

DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST: ANALÝZA METOD A TECHNIK PRO PRÁCI S DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝMI

LONG-TERM UNEMPLOYMENT: ANALYSIS OF METHODS AND TECHNIQUES FOR WORKING WITH LONG – TERM UNEMPLOYED

Petra Šobáňová

Abstract: *The article presented analysis, which was prepared by the project Thematic Network - Career guidance for long-term unemployed, the output of which is a tool-box methods and techniques for working with long-term unemployed.*

The analysis is the result of both quantitative and qualitative research. Quantitative method of the survey data was gathered from professional consultants of partner organizations. Acquired data was reused in a qualitative interview methods based on phenomenological investigation. It was therefore an even more detailed analysis of selected methods, where all representatives of partner organizations together in a moderated group discussion, based on experience with the use of selected methods, choose those most appropriate. The last part of the analysis was focused on the long-term unemployed. Through qualitative methods moderated group discussions, within session at the "round table", the various methods and techniques discussed with the pre-selected group of unemployed in the long term, who already had with various methods / techniques of previous experience.

In an analysis of 65 elements was evaluated know-how based on pre-defined criteria: contribution to the long-term unemployed, efficiency, success and portability in a foreign environment.

The result of the analysis was processing tool-box of 35 methods and techniques for working with long-term unemployed users.

The common goal of the project is to find and analyze the best tools from various countries in the field career counseling for the long-term unemployed. Furthermore, these tools (methods and techniques) to share and disseminate to enhance the quality career counseling for long-term unemployed in the Czech Republic but also in other countries of the European Union.

Keywords: *Long-term Unemployed, Career Counseling, Structural Approach, Tool-box, Methods, Techniques.*

Úvod

V rámci projektu s názvem „Tematická síť – Profesní poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané“ byl zpracován tool-box metod a technik, který obsahuje cca 45 podrobně zpracovaných a popsanych metod a technik, které se v každé fázi hodí pro práci s dlouhodobě nezaměstnaným. Tyto metody a techniky byly vybrány

na základě podrobné analýzy z cca 65 metod a technik, jako nejvhodnější z hlediska přínosnosti, efektivity úspěšnosti a přenositelnosti.

Počátečním krokem byla identifikace know how v oblasti profesního poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané v jednotlivých partnerských zemích projektu (Česká republika, Dánsko, Norsko a Španělsko). Pojem know how zde reprezentuje osvědčené i inovativní metody, techniky, postupy a zkušenosti, které se v jednotlivých zemích používají v profesním poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. Partnerské organizace postupně vybraly a shromáždily 65 metod, technik a postupů. Následovala jejich analýza, s cílem vybrat nejvhodnější mezinárodní know how, které bylo v rámci projektu dále rozpracováno do podoby uceleného souboru, tzv. tool-boxu.

Hlavním cílem projektu je výměna zkušeností a přenos know-how v oblasti profesního poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané osoby. Projekt umožní založení a fungování tematické sítě s přímou účastí pěti českých a tří zahraničních organizací (organizace z Dánska, Norska, Španělska).

1 Formulace problematiky

1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Samotná existence nezaměstnanosti je považována za atribut svobodné společnosti a přirozený fenomén, který vychází z principů tržních mechanismů a demokracie. Nezaměstnanost je odůvodněna potřebou pohybu ekonomiky, jež si vyžaduje i odpovídající pohyb pracovních sil, což je spojeno s časem, ve kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují a také svobodnou volbou osob, na nichž je, zda přijmou zaměstnání, anebo se rozhodnou být existenčně závislími na příjmech jiných než na těch, jež plynou z jejich pracovní činnosti (může se jednat jak o sociální dávky nebo např. o příjmy z činnosti v „černé ekonomice“).

Nezaměstnanost je však spojena se ztrátou významné sociální role a se změnou z ní vyplývajícím statusu (jedná se o změnu směrem dolů). Ztráta zaměstnání proto vede k sociální degradaci, nezaměstnaný je, dočasně či dlouhodobě vyřazen ze společnosti (Vágnerová, 2012). Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné psychologické i sociální důsledky. Čím déle nezaměstnanost trvá, tím je větší pravděpodobnost, že se dostaví i pasivita a takové patologické návyky, které nezaměstnanému znemožňují najít si na pracovním trhu uplatnění. Je prokázáno, že lidé, kteří jsou dlouho nezaměstnaní, ztrácejí motivaci k práci. Pro účely tohoto příspěvku je za dlouhodobě nezaměstnanou považována osoba, která je nezaměstnaná déle než 6 měsíců. Uvedená hranice je zvolená s ohledem na skutečnost, že po uplynutí této doby, je již u většiny nezaměstnaných patrný negativní vliv nezaměstnanosti.

Vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných osob má negativní vliv nejen na vybrané jedince, ale na celou společnost. Dochází ke zvyšování výskytu sociálně patologických jevů, což může společnost pocítit nepřímo např. zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků či vyšším procentem sebevražedných pokusů (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno mnoha charakteristikami, přičemž některé z nich zvyšují pravděpodobnost vzniku nezaměstnanosti. V České republice

patří mezi skupiny více ohrožené rizikem opakované či dlouhodobé nezaměstnanosti zejména mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nižším vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013). Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti.

K motivaci dlouhodobě nezaměstnaných, opětovně se zapojit do pracovního procesu, přispívá práce profesních (kariérních) poradců, kteří s dlouhodobě nezaměstnanými osobami intenzivně pracují a pomáhají jim, pokud je to alespoň trochu možné, se znovu zapojit do pracovního procesu. Profesní (kariérní) poradenství je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka v pracovní oblasti. Pomáhá klientovi řešit intrapersonální překážky při uskutečnění volby povolání, a to ať na začátku jeho profesní kariéry, tak i kdykoliv v průběhu (Bussaca, 2002). Kariérní poradenství zahrnuje poskytování informací v tištěné i elektronické podobě, diagnostiku prostřednictvím psychologických testů, poradenství pomocí rozhovoru, zprostředkování vzdělávacích programů zaměřených na schopnosti a dovednosti související s kariérním rozvojem, využívání testovacích programů a programů pro podporu hledání práce a poradenství v obdobích životních změn (Vendel, 2008).

Jedním z přístupů k práci s dlouhodobě nezaměstnanými je strukturální přístup. Profesní poradci, kteří tento přístup využívají, se soustředí na dva hlavní zdroje informací. Prvním z nich jsou informace o nezaměstnaném člověku a druhým jsou informace o jednotlivých profesích z trhu práce (Vendel, 2008).

Strukturální přístup umožňuje rozdělit proces profesního poradenství do třech fází. V první fázi je upřen pohled především na klienta (uživatele) poradenství. V této fázi se uživatel a poradce zaměřují např. na dosavadní pracovní zkušenosti uživatele, na jeho schopnosti, vzdělání, zájmy i potřeby. Ve druhé fázi se pohled obrací na trh práce, na jednotlivé profese i na situaci v regionu, který je nezaměstnanému člověku dostupný. A konečně ve třetí fázi dochází ke spojení poznatků jak o nezaměstnaném člověku, tak o trhu práce a je vytvořen a realizován konkrétní postup, jehož cílem je získání takového zaměstnání, které umožní využívat silné stránky uživatele a dosahovat kvalitních pracovních výkonů.

1.2 Tři fáze profesního poradenství

Pro přehlednost jsou zde uvedeny názvy a základní cíle těchto tří fází tak, jak byly nadefinovány pro potřeby projektu (<http://www.careerguidance.eu/trifaze.html>)

1) Analýza aktuální situace dlouhodobě nezaměstnaného a sebepoznání

V rámci tohoto kroku by měl pracovník klientovi pomoci získat objektivní náhled na jeho aktuální situaci na trhu práce. Pozornost by se měla zaměřit také na identifikaci překážek, které brání pracovnímu uplatnění klienta. Důležité je i získání objektivních poznatků o osobnostních charakteristikách klienta významných pro rozhodování při volbě dalšího zaměstnání. Pracovník v rámci této první fáze klientovi pomáhá sumarizovat dovednosti, schopnosti a silné stránky, na kterých lze postavit další profesní kariéru. V tomto kroku se hojně pracuje s testy a dotazníky. Používá se poradenského rozhovoru a řady pomocných technik a nástrojů. Využívaná může být také tzv. bilanční diagnostika, což je komplexní posouzení a zhodnocení

schopností, dovedností, psychických a osobnostních potencialit, a to vzhledem k adekvátnímu a perspektivnímu uplatnění uživatele na trhu práce. Cílem je zorientovat uživatele a zaměřit jej na takové vzdělání nebo pracovní činnost, která je vzhledem k jeho schopnostem a možnostem optimální, a také je ekonomicky a společensky přijatelná. Prostřednictvím bilanční diagnostiky dochází k aktivizaci uživatele, k sebereflexi jeho sil a schopností, k odstranění případných bariér a vytvoření akčního plánu, který uživateli pomůže dosáhnout jeho stanovených cílů.

2) Výběr nejvhodnější dostupné profese

Cílem tohoto kroku je zprostředkovat dlouhodobě nezaměstnanému člověku poznatky o charakteristikách a požadavcích jednotlivých povolání. Důraz je kladen především na zjištění základních informací o povolání a vymezení pracovních podmínek. Pozornost se taktéž zaměřuje na dostupnost daného povolání v cílovém regionu. V tomto kroku se používají například klasifikační systémy povolání nebo mapy světa práce, které seskupují profese do skupin podle podobných charakteristik (např. požadavků na silné stránky uchazeče, schopností, vzdělání, osobnostních předpokladů). Cílem tohoto kroku je získat objektivní pohled na prostředí trhu práce, které je klientovi dostupné (např. v regionu, kde žije a má zájem pracovat).

3) Řešení situace dlouhodobě nezaměstnaného

Tento krok je zaměřen na překonání překážek, které brání dlouhodobě nezaměstnané osobě v nalezení zaměstnání. Cílem je porovnat informace z obou předchozích kroků a najít pro klienta optimální pracovní zařazení, tedy takovou práci, která využívá jeho nejlepší schopnosti a vlastnosti a zároveň je v cílovém regionu dostupná. V této fázi se vytváří a realizuje konkrétní individuální plán, který by měl vést nejen k nalezení a získání zaměstnání, ale také k bezproblémové adaptaci u zaměstnavatele. Také v této fázi se využívá různých metod, technik a postupů profesního poradenství jako např. odborná praxe ve virtuální firmě, či nácvik různých pracovních činností. Důraz by měl být kladen také na nácvik sebe prezentace a pohovoru se zaměstnavatelem.

2 Metody

Analýza je výsledkem jak kvantitativního, tak kvalitativního zkoumání. Kvantitativní metodou dotazníkového šetření byla získávána data od profesních poradců z českých partnerských organizací. Dotazník byl sestaven za pomoci škálovacích otázek. Díky škálování dochází, poměrně jednoduchým způsobem, k zachycení jevů kvalitativní povahy prostřednictvím kvantitativního vyjádření. Jednotlivé škály se vztahovaly k výše definovaným kritériím přínosu, efektivity, úspěšnosti a přenositelnosti metod práce s nezaměstnanými, kdy každá jedna metoda byla ve všech oblastech hodnocena pomocí pětibodové škály. Prostřednictvím této metody tedy byly vybrány takové metody a techniky, které jsou pro poradce při práci s dlouhodobě nezaměstnanými nejpřínosnější a nejefektivnější, a také ty, které byly poradci zároveň vyhodnoceny jako nejúspěšnější a nejlépe přenositelné do zahraničí.

Se získanými daty bylo dále pracováno, a to pomocí kvalitativní metody rozhovoru založeného na fenomenologickém zkoumání, protože hlavním cílem fenomenologického zkoumání je popsat a analyzovat prožitou zkušenost, kterou má jedinec nebo

skupina se specifickým fenoménem (Hendl, 2005). Šlo tedy o ještě podrobnější analýzu vybraných metod, kdy všichni zástupci partnerských organizací společně, v rámci moderované skupinové diskuse, na základě zkušeností s využitím vybraných metod, vybírali ty nejvhodnější.

Vzhledem k tomu, že je pro výslednou analýzu důležitý pohled nejen profesních poradců, ale i zástupců cílové skupiny, kterých se metody a techniky týkají, byla poslední část analýzy směřována k dlouhodobě nezaměstnaným. Prostřednictvím kvalitativní metody moderované skupinové diskuse, v rámci sezení u „kulatého stolu“, byly jednotlivé metody a techniky probírány i s předem vybranou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných, kteří již měli s jednotlivými metodami/technikami předchozí zkušenost. Tuto zkušenost získali v rámci projektu Tematická síť – Profesionální poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané, kdy s nimi byly jednotlivé metody a techniky v průběhu tvorby tool-boxu testovány.

3 Rozbor provedení analýzy

V rámci analýzy bylo hodnoceno 65 prvků know-how na základě těchto čtyř kritérií:

- Přínos pro dlouhodobě nezaměstnané,
- efektivita,
- úspěšnost,
- přenositelnost do zahraničního prostředí.

Pro účely analýzy rozumíme pod pojmem přínos pro dlouhodobě nezaměstnané způsobilost dané metody/techniky/postupu účinně pomoci dlouhodobě nezaměstnanému člověku k získání zaměstnání nebo k překonání překážky, která na cestě k získání zaměstnání stojí. Efektivitou je míněna způsobilost dané metody/techniky/postupu dosáhnout v krátkém čase výrazného pokroku při získání zaměstnání nebo při překonání překážky, která na cestě k získání zaměstnání stojí, jde tedy o výrazný pokrok v krátkém čase. Úspěšnost je pro potřeby analýzy chápána jako způsobilost dané metody/techniky/postupu dosáhnout u vysokého procenta uživatelů výrazného pokroku při získání zaměstnání nebo při překonání překážky, která na cestě k získání zaměstnání stojí, jde tedy o výrazný pokrok u většiny uživatelů. A přenositelnost je pak brána jako možnost aplikovat danou metodu/techniku/postup v jiné zemi bez vynaložení velkého úsilí na její přepracování a adaptaci.

Do analýzy byli zapojeni profesní poradci a odborní pracovníci partnerských organizací projektu ze všech čtyř zemí, ale také osoby cílové skupiny, tedy osoby dlouhodobě nezaměstnané.

4 Výsledky analýzy

Na základě analýzy bylo tedy vybráno nejvhodnější mezinárodní know how 35 metod a technik, které byly v rámci projektu dále rozpracovány do podoby uceleného souboru, tzv. tool-boxu, který bude dále implementován do všech partnerských organizací, kde bude pro práci s dlouhodobě nezaměstnanými využit.

Jednotlivé vybrané metody, techniky a postupy jsou rozčleněny do třech skupin, podle toho, do které ze tří fází profesního poradenství náleží.

Pro účely tohoto příspěvku byly vybrány pouze některé metody, techniky a postupy, jejichž popis byl zkrácen pouze na základní deskripci. V tool-boxu jsou pak podrobněji rozpracovány, a to tak, aby s nimi profesní poradci mohli pracovat. Plné znění metod i všechny ostatní metody, které byly v rámci analýzy vybrány a zařazeny do tool-boxu je k nalezení na webových stránkách www.careerguidance.eu, které byly vytvořeny pro účely seznámení širší veřejnosti s metodami a výsledky dlouhodobé práce mezinárodního týmu čtyř zemí.

Fáze 1) Analýza aktuální situace dlouhodobě nezaměstnaného a sebepoznání

Příklady konkrétních metod a technik, které byly pro tuto fázi vybrány (<http://www.careerguidance.eu/faze1.html>) :

Poradenský rozhovor na počátku profesního poradenství

Poradenský rozhovor patří v profesním poradenství k základním a nejčastěji používaným metodám. Je to specifická metoda, která zahrnuje prvky diagnostiky (sběr informací) i prvky intervence (přímé působení na uživatele). Vedení poradenského rozhovoru usnadňuje použití komunikačních technik, jako jsou objasňování, parafrázování, zrcadlení pocitů, povzbuzování a shrnutí. Tyto komunikační techniky by měl poradce umět vhodně používat.

Moje aktivity, můj den

Tato technika pomáhá uživateli zlepšit hospodaření s časem. Přípravuje ho na změny, které nastanou při zařazení nové, časově náročné činnosti do jeho života (zaměstnání na plný nebo částečný úvazek, rekvalifikační kurz aj.). Pomocí jednoduchého schématu poradce s uživatelem mapují aktivity, kterým se uživatel věnuje během všedního dne, analyzují současný stav a navrhují změny.

Orientační test profesního zaměření

Jedná se o metodu, jejímž cílem je zjištění profesního zaměření nezaměstnaného člověka. Vychází z modelu osobnostních typů J. L. Hollanda. Zjišťuje nejen to, jaký druh práce, činností a pracovního prostředí uživatel preferuje a jaké odmítá, ale orientačně i širší profesního záběru a jeho vyhraněnost. Výstupem metody může být například seznam konkrétních profesí, které odpovídají profesnímu zaměření testované osoby.

Dotazník kariérových kotev

Cílem této metody je zmapovat hodnotové orientace a motivaci uživatele. Dotazník kariérových kotev odhaluje osobní priority při volbě a stanovování dlouhodobých cílů jedince, při plánování pracovní kariéry. Ukáže, jaké hodnoty jsou pro uživatele v zaměstnání důležité a jaké nikoliv. Díky dotazníku kariérových kotev si může dlouhodobě nezaměstnaný člověk dotvořit svůj sebeobraz a sebehodnocení svého profesionálního pojetí. Na základě výstupů testu lze charakterizovat pracovní pozice, které budou nezaměstnanému nejvíce vyhovovat a zároveň ho motivovat. Znalost kariérových kotev pomůže uživateli v orientaci na pracovním trhu, ve výběru správné pracovní pozice i firmy či organizace, u níž by chtěl pracovat.

Následující metody nejsou určeny pro práci profesního poradce. Jedná se o psychodiagnostické metody, které používají psychologové, kteří s poradci spolupracují v rámci profesní diagnostiky dlouhodobě nezaměstnaných osob. Profesní poradci by však měli umět využít výsledků práce psychologa a proto by měli mít osvojeny základní znalosti o těchto metodách.

Cattelův osobnostní dotazník

Dotazník slouží ke kvantitativnímu zachycení základních osobnostních rysů, včetně orientačního posouzení intelektu. Cattelův osobnostní dotazník je komplexní test osobnosti vytvořený na základě faktorové analýzy. Výstupy testu napomáhají vytvořit poměrně podrobný obraz osobnosti uživatele a doplnit tak výstupy z výkonových testů a testů profesního zaměření. Profesní poradce tak získá díky výstupům jasnější představu o tom, jaký charakter práce je v souladu s osobnostními rysy uživatele. U některých uživatelů zase výstupy testu napomáhají blíže osvětlit překážky, které brání uplatnění na trhu práce ze strany uživatele.

Test kognitivního odhadu

Jedná se o výkonový test, který měří schopnost odhadovat, plánovat a řešit neobvyklé situace. Výstupy testu mohou poskytnout orientační vodítko pro posouzení schopnosti samostatného praktického úsudku a odhadu, které jsou nezbytné pro zvládnání mnoha pracovních činností. Výsledky testu pomáhají profesním poradcům vyjasnit, zda je pro uživatele vhodné takové pracovní zařazení, které vyžaduje samostatnost v odhadu, plánování a řešení praktických problémů.

Fáze 2) Výběr nejvhodnější dostupné profese

Příklady konkrétních metod a technik, které byly pro tuto fázi vybrány (<http://www.careerguidance.eu/faze2.html>):

Seznámení se s profesí prostřednictvím exkurze přímo u zaměstnavatele

Díky této metodě je nezaměstnanému uživateli představena náplň a požadavky konkrétní profese, a to prostřednictvím exkurze u zaměstnavatele. Součástí je nejen prohlídka pracoviště a zhlédnutí pracovních činností, ale také rozhovor se zaměstnancem, který na této profesi dlouhodobě působí.

Seznámení se s profesí prostřednictvím videoukázek

Prostřednictvím videoukázek se nezaměstnaný uživatel názorně seznamuje s požadavky konkrétních povolání. Zhlédnutí filmu o konkrétní profesi zabere jen pár minut, ale poskytne jasné informace o náplni práce dané profese i o požadavcích na pracovníky, kteří ji zastávají. Informace o náplni práce a požadavcích určité profese usnadňují uživateli rozhodnutí – zda se na tuto profesi rekvalifikovat, zda je pro něj vhodná a perspektivní, zda ji zvládne po zdravotní stránce atd.

Virtuální firma

Jedná se o metodu, která umožňuje získání a rozvoj nových praktických dovedností i obnovu pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných osob. Většinou probíhá v rámci skupiny, kde jsou simulovány reálné procesy, situace i pracovní úkoly, se kterými se setkávají pracovníci skutečných firem. Metoda klade důraz na praxi, a je

tudíž pro uživatele atraktivnější než teoretická výuka. Úspěšnost a atraktivitu zvyšuje i týmové zvládnání úkolů a situací.

Fáze 3) Řešení situace dlouhodobě nezaměstnaného

Příklady konkrétních metod a technik, které byly pro tuto fázi vybrány (<http://www.careerguidance.eu/faze3.html>):

Modelový přijímací pohovor s reálným zaměstnavatelem

Jedná se o zajímavou techniku, která pomáhá při přípravě na výběrové řízení. Umožňuje uživateli získat objektivní zpětnou vazbu týkající se jeho prezentace během přijímacího pohovoru. Zpětnou vazbu získává uživatel přímo od zástupce skutečného zaměstnavatele, kterým je pracovník zodpovědný za přijímání nových zaměstnanců, většinou z oddělení lidských zdrojů nebo personálního oddělení.

Plán cesty

Technika pomáhá nezaměstnanému uživateli realisticky naplánovat nezbytné kroky pro dosažení konkrétního osobního cíle. Podstatou techniky je jasné definování osobního cíle a určení konkrétních kroků, které je nutné udělat pro jeho naplnění. Taktéž je díky této technice jednodušší odhalit cíle, které jsou pro uživatele nerealistické. Tento proces je usnadněn použitím grafického formuláře, který je součástí techniky.

Raketa – energie pro můj cíl

Tato technika se používá pro plánování cílů uživatele. Základem je obrázek rakety, kam si uživatel vpisuje své cíle, které poté hodnotí. Při použití techniky si uživatel ujasňuje konkrétní důvody, proč chce určeného cíle dosáhnout. Hodnotí náročnost cíle a také to, zda má pro jeho dosažení dostatek motivace a energie.

Moje pole jistoty - jak úspěšně zvládnout zkušební dobu

Tato technika je určena uživatelům, kteří právě získali nové zaměstnání. Cílem je pomoci uživateli úspěšně zvládnout zkušební dobu a adaptovat se na novém pracovišti. Technika zaměřuje pozornost uživatele na jednotlivé oblasti, které rozhodují o úspěšném zvládnutí zkušební doby a úspěšném zapracování. Pomocí grafického znázornění může uživatel sledovat své pokroky v jednotlivých oblastech v průběhu zkušební doby.

Závěr

Dlouhodobá nezaměstnanost je celosvětově dlouhodobě narůstající problém a týká se stále větších skupin obyvatelstva. Existují různé přístupy, jak s dlouhodobě nezaměstnanými pracovat. Jedním z nejosvědčenějších je aktivní politika zaměstnanosti, v rámci které se, na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti (zejména hmotné zabezpečení uchazečů), pověřeni pracovníci snaží s dlouhodobě nezaměstnaným člověkem pracovat a pomoci mu tak, aby byl schopen situaci řešit.

Za proces aktivní politiky zaměstnanosti můžeme považovat i práci profesních poradců, pro které bylo, v rámci uskutečněného projektu s názvem „Tematická síť – Profesionální poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané“ a námi zpracované analýzy, vybráno 35 metod, technik a postupů. Cílem bylo pomoci jim při práci s dlouhodobě

nezaměstnanými a rozšířit tak jejich dosavadní know-how, které při práci využívají. Díky rozdělení do tří výše vymezených fází, pak mohou poradci společně s nezaměstnanými nejprve lépe porozumět momentální situaci a potřebám nezaměstnaného, dále se zaměřit na aktuální nabídku trhu práce která je nezaměstnanému dostupná a nakonec vše ukončit nalezením optimálního pracovního zařazení, které je jak dostupné z hlediska geografického, tak i z hlediska osobních předpokladů a dovedností nezaměstnaného.

Cílem výše zmíněného projektu tedy bylo vyhledat a analyzovat ty nejlepší nástroje z jednotlivých zemí v oblasti profesního poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. V rámci analýzy byly také vybrány metody, techniky a postupy, které nebyly v České republice dříve moc využívány. Analýza zahrnuje řadu moderních a praktických metod, technik a postupů, které profesním poradcům umožní co nejlépe a efektivně poskytovat profesní poradenství a dojde tak ke zlepšení úrovně profesního poradenství pro nezaměstnané, zejména pak pro ty jež jsou nezaměstnaní dlouhodobě.

Poděkování

Tento článek byl zpracován s podporou výzkumného projektu ESF OPLZZ č. CZ.1.04/5.1.01/77.00067 “Tematická síť – poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané osoby”.

Reference

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost*. Grada Publishing a.s., Praha 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

BUSSACA, L. A. Career Problem Assesment: A Conceptual Schéma for Counselor Training. *Journal of Carrer Development*, Vol. 29 No. 2, 2002, s 129-146. ISSN 0894-8453.

HANSEN, E. *Kariérové poradenství: Příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, Centrum Euroguidance. Praha 2007, ISBN 9788090400528.

MEZERA, A. *Pro jaké povolání se hodím?* Computer Press. Praha 2002. ISBN 80-7226-651-9.

PLESNÍK, V. *Cíle tematické sítě*. In: www.careerguidance.eu [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.careerguidance.eu/cile.html>>.

PLESNÍK, V., ŠOBÁŇOVÁ P. *Tři fáze profesního poradenství*. In: www.careerguidance.eu [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.careerguidance.eu/trifaze.html>>.

PLESNÍK, V., ŠOBÁŇOVÁ P. *Metody, techniky a osvědčené postupy pro první fázi profesního poradenství*. In: www.careerguidance.eu [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.careerguidance.eu/faze1.html>>.

PLESNÍK, V., ŠOBÁŇOVÁ P. *Metody, techniky a osvědčené postupy pro druhou fázi profesního poradenství*. In: www.careerguidance.eu [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.careerguidance.eu/faze2.html>>.

PLESNÍK, V., ŠOBÁŇOVÁ P. *Metody, techniky a osvědčené postupy pro třetí fázi profesního poradenství*. In: www.careerguidance.eu [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.careerguidance.eu/faze3.html>>.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0225.

VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*, Grada Publishing. Praha 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.

Kontaktní adresa

Mgr. Petra Šobáňová, Ph.D.

Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, Katedra sociologie
Tř. Československých legií 9, 701 03 Ostrava

Přijato: 27. 01. 2015

Recenzováno: 25. 05. 2015, 29. 05. 2015

Schváleno: 23. 06. 2015