UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Job klub jako podpora nezaměstnaných

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor:	Karolína Puttová
Katedra:	Sociální pedagogiky
Vedoucí práce:	Ing. Mgr. Jan Dočkal, CSc.
Studijní program:	B 7502 – Sociální práce
Studijní obor:	Pastorační a sociální práce

Rok odevzdání: 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci s názvem Job klub jako podpora nezaměstnaných napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.

Souhlasím s tím, aby práce byla zveřejněna pro účely výzkumu a soukromého studia.

V Praze 10. května 2007 Karolína Puttová

Bibliografická citace

Job klub jako podpora nezaměstnaných: Bakalářská práce / Karolína Puttová; vedoucí práce: Jan Dočkal. – Praha, 2007. -- 56 s.

Anotace

Po roce 1989 se v České republice objevil do té doby neznámý fenomén – nezaměstnanost. Cílem této práce je poskytnout zevrubný popis tohoto jevu, charakterizovat jej a popsat z hlediska dopadu na ekonomiku země a na osobnost člověka. Job klub o.s. Proxima Sociale jako podpora pro ty, kteří hledají práci, vznikl na počátku roku 2004, a od podzimu 2004 je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu. Dále je v práci popsán vývoj Job klubu a jeho aktuálního stavu podle standardů sociálních služeb. Popsána je obecně služba Job klubu (poslání, cíle, aktivity, personální zajištění, kapacita, atd.) a specifika některých služeb – chráněného pracovního místa a zejména kurzu „Jak si poradit na trhu práce“. Výsledky hodnotícího dotazníku kurzu „Jak si poradit na trhu práce“ byly v závěrečné kapitole použity jako ilustraci zpětných vazeb klientů služby. Zpětné vazby klientů pak byly použity jako jeden z podkladů pro načrtnutí možností rozvoje Job klubu.

Klíčová slova

Job klub, nezaměstnanost, podpora

Summary

Job klub – the support for unemployed people

The unemployment has appeared as a new phenomenon in Czech Republic after year 1989. The aim of my work is to provide general information of this phenomenon, described it both from economical and personal (psychological and social) point of view. The personal impact of unemployment was the one of the reasons for establishing Job klub within Proxima Sociale. The service was established in the beginning of the year 2004 an since autumn 2004 has been co-financed by European Social Fund. The second chapter is dealing with development of Job klub and description of its current status. General description (mission, activities, personal, etc.) as well as the specifics of some activities – sheltered employment, course "How to succeed in the employment market" is provided. The evaluation questionnaire was used to illustrate the feed back from the clients. The feed back was the basement for blueprint the possible ways of Job klub future development.

Keywords

Job klub, unemployment, support

Poděkování

Děkuji zejména nejbližším kolegům o.s. Proxima Sociale za spolupráci, zkušenosti, které jsem díky nim mohla získat, a podporu, kterou poskytli v průběhu studia, dále vedení o.s. Proxima Sociale za možnost využít při psaní bakalářské práce metodické materiály Job klubu. Děkuji vedoucímu bakalářské práce panu Janu Dočkalovi za cenné podněty a konzultantce Renatě Baxové za hodnotné rady a připomínky.

V neposlední řadě patří dík mé rodině, která mi vytvořila prostor a podmínky pro studium.

Obsah

Úvod 8
1. Charakteristika nezaměstnanosti 9
1.1. Definování nezaměstnanosti 9
1.2. Dopad nezaměstnanosti na ekonomiku 10
1.3. Dopad nezaměstnanosti na člověka 11
1.4. Právní rámec nezaměstnanosti v ČR 14
1.5. Finanční podpora EU jako nástroj k řešení nezaměstnanosti v ČR . 17
2. Job klub o.s. Proxima Sociale 20
2.1. Historie a vývoj služby Job klubu 20
2.1.1. Vývoj a postupná specifikace cílové skupiny 21
2.1.2. Mapování situace a potřeb klientů 21
2.1.3. Vývoj a postupná specifikace rozsahu služeb 23
2.2. Metodika služby Job klubu 24
2.2.1. Poslání 24
2.2.2. Cíle 24
2.2.3. Cílová skupina 25
2.2.4. Okruhy problémů 25
2.2.5. Kritéria pro přijetí klienta do služby 26
2.2.6. Kritéria pro odmítnutí služby 26
2.2.7. Způsoby dosahování cílů, popis konkrétních činností 27
2.2.8. Návaznost jednotlivých služeb Jobklubu, popis realizace poskytování služby jednotlivým uživatelům, použité metody práce, popis jednání se zájemcem o službu 29
2.2.9. Personální zajištění služby 32
2.2.10. Způsoby zajištění kvality 34
2.2.11 Úhrady klientů za služby 34
2.2.12. Specifika jednotlivých služeb Job klubu 34

3. Hodnocení 44
3.1. Statistické údaje 44
3.2. Hodnocení služby ze strany klientů – ilustrace 44
3.3. Význam Job klubu a možnosti rozvoje 46
3.4. Závěr 47
Seznam literatury 50
Přílohy 51
Příloha 1 – Úvodní dotazník kurzu „Jak si poradit na trhu práce“ 52
Příloha 2 - Dotazník k hodnocení kurzu „Jak si poradit na trhu práce“ . 54
Příloha 3 – Organizační struktura o.s. Proxima Sociale 56

Úvod

Po roce 1989 se v České republice objevil do té doby neznámý fenomén – nezaměstnanost. Ve své práci využívám svých zkušeností a dostupných informací z literatury k tomu, abych poskytla zevrubný popis tohoto jevu, charakterizovala jej a popsala z hlediska dopadu na ekonomiku země a zejména na osobnost člověka. Dále se ve své práci věnuji popisu vývoje a aktuálního stavu Job klubu o.s. Proxima Sociale jako jedné ze služeb na podporu nezaměstnaných, který vznikl na počátku roku 2004 a od podzimu 2004 je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu.

Obecně popisuji a vysvětluji službu jako takovou (poslání, cíle, aktivity, personální zajištění, kapacita, atd.), podrobněji pak specifika některých činností v rámci služby – chráněného pracovního místa a zejména kurzu „Jak si poradit na trhu práce“. V závěrečné části se věnuji popisu významu Job klubu pro klienty, který ilustruji statistickými údaji z činnosti Job klubu o. s. Proxima Sociale, a naznačuji možné směry dalšího jeho rozvoje.

Vzhledem k tomu, že v Job klubu o.s. Proxima Sociale pracuji od jeho vzniku, je cílem mé práce na základě vlastních pracovních zkušeností a informací z literatury přinést odpovědi zejména na následující otázky:

- Jak se v praxi projevují psychické a sociální dopady nezaměstnanosti?
- Jak vznikl a jak se vyvíjel Job klub o.s. Proxima Sociale v kontextu vývoje podobných služeb?
- Jak funguje Job klub o.s. Proxima Sociale?
- Jaké jsou charakteristické činnosti služby Job klubu?
- Jaký je význam Job klubu o.s. Proxima Sociale pro klienty?
- Jaké jsou možnosti rozvoje Job klubu?

1. Charakteristika nezaměstnanosti

1.1. Definování nezaměstnanosti

Pro účely měření nezaměstnanosti je vhodné rozdělit veškeré obyvatelstvo země na občany ekonomicky aktivní (zaměstnaní a nezaměstnaní) a ekonomicky neaktivní (studenti, důchodci, ženy v domácnosti). Parametrem k posouzení nezaměstnanosti je buď absolutní počet nezaměstnaných nebo míra nezaměstnanosti jako procentní podíl nezaměstnaných ku ekonomicky aktivním.

Základní typy nezaměstnanosti[1] jsou:

- **Nezaměstnanost frikční**, která vzniká v důsledku pohybu pracovních sil mezi pracovními místy, nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Tento druh nezaměstnanosti se vyskytuje v každé ekonomice, má však krátkodobý charakter a zpravidla je považován za nezaměstnanost dobrovolnou, která je způsobena např. potřebou hledat lepší nebo jinou práci, potřebou změnit pracovní místo při změně bydliště, atp.. Zpravidla se jedná o nezaměstnanost krátkodobou.
- **Nezaměstnanost strukturální** je dána změnou struktury poptávky po pracovních silách, která je způsobena tím, že některá odvětví se rozvíjejí a některá naopak upadají a nabídka pracovních sil se nedokáže dostatečně rychle přizpůsobit vývoji (např. lidé se nestihnou dostatečně rychle rekvalifikovat). Často se může jednat o nezaměstnanost dlouhodobou. Zvláště v případech, kdy postihuje občany na sklonku produktivního věku, dostavují se zpravidla příznaky, které jsou dále popsány jako typické psychické a sociální dopady dlouhodobé nezaměstnanosti.

[1] Matoušek 299 a dále

- **Nezaměstnanost cyklická**, která souvisí zpravidla s fázemi ekonomického vývoje země tzn., že v období ekonomické recese dochází nejen k poklesu poptávky po pracovních silách, ale i obecně ke snižování stavu zaměstnanců.

1.2. Dopad nezaměstnanosti na ekonomiku

Dopad nezaměstnanosti na ekonomiku země lze rozdělit na ekonomický a sociální:

- Negativní ekonomický dopad nezaměstnanosti spočívá především v tom, že představuje mrhání ekonomickým potenciálem – pracovní silou. Tím, že pracovní síla není nebo nemůže být využita, nemůže ekonomika země vyprodukovat tolik, kolik by byla při plném využití potenciálu pracovních sil schopna. Tento fakt kvantifikuje Okunův zákon, který říká, že na každá 2 %, o něž hrubý národní produkt poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %.[2]
- Nejvýznamnější sociální důsledky má dlouhodobá (delší než 6 měsíců) nedobrovolná (strukturální a cyklická) nezaměstnanost. Nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví nezaměstnaných a tím snižuje jejich reálné šance na získání práce a zatěžuje významně zdravotnictví a sociální systém země.

Pro práci sociálního pracovníka, který se zabývá podporou, nezaměstnaných mají psychické a sociální důsledky nezaměstnanosti zásadní význam, a proto se o nich zmíním podrobněji.

[2] www.businesscenter.cz

1.3. Dopad nezaměstnanosti na člověka

V této kapitole se pokusím nastínit psychické a sociální důsledky nezaměstnanosti. Obě tyto kategorie spolu úzce souvisí, jsou tedy v textu uváděny pokud možno v logickém sledu, nejsou odděleny tématicky. Při popisu jednotlivých kategorií jsem vycházela z dostupné literatury[3] a ze svých pracovních zkušeností.

Pro sociálního pracovníka je proto nutné znát typické psychické a sociální projevy nezaměstnanosti, aby se vyznal v chování klienta a pokusil se jej dovést k bodu, ze kterého je schopen nahlédnout svou situaci a rozhodne se ji změnit. Zda bude pracovník schopen dovést klienta k tomuto bodu, závisí právě na míře psychických a sociálních důsledků, které nezaměstnanost na konkrétního klienta má. Pracovník může během individuální práce s klientem dojít k závěru, že míra psychického zatížení, případně následné zátěže (např. alkoholismus) je příliš vysoká a doporučit jinou službu. Pro zajištění dostupnosti návazných služeb je důležitá spolupráce pomáhajících organizací v lokalitě.

Mezi hlavní psychické a sociální projevy nezaměstnanosti, které jsou zároveň hlavní brzdou v získání uplatnění na trhu práce, patří zejména:

- **ztráta strukturování času** (bez pravidelných nároků např. ve formě pravidelného docházení do práce tzv. od – do), dochází ke změně vnímání času, čas jakoby „nebyl“, člověk si přestává pamatovat, jaký je den, kolik času uplynulo od posledního setkání, nedaří se mu zařadit do týdenního plánu pravidelné termíny čas (např. ráno jde klient k lékaři a ten den již nemůže žádnou jinou aktivitu naplánovat)
- **ztráta motivace** (po několika neúspěších se člověk snaží vyvarovat se neúspěchů tím, že se raději do ničeho nepouští, po počátečním aktivním

[3] Matoušek 303

období (zpravidla do 6 měsíců) klesá významně aktivita nezaměstnaného v hledání práce, klient často reaguje na navrhovaný postup tím, že již podobný postup zkoušel a k ničemu nevede, často je ztráta motivace spojena s přenášením „viny“, tedy zodpovědnosti za vzniklou situaci na zaměstnavatele, politiky, systém, atd.)

- **ztráta stimulace** (člověk, který zůstane doma bez práce, trpí nedostatkem podnětů, čím méně podnětů, tím méně reakcí, čím méně reakcí, tím roste lenost a pro nezaměstnaného je stále těžší zvednout se z postele, obrazně pohnout se z místa)
- **nuda** (zbývá vždycky čas na to, aby se člověk nudil, ale dramaticky ubývá sil, kterých by bylo třeba na to, aby s tím člověk „něco“ udělal)
- **ztráta možnosti seberealizace** (člověk zpravidla zcela nebo alespoň do určité míry odvozuje svou vlastní hodnotu (pro sebe, pro ostatní) od výsledků své práce (jedná se jak o výsledky ve smyslu hotové práce, tak ve smyslu získaných finančních prostředků), nemá-li člověk práci, nemá výsledky, tedy není přínosem (pro sebe, pro rodinu, pro společnost), sebehodnocení klesá, sebeobraz se zhoršuje – tento pocit se projevuje i navenek – způsobem vystupování, postojem, atd. – a tím se dále snižují šance)
- **stres** (paradoxně s nudou roste stresové zatížení, které zpravidla souvisí s nedostatkem peněz, nemožností se realizovat žádoucím způsobem, atd., stres je spouštěčem zdravotních potíží jak fyzických, tak psychických)
- **deprese** (výše uvedené body mohou přispět k rozvoji deprese, a tím k úplné ztrátě motivace a naděje na úspěch)
- **ztráta kvalifikace** (schopnosti a dovednosti, které člověk využíval při práci, se v období nezaměstnanosti nerozvíjejí, a proto zpravidla upadají, čímž se opět snižuje naděje na uplatnění, při spolupůsobení ostatních faktorů dochází de facto k znehodnocení pracovní síly –

v průběhu období nezaměstnanosti může dojít ke změně přístupu či technologie v konkrétním oboru a člověk, jehož největší předností byla praxe v oboru, pozvolna tuto výhodu ztrácí a tím jeho šance na uplatnění klesá, ztráta kvalifikace úzce souvisí rovněž s výše popsanou strukturální nezaměstnaností)

- **zhoršení zdravotního stavu** (dlouhodobé zatížení stresem, pokles sebehodnocení, ztráta motivace, ale i další z výše uvedených faktorů mají negativní vliv na zdravotní stav, i pokud byl do té doby dobrý, má-li nezaměstnaný člověk zdravotní problémy, o kterých se domnívá, že jsou hlavní příčinou toho, že nemůže najít práci, pak je zpravidla zhoršení zdravotního stavu při déle (více než 6 měsíců) trvající nezaměstnanosti ještě výraznější)
- **pokles životní úrovně nezaměstnaného** (ztrátou zaměstnání dochází zpravidla k významnému omezení osobních příjmů jedince, jedná-li se o živitele, pak i celé rodiny, spolu s ostatními faktory má pokles ekonomického statusu a s ním související životní úrovně vliv na vývoj rodinných vztahů – viz. dále)
- **vliv na vývoj rodinných vztahů** (nezaměstnanost jednoho ze členů může rodinu stmelit, podpořit vzájemnou pomoc, solidaritu a lásku, v některých případech však může vztahy v rodině zatížit a jejich další vývoj negativně ovlivnit, např. nezaměstnaný člověk propadne alkoholismu, případně jinému druhu závislosti, tím se dále sníží šance na získání práce, může dojít k rozpadu rodiny a tím ztrátě sociálního, v některých případech i materiálního, zázemí (bezdomovectví))
- **sociální izolace** (zaměstnání je pro člověka zdrojem sociálních kontaktů, ztrátou zaměstnání o tyto kontakty zpravidla přichází, často se stává, že nezaměstnaný se za své postavení stydí a je mu nepříjemné jakékoliv sociální kontakty navazovat, tím se přirozeně zhoršují komunikační schopnosti nutné pro získání práce).

Výše uvedené psychické a sociální důsledky vymezují v každém jednotlivém případě hranice možností klienta, ale zároveň i hranice možností sociálního pracovníka. Sociální pracovník si musí být uvedených psychických a sociálních faktorů vědom, musí vědět, že se na jedné straně sice jedná o přirozené důsledky nezaměstnanosti, na druhou stranu se jedná o projevy, které jsou při hledání práce na obtíž. Pracovník by měl ujistit klienta, že je kompetentním odborníkem na svůj život a je tím, kdo za něj nese odpovědnost. Tuto odpovědnost pak je sociální pracovník povinen respektovat, a pokusit se ji podpořit zejména v případech, kdy klient vidí příčiny své situace mimo sebe, stěžuje si, odmítá navrhované možnosti postupu, atd..

Pokud tedy klient přichází s některým z uvedených problémů nebo několika z nich, pak je vhodné jej ujistit, že se jedná o typické projevy, které mohou v různé míře postihnout lidi, kteří se ocitnou v podobné situaci. Zároveň však dát zřetelně najevo, že pokud je cílem klienta najít práci, pak tyto projevy není možné efektivně využít.

1.4. Právní rámec nezaměstnanosti v ČR

Při definování nezaměstnaného se vychází z definice Mezinárodního úřadu práce v Ženevě. Za nezaměstnaného je považován ten, kdo chce a může pracovat a v současné době není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se soustavně nepřipravuje na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce. Zkráceně by bylo možné definovat nezaměstnaného jako občana, který je registrován u místně příslušného úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Z hlediska sociální práce lze nezaměstnané rozdělit do dvou skupin. První je skupina, která potřebuje určitou formu podpory z nejrůznějších příčin

již ve chvíli registrace na úřadu práce (např. sociální vyloučení, absence sociálních návyků, nízká kvalifikace, atp.). Druhou skupinu nezaměstnaných, kteří vyhledávají podporu sociálních pracovníků, tvoří lidé, kteří jsou nezaměstnaní delší dobu (zpravidla 6 až 9, resp. 12 měsíců, kdy skončí vyplácení podpory v nezaměstnanosti) a dochází u nich ke zhoršení psychického stavu, a tím se fakticky zhoršují i vyhlídky na získání práce.

Hlavním právním předpisem, který upravuje období nezaměstnanosti, je Zákon o zaměstnanosti. Tento zákon stanoví podmínky registrace na úřadu práce. Podle zákona o zaměstnanosti nikdo nesmí diskriminovat uchazeče o zaměstnání na základě národnosti, věku, rodinného stavu (počtu dětí) a nikdo ani nemá právo se ho na takové věci ptát (pokud to přímo nesouvisí s výkonem povolání). V praxi se porušení této zásady obtížně dokazuje, v soudní praxi však již existují precedenty, kdy byla diskriminace (konkrétně rasová) ze strany zaměstnavatele prokázána soudem a poškozenému občanovi bylo přiznáno finanční odškodnění.

Úřad práce nabízí pomoc občanům, kteří se zaregistrují jako uchazeči o zaměstnání a mají trvalý pobyt v jeho územním obvodu. Za tím účelem vede úřad evidenci uchazečů o zaměstnání, poskytuje informace o možnostech získání zaměstnání, rekvalifikaci, poradenské služby spojené se zaměstnáváním, volbou povolání a odbornou výchovou. V kompetenci úřadu práce je rozhodnutí o přiznání či odejmutí podpory v nezaměstnanosti (viz. dále).

Uchazečem o zaměstnání se může stát ten, který není v pracovním poměru nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, soustavně se nepřipravuje na povolání (nezaměstnaný), a na základě písemné žádosti se uchází na úřadu práce o zprostředkování zaměstnání. K zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání potřebuje uchazeč platný občanský průkaz a zápočtový list (doklad o předchozím zaměstnání). Do evidence je uchazeč zařazen dnem podání písemné žádosti (formulář Žádost o zařazení do

evidence). Dále po zařazení do evidence uchazeč vyplní Žádost o zprostředkování zaměstnání.

Podle zákona o zaměstnanosti musí úřad práce některým skupinám uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce, věnovat zvýšenou pozornost. Jedná se o uchazeče, kteří tuto zvýšenou pozornost potřebují:

- pro svůj zdravotní stav (tím se rozumí zejména lidé se zdravotním postižením),
- pro věk (rozumí se lidé do 25 let věku),
- pro péči o dítě (rozumí se zejména těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu),
- pro osoby, které pečují o dítě do 15 let,
- z jiných vážných důvodů (absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, osoby starší 50 let, osoby vedené v evidenci déle než 6 měsíců, popř. osoby, které potřebují zvláštní pomoc např. z důvodu, že se ocitly v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení trestu odnětí svobody nebo osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí).

Ve spolupráci s těmito uchazeči může pracovník úřadu práce vypracovat tzv. individuální akční plán, jehož cílem je rozšíření možností uplatnění na trhu práce, zvýšení osobní motivace, posílení aktivity a vlastní iniciativy uchazeče o zaměstnání s cílem vytvoření prostoru k tomu, aby mohl převzít odpovědnost sám za sebe. Uchazečům do 25 let a absolventům (viz. výše) by měl úředník úřadu práce možnost individuálního akčního plánu sám nabídnout. Úkolem sociálního pracovníka je informovat klienta o této možnosti.

Individuální akční plán je dlouhodobý proces, který je rozdělen do třech etap. Jednotlivé etapy jsou na základě dohody mezi uchazečem a úřadem práce časově ohraničeny. Hranice je možno podle individuálních potřeb uchazeče

upravovat. Po třetí etapě by mělo následovat vyhodnocení účinnosti tohoto opatření.

Kromě možnosti sjednání individuálního akčního plánu by měl uchazeč o zaměstnání vědět, že existuje možnost rekvalifikace. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností uchazeče, pro kterého je rekvalifikace určena. Rekvalifikační kurz uchazečů a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem či zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikačního kurzu hradí úřad práce (příslušný podle místa bydliště) náklady rekvalifikace, může mu též poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně.

Ze zkušeností vyplývá, že aktivní při žádosti o rekvalifikaci či sestavení individuálního akčního plánu musí být uchazeč o zaměstnání. Úkolem sociálního pracovníka, pracovníka Job klubu, je proto poskytnout uchazeči informace o tom, že má právo o podobnou podporu žádat.

1.5. Finanční podpora EU jako nástroj k řešení nezaměstnanosti v ČR[4]

Základním nástrojem evropské politiky zaměstnanosti jsou Evropské strukturální fondy. Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii. Jedná se o klíčový finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti založená na čtyřech základních pilířích:

[4] www.esfcr.cz

- **zlepšení zaměstnatelnosti** – podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce
- **rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst –** podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa
- **podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** – podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst
- **posilování rovných příležitostí pro muže a ženy** – odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2004-2007 v České republice a hlavním městě Praze, jsou:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3)
- Program Iniciativy Společenství EQUAL
- Společný regionální operační program (SROP)[5]

[5] www.esfcr.cz

Dále popsaný projekt Job klubu vznikl jako samostatný projekt (podpora mladých lidí při hledání práce – viz. dále) v roce 2004, tedy ještě před tím, než bylo možné žádat o podporu z prostředků ESF. V současně době je uskutečňován v rámci projektu Sociální integrace v Praze 12[6], jehož realizátorem je o.s. Proxima Sociale. Partnery o.s. Proxima Sociale v projektu jsou Sociální služby městské části Praha 12, Mateřské centrum Balónek a Škola Modrý klíč. Projekt je financován Evropským sociálním fondem, Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Magistrátem hlavního města Prahy (JPD 3).

Hlavním cílem projektu Sociální integrace v Praze 12 je umožnit osobám sociálně vyloučeným a ohroženým sociálním vyloučením získat odpovídajících dovednosti a schopnosti k začlenění se do společnosti a na trh práce. Projekt usiluje o zkvalitnění a propojení funkční sítě sociálních služeb v Praze 12, čímž zvyšuje kapacitu poskytovaných služeb, a zároveň rozvíjí myšlenku komunitně orientované spolupráce regionálních poskytovatelů sociálních služeb. Projekt se zaměřuje hlavně na občany znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu věku, zdravotního, duševního postižení, ztráty a/nebo absence pracovních návyků a dále na lidi dlouhodobě pečující o závislého člena rodiny a osamělé rodiny. V rámci projektu je zmíněným občanům nabízeno poradenství, vzdělávací aktivity, pomoc a podpora v rámci kontaktní práce, zřizování nových pracovních míst a chráněných dílen, asistence a další doprovodná opatření (přechodné ubytování, respitní péče, apod.).

[6] www.proximasociale.cz

2. Job klub o.s. Proxima Sociale

2.1. Historie a vývoj služby Job klubu

V devadesátých letech minulého století se začala v České republice objevovat nezaměstnanost jako do té doby neznámý fenomén. Vzhledem k tomu, že neexistovala nezaměstnanost, neexistovaly pochopitelně ani instituce a organizace, které by se nezaměstnaností a jejími důsledky zabývaly. Sociální služby v této oblasti začaly vznikat nově. V době vzniku Job klubu o.s. Proxima Sociale bylo organizací, které se zaměřovaly na práci s nezaměstnanými na trhu sociálních služeb, málo. Ty, které existovaly, se zaměřovaly na práci se specifickou cílovou skupinou, zejména zdravotně postižených. Postupně vznikaly další organizace, zaměřené na různé rizikové skupiny. Nárůst byl patrný se vstupem ESF. V současné době je již na trhu celá řada (v Praze cca 30 organizací), které poskytují sociální i psychologické poradenství, možnost rekvalifikace, všeobecné informace, školení v komunikačních dovednostech, atd..

Job klub o.s. Proxima Sociale vznikl původně jako pomoc mladistvým klientům. Díky tomu, že o.s. Proxima Sociale je organizace orientovaná na místní komunitu a poskytuje celé spektrum služeb, cílová skupina Job klubu se postupně rozšířila (viz. dále). Na rozdíl od ostatních služeb na trhu, které jsou poskytovány zpravidla úzké skupině klientů (např. lidé nad 50 let registrovaní u úřadu práce, ženy – oběti domácího násilí, lidé s epilepsií, maminky po mateřské či rodičovské dovolené, atp.) na širokém území, je Job klub o.s. Proxima Sociale charakteristický tím, že se jedná o službu, která je nabízena velmi široké skupině klientů v relativně úzké komunitě Modřan a Jižního města. To znamená, že témata Job klubu musí být vymezena velmi široce, aby mohli být řešeny zakázky všech klientů. Zvláštní pozornost je pak třeba věnovat zejména práci se skupinou tak, aby byl v rámci skupinové dynamiky

vytvořen prostor pro všechny klienty, včetně těch, kteří řší specifické problémy.

2.1.1. Vývoj a postupná specifikace cílové skupiny

Impulsem ke vzniku Job klubu o.s. Proxima Sociale byla v počátku činnost nízkoprahového klubu pro děti a mládež, jehož klienti se na pracovníky klubu často obraceli se žádostí o pomoc nejen při hledání brigády, ale také v právních otázkách (např. na co si dát pozor při uzavírání pracovní smlouvy či dohody o provedení práce, kdy je možné pracovní smlouvu uzavřít, či jak se bránit v případě, že zaměstnavatel nezaplatí slíbenou odměnu). Vzhledem k tomu, že dotazů přibývalo, byla vyhrazena doba – úřední hodiny, které byly věnovány výhradně řešení podobných požadavků klientů. V rámci občanské poradny o.s. Proxima Sociale se stále častěji začali objevovat klienti, kteří řešili nějaký pracovně právní problém, návazně pak požadovali informace o pracovním trhu, možnostech hledání práce, o tom, co je nutné zaměstnavateli sdělit a co naopak neříkat, atp.. Postupně se tedy začala cílová skupina Job klubu rozšiřovat i na dospělé klienty. V době vzniku Job klubu o.s. Proxima Sociale byla cílová skupina definována velmi široce jako všichni lidé, kteří hledají práci nebo se k hledání práce chystají a potřebují jakoukoliv pomoc či podporu, která s hledáním práce souvisí, anebo jsou zaměstnaní a řeší se zaměstnáním související právní problém.

2.1.2. Mapování situace a potřeb klientů

Pro vznik nové služby, bylo nutné znát potřeby a požadavky klientů. Seznam těchto potřeb vycházel na jedné straně z obecných východisek, zejména z popsaných psychických sociálních projevů nezaměstnanosti, na druhé straně ze zkušeností s prvními klienty budoucího Job klubu. Tyto potřeby a obtíže je možné rozdělit na ty, se kterými klient přichází a o nichž ví

a na ty, o kterých klient neví/nechce vědět/nemůže vědět a které vyplynou z prvních konzultací. Potřeby, se kterými klient přichází jsou zpravidla: naučit se pracovat na počítači, potřebuje pomoc při hledání práce (neví co hledat, jak hledat, atp.).

Další skupinou problémů, se kterými klient přichází, jsou potíže, o kterých klient ví a považuje je za překážku v hledání práce. Zpravidla se jedná o objektivní omezení dané zhoršeným zdravotním stavem, péčí o závislou osobu, nedostatečnou kvalifikací. Může se však také jednat o potíže/překážky, které jsou do určité míry subjektivní a které klient identifikoval jako příčiny neúspěchu postupně během hledání práce (např. klient začne zdůvodňovat svůj neúspěch výhradně věkem, pohlavím, praxí, atp.), případně to ve své podstatě překážky nejsou, protože se jedná o fixovanou představu, které se klient tradičně drží (např. klientka hledá práci v místě bydliště, protože si tento požadavek stanovila v době, kdy měla malé děti, nyní děti odrostly, ale požadavek neopodstatněně zůstal).

Během prvního setkání dochází k mapování situace s cílem zjistit další skutečnosti, případně potřeby, tedy ty, o kterých klient neví/nechce vědět/nemůže vědět. Mohou to být jednak dílčí potřeby a požadavky, které souvisí s potřebou vyslovenou a jejichž uspokojení by vedlo k postupnému naplňování vyslovené potřeby/zakázky. Dále se může jednat o požadavky, které vyjdou najevo během rozhovoru.

Mezi obvyklá zjištění, se kterými klient primárně nepřichází, ale kterými je nutno se v závislosti na zakázce zabývat, nejčastější patří:

- klient věnuje hledání práce málo času
- klient nemá možnost využít při hledání práce internet
- klient nemá napsaný životopis (nebo jeho formu podceňuje)
- klient nevyužívá možnosti psát zaměstnavatelům motivační dopis
- klient hodnotí svou situaci jako beznadějnou (viz. výše popsaná ztráta motivace, zhoršení sebeobrany, atp.)

- klient hovoří o nedostatku času, který má možnost hledání práce věnovat (viz. výše popsaná ztráta struktury času)
- klient hodnotí svou situaci jako špatnou a příčiny vidí převážně ve svém okolí (zaměstnavatelé, úřady, atp.)
- klient má nízkou nebo obtížně uplatnitelnou kvalifikaci, neví o možnostech jejího zvýšení, nebo o něm neuvažuje

Do této kategorie patří i skutečnosti, které evidentně mohou negativně ovlivnit proces hledání práce, a to např.:

- klient je intoxikován (zpravidla alkoholem)
- klientův zevnějšek působí zanedbaným dojmem
- klient přichází pozdě bez omluvy a smysluplného důvodu
- klient se chová nepřiměřeně situaci

2.1.3. Vývoj a postupná specifikace rozsahu služeb

Tak, jak se rozšiřovala postupně cílová skupina Job klubu, docházelo postupně mapováním potřeb klientů i k rozšíření poskytovaných služeb. Na počátku spočívala činnost Job klubu v poskytování individuálních konzultací. V současné době, kdy individuální konzultace nadále zůstávají základním nástrojem spolupráce s klientem, lze služby Job klubu rozdělit na:

- Individuální konzultace k jakémukoliv tématu, které se týká hledání práce nebo pracovně právní oblasti
- Kurz „ Jak si poradit na trhu práce“, který formou skupinových setkání pokrývá nejdůležitější témata z procesu hledání práce, včetně kurzu „Základů práce na PC“, kterého se klienti mohou účastnit
- Chráněné pracovní místo určené lidem, kteří se z nejrůznějších důvodů nemohou aktuálně uplatnit na trhu práce
- Job klub c@fé, která umožňuje klientům bezplatný přístup na internet za asistence pracovníka Job klubu

2.2. Metodika služby Job klubu

Vznikem Job klubu jako samostatné služby o.s. Proxima Sociale v roce 2004 bylo nutné sestavit postupně všeobecný manuál služby a dále specializované manuály k jednotlivým činnostem, a to v souladu s doporučenými standardy kvality sociálních služeb.

2.2.1. Poslání

Job klub o.s. Proxima Sociale nabízí v místních komunitách formou poradenství radu, podporu a řešení pracovněprávních otázek lidem, kteří hledají práci.

2.2.2. Cíle

Cílem je:

- zajistit, aby klient netrpěl při řešení pracovně právních problémů neznalostí svých práv a poskytnout mu prostor, informace a návody pro řešení jeho problému
- zprostředkovat dovednosti a podpořit kvality, které mohou pozitivně ovlivnit klientovy šance na uplatnění na trhu práce
- poskytnout bezpečný prostor pro sdílení zkušeností s důrazem na posílení vědomí vlastní hodnoty a sebevědomí v obtížné a nejisté situaci
- hledání práce – prověřit všechny možnosti hledání práce a poskytnout podporu při mapování vlastních možností, potřeb a požadavků
- umožnit klientovi osvojit si základní pracovní návyky, získat zkušenosti s pravidelným zaměstnáním v bezpečném prostředí, včetně možnosti budoucího využití referencí

- poskytnout klientovi zpětnou vazbu, která může vést ke změně postoje či chování a zvýšení šancí na uplatnění na trhu práce.

2.2.3. Cílová skupina

Služba je určena lidem, kteří hledají práci, nezaměstnaným, osobám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností a občanům řešícím pracovně právní otázky, především z komunity Prahy 11 a 12. Zvláštní pozornost je věnována:

- mladistvým a mladým dospělým, čerstvým absolventům, kteří hledají první zaměstnání
- osobám dlouhodobě nezaměstnaným
- osobám vyžadujícím zvláštní péči, které se ocitly v mimořádně obtížných životních situacích
- osobám kulturně a společensky znevýhodněným
- nezaměstnaným v předdůchodovém věku
- nezaměstnaným matkám po mateřské dovolené, případně s malými dětmi

2.2.4. Okruhy problémů

- Klient potřebuje podporu a pomoc při hledání vhodné pracovní příležitosti
- Klient potřebuje zmapovat vlastní možnosti a vymezit své potřeby a přání
- Klient se potřebuje zorientovat při výběru vhodné možnosti vzdělání či rekvalifikace
- Klient potřebuje konkrétní právní radu, případně návrh řešení a pomoc při realizaci řešení problému z oblasti pracovně právních vztahů

- Klient má zájem osvojit si dovednosti v přesně vymezené oblasti, a tím následně zvýšit svoje šance na získání uspokojivého pracovního uplatnění (např. chce se naučit využívat internet)
- Klient má zájem na získání informací, které mu usnadní hledání práce, a na celkovém zvýšení svých kompetencí
- Klient čelí neúspěchům při hledání práce a potřebuje podporu, vyslechnutí, pochopení a povzbuzení
- Klient se nachází v obtížné životní situaci a má zájem o podporu při analýze stávajícího stavu a hledání řešení

2.2.5. Kritéria pro přijetí klienta do služby

- Klient spadá do cílové skupiny Job klubu
- Klient je schopen službu využít
- Klient má zájem na nalezení řešení svého problému
- Klient je ochotný spolupracovat

2.2.6. Kritéria pro odmítnutí služby

- Agresivita klienta
- Akutní intoxikace (alkoholové i nealkoholové drogy)
- Psychiatrické onemocnění v akutní podobě, které je pracovník schopen rozeznat
- Klient sám nemá zájem na vyřešení svého problému
- Klient není schopen službu samostatně využít (např. klient s mentálním postižením, který potřebuje soustředěnou individuální podporu a péči)
- Klient odmítá spolupracovat

2.2.7. Způsoby dosahování cílů, popis konkrétních činností

Prostředkem k dosahování cílů jsou jednotlivé činnosti Job klubu, které se uskutečňují formou individuální (konzultace, chráněné pracovní místo, konzultace v rámci Job klub c@fé, doprovázení) nebo skupinovou (kurzy).

Individuální konzultace zahrnuje spolupráci pracovníka a klienta na zakázce a její naplnění, které nepřesahuje rámec dvou setkání (např. pracovně právní poradenství, poskytnutí základních informací k vyhledání vhodných pracovních příležitostí na internetu). Individuální konzultace může zahrnovat poskytování rad - konkrétní návody a možnosti řešení problému, se kterým přichází klient, pomoc při sestavování životopisu, motivačního dopisu, kontrola pracovní smlouvy, výpovědi atp.. Po seznámení s možnostmi služby uzavírá pracovník s klientem ústní dohodu.

Dlouhodobá individuální konzultace je služba klientům, jejichž zakázka vyžaduje více než dvě setkání, zpravidla za účelem osvojení si dovednosti, která přispívá k celkovému zvýšení kompetencí a soběstačnosti klienta při hledání práce, uplatnění na trhu práce (např. klient má zájem naučit se používat internet k samostatnému hledání práce, chce si založit a naučit se používat emailovou schránku, chce si sepsat životopis). Dohoda o poskytnutí služby je písemná.

V rámci dlouhodobé konzultace je možné, aby klient s pracovníkem Job klubu udělali dohodu o doprovázení. **Doprovázení** je služba určená klientům, u kterých je z různých důvodů (např. klient se zdravotním postižením) účelné, aby pracovník byl přítomen jednání s úřady, zaměstnavateli, apod.. Kontrakt o poskytnutí služby je uzavírán ústně. Vzhledem k tomu, že služby Job klubu jsou zaměřeny na podporu klientovi samostatnosti, nácvik kompetencí a posilování jeho sebevědomí, je tento druh služby nabízen zřídka, zpravidla klientovi na chráněném pracovním místě.

Konzultace byly první činností v rámci Job klubu a i přes rozšíření činností zůstávají nadále důležitým nástrojem, který umožňuje řešit individuální potřeby klientů buď samostatně nebo jako doplněk k dále popsaným činnostem.

Kurz „Jak si poradit na trhu práce“ je určen těm klientům, jejichž zakázka vyžaduje komplexní přístup, při kterém budou postupně seznamováni s tématy, která jsou charakteristická pro proces hledání práce od nezaměstnanosti a první návštěvy Job klubu až po úspěšné nalezení práce. Klienti kurzu mají možnost navštěvovat souběžný kurz „Základy práce na PC“, ve kterém mají možnost získat základní dovednosti potřebné pro práci na PC a s internetem. Kurz „Základy práce na PC“ není možné navštěvovat bez účasti v kurzu „Jak si poradit na trhu práce“.

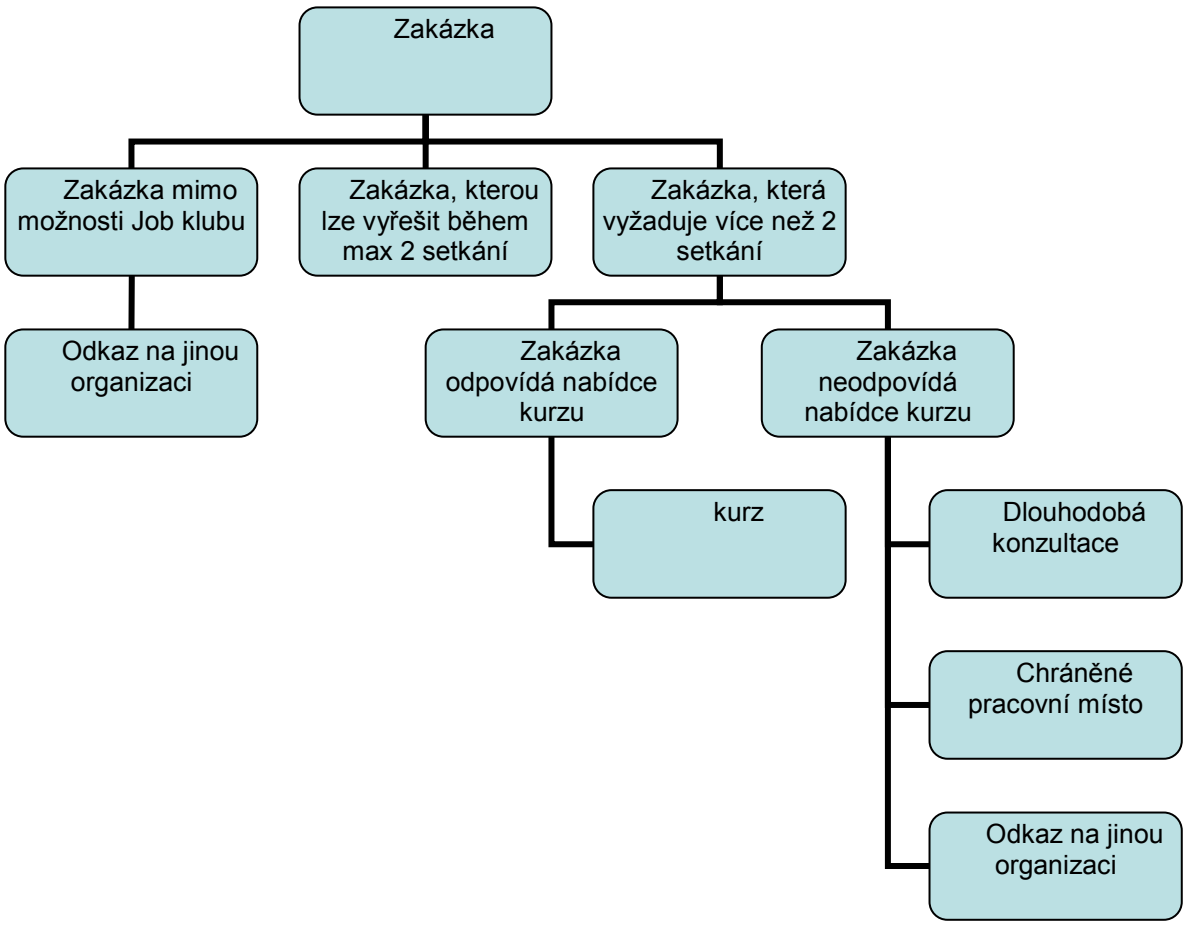
Vedle vzdělávacího cíle kurzu je věnována pozornost celkovému osobnímu rozvoji a posilování sebevědomí (sebepoznání, zvládání nezdaru, umění sebeprezentace, asertivity) a motivaci klientů (práce ve skupině, sdílení zkušeností), u kterých vlivem opakovaného selhávání, dlouhodobé nezaměstnanosti je reálný předpoklad devalvace sebedůvěry.

Chráněné pracovní místo je určeno pro klienty, kteří jsou z různých důvodů hůře zaměstnatelní a mají za momentálních podmínek jen malou šanci uspět na pracovním trhu (např. lidé bez základních pracovních návyků, lidé s kumulovanými problémy, kterém jim brání v uplatnění, apod.). Jedná se o časově omezený soubor služeb, které umožní klientovi zůstat v pracovním procesu a připravují jej k uplatnění na otevřeném pracovním trhu. Služby poskytované klientovi v rámci chráněného pracovního místa jsou zejména zaučení klienta a navazující stálá přítomnost pracovníka po dobu výkonu práce pro případ komplikací či nejasností souvisejících s výkonem práce, sestavení individuálního plánu, který vychází z potřeb a osobních cílů klienta a jeho plnění.

Job klub c@fé je specializovaná internetová kavárna určená klientům, kteří mají zájem o hledání práce (zaměstnání, brigády) na internetu. Návštěvníkům kavárny je k dispozici pracovník Job klubu, který jim může pomoci při využití internetu a poskytnout pracovně právní servis.

2.2.8. Návaznost jednotlivých služeb Jobklubu, popis realizace poskytování služby jednotlivým uživatelům, použité metody práce, popis jednání se zájemcem o službu

a) Schématické znázornění procesu výběru vhodné služby

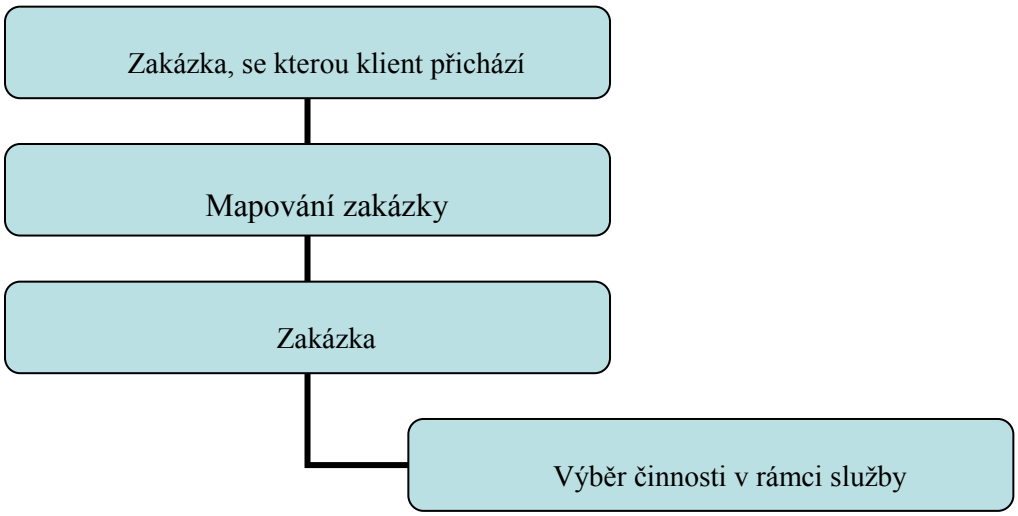


b) Popis poskytování služby klientům

Služba je inzerována prostřednictvím letáků, inzerátů v místním tisku, či za pomoci terénních sociálních pracovníků, prostřednictvím referencí klientů Job klubu či občanské poradny, na regionálních setkáních pracovníků sociálních služeb, na úřadu MČ Praha 11 a 12, na úřadu práce, atd.. Klient má možnost se dostavit osobně bez předchozího objednání v úředních hodinách nebo si návštěvu předem dojednat telefonicky nebo mailem. Při prvním kontaktu je klient seznámen s pravidly poskytování služby.

První kontakt probíhá v konzultační místnosti, která klientovi zaručuje dostatek soukromí. Rozhovor vede zpravidla jeden pracovník Job klubu, který klienta vyslechne a spolu s ním definuje jeho zakázku.

Poté pracovník s klientem společně vyberou vhodnou službu Job klubu, která povede k řešení klientovy zakázky a stanoví plán jejího řešení. Celý popsaný proces je znázorněn v následujícím schématu.



c) Postup při uzavírání dohody o poskytnutí služby

Dohoda o poskytování služeb se zájemci o službu je uzavírána ústně nebo písemně sepsáním kontraktu. Ústní dojednání se užívá jen v případě kratkodobé konzultace a doprovázení. Dohoda se definuje v průběhu úvodního rozhovoru a je možné ji po dohodě obou stran během jednotlivých setkání doplňovat, případně měnit. Z rozhovoru se vyhotovuje záznam, resp. popis klientovy zakázky a možné přístupy k jejímu řešení. Tento zápis (arch) je klientovi přístupný. Součástí dohody je i poučení klienta o případném zacházení s jeho osobními údaji. Při krátkodobé konzultaci má klient možnost zůstat v anonymitě, při dlouhodobé konzultaci a účasti v kurzu je z požádán o kontaktní údaje (jméno a telefon). Tyto údaje jsou uvedeny v písemné smlouvě s klientem. Ve všech případech je klient ujištěn o povinnosti pracovníků zachovávat mlčenlivost a o potřebě písemného souhlasu k zacházení s jeho osobními údaji. V písemných kontraktech je způsob nakládání s osobními údaji popsán.

d) Plánování a průběh poskytování služby

Služba, zejména její rozsah, je poskytována v závislosti na poptávce klienta. Na obsahu a termínech se dohaduje klient s pracovníkem, který službu poskytuje. Pracovník pomáhá klientovi zorientovat se v jeho situaci, aby se mohl maximálně samostatně rozhodovat o postupu a plánovat potřebné kroky k řešení své zakázky. Pracovník se snaží, aby klient využíval zejména svých schopností, přirozenou sociální síť a existující síť pomáhajících organizací.

e) Postup a důvody ukončení poskytování služby

Způsob ukončení poskytování služeb

Ukončení poradenství – v rozhovoru s klientem pracovník zhodnotí stav zakázky a zeptá se klienta, zda ji považuje za vyřešenou (zda má klient všechny potřebné informace, kontakty, návrhy řešení nutné ke zvládnutí svého problému) nebo konstatuje, že řešení zakázky dosáhlo hranic možností služby (závažnost problému vyžaduje odbornější rešení), navrhne ukončení poskytování služby a nabídne klientovi možnost využít specializovaných služeb, které jsou poskytovány jinými organizacemi. Klient se vyjádřuje k návrhu ukončení služby, hodnotí poskytnutou službu a je mu nabídnuta další spolupráce v případě, že ji bude potřebovat.

Administrativní ukončení – uzavření záznamového archu (archivace) a zanesení příslušných dat do statistického přehledu.

Důvody pro ukončení poskytování služeb ze strany zařízení:

- pominutí obtíží, které vedly k poskytnutí služby
- splnění zakázky, se kterou klient přišel
- pominutí zájmu klienta o další poskytování služby
- zkomplikování problému do té míry, že není možné ho vyřešit v rámci Job klubu

Důvody pro ukončení poskytování služeb ze strany klienta:

- pominutí obtíží, které vedly k žádosti o poskytnutí služby
- pominutí zájmu klienta o další poskytování služby
- nalezení jiné (vhodnější) možnosti vedoucí k řešení problému

2.2.9. Personální zajištění služby

Uspořádání pracovního týmu Job klubu vychází z koncepce zařízení. Pracovní tým Job klubu řídí koordinátorka služeb pro dospělé klienty (dále koordinátorka SDK). Přímou práci s klienty Job klubu zajišťují dva pracovníci. Jeden z pracovníků zajišťuje konzultace v rámci KC Krok, druhý v rámci KC Jižní pól. Jeden z pracovníků zajišťuje provoz Job klub c@fé v KC Jižní pól. Jeden z pracovníků zajišťuje poradenskou část individuálního plánu klienta chráněného pracovního místa v KC Krok. Oba spolupracují na realizaci kurzu a podporují klienta zařazeného na chráněné pracovní místo.

Do pracovního týmu Job klubu mohou být zařazeni dobrovolníci, kteří se mohou podílet na zajištění kurzů (např. formou hlídání dětí maminek, které se účastní kurzu, případně odbornou pomocí při výuce práce na počítači, atp.).

Pro realizaci projektu je podstatná spolupráce s ostatními službami o.s. Proxima Sociale – sociálním bytem, občanskou poradnou, NZDM (předávání klientů, odborné konzultace, legislativní podklady, kontakty na odborné a spolupracující instituce, způsob evidence klientských případů) a projektem Komunitního plánování. Efektivní spolupráce v rámci organizace vede k poskytování komplexních služeb v rámci komunity Prahy 11 a 12.

Efektivní spolupráce v rámci organizace by nebyla možná bez spoluúčasti pracovníků spolupracujících institucí, zejména s Úřadem práce Praha 4, 11, 12 a s oddělením hmotné nouze MČ Praha 11, Praha 12. Spolupráce s úřadem práce probíhá formou pravidelných informačních okének, v rámci kterých je pracovníkům úřadu vysvětlováno poslání a cíle Job klubu. Pracovníci úřadu pak formou letáků předávají informace o Job klubu dále svým klientům. Spolupráce s oddělením hmotné nouze MČ Praha 11 a 12 probíhá formou pravidelných návštěv pracovníků Job klubu na oddělení (zpravidla 1 až 2 dvouhodinové návštěvy každého úřadu na počátku měsíce), v rámci kterých jsou klienti oddělení hmotné nouze informováni o službě Job klubu a mohou s pracovníkem Job klubu přímo konzultovat svou situaci, případně se ke konzultaci objednat.

2.2.10. Způsoby zajištění kvality

Pracovníci Job klubu mají možnost řešit problémy a reflektovat svou činnost v rámci projektu tak, aby byla zajištěna kvalita služby. K řešení klientských, metodických, koncepčních, organizačních a technických problémů slouží:

- organizační porady týmu SDK (1x týdně)
- intervize týmu SDK (1x za 14 dní)
- supervize týmu SDK (1x za 6 týdnů)
- individuální hodnotící setkání s koordinátorkou SDK (2x za rok)
- výjezdová setkání o.s. Proxima Sociale (3 x za rok)

Pracovníci Job klubu mají kdykoliv možnost dohodnout si individuální konzultace s kolegy, koordinátorkou SDK, ředitelkou organizace.

Pracovníci Job klubu jsou při shromažďování údajů o klientech vázáni zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a dále provozním řádem Job kubu.

2.2.11 Úhrady klientů za služby

Individuální konzultace (i dlouhodobé) jsou poskytovány zdarma. Za zařazení do kurzu platí klient při podpisu smlouvy o poskytování služby jednorázový motivační poplatek ve výši 100,- Kč, který je mu při splnění stanovených podmínek (80% účast v kurzu) na konci kurzu vrácen. V odůvodněných případech (např. objemem požadovaného materiálu) může být klient požádán o příspěvek na úhradu nákladů na kopírování, apod..

2.2.12. Specifika jednotlivých služeb Job klubu

a) **Chráněné pracovní místo**

Cílem chráněného pracovního místa je pomoci osobám dlouhodobě nezaměstnaným vyžadujícím zvláštní péči, které se ocitly v mimořádně obtížných životních situacích, dále osobám kulturně a společensky znevýhodněným pro nalezení a udržení práce, dále osobám, jejichž možnost uplatnění na trhu práce je negativně ovlivněna trvalým či přechodným zdravotním omezením, případně nezaměstnaným v předdůchodovém věku nezaměstnaným matkám po mateřské dovolené, atp.. Klient, který má zájem o práci na chráněném pracovním místě je zařazen do výběrového řízení, v rámci kterého je posuzována jeho situace, osobní motivace a cíle a především přínos, který by mohlo mít působení na chráněném pracovním místě.

Chráněné pracovní místo představuje časově omezený soubor činností, které umožní klientovi zůstat v pracovním procesu a připraví jej k uplatnění na otevřeném pracovním trhu. Klient je v rámci chráněného pracovního místa nejprve zaučen, po celou dobu výkonu práce je přítomen pracovník pro případ komplikací či nejasností souvisejících s výkonem práce, sestavení individuálního plánu (viz. dále).

S klientem je sepsána dohoda o pracovní činnosti a individuální plán, který vychází z potřeb a osobních cílů klienta, a obsahuje návrhy způsobu řešení klientovy zakázky. K plnění zakázky klienta může být využito všech činností Job klubu, případně dalších služeb o.s. Proxima Sociale (zejména občanské poradny).

Dohoda o pracovní činnosti je s klientem sjednána na dobu třech měsíců s možností prodloužení o max. tři měsíce. Celková doba zaměstnání na chráněném pracovním místě zpravidla nepřesahuje šest měsíců. Pracovní doba a mzda jsou dohodnuty individuálně. V zásadě platí, že pracovní doba nepřesáhne 20 hodin týdně a odměna nepřekročí ½ státem vyhlášené minimální mzdy. Toto opatření je stanoveno jednak s ohledem na zákonem stanovené

podmínky pro sjednání dohody o pracovní činnosti, dále se zřetelem na podmínky evidence uchazeče o práci v registraci úřadu práce.

Klient prochází v době pobytu na chráněném pracovním místě třemi fázemi, lze rozlišit fázi vstupní, pobytovou a fázi vstupu na otevřený pracovní trh. Po ukončení pobytu probíhá další fáze (následná péče), ve které dochází ke kontaktu spontánně a na různě dlouhá období.

Rozfázování pobytu se snaží kopírovat vývoj řešení klientských případů. Díky nastavenému systému procházejí klienti osobnostním vývojem. Každé fázi pobytu na chráněném pracovním místě odpovídá fáze zmíněného procesu:

- vstupní fáze – stabilizace (psychická, emoční, sociální),
- pobytová fáze – aktivizace (fixace pracovních návyků, řešení stanovených osobních cílů)
- fáze návratu - zkompetentnění (vstup na otevřený trh práce).

Pro každou fázi si klient stanoví v rámci individuálního plánu dílčí cíle (rozdělené na tzv. pracovní a poradenskou část), jejichž plnění je průběžně hodnoceno a je podmínkou pro vstup do další fáze.Plán není definitivní, původní cíl se často během pobytu na chráněném pracovním místě mění. S klientem se pracuje průběžně, a to individuálně a/nebo v rámci skupiny kurzu.

Hodnocení se uskutečňuje minimálně na konci každé fáze za přítomnosti dvou pracovníků – garantem pro poradenskou a pracovní část individuálního plánu. Závěrečné hodnocení po třetí fázi je zaměřeno na porovnání situace klienta „před a po“.

Cílem první fáze je stabilizace klienta - seznámení se s klientem, seznámení klienta s jeho pracovní náplní a fungováním organizace a sestavení individuálního plánu klienta. Individuální plán sjednává s klientem garant za pracovní oblast (asistentka ředitelky organizace) a garant za poradenskou oblast (pracovník Job klubu). K plnění cílů individuálního plánu je dohodnut

systém schůzek s oběma garanty. Délka první fáze je přesně dohodnuta při sjednávání individuálního plánu a neměla by přesáhnout 1 měsíc.

Cílem druhé fáze je rozšířit kompetence klienta k budoucímu uplatnění na trhu práce (např. účastí na kurzu/kurzech Job klubu) a poskytnout podporu při řešení problémů zařazených do poradenské části individuálního plánu. Délka druhé fáze je přesně dohodnuta při sjednávání individuálního plánu a neměla by přesáhnout tři měsíce.

Cílem třetí fáze, resp. celého pobytu na chráněném pracovním místě, je připravit klienta na vstup na otevřený pracovní trh. Délka třetí fáze je přesně dohodnuta při sjednávání individuálního plánu a měla by trvat cca dva měsíce.

Každá fáze individuálního plánu je rozdělena do dvou, resp. třech částí. První část se týká cílů v pracovní oblasti, tj. získání, obnovení či zdokonalení pracovních návyků a dovedností, druhá část se týká osobních cílů klienta, tj. řešení osobních, resp. občanských, problémů, které souvisí i/nebo nesouvisí se zaměstnáním na chráněném místě. V rámci první části jsou především srovnány předpoklady klienta s Předpoklady pracovníka pro zařazení na chráněné pracovní místo (viz dále) a podle tohoto sestaven přehled cílů, dále jsou do těchto cílů zařazena i přání klienta (např. naučit se pracovat na PC). Rozsah druhé části plánu je závislý na požadavcích klienta. Garant pomáhá pracovníkovi zorientovat se v jeho situaci a navrhuje mu možnosti řešení. Druhá část není nutnou součástí individuálního plánu. Garant je povinen pracovníka chráněného místa upozornit, pokud se domnívá, že je pracovník v situaci, která vyžaduje řešení.

Chráněné pracovní místo je určeno vždy pro jednoho klienta.

b) Kurz „Jak si poradit na trhu práce“

Jak jsem již uvedla v kapitole věnované vývoji služby, kurz vznikl na základě zkušeností z individuálních konzultací, ve kterých se některá témata ukázala jako společná pro všechny klienty, kteří hledají práci. Postupně byl

tedy sestaven seznam těchto témat a z nich pak vytvořen program formou podpůrně vzdělávacího nárokového kurzu. Zároveň bylo rozhodnuto o zachování individuálních konzultací jako základního nástroje Job klubu pro řešení buď krátkodobých zakázek, nebo pro dlouhodobé řešení zakázek specifických či individuálních.

Obsahem kurzu je formou skupinové práce provázet klienty celým procesem hledání práce (tzn. vymezení vlastních požadavků a možností, zmapování možností hledání práce, efektivní sebeprezentace), poskytnout prostor pro sdílení zkušeností a navazování nových kontaktů.

Kurz tvoří deset po sobě navazujících setkání (vždy každý týden 90 minut). Kurz probíhá třikrát do roka (zahájení zpravidla v lednu, dubnu a září). Program kurzu tvoří následující témata:

1. Úvodní hodina (seznámení s projektem sociální integrace jako jedním z projektů financovaných v rámci Evropských strukturálních fondů, představení o.s. Proxima Sociale, představení Komunitního centra Krok a Komunitního centra Jižní pól, dohoda o pravidlech setkávání, představení účastníků kurzu)
2. Otázky před hledáním práce (co vlastně hledám, o jakou práci mám zájem, jaké jsou moje časové možnosti, co si mohu dovolit a co ne, sebeprezentace na trhu práce)
3. Deprese z hledání práce (jaké to je hledat práci, co mi to dalo/vzalo,…..)
4. Možnosti hledání práce (jaké jsou, prostor pro sdílení zkušeností)
5. Jak napsat životopis a motivační dopis (co má a nemá obsahovat)
6. Sebeprezentace
7. Přijímací pohovor (jak se na něj připravit, co očekávat)
8. Nácvik přijímacího pohovoru (přijímací pohovor „na nečisto“)
9. Pracovně právní minimum

10. Závěrečná hodina (hodnocení kurzu, hodnotící dotazník, předání certifikátu).

Pokud je to účelné a klienti kurzu o to projeví zájem, může být program setkání operativně doplněn podle přání klientů.

Pokud má alespoň 5 účastníků kurzu zájem, rozběhne se souběžně s hlavním programem kurz „Základů práce na PC“ v délce sedmi hodin (hodina je 90 minut). Kurz je určen výhradně pro klienty kurzu „Jak si poradit na trhu práce“. Témata a rozsah je dán úrovní uživatelských znalostí zájemců o kurz a lze je orientačně vymezit takto:

1. Základní obsluha PC (90 minut)
2. Psaní textu (2 x 90 minut)
3. Založení a obsluha emailové schránky (2 x 90 minut)
4. Internet (90 minut)

Na závěr kurzu obdrží klienti Certifikát o absolvování kurzu Job klubu o.s. Proxima Sociale a v případě zájmu referenční dopis pro budoucího zaměstnavatele. Kurzy Job klubu nejsou akreditovány MŠMT.

Začátek služby

- seznámení pracovníků Job klubu se situací klienta
- sepsání smlouvy o poskytnutí kurzu (viz. příloha)
- seznámení klienta s obsahem kurzu, strukturou setkání a s možností individuálních konzultací nad rámec kurzu
- zaplacení motivačního poplatku při sepsání smlouvy – klient zaplatí poplatek 100,- Kč, který mu bude po absolvování kurzu vrácen.

Jednotlivá setkání kurzu

- na prvním setkání kurzu jsou klienti seznámeni s možností sjednání individuálního plánu, ve kterém ve spolupráci s pracovníkem Job klubu

vymezí hlavní cíle, kterých chtějí během navštěvování kurzu dosáhnout (viz. dále)

- poskytnutí informací na předem stanovené téma setkání formou prezentace, interakce spolupráce, forma setkání je stanovena s ohledem na konkrétní téma tak, aby přinesla co největší množství podnětů – viz. více Struktura setkání
- poskytnutí prostoru pro sdílení informací, zážitků, zkušeností, pocitů

Konzultace ke kurzu

- administrativní pomoc - pomoc při psaní životopisu, motivačního dopisu, stížností, žádostí, atp.
- technická pomoc – pomoc při psaní dokumentů
- poskytování informací – vyhledávání potřebných kontaktů
- poskytování rad – konkrétní rady v pracovně právních problémech
- doprovázení – doprovod klienta při jednání se zaměstnavatelem, na úřadech
- podpora ke kurzu Základy práce na PC – opakování témat z jednotlivých setkání, podpora při zpracování zadaných úkolů

Uzavírání služby

- vyhodnocení služby z hlediska přínosu pro klienta, hodnotící dotazník (viz. příloha).
- vyhodnocení indivuduálního plánu (viz. „Individuální plán klienta kurzu“, který je v příloze tohoto manuálu)

Struktura setkání

- Co nového od minula? Jaké jsou nové zážitky a zkušenosti při hledání práce?
- Hra („panáčci na stromě“) Jak se cítíte na začátku kurzu? Úvodní hra je použita na začátku každého setkání. Cílem úvodní hry je zastavení, zklidnění a příprava na vlastní obsah hodiny. V úvodní hodině je

použita seznamovací hra. Podle reakce na úvodní hru mohou být operativně zařazeny hry a techniky zaměřené na komunikaci a sebeprezentaci i do obsahu dalších setkání.

Témata jednotlivých setkání jsou pojímána různou formou. Forma je volena podle toho, zda se jedná o téma, u kterého je nutné, aby pracovníci především předali informace, které považují za důležité, nebo o téma, u kterého je vhodné a účelné, aby klienti sdíleli vzájemně své zkušenosti a mohli na základě sdílených zkušeností korigovat svůj postup či změnit náhled na svou situaci, nebo o téma, jehož cílem je, aby si klienti osvojili znalosti či dovednosti a získali zpětnou vazbu na své jednání. Téma setkání může být tedy pojato jako:

- prezentace (setkání na téma možnosti hledání práce, životopis, průvodní dopis, pohovor), do které mohou klienti kdykoliv zasahovat formou doplnění nebo dotazů a po které následuje prostor pro zkušenosti. Cíl takového setkání je především vzdělávací, poskytuje bezpečný prostor pro komunikaci.
- interakce (setkání na téma otázky před hledáním práce, deprese z nezaměstnanosti), u kterých se předpokládá aktivní účast klientů na tvorbě obsahu setkání. Cílem je poskytnout klientům relativně bezpečný prostor pro komunikaci, dále dát možnost zamyslet se nad sebou a svojí situací a čerpat podněty a energii pro případnou úpravu či změnu svého chování vedoucí k nalezení práce.
- nácvik (nácvik pohovoru). Cílem je poskytnout klientům možnost absolvovat v bezpečném prostředí „skutečný“ pracovní pohovor, získat zpětné vazby kolegů, pracovníků Job klubu a zkušebních komisařů.
- spolupráce u počítače (využívá se pouze u kurzu Základů práce na PC) Cílem takového setkání je především odstranění nepřiměřených obav z využití PC, dále vzdělávací. Pokud je to vzhledem k struktuře skupiny možné (tzn. někteří klienti mají zkušenosti s PC), podporují pracovníci

Job klubu svépomocný prvek ve skupině tak, aby kontakty a vztahy navázané v rámci kurzu byly účastníkům kurzu oporou při hledání práce i po jeho skončení.

Závěr setkání je věnován dotazům a hře (panáčci) – jak se cítíte na konci kurzu. Cílem je zjistit, jak na klienty hodina působila, jaké jsou jejich potřeby, dojmy, pocity.

Seznámení s obsahem příštího setkání (po případné úpravě na základě potřeb, dojmů, pocitů klientů)

Domácí úkol, jehož účelem je, aby se klienti nad sou situací zamýšleli jinak než dosud, motivovat je k větší aktivitě.

Závěrečný citát, jehož cílem je poskytnutí podpory, zlepšení motivace.

Vzhledem k tomu, že kurz má být pro klienty nejen podporou v jejich obtížné situaci, ale zároveň má klienty připravit na úspěšný vstup na pracovní trh, jsou na klienty kladeny určité nároky. Nároky jsou vyjádřeny na základě zkušeností pracovníků formou pravidel kurzu. **Pravidla** kurzu jsou:

- Kurz je zahájen, pokud se do něj přihlásí nejméně šest klientů.
- Kurz je otevřený tzn., že po celou dobu trvání mohou být do kurzu zařazeni další uchazeči.
- Pravidla kurzu navrhnou poskytovatelé kurzu na úvodní hodině kurzu a před odsouhlasením mohou být klienty upravena.
- Hodina kurzu se koná v případě, že se dostaví nejméně 3 klienti. Pokud se dostaví klientů méně, je jim nabídnuta individuální konzultace na libovolné téma z oblasti hledání práce a pracovně právních vztahů
- Certifikát o absolvování kurzu obdrží účastník kurzu, který absolvoval nejméně 80% základního programu kurzu, tzn. max. dvě omluvené

absence. Každý účastník kurzu má možnost získat referenční dopis pro budoucí zaměstnavatele.

- Pokud má klient více než dvě omluvené absence, může se nadále účastnit kurzu a získat v jeho závěru referenční dopis. Certifikát o absolvování kurzu neobdrží.
- Pokud má klient více než dvě neomluvené absence, je mu možnost další účasti na kurzu odepřena.
- Každý klient, který se účastní kurzu, má právo na poskytnutí čtyř individuálních konzultací ke kurzu. Konzultace může využít k hlubšímu prodiskutování témat, která jej zaujala, případně s k procvičení nově získaných znalostí a dovedností.

3. Hodnocení

3.1. Statistické údaje

V roce 2005 navštívilo Job klub 162 klientů, kterým bylo poskytnuto celkem 285 hodin konzultací. Uskutečnilo se 19 setkání v rámci dvou kurzů Job klubu, kterých se účastnilo 14 klientů. Chráněné pracovní místo využila v roce 2005 jedna klientka.

V roce 2006 navštívilo Job klub 259 klientů, kterým bylo poskytnuto celkem 374 hodin konzultací. Uskutečnilo se 30 setkání v rámci třech kurzů Job klubu, kterých se účastnilo 28 klientů (celkem 420 poskytnutých hodin kurzu). Chráněné místo využili během roku 2006 3 klienti.

Z dosud známých statistických údajů za rok 2007 lze odhadovat, že zavedením nové služby Job klub c@fé se počet klientů oproti roku 2006 zvýší o cca 30%.

3.2. Hodnocení služby ze strany klientů – ilustrace

Získání zpětných vazeb od klientů je často slabinou sociálních služeb. Není obtížné evidovat množství poskytnutých konzultací či klientů, kteří službu využili, vyhodnotit úspěšnost služby výhradně na základě kvantitativních údajů by však bylo zavádějící. U individuálních konzultací, kdy má klient možnost zůstat anonymní, je možné získat zpětnou vazbu ihned po skončení konzultace formou dotazu, zda byla zakázka, na které se klient s pracovníkem dohodli, splněna, případně formou dotazníků spokojenosti, které mají klienti možnost anonymně vyplnit a odevzdat do uzavřené sběrné krabice.

V kurzu „Jak si poradit na trhu práce“ vyplňují klienti v rámci úvodní hodiny Úvodní dotazník, jehož cílem je zmapovat jejich situaci a zjistit jejich

očekávání. Tyto dotazníky využívají pracovníci Job klubu jednak pro bližší seznámení s klienty, dále pak po skončení kurzu pro zjištění spokojenosti klientů, srovnání jejich výchozí situace se situací po kurzu (zda došlo ke změně vnímání jejich osobní situace a zda došlo k naplnění jejich očekávání). Situace klientů po absolvování kurzu je mapována na základě hodnotícího dotazníku, který byl také základem pro následující ilustrace hodnocení služby (dotazník je uveden v příloze). Při sestavování hodnocení jsem vycházela z dotazníků, které byly získány od klientů kurzu v průběhu roku 2006 a na počátku roku 2007. V tomto období dokončilo kurz celkem 33 klientů.

Z hodnocení kurzu vyplývají dvě oblasti, ve kterých většina klientů pociťovala nějaký vývoj/změnu – oblast osobní a oblast informační.

V oblasti osobní hodnotili klienti zejména:

- posílení sebevědomí (20 klientů)
- získání větší jistoty při komunikaci s lidmi (6 klientů)
- získání naděje (8 klientů)
- získání zpětných vazeb při přijímacím pohovoru (12 klientů)
- reflexe vlastního přístupu k hledání práce a nutnosti jeho změny (zvýšení intenzity, zaměřenosti na cíl) (3 klienti),

Jako přínos, který by se dal nazvat informačně vzdělávací, hodnotili klienti zejména nové poznatky a zkušenosti z práce na PC (25 klientů), informace z oblasti pracovního práva (20 klientů).

V dotaznících se objevuje převážně kladné hodnocení. Z 35 klientů, kteří odevzdali dotazníky 5 klientů odpovědělo, že si nejsou vědomi žádného posunu či změny ve své situaci před a po kurzu a 2 klienti dotazník v této části nevyplnili. Jako zpětná vazba o potřebnosti kurzu může sloužit i poměr mezi tím, kolik klientů kurz začalo (36 klientů) a kolik kurz dokončilo (35 klientů).

3.3. Význam Job klubu a možnosti rozvoje

Nezaměstnaní, zejména dlouhodobě, jsou typickou cílovou skupinou sociální práce, protože se jedná o osoby, které se nacházejí v životní situaci, kterou nejsou schopni sami vyřešit. Job klub, tak jak byl představen v této práci, tedy bezplatná podpora formou individuálních konzultací, kurzu či práce na chráněném pracovním místě, vyžaduje od klienta určitou míru motivace. Klient, který je s vyšší mírou motivace službu nevyhledá, protože si v situaci dokáže poradit sám, případně má o službu zájem především kvůli zvýšení kvalifikace v oblasti práce na PC, která je jeho součástí. Podpůrně vzdělávací skupinu hodnotí zpočátku spíše jako nutné zlo, neboť účast na kurzu „Základů práce na PC“ není možná bez účasti v základním kurzu. Klient, který je o něco málo méně motivován, službu nevyhledá, protože mu chybí chuť a síla hledat nové možnosti. Zůstává uzavřen ve své, pro něj zpravidla bezvýchodné situaci, případně je se situací smířen a pobírání sociálních dávek hodnotí jako sice ne optimální, ale přece způsob, jak zajistit základní životní potřeby. Z uvedeného vyplývá, že projekt je zaměřen na relativně úzkou skupinu klientů a k tomu, aby se klienti o službě skutečně dozvěděli a mohli ji využít je nezbytná úzká spolupráce s úřady a institucemi, se kterými se potenciální klient dostane do styku. Nezbytnými partnery při získávání klientů jsou na území Prahy 11 a 12 zejména Úřad městské části, a to nejen oddělení státní sociální podpory a hmotné nouze, ale i redakce místních novin, které jsou zdarma distribuovány občanům dané lokality a jsou velmi vhodným nástrojem oslovení potenciálních klientů, dále pak Úřad práce pro Prahu 4, 11, 12 a v neposlední řadě spolupracující organizace poskytující sociální a psychologické služby.

Z výsledků uvedených v kapitole 3.2. vyplývá, že většina klientů hodnotí službu jako přínosnou, jedná se o hodnocení, které bylo poskytnuto malou skupinou klientů, na druhé straně klientů, kteří využili služby intenzivně, tedy měli mít možnost se s nimi podrobně seznámit. V Job klubu o.s. Proxima

Sociale pracuji od jeho vzniku, měla jsem možnost podílet se na jeho rozvoji a domnívám se, že jako podpora lidí, kteří hledají práci, má své místo ve spektru sociálních služeb. Jsem přesvědčena, že nezaměstnaní, resp. lidé, kteří hledají práci, jsou cílovou skupinou, která potřebuje podporu a pomoc. Dále jsem přesvědčena a z hodnocení klientů (viz. výše) to i vyplývá, že i ve formě, v jaké je poskytován, má pro klienty zejména z místní komunity význam.

Na základě zkušeností, které jsem měla možnost získat, se domnívám se, že další rozvoj Job klubu by mohl být směřován např. k přímé spolupráci s potencionálními zaměstnavateli v regionu formou komunitní sociální agentury práce, která by získávala přehled o volných pracovních místech v regionu a zprostředkovávala je nezaměstnaným kontaktovaným přes úřad práce s využitím všech možných výhod, které nabízí aktivní politika zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti (různé formy zvýhodnění zaměstnavatelů, podpory, dotací, apod.). Vzhledem k dopadu nezaměstnanosti na psychický stav a sociální status klientů, by byla vhodná přímá návaznost na psychologické poradenství, ideálně ve formě stálého spolupracovníka o.s.. Další možností rozvoje by mohla být orientace na původní cílovou skupinu, tedy mladé lidi, kteří hledají první zaměstnání, a to např. formou „na míru šitého kurzu“, který by vycházel ze struktury současného kurzu „Jak si poradit na trhu práce“. Taková forma podpory na trhu sociálních služeb v současné době podle informací z České Asociace Streetwork chybí.

3.4. Závěr

Dopad nezaměstnanosti na člověka je patrný v rovině psychické a sociální. Charakteristické projevy v těchto rovinách se vzájemně prolínají. Patří mezi ně zejména ztráta strukturování času, ztráta motivace, ztráta stimulace, nuda, ztráta možnosti seberealizace, stres, deprese, ztráta kvalifikace, zhoršení

zdravotního stavu, pokles životní úrovně, vliv na vývoj rodinných vztahů, sociální izolace.

Job klub o.s. Proxima Sociale vznikl v době, kdy začala sílit potřeba vyrovnat se s nezaměstnaností, fenoménem do 90 let minulého století v naší zemi neznámým. Zatímco podobné služby na trhu byly orientovány na přesně vymezenou cílovou skupinu, cílová skupina Job klubu se postupně rozšiřovala, až se ustálila na „všechny ty, kteří hledají práci“. Na druhé straně byla služba Job klubu o.s. Proxima Sociale oproti ostatním službám podobného typu od počátku zaměřena především na klienty z lokality Prahu 11 a 12, kde je provozována na základě fungující spolupráce úřadů a spolupracujících institucí (zejména Úřadu městské části Praha 11 a 12 a Úřadu práce pro Prahu 4, 11, 12) a s přispěním prostředků ESF v rámci projektu Sociální integrace v Praze 12.

Job klub o.s. Proxima Sociale nabízí v místních komunitách formou poradenství radu, podporu a řešení pracovněprávních otázek lidem, kteří hledají práci. Základem služby Job klubu jsou individuální (krátkodobé a dlouhodobé konzultace), které byli první činností v rámci Job klubu. Postupně přibyl kurz „Jak si poradit na trhu práce“, související kurz „Základů práce na PC“, chráněné pracovní místo a Job klub c@fé.

Význam Job klubu o.s. Proxima Sociale pro klienty tak, jak je v současné době koncipován, lze rozdělit do několika oblastí. V prvé řadě má význam jako podpora lidí ve složité osobní situaci. Klienty bývá kladně hodnoceno zejména posílení sebevědomí, získání větší jistoty při komunikaci s lidmi, získání naděje, a reflexe vlastního přístupu k hledání práce a nutnosti jeho změny. Významnou roli hraje i nácvik komunikačních dovedností a získání zpětných vazeb při nácviku přijímacího pohovoru. V neposlední řadě má Job klub význam, který by se dal nazvat informačně vzdělávací. Klienti hodnotí zejména nové poznatky a zkušenosti z práce na PC a informace z oblasti pracovního práva.

Rozvoj Job klubu by mohl být do budoucna směřován formou komunitního plánování k užší spolupráci se zaměstnavateli v regionu či v orientaci na mladé lidi, kteří vstupují na trh práce poprvé.

Seznam literatury

Matoušek, O. Koláčková, J., Kodymová, P. Sociální práce v praxi. Praha : Portál, 2005, ISBN 80-7367-002-X

Obecné definice pojmů na http://business.center.cz/business/pojmy/

Metodické materiály Job klubu o. s. Proxima Sociale

Charakteristika Evropského sociálního fondu na www.esfcr.cz

Základní údaje o o.s. Proxima Sociale www.proximasociale.cz

Přílohy

1. Úvodní dotazník kurzu „Jak si poradit na trhu práce“
2. Dotazník k hodnocení kurzu „Jak si poradit na trhu práce“
3. Organizační struktura o.s. Proxima Sociale

Příloha 1 – Úvodní dotazník kurzu „Jak si poradit na trhu práce“

Jak dlouho hledáte práci?

Kolik času denně věnujete hledání práce?

Jak a kde jste dosud práci hledali?

Na jaké pracovní pozice a v jakých oblastech jste se zaměřovali?

O jakou práci byste měl/a zájem a proč?

Jakou práci byste určitě nepřijali? Za jakých podmínek byste určitě nechtěl/nemohl/a pracovat?

Jaké jsou Vaše šance na získání práce?

Jaké jsou Vaše přednosti a/nebo dovednosti pro práci, kterou hledáte?

Jak se cítíte? Jak byste popsali situaci, ve které se nacházíte?

Co čekáte od kurzu? Co by Vám měl kurz přinést?

Chcete se zúčastnit samostatného kurzu „Počítačové minimum“?

Co by podle Vás nemělo v kurzu chybět?

Příloha 2 - Dotazník k hodnocení kurzu „Jak si poradit na trhu práce“

Myslíte si, že kurz zlepšil Vaše šance na získání práce? V čem?

Využili jste informace získané v rámci kurzu v praxi? Pokud ano, jaké?

Změnilo se nějak vnímání Vaší situace a Vaše pocity před kurzem a po kurzu? Jak?

Dozvěděli jste se v kurzu něco nového? Pokud ano, tak co?

Které setkání Vás nejvíc zaujalo? Čím?

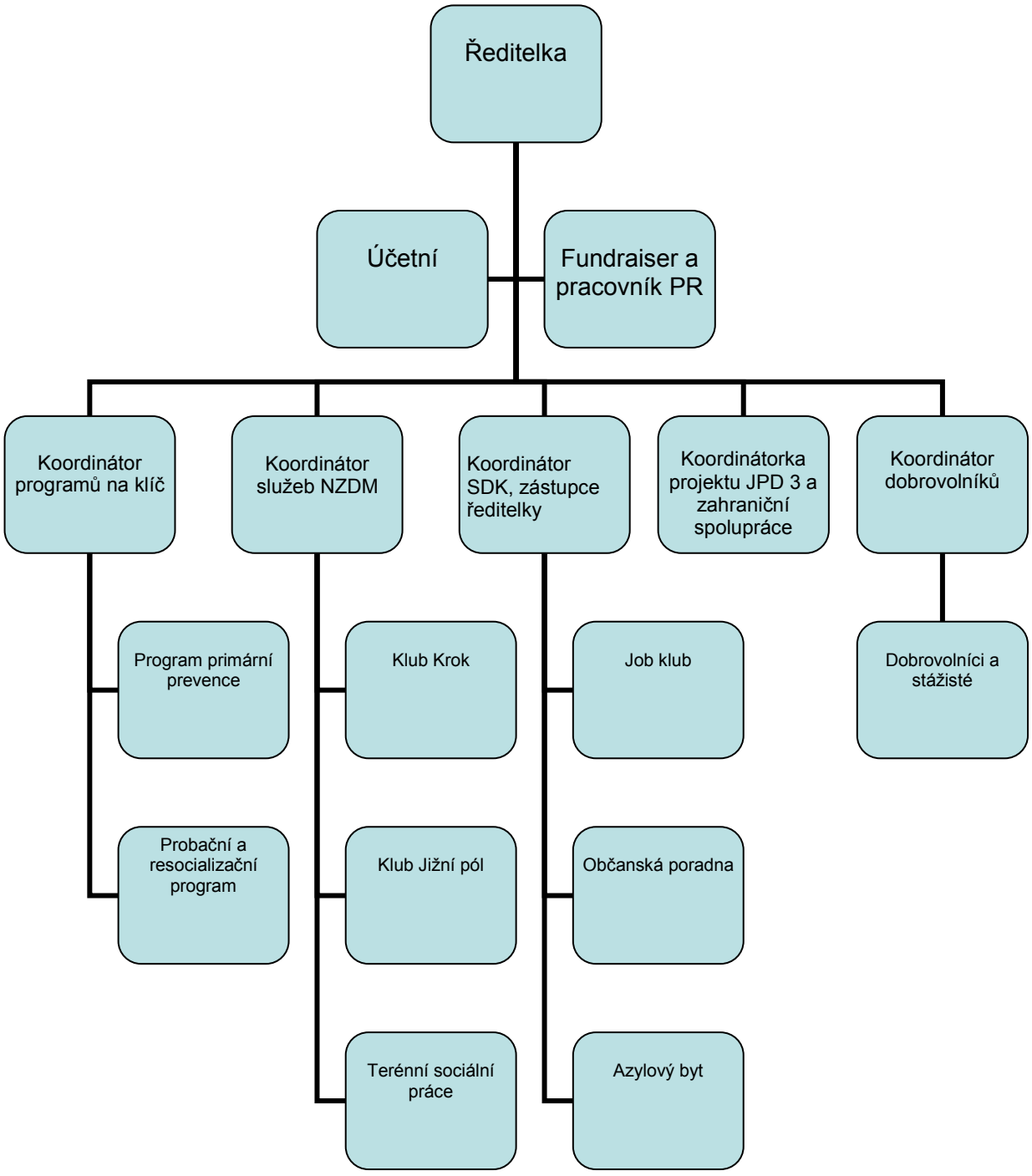
Postrádali jste v programu kurzu nějaké téma? Jaké?

Bylo některé z témat v programu podle Vašeho názoru navíc? Jaké?

Jak byste hodnotil/a kurz „Základy práce s počítačem“?

Jak hodnotíte lektory kurzu (dodržování časového rozvrhu, připravenost k tématu, srozumitelnost, vstřícný přístup, atd.)?

Vyhovovalo Vám technické zajištění kurzu (místnost, technické vybavení, atd.) a časový rozvrh kurzu?

Jak hodnotíte kurz? (použijte hodnocení na škále od 1 do 10, 10 je nejlepší)

Příloha 3 – Organizační struktura o.s. Proxima Sociale