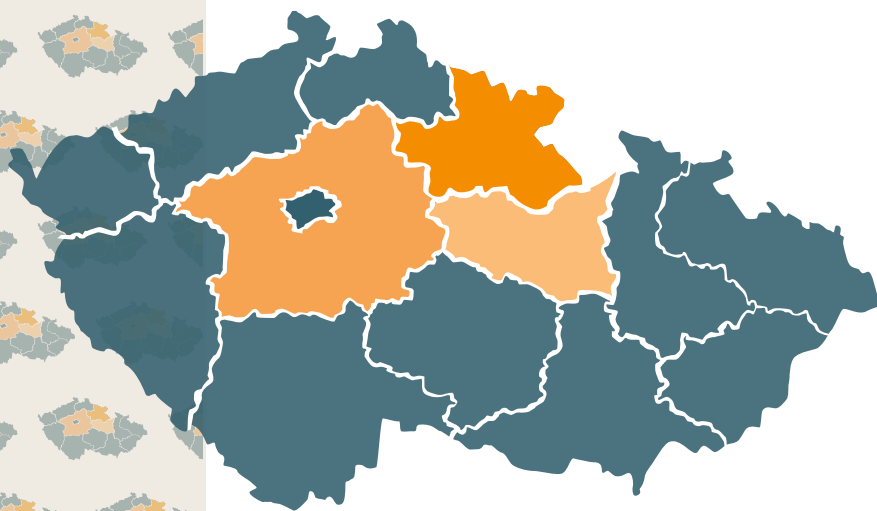




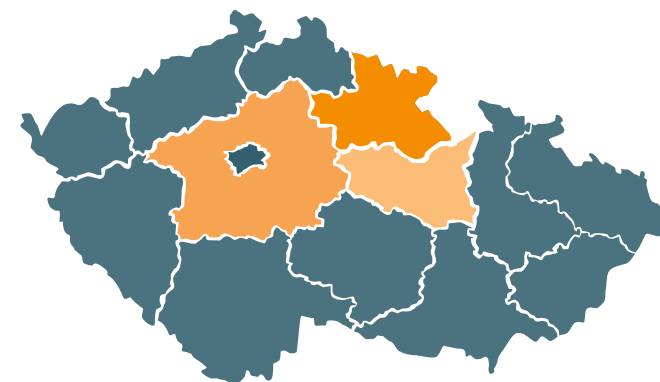
Zpráva z výzkumu Ženy na trhu práce

Nejzajímavější podněty



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost





Zpráva z výzkumu Ženy na trhu práce

Nejzajímavější podněty

Autor: EKS

Datum zpracování: červen, 2017

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



OBSAH

Zpráva z výzkumu Ženy na trhu práce	
Úvod a poděkování	5
Situace na trhu práce a co na to kariérové poradenství	6
Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání	7
Vstup pro vyvolené aneb ženy a bariéry	9
Poradenský proces na úřadech práce aneb inspirace z praxe	12
Individuální poradenství	13
Potřeby poradců a poradkyň pro vedení poradenského rozhovoru	14
Genderově senzitivní přístup v poradenství	15
Situace na trhu práce z pohledu žen	16
Co je klíčové?	17
O nás	19
Použitá literatura	19



Úvod a poděkování

Kolik šancí má člověk v životě na to, aby změnil svůj osud? Do jaké míry je determinován svými předchozími kariérovými či životními volbami? Tedy tím, jakou školu vystudoval, co dělal v předchozích zaměstnáních či zda má děti. Když se ocitne na životní křižovatce, může si zcela svobodně zvolit doposud neprošlapanou cestu? Zkusit něco nového, co třeba ještě nikdy nedělal, alespoň ne ve formě standardního zaměstnání. Nebo musí chtít nechtě pokračovat dál ve vyjetých kolejkách?

To jsou otázky, které často řeší kariéroví poradci a poradkyně se svými klienty a klientkami. Důvody, proč klienti přicházejí, jsou různé. Třeba je to jejich první kariéroví volba, právě dostudovali a potřebují poradit, kam v životě profesně směřovat. Nebo o práci přišli a nemohou ji ve svém oboru nalézt. Narodily se jim děti a jejich pracovní perspektiva se změnila. Nemohou dělat to, co dělali doposud. A také chodí takoví, kteří prostě nechtějí pokračovat dál v tom, co vždy dělali. Vyhořeli, ztratili motivaci, už je jejich práce nebaví a nevidí v ní smysl.

V našem výzkumu jsme se specificky zaměřili na uchazeče a uchazečky o zaměstnání. Na jedné straně jsme analyzovali situaci na trhu práce. Tedy jak vypadá aktuální nabídka a poptávka zaměstnání, jaké jsou požadavky a podmínky ze strany zaměstnavatelů a které skupiny jsou nejvíce ohrožené nezaměstnaností.

Ve spolupráci s úřady práce ve Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji jsme rovněž zkoumali to, jakým způsobem se s nezaměstnanými klienty a klientkami pracuje. Zajímalo nás, jak je reflektována realita a trendy trhu práce, jakým bariérám čelí znevýhodněné skupiny (především ženy po rodičovské dovolené) a jak tyto bariéry zohledňují ve své práci poradci a poradkyně.

Také jsme se ptali na to, co poradci a poradkyně potřebují, jak se cítí ve své práci a co by pro ně bylo užitečné. Protože tak jako v letadle, kde je potřeba nasadit kyslíkovou masku nejdřív sobě, i v poradenství je obzvlášť důležité, aby se poradci a poradkyně cítili ve své práci dobře.

Data jsme získávali prostřednictvím kvalitativního a kvantitativního šetření i sekundárních analýz již dostupných dat. Děkujeme všem, kteří nám poskytli rozhovor nebo vyplnili dotazník v rámci této analýzy. Oceňujeme, s jakou péčí a nadšením dělají svoji práci, hledají nové techniky, vzdělávají se a především empaticky naslouchají svým klientům a klientkám.

A protože své zkušenosti a nové poznatky rádi předáváme dál, sdílíme s vámi klíčová zjištění a doporučení, která můžete využít ve své praxi. Na našich webových

stránkách www.ekscr.cz můžete také sledovat informace o nově vznikající metodice a vzdělávacím kurzu pro kariérové poradce úřadu práce, kterými navážeme na výsledky výzkumu a nabídneme konkrétní řešení, jak s klienty pracovat.

Situace na trhu práce a co na to kariérové poradenství

Začneme několika čísly a srovnáními – *tipli byste si, jak si ČR vede v oblasti nezaměstnanosti v rámci Evropské unie?* Pravděpodobně hádáte správně, jsme zemí s nejnižší nezaměstnaností.¹ A jak jsme na tom v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání? Hluboko pod průměrem.

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 %).² Propad míry zaměstnanosti u žen má zásadní vliv na jejich další kariérní uplatnění. Jak si ukážeme v následující části, ženy jsou často vlivem této situace nuceny přijmout zaměstnání neodpovídající úrovni jejich dosaženého vzdělání a kvalifikace.

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 (oborová) segregace poukazuje na to, že v mnohých oborech převažují buď muži, nebo ženy (typicky ženy zdravotnictví, muži IT). V EKS jsme se rozhodli zaměřit na horizontální segregaci trhu práce. V naší práci usilujeme o rovnost šancí, spokojenost, rozvíjení potenciálu a věříme, že kariérové poradenství může přispět ke snížení této nerovnosti na trhu práce.

¹ Sezónní míra nezaměstnanosti v celé EU setrvala v květnu 2017 na úrovni 7,8 %. Přičemž ČSÚ ukazuje za 1. čtvrtletí roku 2017 míru nezaměstnanosti 3,4 %. Nejnovější údaje za květen 2017 ukazují dokonce pouhých tři procenta (Patria Online)

² Horizontální téma genderová rovnost v OPZ. Závěrečná zpráva, 2015.

Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání

Nezaměstnanost je čím dál nižší. Ke konci roku 2016 se v námi sledovaných krajích pohybovala kolem 4%, to je průměrně o necelá 2% méně než ke konci roku 2015. Procentuální nezaměstnanost a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo (VPM) zachycuje tabulka níže.

Tabulka vývoje na trhu práce ve 3 regionech:

Pardubický kraj

- nezaměstnanost ke konci roku 2016 – 4,0 %
- Počet uchazečů na 1 VPM – 1,5

Královéhradecký kraj

- nezaměstnanost ke konci roku 2016 – 4,3 %
- Počet uchazečů na 1 VPM – 2,7

Středočeský kraj

- nezaměstnanost ke konci roku 2016 – 4,3 %
- Počet uchazečů na 1 VPM – 2,1

Z provedených rozhovorů vyplývá, že se nižší počet evidovaných uchazečů/ek o zaměstnání promítl i do složení osob využívajících služeb poradenství na úřadech práce.

„Tím, jak se snižuje nezaměstnanost, tak se to kondenzuje na ty problémy. Jsou tam objektivní bariéry – věk, zdravotní důvody, lidé po výkonu trestu.“

Trend ve snižování nezaměstnanosti přináší více prostoru pro poradce a poradkyně úřadu práce věnovat se klientům a klientkám intenzivněji, nežli tomu bylo v období ekonomické krize.

„Teď je tak nízká nezaměstnanost, že najednou máme na klienty hodně času. Zvykli si, že se po nich dříve skoro nic nechtělo, ale teď máme prostor s nimi pracovat, a tak chceme, aby něco dělali, docházeli na schůzky, víc se jim věnujeme. Někdy je to pro ně otravné, že po nich pořád něco chceme, že si najdou práci. Podařilo se nám například umístit člověka, který tu byl 10 let.“

„Je tu skupina lidí, kteří si zvykli na ten standard, který mají, systém dávek jim to umožňuje. Už nehledají nic jiného. Jsou tu uchazeči v nelegálním zaměstnání

(nekolidující zaměstnání³, brigáda apod.). Některé otráví intenzita práce s uchazeči (např. roční poradenské rozhovory), takže zlegalizují své nelegální zaměstnání.“

Jako nejčastější subjektivní i objektivní bariéry uchazečů/ek o zaměstnání jsou respondentkami uváděny následující:

> Nedostatečná motivace klientů/ek

„Lidé, kteří byli často odmítnuti, už nemají sílu to zkoušet, předsudky, že nic neumí, že jsou nezaměstnaní, že jsou příliš staří, víra v sebe je pošramocená, že to vzdají.“

> Zdravotní omezení

„Nejčastěji se setkávám s bariérou fyzického stavu. Nesmí 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.“

> Nedostatek informací

„Objevujeme bariéry komunikace s okolím, nevyužívají všechny možnosti, jak hledat práci.“

„Hodně s těmi uchazeči probíráme, jestli správně uplatňují techniky hledání zaměstnání, skoro každý druhý uchazeč, který přijde na pohovor, tak nemá CV, nebo je tragicky vypracovaný, takže s nimi děláme korektury, nebo jim doporučíme poradenský program, aby si ho zpracovali.“

> Nízká sebedůvěra

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

> Věk

„U starších ročníků chybí digitální gramotnost. Nabídky práce se zveřejňují emailem, zaměstnavatelé chtějí posílat CV do mailu.“

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

Vstup pro vyvolené aneb ženy a bariéry

„Ženy jsou permanentně diskriminovány – nejdříve nemají děti, pak mají malé děti. Další krize je kolem 50 let, nikdo je nechce.“

Ženy procházejí na trhu práce několika fázemi, které jsou ovlivněny zejména vnímáním a očekáváním společnosti vzhledem k jejich předpokládané mateřské roli.

„Oslovuji mě ženy, které se vrací na trh práce – předem mají požadavek, že už nechťejí takové nasazení. Měla jsem uchazečku, vysokoškolsky vzdělanou, přestěhovali se z Prahy, jedno dítě měla ve škole. Chtěla kancelářskou práci apod. Naráží na to, že je pro místní zaměstnavatele překvalifikovaná, takže jsme se shodly, že tu VŠ nebude uvádět v CV.“

Na druhé straně je však důležitým faktorem ovlivňujícím návrat na trh práce opačný problém, kterým je nedostatečná kvalifikace.

„Nejproblematictější skupinou jsou ženy, které před nástupem na RD neměly žádnou pracovní zkušenost nebo minimální kvalifikaci – jsou zde možnosti v dělnických profesích, ale ony nemohou směnovat kvůli dětem. Ale tady někde zaměstnavatel zřídil jednu směnu, kde bude mít maminy se směnou od 8 do 15 hodin a ještě pro ně přijede autobusem.“

„Ženská bez kvalifikace, co jí můžete nabídnout? Úklid, pohostinství, supermarkety.“

Pokud se ženy po rodičovské dovolené vrací na stejnou nebo obdobnou pozici, jsou pro ně v rámci poradenských služeb ÚP dostupné speciální kurzy.

„Tyhle ženy řeší nedostatek sebevědomí, realitu. Řeší se to obnovovacími kurzy, nebo rekvalifikačními kurzy. Např. účetní po 3 letech na rodičovské dovolené už neumí účtovat.“

Ani nabídka volných pracovních míst neusnadňuje ženám po rodičovské dovolené návrat na trh práce, protože problémem českého trhu práce je zejména chybějící nebo nízký počet flexibilních či zkrácených úvazků, které by mohly obsadit právě ženy pečující o malé děti, případně další osoby pečující o osobu blízkou.

„Většinou se ptám: Jste v tom oboru, chcete v tom oboru zůstat? A oni vám řeknou: No, ale já v tom oboru nemohu zůstat, neseženu práci na zkrácený úvazek. Takže ji to donutí odejít, i když nechce, nutí je to začít úplně znovu.“

³ Nekolidující zaměstnání je výkon činnosti uchazeče o zaměstnání na základě pracovního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, který nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Uchazeči o zaměstnání není po dobu trvání nekolidujícího zaměstnání podpora v nezaměstnanosti poskytována, její vyplácení je po tuto dobu pozastaveno. (Slovník sociálního zabezpečení)

„Měla jsem tu paní po rodičovské dovolené, pracovala na letišti jako pozemní personál. Práce na směny, říkala: Mě to strašně baví, ale já už to dělat nemůžu, to jsou noční, denní 12 h, syna bych vůbec neviděla. Odešla, i když v tom oboru měla vzdělání i praxi.“

„Výroba a sklady dnes hlásí nejvíce pracovních míst, to je práce na směny, která je výhodnější pro muže.“

Ženy s dětmi do 15 let jsou jednou z problémových skupin obtížně umístitelných osob na trhu práce. Tabulka Vývoj počtu uchazečů problémových skupin na trhu práce (údaje pro Středočeský kraj) ukazuje, že ženy s dětmi do 15 let jsou v rámci problémových skupin na trhu práce postiženy vyšší mírou nezaměstnanosti (v roce 2016 nárůst o 7 %), přestože v celkovém měřítku nezaměstnanost klesá a nabídka volných pracovních míst roste.

Uchazeči	31. 12. 2015	31. 12. 2016	Nárůst/úbytek v %
Celkem	48 102	38 966	- 19,0
V tom			
Uchazeči bez kvalifikace	13 095	11 075	-15,4
S evidencí než 12 měsíců	18	13 607	- 28,3
Ženy s dětmi do 15 let	6 659	7 123	+7,0

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017, s. 57

Jednou z možností, jak si přizpůsobit pracovní úvazek dle svých potřeb, je forma zaměstnání jako OSVČ, která je podporovaná i z programů ÚP.

„Měla jsem tu paní – je vyučenou kadeřnicí. Pracovala v Praze v salonech, teď má 3letého syna, musí skloubit práci. U ní je výhoda, že pokud získá prostory, může začít podnikat, zorganizuje si pracovní čas podle sebe. Požádala o dotaci na zahájení podnikání (už jsem jí domluvila schůzku).“

Kromě péče o děti nebylo pohlaví samo o sobě jako bariéra explicitně zmíněno. Výše zmíněné bariéry jsou považovány za prioritní. Domníváme se, že to může být také jedním z důsledků nízké nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé nemají dostatek kvalifikovaných lidí, takže je možné, že nestojí před otázkou, zda zaměstnat muže nebo ženu.

„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, která jsou stereotypizována jako mužská, nebo je takové povolání ani nenapadne, a tak typicky „mužská“ povolání vůbec nevyhledávají.

„Většina žen, které potkávám, vyhledává buď ženská povolání, nebo neutrální.“

„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.“

„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.“

Příležitost vidíme v tom připravit poradce a poradkyně 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 a klientek. Například, aby byli schopni najít příležitost v tom, že člověk má nějaké kompetence, které nejsou na první pohled zřejmé, a umět klientovi/ce pomoci tyto kompetence identifikovat.

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

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

Metoda neformálního mapování kompetencí, získaných mimo pracovní prostředí, může také poradcům/kyním posloužit v případech, kdy je jejich klientem člověk, který dlouho nebyl na pracovním trhu (například rodič po mateřské dovolené). Poradce/kyně pak hledá kompetence získané neformálně a dává jim formální váhu („převádí je do jazyka personalistů“).

Tím zvyšuje konkurenceschopnost i sebevědomí klientů a klientek.

Jak však předsudky překonat, pokud se týkají osoby, která má v rukou moc rozhodnout, zda člověka na dané místo přijmout či nikoliv? Více než 15letou 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 klientů/ek mohou poradci/kyně úřadu práce ovlivnit a povzbudit.

V další části si ukážeme, jaké jsou zavedené postupy poradenství na úřadech práce 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/kám najít, jaké profese se chtějí věnovat, jaké jsou jejich silné stránky a dovednosti a jak je komunikovat směrem k zaměstnavateli.**

Poradenský proces na úřadech práce aneb inspirace z praxe

Způsob poskytování poradenství uchazečům o zaměstnání se obecně řídí dle směrnic Generálního ředitelství ÚP. Jedním z klíčových materiálů určujícím postup poskytování poradenství na ÚP je **Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání**⁴.

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. Vypytáme 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.“

⁴ Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání, 2013

V poradenském procesu je klíčová spolupráce mezi zprostředkovateli a poradci. 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.“

Individuální poradenství

Cíle individuálního rozhovoru jsou dle metodiky⁵ následující:

- > Podpora motivace a aktivizace uchazeče o zaměstnání dalším odborníkem.
- > Identifikace aktivních a pasivních vnitřních zdrojů uchazeče o zaměstnání uplatnitelných na trhu práce.
- > Zjištění bariér zaměstnatelnosti.
- > Doporučení dalších aktivit.

Délka trvání rozhovoru je 60–160 minut. Během té doby mají klienti/ky prostor nejen pomoci se životopisem a pracovním nasměrováním, ale také řeší otázku sebedůvěry, kompetencí a dalších bariér.

„Nejdřív klienta vyslechnu, nechám ho povídat, jaké jsou jeho potřeby, jaká je jeho současná situace, a potom se věnujeme tomu, co potřebuje. Já už se většinou zacílím na to, co chce zrovna řešit v tu chvíli.“

„Snažím se z nich dostat maximum. Životopis mají většinou hodně stručný. Používám tady různé brožury zaměřené na schopnosti, protože to oni většinou neznají. Tak to rozpitvujeme, co jste kdy dělal, jaké máte zájmy, co vám to dalo, co vás to naučilo, jakou zkušenost, jakou dovednost, takže trošičku nám to i o tom životopise přibývá.“

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.

⁵ Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání, str. 42–43, 2013

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

„Čteme životopis, co člověk dělal v zaměstnání, jak člověk působí, věci z praxe, jaké má vzdělání. Děláme dotazník zájmů (Hollandův test zájmů) a komplexní rozhovor, k čemu má vztah. Zhruba to vychází na 2 hodiny mapování zájmů.“



Potřeby poradců a poradkyň pro vedení poradenského rozhovoru

Na základě provedených rozhovorů z terénního šetření jsme identifikovali následující potřeby, které je důležité zohledňovat při proškolení a metodickém vzdělávání na úřadech práce:

> Přizpůsobit poradenské aktivity potřebám klientů/ek

Přímo ze strany poradců/kyň 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.“

> Cvičení a praktické návody pro podporu motivace

„Taky práci s klienty, kteří motivovaní nejsou a vy v nich ten potenciál vidíte, tak jak pracovat s těmihle klienty.“

„Praktické tipy, jak navodit motivaci, jestli to jde.“

> Jak pracovat s problematickými klienty

„Někteří klienti vůbec pracovat nechťejí, raději ukončí evidenci, než aby k nám chodili. Jak s nimi máme pracovat?“

> Jak pracovat s mladými klienty

„Mladí lidé nevládají neúspěch, neumí se s tím vyrovnat, téma, jak překonávat překážky, hlavně u mladých lidí, aby se z toho nehroutili.“

> Jak pracovat se skupinami

„Když děláme skupiny, tak aby dostali všichni to, co potřebují. Uhlídat tu skupinu. Aby se nikdo necítil méněcenně.“

> Jak najít silné stránky klienta/ky

„Vloženeš něco na silné/slabé stránky, klíčování človíčka, jak si na to má přijít, v čem je šikovný.“

Genderově senzitivní přístup v poradenství

Jak již bylo zmíněno výše, v průběhu sbírání dat pro analýzu jsme nenarazili na to, že by byli poradci/kyně výrazně ovlivněni genderovými stereotypy. Naopak jsou otevření tomu, aby v poradenství pomohli lidem najít takovou práci, jakou si sami přejí (bez ohledu na to, zda je stereotypně vnímaná spíše jako mužská či ženská).

„Neuvědomuji si rozdíly mezi muži a ženami. Podle toho, co člověk potřebuje, někdy se nechťejí třeba bavit, aby třeba nevyšlo najevo, že pracovat nechťejí, někdy je člověk rozžlobený, tak se ho snažím uklidnit.“

Na základě zkušeností poradců/kyň s klienty se však genderové stereotypy projevují například v tom, jakým způsobem hledají klienti/ky práci, jaká hlediska zohledňují.

„Ženy chťejí hlavně skloubit práci a rodinu. Říkají: Mně je to jedno, já vezmu jakoukoli práci, jen abych mohla být s rodinou.“

„Muži koukají nejvíce na výdělek, aby uživilí rodinu.“

Respondentky 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 stereotypch a vzorcích, tak jeho vnímání potenciálního uplatnění bude omezeno na to, v čem žije.

Někdy se také může stát, že klienti lpí na tom, že „tohle povolání pro mě není“ jen kvůli předsudkům – vnitřním i vnějším. Klíčové je umět s klienty/kami pracovat tak, aby poradci/kyně dokázali bourat jejich osobní předsudky a vzorce. Proto je vhodné do poradenství na úřadech práce například zapojit techniky narativního poradenství. Narativní přístup spočívá v tzv. „přerámování“ příběhu klienta. To, jak klient vidí sám sebe, svůj život, co o sobě vypráví, dává poradce do jiné perspektivy. Nabízí jiné náhledy na situace, které se v životě klienta staly. Všimá si nových detailů, které dohromady tvoří jiný, pozitivní příběh. Díky této nové perspektivě pak může dojít k posunu zažitých vzorců a stereotypů v klientově životě a tím i k bourání předsudků.

Jak tedy povzbudit klienty/ky, aby se zamysleli nad tím, které vzorce přemýšlení jim pomáhají a kterých je naopak lepší se vzdát? Jak klientům/kám pomoci zjistit, co je opravdu to „moje“, co chci já, a umět to odlišit od toho, co si myslím, že se ode mne očekává? Odpovědi nejen na tyto otázky přinese v nové metodice, která vyjde na podzim 2018.

Situace na trhu práce z pohledu žen

Jak vidí svou situaci na trhu práce samotné ženy? Oslovili jsme absolventky⁶ našich kurzů různého věkového složení, které mají zkušenosti s hledáním zaměstnání. Zaměřili jsme se na téma diskriminace na trhu práce, které je jedním z faktorů ovlivňujících horizontální segregaci na trhu práce.

Že zažily diskriminaci na trhu práce a byly znevýhodněné kvůli pohlaví uvedlo 50 % žen. Jako hlavní důvod diskriminace identifikovaly ve všech případech situaci, že mají děti. Za zajímavé také považujeme, že se respondentky výrazně ztotožňovaly s následujícími hodnotovými výroky:

> *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 tímto tvrzením naprosto souhlasí. Z toho vyplývá, že během práce se ženami by kariéroví poradci/kyně měli rozšiřovat obzory především samotným ženám a otevřít jim prostory nových možností. Předsudky 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/kyně by tedy v poradenském rozhovoru měli s těmito předsudky samotných žen pracovat. V rámci vzdělávacího kurzu, který v lednu 2018 otvíráme pro pracovníky a pracovnice úřadů práce, také představíme techniky, jak lze tyto předsudky nabourat a otevřít klientkám cestu k více možnostem při volbě povolání.

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

80 % respondentek s tímto tvrzením výrazně nesouhlasilo. U žen převládá pocit, že jsou počáteční podmínky nastaveny pro každé pohlaví jinak. Otázka je, zda je systém nastaven spravedlivě, nebo není. I s tímto by měli poradci/kyně pracovat a dávat si záležet na tom, aby si jejich klientky dokázaly jít za tím, co si přejí, a nebyly demotivovány bariérami na trhu práce.

⁶ Dotazník vyplnilo celkem 14 žen (osloveno bylo 150)

Situace žen na trhu práce je také ovlivňována technologickými trendy⁷. Zejména digitalizace práce⁸ a Průmysl 4.0⁹ proměňují svět práce, jak jsme jej doposud znali. Největší změny se očekávají v oborech s velkým podílem ženské pracovní síly (administrativní a podpůrné činnosti), kde by mělo dojít k zániku množství pracovních míst. Jsou tu ale i studie deklarující opačný trend. Povolání, která mohou být ohrožena automatizací (zejména ve zpracovatelském průmyslu) zastávají muži, zatímco ženy se uplatňují v povoláních vyžadujících sociální dovednosti, tj. v oborech méně podléhajících automatizaci. Díky tzv. „smart“ technologiím bude navíc ženám usnadněn vstup do oborů, kde dosud panují nároky na fyzickou sílu.

Pro kariérové poradce a poradkyně z toho vyplývá potřeba osvojit si práci s rozvojem a posilováním kompetencí klientů/ek. V rámci našich vzdělávacích kurzů se zaměříme zejména na téma přenositelných kompetencí (např. motivace, týmová práce apod.), které mohou být konkurenční výhodou, jak uspět na trhu práce v nové době.

Co je klíčové?

Problematickými skupinami uchazečů/ek o zaměstnání, kteří/ré jsou obtížně umísťitelní/é na trhu práce, **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 překážek, které brání lidem najít odpovídající uplatnění. Mezi nejčastěji zmiňované subjektivní bariéry vstupu na trh práce patří **nízká sebevědomí, nedostatek informací a nedostatečná motivace klientů**. Jak s těmito bariérami pracovat si ukážeme během praktického nácviku, který bude hlavní náplní vzdělávacího kurzu. Z výzkumu vyplynuly také potřeby samotných poradců a poradkyně – jak si s určitými klienty poradit, jak se vypořádat se stresem a v neposlední řadě, jak motivovat nejen své klienty, ale také sebe. I těmto tématům se v nové metodice věnujeme.

⁷ Pro více informací k tématu doporučujeme publikaci EKS: *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století* (str. 31–38).

⁸ Digitalizaci můžeme definovat jako rozvoj a využívání digitálních technologií a umělé inteligence měnící modely podnikání a poskytující dodatečné výnosy a přidanou hodnotu (Zajíčková, Drahomíra. 2017. Genderové aspekty digitalizace práce přehledové studie).

⁹ Průmysl 4.0 (Práce 4.0) – jedná se o proces přechodu ke znalostní společnosti, který je umocňován informatizací a kybernetizací většiny procesů v oblasti výroby, služeb i fungování státu (Dopady průmyslu 4.0 na trh práce v ČR, kolektiv NVF-NOZV, Praha, 2017)

Problematika genderové segregace trhu práce je ovlivněna několika klíčovými faktory, jak vyplynulo z našeho výzkumného šetření. 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 daného klienta/klientky. 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. Zkušenosti poradců/kyň ukazují, že lidé při hledání zaměstnání nezvažují dostatečně své dovednosti, zájmy a potřeby k seberealizaci.

Jako kariéroví poradci/kyně máme v rukou příležitost, jak pomoci změnit kvalitu života. Na základě provedené analýzy si ve vzdělávacích kurzech a metodice ukážeme, jak pracovat s klienty/kami, kteří jsou charakterizováni jako obtížně umístitelní na trhu práce – od absolventů škol po ženy pečující o malé děti. Klíčové je pro nás předat poradcům/kyním úřadů práce nástroje, které jim umožní **porozumět sociálnímu prostředí, které do značné míry determinuje kariérové volby. Rozklíčovat bariéry a motivovat klienty/ky (ale i sami sebe v nelehkých situacích). A v neposlední řadě rozvíjet a posilovat kompetence**.

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 neměli klientům poskytovat rady a návody, co přesně dělat. Měli by je podporovat v tom, aby sami nad sebou přemýšleli a aktivně hledali řešení své vlastní situace.



O nás

EKS je vzdělávací a poradenská organizace, která již 15 let pomáhá lidem v tom, aby byli v práci spokojeni. V EKS věříme ve vzdělávání a zmocňování jako formu rozvoje člověka v každém věku a každé životní situaci. A nejenom člověka, ale také organizací a firem. Zaměřujeme se také **na kariérové poradenství. Naším klientům a klientkám pomáháme najít to správné povolání, ve kterém by se cítili naplnění**. Umíme je provést změnou zaměstnání nebo je podpořit při rozhodování o novém směru jejich kariéry. Usilujeme nejen o růst jednotlivců, ale rovněž o rozvoj společnosti, ve které budou příležitosti k uplatnění a spokojenosti pro každého bez ohledu na pohlaví, věk, národnost či sociální status.

Použitá literatura

Český statistický úřad, trh práce

Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Dopady průmyslu 4.0 na trh práce v ČR, kolektiv NVF-NOZV, Praha, 2017

Dostupné na: <http://www.nvf.cz/dopady-prumyslu-4-0-na-trh-prace-v-cr>

Genderová analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji, EKS, 2017.

Dostupné z: <http://www.ekscr.cz/cs/projekt/prace-bez-predsudku>

Genderová analýza trhu práce v Pardubickém kraji, EKS, 2017.

Dostupné na: <http://www.ekscr.cz/cs/projekt/prace-bez-predsudku>

Genderová analýza trhu práce ve Středočeském kraji, EKS, 2017.

Dostupné na: <http://www.ekscr.cz/cs/projekt/prace-bez-predsudku>

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

Dostupné na: <https://www.esfcr.cz/file/9896/>

Nezaměstnanost v EU stagnuje. Patria Online. 2017.

Dostupné na: <http://www.kurzy.cz/zpravy/426128-nezamestnanost-v-eu-stagnuje/>

Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání, 2013.

Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17171/Methodika-poradenskeho-procesu.pdf>

Košťálová, Helena, Cudlínová, Markéta. 2015. Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století. EKS.

Slovník sociálního zabezpečení. 2017.

Dostupné na: <http://slovník.mpsv.cz/nekolidujici-zamestnani.html>

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

Zajíčková, Drahomíra. 2017. Genderové aspekty digitalizace práce přehledové studie.

Dostupné na: http://www.fesprag.cz/fileadmin/public/pdf-events/2017_1805_2_DrahomiraZajickova_TemataMezinarodnihoVyzkumuPrace.pdf

Zaměstnanost, nezaměstnanost. Český statistický úřad. 2017.

Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017.

Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocní>



www.ekscr.cz