstnavatele, jak s ním jednat, aby neměl předsudky. Myslím, že se jí to nakonec podařilo.”

Pokud klienti netuší, jaké zaměstnání hledat, postupují poradci tak, že se dívají na minulé zaměstnání, na vzdělání a podle toho hledají potenciální volné pozice.

“Vždy se díváme na to, co dělal předtím, jaké má vzdělání. Podle toho většinou hledám další zaměstnání. Lidi většinou nechtějí obrát o 180 stupňů, tak hledáme něco podobného, co dělali předtím.”

A právě proto vidíme příležitost v tom připravit poradce na to, aby se dívali nejen na to, co má daný člověk za sebou, ale také, aby zjišťovali, kde je jeho potenciál, dokázali se správně ptát a bourat i nevyslovené předsudky klientů. Například, aby byli schopni najít příležitost v tom, že člověk má nějaké kompetence, které nejsou na první pohled zřejmé a umět klientovi pomoci tyto kompetence identifikovat.

Poradcům úřadu práce by mohlo pomoci osvojení techniky neformálního mapování kompetencí – mapování znalosti a dovednosti, které jsme získali neformálně, často jakoby mimoděk (díky zkušenostem ze zaměstnání, volnočasových aktivit, samostudiu nebo např. na rodičovské dovolené).

Poradci tak mohou v poradenském rozhovoru rozšiřovat potenciální možnosti klientů, kteří často nevědí, co jim vlastně jde a nebo nevěří, že to, co umí za něco stojí.

Metoda neformálního mapování kompetencí, získaných mimo pracovní prostředí, může také poradcům posloužit v případech, kdy je jejich klientem člověk, který dlouho nebyl na pracovním trhu (například rodič po mateřské dovolené). Poradce pak hledá kompetence získané neformálně a dává jim formální váhu. Tím zvyšuje konkurenční schopnost i sebevědomí klientů.

V dalších částech rozhovoru jsme se také zabývali otázkou diskriminace na pracovním trhu. Diskriminace z hlediska pohlaví nebyla poradci sice přímo zmíněna, nicméně v rozhovorech zaznívaly případy, kdy se klienti setkali s předsudky na trhu práce, zejména ze strany zaměstnavatelů. I když oficiálně zaměstnavatelé diskriminovat nesmí, inzeráty musí být genderově korektní a určité typy otázek při pohovoru nejsou povolené, poradci uvádějí, že se s diskriminací na základě pohlaví setkávají, i když velice minimálně.

“Jedna chráněná dílna se zabývá demontáží elektrozařízení a tam mi bylo jasně řečeno, že je to přímo pro muže, protože se tam zvedají počítače, rádia, tiskárny a fyzicky je to náročnější. Ženy samozřejmě netíhnou moc k tomu, aby rozmontovávaly televizi. Je to kvůli bezpečnosti, není to diskriminace.”

“Když hledají firmy třeba stavby vedoucí, tak si to v nabídce volných míst nastaví tak, aby se tam ty ženy třeba už nehlásily. Napíšu, že se jedná o fyzicky náročnou práci, zvedání břemen nad 50 kilo apod.”

Jak však předsudky překonat, pokud se ještě týkají třetí osoby, která má v rukou moc rozhodnout, zda člověka na dané místo přijmout či nikoliv? Více než 15ti letou praxí máme ověřené, že nejefektivnější je začít přímo u klienta.

Jakmile on sám má v hlavě předsudky, že tohle pro něj není nebo na tohle nemá, bude problematičtější přesvědčit zaměstnavatele, aby ho přijal. Pokud je však jeho postoj takový, že práci zvládne a ví proč by byl na dané pozici dobrý, je mnohem větší šance práci získat nezávisle na tom, zda jsme muž nebo žena a zda chceme pracovat ve školce nebo na stavbě. A právě tenhle postoj u klienta můžou poradci úřadu práce ovlivnit a povzbudit.

V další části analyzujeme, jak poradci úřadu práce postupují nyní. Zaměříme se na možné příležitosti obohacení a rozšíření stávajícího poradenství tak, aby bylo co nejefektivnější v podpoře klientů při hledání zaměstnání - tedy aby pomáhalo klientům najít, jaké profesi se chtějí věnovat, jaké jsou jejich silné stránky a dovednosti a jak je komunikovat směrem k zaměstnavateli.

Poradenský proces na úřadech práce v Královéhradeckém kraji

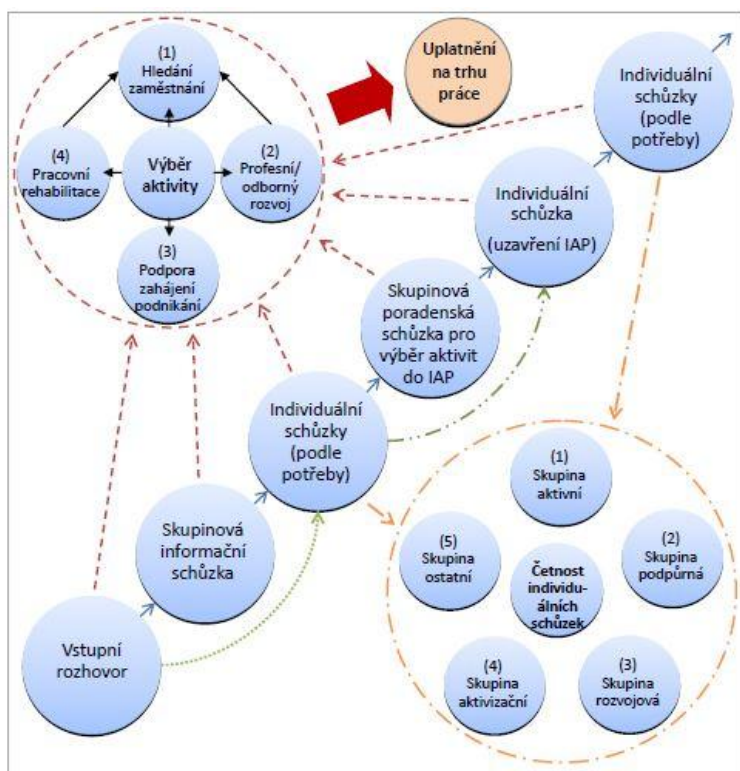
Způsob poskytování poradenství uchazečům o zaměstnání jsme kromě kvalitativního šetření formou polostrukturovaných rozhovorů zkoumali také prostřednictvím sekundární analýzy dostupných zdrojů k dané problematice, které nám pomohou ukotvit výpovědi dotazovaných respondentů v rámci celkového systému, který se řídí dle směrnic Generálního ředitelství ÚP. Klíčovým materiálem určujícím postup poskytování poradenství na ÚP je *Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání*.⁷

⁷ <http://www.nvf.cz/cms//assets/docs/be482a44177eef7ebb47cb25724bf3ff/563-0/td010024-metodika-poradenskeho-procesu.pdf>

Poradkyně z oddělení zprostředkování popisuje postup poradenství následovně:

“Poradenství probíhá tak, že cílem je najít jedinci práci. Při vstupním pohovoru si uděláme představu o tom, jaké má vzdělání, praxi, dovednosti. Vyptáme se na to, jaké má bariéry, které mu na trhu práce zabraňují. Ptáme se na to, zda potřebuje s něčím pomoci - napsat CV, motivační dopis nebo vyhledávat volná místa na internetu. Při tom prvním pohovoru se snažíme udělat nějaký obrázek, abychom věděli, jaká místa by byla vhodná a nevhodná a od toho se už odvíjí to další hledání.”

V poradenském procesu je klíčová spolupráce mezi zprostředkovateli a poradci. Dle Metodiky poradenského procesu (s. 14, 2013) plní zprostředkovatelé úkony spojené s evidencí UoZ, s poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí a se zprostředkováním volných pracovních míst UoZ. Zatímco poradci poskytují individuální poradenství zaměřené na řešení situace nezaměstnanosti, provádějí základní kariérovou diagnostiku zaměřenou na identifikaci pracovního a studijního potenciálu, sebepoznání a podporu profesního rozvoje⁸. Postup poradenského procesu je znázorněn na obrázku níže.



Zdroj: Metodika poradenského procesu, 2013

⁸ Metodika poradenského procesu, s. 14, 2013



Zprostředkovatelé vybraným klientům doporučují poradenství, kde je na klienta více časové kapacity.

“Pokud jsou další bariéry například nízké sebevědomí, pokud cítíme, že ten člověk potřebuje povzbudit, tak ho posíláme na poradenství. Objednáme ho a oni se už rozhodnou, zda stačí jednorázová konzultace nebo je zařadí do dlouhodobějších klientů.”

V oddělení poradenství mají poradci/poradkyně minimálně 60 minut na jednoho klienta. Během té doby mají klienti prostor nejen pomoci se životopisem a pracovním nasměrováním, ale také řeší otázku sebedůvěry, kompetencí a dalších bariér.

Respondentky uvádí, že během poradenského rozhovoru např. využívají motivační karty, mapují kompetence, baví se o tom, co člověka baví a nebaví, pomáhají vytvářet životopis a třeba i nacvičují pohovory.

“Hodně také řešíme silné a slabé stránky. Klienti si nejsou zvyklí uvědomovat, že mají také nějaké přednosti a že mohou něco nabídnout.”



Individuální poradenství

Délka trvání rozhovoru je 60 - 160 minut. Cíle individuálního rozhovoru jsou metodiky následující:

- Podpora motivace a aktivizace UoZ dalším odborníkem
 - *“Rozhovor je veden pozitivně, hledá se změna přístupu z pasivního na aktivní, podporuje se motivace UoZ vzít osud do vlastních rukou” (s. 42, 2013).*
- Identifikace aktivních a pasivních vnitřních zdrojů UoZ uplatnitelných na trhu práce
 - *“Poradenským rozhovorem jsou zkoumány aktivní a pasivní vnitřní zdroje UoZ uplatnitelné na trhu práce. Mezi aktivní vnitřní zdroje patří zejména znalosti a dovednosti (kompetence) uplatnitelné na trhu práce okamžitě (např. doložitelná kvalifikace pro výkon určité profese a praxe v jejím výkonu). Pasivní vnitřní zdroje jsou znalosti a dovednosti „skryté“ nebo nedosahující pro uplatnění na trhu práce dostatečné úrovně, potencionálně trénovatelné” (s. 42, 2013).*
- Zjištění bariér zaměstnatelnosti
 - *“Bariéry zaměstnatelnosti jsou obvykle zjišťovány nepřímě během rozhovoru” (s. 43, 2013).*
- Doporučení dalších aktivit
 - *“Doporučení mohou zahrnovat široké spektrum aktivit a budou vždy velice individuální. Mohou se týkat jak postupu pro získání zaměstnání, tak i způsobu potlačení nebo odstranění bariér (pokud byly identifikovány)” (s. 43, 2013).*

Individuální poradenství se dle metodiky skládá z následujících bodů:

- Dle zakázky klienta – profesní orientace včetně možnosti diagnostiky profesního zájmu.
- Poradenství ke zvýšení uplatnitelnosti na TP – stanovení profesních cílů, bilance kompetencí, rozvoj technik hledání zaměstnání, sebeprezentace (tvorba CV).
- Další specifické poradenství.
- Odkázání na kompetentní instituce, odborníky (př. Hollandova typologie).

Job Cluby

Job cluby mají dle IPS následující podobu:

- skup. o max. 12 účastnících, 4-5 setkání, cca 3-5 hod, 1-2 týdně
- orientace na TP, pracovně právní tematika
- sebeprezentace, osobní portfolio (CV, MD)
- příprava na přijímací pohovor, výběrové řízení
- techniky hledání zaměstnání, zdroje informací
- dovednosti v mezilidské komunikaci
- zvýšení sebevědomí
- dle cílové skupiny job club START, KLASIK, NÁVRAT, HELP, MIX

Job Club **START** – **cílová skupina:** fyzické osoby do 20 let věku, **charakteristika cílové skupiny:** Účastníci s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení.

Job Club **KLASIK** - **cílová skupina:** fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich trvale žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Charakteristika cílové skupiny: účastníci zpravidla s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, sociálně

vyloučené a závislé na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a ztráta pracovních návyků.

Job Club HELP – cílová skupina: fyzické osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením v možnostech jejich pracovního uplatnění; **charakteristika cílové skupiny:** účastníci, kteří mají změněnou pracovní schopnost nebo omezenou schopnost být nebo zůstat pracovníčně začlenění, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci. Na jejich pracovní uplatnění má vliv zejména omezený počet pracovních příležitostí, přizpůsobení pracovních podmínek, nedostatečná informovanost o situaci a možnostech pracovního uplatnění na trhu práce.

Job Club NÁVRAT – cílová skupina: fyzické osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku. **Charakteristika cílové skupiny:** účastníci, kteří po delší dobu nebyli zaměstnáni, nebo jsou při výběru zaměstnání omezeni péčí o dítě a potřebují, z těchto důvodů, pomoc při návratu na trh práce.

„Nejpříjemněji se mi pracuje se skupinou maminek na mateřské dovolené. Ty se na sobě snaží hodně pracovat a mají nejviditelnější výsledky.“

Job Club PLUS - cílová skupina: fyzické osoby nad 50 let věku. **Charakteristika cílové skupiny:** účastníci v současné době obtížně umístitelní, kteří obvykle nemají dostatečné znalosti nebo praktické zkušenosti požadované zaměstnavateli (např. práce s počítačem, znalosti cizího jazyka, modern technologie).

Job Club MIX - cílová skupina: fyzické osoby, které patří do výše uvedených cílových skupin, ale které nebyly zařazeny do výše uvedených typů programu Job club, **charakteristika cílové skupiny:** různorodá skupina účastníků, kumulace handicapů, nestejnorodé výchozí podmínky.

Genderově senzitivní přístup v poradenském procesu

Z rozhovorů vyplývá, že jsou poradci otevřeni tomu, aby pomohli lidem najít práci bez ohledu na to, zda je stereotypně vnímaná spíše pro muže nebo pro ženy.

“Když člověk ví, kam se chce dostat, tak spolu probíráme různé možnosti toho, jak se tam dostat. Jak oslovit zaměstnavatele, jak s ním jednat, aby neměl předsudky.”

Poradkyně také uvádí, že to, jaké povolání člověk hledá, je spjaté spíše s oblastí, ve které se pohybuje, než jaké má pohlaví. Pokud je například v jeho okolí přirozené, že žena vykonává typicky mužská povolání, tak je pak člověk více otevřený a vidí před sebou mnohem více možností. Nicméně pokud žije v určitých stereotypech a vzorcích, tak jeho vnímání potenciálního uplatnění bude omezeno na to v čem žije.

Reskin, Padavic (1994) dodává: Pohlaví se může nevědomým handicapem stát v tom případě, kdy výběr povolání probíhá podle očekávaných vlastností a dovedností stereotypně připisovaným ženám či mužům (dobré komunikační schopnosti a pečovatelské sklony u žen versus racionální a logické myšlení u mužů) a nikoli podle posouzení individuálních kompetencí, kterými daná osoba disponuje. K tomuto dochází jak na straně zaměstnavatele (který preferuje buď muže či ženu, podle toho o jaký obor či pozici se jedná), tak i jedince (který si dopředu omezuje některé možnosti, neboť se pro něj „nehodí“ nebo na ně „nemá“).

Motivace a ochota ke změně je vnímána jako klíčový faktor toho, aby si klienti našli práci. *“Někteří klienti totiž lpí na věcech, které je potom hodně brzdí, například, že nebudou dojíždět, lpí na určité mzdě, mají podmínky, které je limitují.”*

Klíčové poté je umět s klienty pracovat tak, aby poradci dokázali bourat jejich osobní předsudky a vzorce přemýšlení, které jim škodí. Proto je vhodné do poradenství na úřadech práce například zapojit například techniky narativního poradenství, které spočívají v tzv. “přerámování” příběhu klienta - změně modelu přemýšlení, který ho brzdí a limituje.



Poradkyně se k ochotě pro změnu předsudků klientů vyjadřuje následovně:

“U lidí, kteří jsou otevření, si myslím, že se to daří. Někdy třeba jen neměli prostor o tom přemýšlet nebo jsou pod vlivem okolí, které jim říká „takhle by to mělo být“ a když ten prostor dostanou, tak se jejich vnímání může změnit.”

V metodice, která na analýzu navazuje, se snažíme přijít s ověřenými postupy a metodami, které pomohou poradcům úřadu práce, dát prostor klientům, aby se zamysleli nad tím, které vzorce přemýšlení jim pomáhají a kterých je naopak lepší se vzdát. Také, jak zjistit, co je opravdu to “moje”, co chci já a umět to odlišit od toho, co si myslím, že se ode mě očekává. To vše však s ohledem na realitu trhu práce, tedy, co si můžu dovolit vzhledem k mé životní situaci.

Charakteristika nezaměstnaných dle vzdělání

Poptávka i nabídka volných pracovních míst

Nejvíce osob v evidenci úřadu práce v Královéhradeckém kraji jsou lidé s vyučením - celkem jich je **1578** (to je až 5 krát méně než v roce 2015). Hned poté následují lidé se **základním vzděláním**, kterých je bez práce **1557**. Uchazečů o zaměstnání s úplným středním vzděláním je v evidenci **841**, což je 3. největší počet. Vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o práci je **421**. Uchazečů v evidenci s dalšími formami vzdělání je pak méně než 1000 osob v každé kategorii.

Volných pracovních míst bylo, na konci 4. čtvrtletí roku 2016, **1828**. Z toho více než polovina odpovídala základnímu vzdělání a to **945** míst. Dále **452** míst bylo pro osoby s výučním listem, **129** pracovních míst odpovídajících střednímu vzdělání bez maturity a **121** míst s požadavky na úplné střední vzdělání.⁹

Pořadí počtu volných pracovních míst koresponduje s počtem lidí s odpovídajícím vzděláním, kteří jsou evidováni na úřadu práce.

Jelikož je nejvíce nezaměstnaných osob mezi lidmi s výučním listem a základním vzděláním, dá se předpokládat, že i velký počet klientů úřadu práce patří do této kategorie. Tento fakt zohledňujeme i při tvorbě metodiky pro poradce, kterou přizpůsobíme tomu, aby byly techniky jednoduše pochopitelné a pracovali nejen s abstrakcí, ale i s konkrétními příklady.

Zohledňujeme také potřebu poradců/poradkyň v Královéhradeckém kraji, kteří uvedli, že rádi pracují s našimi předchozími metodikami, nicméně vznikla potřeba si je zjednodušit pro práci s klienty se základním vzděláním.

“Zjednodušili jsme třeba silné stránky, kterými se inspirujeme od vás. Vy to máte hodně větvené, to jsme museli zjednodušit. Pro naše klienty je hodně náročné vůbec najít třeba 1 příklad silné stránky. Také některé karty pro poradenství bývají hodně abstraktní a některý typ klientů tyto abstrakce nechápe. Musí tam být vždy něco pro lidi, co abstrakce nechápe.”

⁹ Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016, s. 150, 2017

Přímo ze strany poradců zaznívá potřeba vytvořit metody a postupy zaměřené na klienty se základním vzděláním: *“Uvítala bych, protože máme hodně klientů se základním vzděláním, tak nějaké postupy a techniky zaměřené přímo na ně.”*

Struktura nezaměstnanosti v roce 2016

stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovan. UoZ	Věková struktura nezaměstnaných				Délka nezaměstnanosti				
		do 19 let	20 - 34 let	35 - 49 let	nad 50 let	do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	nad 12 měsíců
I.	6 056	194	2 013	2 030	1 819	1 500	1 108	659	385	2 404
II.	5 171	155	1 761	1 720	1 535	1 290	899	532	377	2 073
III.	5 043	193	1 730	1 672	1 448	1 397	832	522	356	1 936
IV.	4 924	171	1 588	1 683	1 482	1 563	830	475	310	1 746
stav na konci čtvrtletí	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání									
	UoZ celkem	bez vzděl. + neúpl. zák. vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal. + VŠ
I.	6 056	18	1 812	2 018	194	250	192	1 050	54	468
II.	5 171	15	1 562	1 627	173	207	173	895	48	471
III.	5 043	12	1 569	1 531	159	205	150	896	53	468
IV.	4 924	15	1 557	1 578	160	172	137	841	43	421
stav na konci čtvrtletí	Struktura volných pracovních míst podle vzdělání									
	VPM celkem	bez vzděl. + neúpl. zák. vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal. + VŠ
I.	1 871	40	833	627	86	59	20	151	11	42
II.	2 164	48	1 101	652	117	38	27	125	11	43
III.	2 166	56	1 077	621	132	42	26	131	16	65
IV.	1 828	39	945	452	129	49	21	121	11	61

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce 2016

Počet a charakter volných míst a systém rekvalifikace

Královéhradecký úřad práce vypracoval v roce 2016 Zprávu o situaci na krajském trhu práce, ve které je znázorněna poptávka po pracovní síle.

“Největší poptávka je stabilně po kvalifikovaných technických profesích svářeči/čky, zámečníci/ce, nástrojáři/ky, elektrikáři, montážní pracovníci/ce, brusič/čky. Velký převis poptávky nad nabídkou je u profese řidič/čka skupiny C, případně C+E s platným profesním průkazem. Dále jsou stálou součástí nabídek práce profese kuchař/ka, číšník/ce, strážný/á, prodavač/čka, montážní dělní /ce, uklízeči/čky.”¹⁰

¹⁰ Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016, s. 21

V Královéhradeckém kraji převažují pracovní místa v oblasti **průmyslu** (obsluha strojů a zařízení, montéři, techničtí pracovníci a řemeslníci) a také ve **službách a prodeji**. Tyto pracovní pozice, zejména v průmyslu, vyžadují práci na směny, často také dojíždění, což může být problematické pro osoby, které pečují o blízkou osobu. V České republice jsou v 98% na rodičovské dovolené ženy a osoby pečující o osobu blízkou jsou v 66% ženy¹¹.

Výrazně by pomohlo vytváření pracovních míst se zkráceným úvazkem nebo klouzavou pracovní dobou.

Na nabídku volných pracovních míst navazuje systém rekvalifikací. V Hradci Králové bylo za rok 2016 uděleno **176** rekvalifikačních kurzů, z toho **36** zvolených rekvalifikací (klient si ji zabezpečí sám) a **140** rekvalifikací zabezpečených úřadem práce.

U zabezpečené rekvalifikace Úřad práce zabezpečí rekvalifikaci na základě Dohody o provedení rekvalifikace uzavřené s rekvalifikačním zařízením a Dohody o rekvalifikaci uzavřené s uchazečem o zaměstnání¹²

“Konkrétní rekvalifikační kurzy byly realizovány na základě motivovanosti žadatelů, jejich praxe, vzdělání, s ohledem na jejich zdravotní stav a reálnou možnost plnohodnotného uplatnění na trhu práce. Mezi cílovými skupinami žadatelů nacházíme jak osoby s dlouhodobou, tak s krátkodobou evidencí na ÚP, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, matky po MD, osoby bez základní kvalifikace a mnohé další”¹³.

Respondentky se k rekvalifikacím vyjadřují pozitivně.

“Nabídka kurzů je široká, protože dnes se člověk může rekvalifikovat na cokoliv.”

“Každý kurz, který má akreditaci, může být rekvalifikační kurz. Máme kurzy, na které máme přímo nasmlouvané dodavatele. Nebo pak je forma tzv. zvolené rekvalifikace, kdy si člověk sám zvolí svůj kurz.”

¹¹ Šimečková, s. 51, 2015

¹² <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

¹³ Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016, s. 42

Klient tak má možnost zvolit si téměř cokoliv, co se na trhu nabízí. Limitem je finanční hranice, u zvolených rekvalifikací nesmí cena překročit 50 000 Kč za 3 roky. U zabezpečených rekvalifikací vzniká nárok na podporu. *“Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání”*¹⁴. U zvolené rekvalifikace nárok na podporu nevzniká.

Posouzení žádostí

Dle úřadu práce musí vždy platit, aby rekvalifikace byla potřebná, tzn. dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání mu neumožňuje získat vhodné pracovní místo. Dále musí být rekvalifikace účelná, tzn. po jejím ukončení je reálná šance získat zaměstnání.

Při posuzování rekvalifikace se u konkrétního klienta vychází z dosažené kvalifikace, jeho zdravotního stavu, schopností a zkušeností¹⁵.

Pokud má nezaměstnaný zájem o rekvalifikační kurz, měl by dle poradců/poradkyň především projevit dostatek motivace.

“Základem je, aby ti lidé projevili snahu a zmapovali trh práce, kde by se pak s touhle danou kvalifikací mohli uplatnit. Vytipovat si firmy, oslovit zaměstnavatele, zda tam místa jsou a zda by je přijal. Udělat si mapu uplatnění.”

Iniciativa člověka pomáhá tomu, aby rekvalifikaci získal.

Žádost o rekvalifikaci je posuzována zejména z hlediska uplatnitelnosti. *“Komise posuzuje především to, jak moc daná kvalifikace pomůže člověku k nalezení zaměstnání.”*

“Díváme se na to, jak je kurz reálný pro toho uchazeče, zda mu pomůže získat práci. Zohledňujeme kompetence člověka, zkušenosti, jak se vyvíjí jeho život. Zda je s kurzem schopen se dlouhodobě uplatnit. Je důležité, aby to opravdu pomohlo najít uchazeči práci. Posuzujeme třeba i to, jak člověk často střídá místa, hledá sám sebe. Ptáme se, není to jen další pokus toho hledání? Je důležité, aby si tím člověk byl jist a pak u toho setrval.”

¹⁴ <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

¹⁵ <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Žadatel o rekvalifikaci může například hodně pomoci, pokud již má slíbené místo, jehož podmínkou je zisk akreditace nebo vysoká poptávka na trhu po lidech, kteří požadovanou kvalifikaci mají.

“Když někdo přijde, že už má sehnané zaměstnání, ale zaměstnavatel má jako podmínku rekvalifikaci, tak tam nevidíme problém proč ne.”

Při posuzování žádostí o rekvalifikaci se zohledňuje také to, zda by se člověk mohl uplatnit i bez ní. Pokud ano, uchazeči je spíše doporučeno dělat to, kde by práci sehnal.

“Díváme se taky na to, zda se uplatní i bez kurzu - někdy mají dostatek zkušeností, aby se v práci uplatnili, a to je pak kurz úplně zbytečný.”

Zkrátka nejvýraznějším kritériem hodnocení žádostí o rekvalifikaci je uplatnitelnost na trhu práce. Dle poradkyň není pohlaví při rozhodování o rekvalifikacích zohledňováno. *“Neřekla bych, že se zohledňuje pohlaví nebo věk.”*

Jediná výjimka při udělování rekvalifikací jsou počítačové kurzy, které může dostat téměř každý, kdo neumí základy počítačů. *“Počítačové kurzy mohou mít téměř všichni, protože to je důležité pro všechny.”*

Úspěšnost rekvalifikací

Možná i díky systému, který je úřadu práce nastaven, hodnotí respondenti míru uplatnitelnosti absolventů rekvalifikačních kurzů jako vysokou.

“Tím, že se přihlíží k tomu, abychom si ověřovali uplatnitelnost dopředu, tak je procento uplatnitelnosti dost vysoké.”

Například v roce 2015 bylo v Královéhradeckém kraji uděleno 1088 rekvalifikací a z nich 969 úspěšně dokončených¹⁶

¹⁶ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016, s. 42.



Závěrem tedy z rozhovorů ohledně poskytování rekvalifikačních kurzů vyplývá, že současný systém funguje dobře a že klienti, kteří mají šanci díky nové rekvalifikaci najít zaměstnání, budou ze strany úřadu práce pravděpodobně podpořeni.

Předtím však než se klienti rozhodnou pro rekvalifikaci, tak je klíčové, aby věděli, pro které vzdělání se rozhodnout. Z toho důvodu považujeme za přínosné, zařadit do metodiky techniky, které pomohou klientům identifikovat, co vlastně chtějí, aby nedošlo k tomu, že po investicích do rekvalifikace si uvědomí, že by chtěli dělat něco jiného.

Ostatní odborná podpora nezaměstnaných v Královéhradeckém kraji

V další části analýzy jsme se zabývali tím, jaké má člověk, hledající práci v Královéhradeckém kraji, možnosti podpory a pomoci z veřejně dostupných zdrojů. Zaměřili jsme se na projekty ESF (evropského sociálního fondu), jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, která stojí na 4 základních pilířích: ¹⁷

- Zaměstnanost
- Podpora podnikání
- Adaptabilita
- Rovné příležitosti

Mezi projekty, které v současné době probíhají v Královéhradeckém kraji, patří následující.

- **Zlepšení postavení žen na trhu práce v Pardubickém a Královéhradeckém kraji**
 - Cílovou skupinou jsou zájemkyně nebo uchazečky o zaměstnání v evidenci ÚP déle než 5 měsíců, nebo jejichž věk je v rozmezí 55-64 let.
 - Časové období realizace projektu je 1.1.2016 - 31.12. 2018.
- **Záruka pro mladé v Královéhradeckém kraji**
 - Hlavním cílem projektu je začlenění uchazečů o zaměstnání mladších 30 let (tj. do 29 let včetně) bez rozdílu vzdělání na otevřený trh práce, a to především kombinací specializovaného poradenství a poskytnuté praxe.
 - Časové období realizace projektu je 1. 2. 2016 - 31. 1. 2019
- **Kudy Kam II v Královéhradeckém kraji**
 - Projekt je zaměřen na skupinu osob sociálně vyloučených a exkluzí ohrožených. Hlavním cílem projektu je podpořit opětovný návrat těchto osob na otevřený trh práce. Projekt je založen na obnově režimových návyků a

¹⁷ https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf



nácviku pracovních dovedností, které jsou spojeny s obnovením sociálních kontaktů a vazeb.

- Časové období realizace projektu je 1. 3. 2016 – 30. 4. 2021

- **Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji**

- Cílovou skupinou projektu jsou zejména osoby vyučené s nedostatečnou praxí případně osoby se základním vzděláním a s nedokončeným vzděláním. Záměrem projektu je poskytnout klientům kvalitní praxi a zároveň nabídnout zaměstnavatelům možného budoucího zaměstnance, jehož kvalifikace odpovídá požadavkům na určitou pracovní pozici.
- Datum zahájení je 1. 1. 2018

Projekty jsou zpravidla zaměřené na specifickou cílovou skupinu (především ty CS, které jsou vícenásobně znevýhodněné – příklad zdravotně či mentálně handicapovaní, osoby sociálně vyloučené, absolventi či osoby starší 50ti let atd.) a neřeší poradenství plošně.

Poradenské služby ve smyslu hledání vhodného pracovního uplatnění v souladu s kompetencemi daného člověka a systémově pracující s limitujícími předsudky stále chybí. Zároveň také chybí systematická práce s ženami po rodičovské dovolené. Chtěli bychom proto poradcům nabídnout metody, které budou přenositelné na různé skupiny klientů - od rodičů na mateřské dovolené až po sociálně znevýhodněné klienty se základním vzděláním.

Situace na TP z pohledu nezaměstnaných

Dotazník vyplnilo celkem 8 žen z kraje Hradce Králové. Tři z osmi žen uvádí, že zažili diskriminaci na trhu práce a byly znevýhodněné kvůli pohlaví. Jako hlavní důvod diskriminace uváděly všechny to, že mají děti.

Za zajímavé však považujeme také to, že se respondentky výrazně ztotožňovaly s hodnotovými výroky typu:

- *Věřím, že muži jsou vhodnější pro jiné pozice a ženy jsou zase vhodnější pro jiné.*

Až na jednu respondentku všechny uvedly, že s tímto tvrzením převážně souhlasí, téměř polovina dotazovaných s tím tvrzením naprosto souhlasí. Z toho vyplývá, že během práce se ženami by kariéroví poradci měli rozšiřovat obzory především samotným ženám a otevřít jim prostory nových možností. Předsudky totiž je potřeba napřed zbourat v sobě.

Další z hodnotových výroků byla tvrzení:

- *Na pohlaví při volbě povolání vůbec nezáleží.*

S tímto tvrzením souhlasila pouze jedna respondentka. Ostatní s ním byly výrazně v rozporu. Kariéroví poradci by tedy v poradenském rozhovoru měli s těmito předsudky samotných žen pracovat a my si z toho bereme inspiraci pro tvorbu metodiky.

- *Muži a ženy mají na trhu práce naprosto stejné podmínky.*

Pět z 8 respondentek s tímto tvrzením výrazně nesouhlasilo. Pouze jedna s ním spíše souhlasila. U žen převládá pocit, že jsou počáteční podmínky nastaveny pro každé pohlaví jinak. Největší rozdíl vnímají ženy v zodpovědnosti za péči o děti, která je s nimi automaticky spojená a také v rozdílu platového ohodnocení. Muž se automaticky bere za živitele rodiny a proto vydělává více finančních prostředků.

Závěr

Výzkumným šetřením bylo zjištěno několik skutečností, které jsou klíčové pro navazující tvorbu metodiky, klíčovou aktivitu projektu *Práce bez předsudků*. Jak vyplývá z provedených rozhovorů, problematickými skupinami uchazečů o zaměstnání jsou absolventi škol a mladiství, osoby se změněnou pracovní schopností, nekvalifikovaní uchazeči, dlouhodobě nezaměstnaní s délkou evidence delší 12 měsíců a v neposlední řadě jsou to také ženy s dětmi do 15 let.

V rámci individuálních poradenských rozhovorů s klienty z těchto skupin narážejí poradci na celou řadu bariér, kterým bude v metodice prostor se věnovat, resp. **poradcům předáme nástroje pro práci s těmito bariérami**. Mezi nejčastěji zmiňované subjektivní bariéry vstupu na trh práce patří **nedostatečná sebedůvěra, nedostatek informací a nedostatečná motivace klientů**. Budeme však reagovat i na objektivní bariéry jakými jsou věk a zdravotní omezení a poskytneme poradcům nástroje, jak pracovat i s těmito bariérami.

Problematika genderové segregace trhu práce na základě zjištění z výzkumného šetření vyplývá zejména z několika faktorů. Pokud jsou dospělí během svého produktivního věku nuceni zvolit si nové povolání, je tato **volba výrazně ovlivněna genderovými stereotypy o dělbě práce a roli žen a mužů ve společnosti**. U žen je rozhodujícím kritériem při volbě zaměstnání možnost skloubit práci a rodinu, zatímco u mužů je to výše výdělku zdůvodňovaná nutností uživit rodinu. Tato potřeba pak zužuje okruh možných profesí, kde se lidé mohou uplatnit. Stranou tohoto rozhodování, nebo přinejmenším velmi v pozadí, stojí volba povolání postavená na kompetencích klienta. Cílem efektivního kariérového poradenství by měl být klient vybavený takovými schopnostmi pro řízení své profesní dráhy, které mu pomohou vykročit z obecně zažitých představ a očekávání okolí, jaká povolání by pro něj mohla být vhodná.

V projektu *Práce bez předsudků* metodicky vycházíme z kariérových teorií a výzkumů (P. Hodkison, L. Gottfredson), které pracují s determinantami ovlivňujícími výběr povolání (pohlaví, sociální vrstva). Tyto determinanty zužují oblast pracovních či studijních možností, které nám podle našeho původu „přísluší“, avšak neodpovídají našim skutečným možnostem,

schopnostem, hodnotám či motivům. V praktické rovině se pak opíráme se o švýcarskou metodu mapování kompetencí CH-Q. Tato metoda je specifickým přístupem k rozvoji jednotlivce, který zohledňuje jedinečnost každé osobnosti. Původně byla vyvinuta pro práci s ženami, jejichž zkušenosti a praxe pocházely většinou jen z rodinného života a péče o domácnost. Bylo proto potřeba takto získané kompetence identifikovat, pojmenovat a dát jim formální váhu, aby mohly konkurovat mužům při přijímacích řízeních na různé pozice.

Cílem této metody je tedy pomoci klientům najít, popsat a změřit vlastní kompetence a kvality získané v průběhu celého života (tedy i těch nabitých tzv. neformální a informální cestou mimo školní lavice či v zaměstnání) a naučit je s nimi vědomě pracovat (v jakých podmínkách fungují, kdy naopak nefungují, které kompetenci chci dále rozvíjet a jak).

Osvojení si těchto metodik totiž dává poradcům a poradkyním na úradech práce nástroj, jak pracovat nejen s ženami, ale také s absolventy, sociálně znevýhodněnými, lidmi se základním vzděláním, zkrátka všemi klienty a klientkami, kteří potřebují lépe rozumět sami sobě a vědět, kde je na trhu práce jejich místo. Na základě výstupů z provedené analýzy poradenského procesu i vývoje na trhu práce ve sledovaných regionech bychom chtěli vytvořit metodiku, která bude obsahovat nástroje přenositelné na různé skupiny klientů - od rodičů na mateřské dovolené až po sociálně znevýhodněné klienty se základním vzděláním.

Závěrem bychom chtěli použít citát, který uvedla jedna z respondentek výzkumu: „*Snažíme se naše klienty naučit, jak ryby chytat, nedáváme jim pouze najíst.*” A přesně tak by to mělo být. Poradci a poradkyně by neměly klientům poskytovat rady a návody, co přesně dělat, ale naučit je, jak nad sebou přemýšlet. K tomu slouží metodika a na ni navazující kurzy, které pro úřady práce připravujeme.

Použité zdroje

Český statistický úřad, www.czso.cz

Český statistický úřad: Zaměstnanost žen roste rychleji než zaměstnanost mužů. *Parlamentní listy* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Cesky-statisticky-urad-Zamestnanost-zen-roste-rychleji-nez-zamestnanost-muzu-473869>

Statistická ročenka trhu práce v České republice, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2016, ISBN 978-80-7421-135-5.

Horizontální téma genderová rovnost v OPZ. Závěrečná zpráva, 2015. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/9896/>

KLIMPL, Petr. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017* [online]. In: . Pardubice, 2017, s. 1-63 [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/rocnizpravy_pardubickeho_kraje

Mapa exekucí [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>

Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. 1. Praha: Úřad práce České republiky, 2013.

RESKIN, Barbara a Irene PDAVIC. *Women and Men at work* [online]. London, 1994 [cit. 2017-06-21]. Dostupné z: http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic155590.files/ReskinPadavic_WomenAndMenAtWork.pdf



ŠIMEČKOVÁ, Michaela. *Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE: Koordinace profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti; reg. č. projektu:*

CZ.1.04/2.2.00/11.00017 [online]. Praha, 2015 [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/vyzkumy-a-statistiky/286-vyzkum-kooperace>. Výzkum a statistika.

Zkrácené úvazky pomohou rodinám, zvýší zaměstnanost a sníží náklady práce. *Parlamentní listy* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Horecky-Realiste-Zkracene-uvazky-pomohou-rodinam-zvysi-zamestnanost-a-snizi-naklady-prace-480954>