

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Projekty na podporu zaměstnanosti sociálně znevýhodněných

Projects Supporting the Employment of the Socially Disadvantaged

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

VEDOUcí PRÁCE

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

STRYHALOVÁ

KATRIN

2021

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Stryhalová** Jméno: **Katrin** Osobní číslo: **476997**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut manažerských studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Projekty na podporu zaměstnanosti sociálně znevýhodněných

Název bakalářské práce anglicky:

Projects Supporting the Employment of the Socially Disadvantaged

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Cílem práce je analyzovat fungování vybraného projektu na podporu lepšího uplatnění mladých lidí na trhu práce, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

PŘÍNOS: Přínosem práce je zhodnocení účelnosti a účinnosti vybraného projektu na podporu zaměstnanosti mladých lidí.

OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - zaměstnanost v ČR, znevýhodnění na trhu práce, programy na podporu zaměstnanosti mladých lidí; 3. Praktická část - představení organizace, analýza a zhodnocení vybraného projektu, návrhy možných zlepšení; 4. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

DRUCKER, P. F. Řízení neziskových organizací: praxe a principy. Praha: Management Press, 1994.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002.

PLACHÁ, R. Příprava dítěte na vstup do samostatného života po ukončení pobytu v dětském domově. In Rodina a náhradní rodinná péče. Olomouc: Hanex, 2008.

ŠIMEK, M. Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice. Brno: Sokrates, 2010.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

Ing. Martin Šikýř, Ph.D., institut manažerských studií MÚ

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **25.01.2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **29.04.2021**

Platnost zadání bakalářské práce: **19.09.2022**

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Dagmar Skokanová, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studentky

STRYHALOVÁ, Katrin. *Projekty na podporu zaměstnanosti sociálně znevýhodněných*. Praha: ČVUT 2021. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 29. 04. 2021

Podpis:

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce, kterým je Ing. Martin Šikýř, Ph.D., za jeho ochotu, cenné rady a připomínky. Zároveň bych zde chtěla poděkovat neziskové organizaci Nadání a dovednosti o. p. s. a jejím zaměstnancům za pomoc a poskytnutí rozhovorů k praktické části bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností, jejím vlivem na společnost i jedince, a skupinami, které jsou nezaměstnaností ohroženy ve zvýšené míře. Pozornost je věnována především osobám se sociálním znevýhodněním, jejich vzdělávání a projektům, které se snaží podpořit jejich zaměstnanost. V praktické části je analyzován jeden z projektů neziskové organizace Nadání a dovednosti o. p. s., který se v ČR zabývá kariéřním rozvojem mladých lidí se sociálním znevýhodněním. Na základě analýzy bylo zjištěno, že projekt plní svůj základní cíl. Z toho důvodu bylo doporučeno v projektu pokračovat a zaměřit se na jeho rozšíření.

Klíčová slova

sociální znevýhodnění, nezaměstnanost, podpora zaměstnanosti, znevýhodněné skupiny, nezisková organizace, projekt

Abstract

This bachelor thesis deals with the topic of unemployment, its impact on society and individuals, and groups that are at increased risk of unemployment. It focuses on socially disadvantaged people, their education and projects that aim to support their employment. The practical part provides an analysis of one of the projects organized by a non-profit organization Nadání a dovednosti o. p. s., which deals with the career development of young people with social disadvantages in the Czech Republic. Based on the analysis, the project fulfils its main goal. For this reason, it was recommended to continue the project and focus on its expansion.

Key words

social disadvantage, unemployment, employment support, disadvantaged groups, non-profit organization, project

Obsah

Úvod.....	5
1 NEZAMĚŠTNANOST V ČR	7
1.1 Měření nezaměstnanosti.....	7
1.2 Typy nezaměstnanosti	9
1.2.1 Cyklická nezaměstnanost.....	10
1.2.2 Frikční nezaměstnanost.....	10
1.2.3 Sezónní nezaměstnanost.....	10
1.2.4 Strukturální nezaměstnanost.....	11
1.3 Dopady nezaměstnanosti.....	11
1.3.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti	11
1.3.2 Sociální dopady nezaměstnanosti	12
1.4 Politika zaměstnanosti.....	13
1.5 Koncept zaměstnatelnosti.....	15
2 SOCIÁLNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ OSOBY NA TRHU PRÁCE	16
2.1 Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce	16
2.1.1 Osoby se zdravotním znevýhodněním	17
2.1.2 Osoby starší 50 let.....	18
2.1.3 Mladiství a absolventi	18
2.1.4 Nekvalifikovaní.....	19
2.1.5 Dlouhodobě nezaměstnaní.....	19
2.2 Sociální znevýhodnění	19
2.2.1 Vzdělávání žáků se sociálním znevýhodněním	21
2.2.2 Sociální exkluze.....	22
2.3 Začleňování osob se znevýhodněním na trh práce	24
3 PROJEKTY NA PODPORU ZAMĚŠTNANOSTI	26
3.1 Člověk v tísni.....	26
3.2 Otevřená budoucnost.....	27
3.3 Yourchance	28
3.4 Samsung Tvoje šance	29

4	PŘEDSTAVENÍ ORGANIZACE	31
4.1	Založení a poslání organizace	31
4.2	Finanční řízení.....	32
4.3	Projekty.....	33
5	ANALÝZA PROJEKTU ROZHLED	34
5.1	Metoda analýzy projektu	34
5.2	Plánování	35
5.2.1	Vznik a cíle projektu	35
5.2.2	Organizace, řízení a zabezpečení projektu	36
5.3	Realizace.....	37
5.3.1	Výběr účastníků.....	37
5.3.2	Projekt pohledem účastníků	38
5.4	Hodnocení přínosů.....	45
5.4.1	Způsob zjišťování zpětné vazby a účinnosti projektu.....	46
5.4.2	Hodnocení plnění cílů	46
6	VÝSLEDKY ŠETŘENÍ, NÁVRHY A DOPORUČENÍ	49
6.1	Výsledky analýzy.....	49
6.1.1	Silné stránky projektu	50
6.1.2	Příležitosti pro zlepšení.....	50
6.2	Doporučení na další rozvoj projektu.....	52
6.3	Limity šetření.....	53
	Závěr	54
	Seznam použité literatury	55
	Seznam obrázků	59
	Seznam tabulek	60
	Seznam použitých zkratk.....	61

Úvod

Součástí naší společnosti jsou lidé, kteří vyrůstali v nevhodném prostředí a pro které často bývá obtížné najít si vhodné pracovní uplatnění. Tito lidé, kteří prožili své dětství v nepodnětném prostředí, v neúplných rodinách, v dětských domovech nebo v sociálně vyloučených lokalitách, se ve svých životech potýkají se sociálním znevýhodněním. Často nemají ve svém okolí nikoho, kdo by je podporoval ve vzdělávání a jehož pracovní život by jim byl dobrým vzorem. Jak pak mohou vědět, jakým způsobem se mohou na trhu práce sami uplatnit?

Osoby se sociálním znevýhodněním patří do skupiny uchazečů o zaměstnání, která je ohrožena nezaměstnaností ve zvýšené míře. Jednou z dalších takových skupin jsou mladí lidé, u kterých je pro vytvoření pracovních návyků nástup do práce obzvláště důležitý. Nezaměstnanost je negativním jevem ve společnosti a přináší s sebou ekonomické a sociální problémy pro jedince i pro společnost. Z toho důvodu je vhodné ohrožené skupiny při procesu hledání i při udržování zaměstnání podporovat. Pokud tato podpora splní svůj účel, tak místo toho, aby byli jedinci se sociálním znevýhodněním závislí na finanční podpoře státu, tak se sami podílí na vytváření produktu, zvyšování státních příjmů a mohou pro své děti vytvářet prostředí vhodnější, než ve kterém sami vyrůstali.

V České republice existuje mnoho projektů a chráněných míst vytvářených za účelem pomoci lidem se zdravotním postižením, na osoby se sociálním znevýhodněním se ale často zapomíná. Přesto lze u nás najít projekty, které se snaží s lepším pracovním uplatněním mladým lidem se sociálním znevýhodněním (ale i těm bez znevýhodnění) pomoci. Jedním z takových projektů je projekt ROZHLED realizovaný neziskovou organizací Nadání a dovednosti o. p. s. Tento projekt je předmětem analýzy praktické části této práce.

Cílem práce je analyzovat fungování vybraného projektu na podporu lepšího uplatnění mladých lidí na trhu práce, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout řešení.

Teoretická část se zabývá nezaměstnaností, zaměstnatelností, skupinami ohroženými nezaměstnaností, obzvláště lidmi se sociálním znevýhodněním a existujícími projekty neziskových organizací, zaměřenými na podporu pracovního uplatnění svých účastníků. Praktická část analyzuje vybraný projekt na podporu lepšího uplatnění mladých lidí na trhu práce a navrhuje jeho zlepšení.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST V ČR

Nezaměstnanost patří spolu s HDP, inflací a platební bilancí mezi základní makroekonomické ukazatele. Vzniká jako důsledek nerovnováhy na trhu práce, kde se střetává nabídka práce a poptávka po ní. Dle sociologické encyklopedie AV ČR je nezaměstnanost definována jako „výskyt osob, které jsou bez placeného zaměstnání, které je chtějí a aktivně je hledají, na něž jsou odkázány jako na zdroj obživy“ (Maříková, 2017). Jedná se o ekonomický a sociální jev, který se může stát komplexním sociálním problémem, zejména v případě, kdy je nezaměstnanost dlouhodobá a masová.

Vzhledem k tomu, že má nezaměstnanost negativní důsledky na jedince i společnost, je cílem hospodářské politiky státu udržovat nízkou míru nezaměstnanosti. Česká republika patří mezi státy s nejnižší mírou nezaměstnanosti v Evropě. V roce 2020 byla nejnižší v Evropské unii, i přes nárůst (obecná míra nezaměstnanosti v 1. čtvrtletí roku 2020 byla 2 %, ve 3. čtvrtletí 2,9 %) způsobený koronavirovou epidemií (ČSÚ, 2021). Mezi různými skupinami obyvatel (záleží například na věku a vzdělání) a kraji republiky ale hodnota míry nezaměstnanosti kolísá.

1.1 Měření nezaměstnanosti

Nízká míra nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů hospodářské politiky státu (další cíle jsou např. ekonomický růst a cenová stabilita), proto je nezaměstnanost sledována. Ze struktury nezaměstnaných je možné zjistit, jaké profese jsou na trhu práce žádané, a jaké druhy vzdělávání by proto měly být podporovány společností. Z důvodu možnosti porovnávání nezaměstnaností v různých státech světa je zjišťována míra nezaměstnanosti. Jedná se o procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Míra nezaměstnanosti u se vypočítá jako (Pavelka, 2010, s. 115):

$$u = L/(U + L) \cdot 100$$

kde U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných

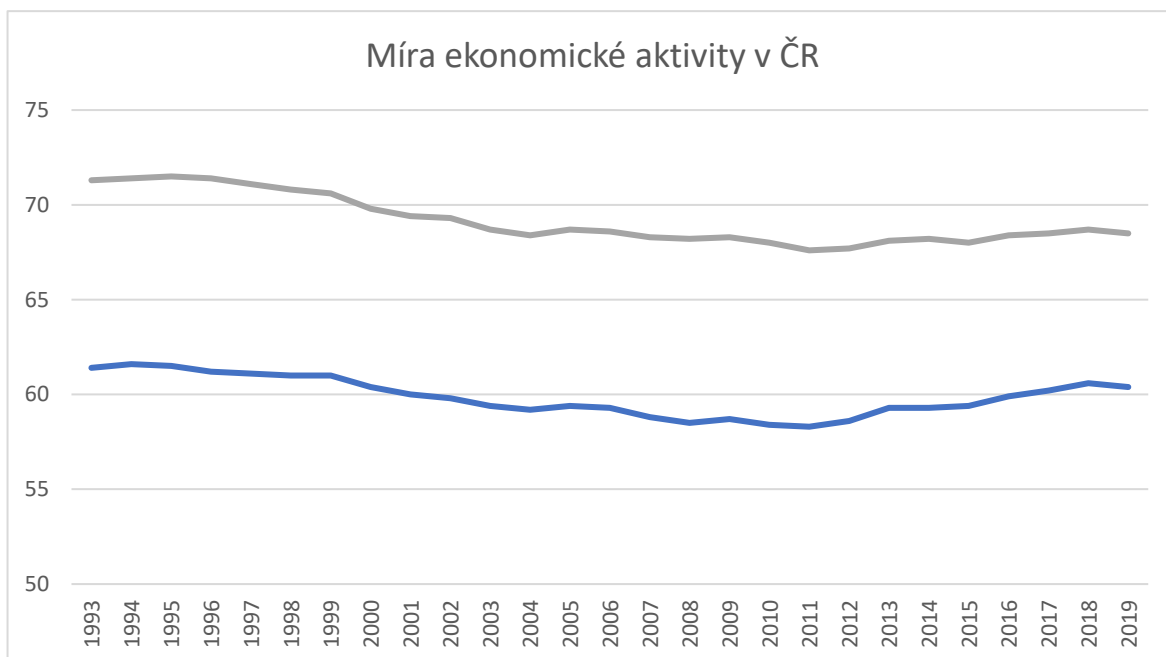
Ekonomicky aktivní část obyvatelstva neboli pracovní síla, jsou zaměstnaní a nezaměstnaní ($U + L$), ostatní tvoří skupinu ekonomicky neaktivní části obyvatelstva (zejména se jedná o děti, studenty a důchodce).

Míru ekonomické aktivity lze pak získat jako podíl pracovní síly na celkové populaci, kde P je celková populace (Jurečka, 2013, s. 140).

$$míra_{EA} = (U + L)/P \cdot 100$$

V České republice se míra ekonomické aktivity celé populace pohybuje okolo 60 %, míra ekonomické aktivity mužů, je v ČR tradičně vyšší než celková míra ekonomické

aktivity. V grafu na obrázku 1 je míra ekonomické aktivity mužů označena šedou barvou, ekonomická aktivita celé populace je znázorněna modře.



Obrázek 1 Míra ekonomické aktivity v ČR

Zdroj: ČSÚ (2021)

Nezaměstnaní (U)

Nezaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které splňují tři podmínky (Pavelka, 2010, s. 114):

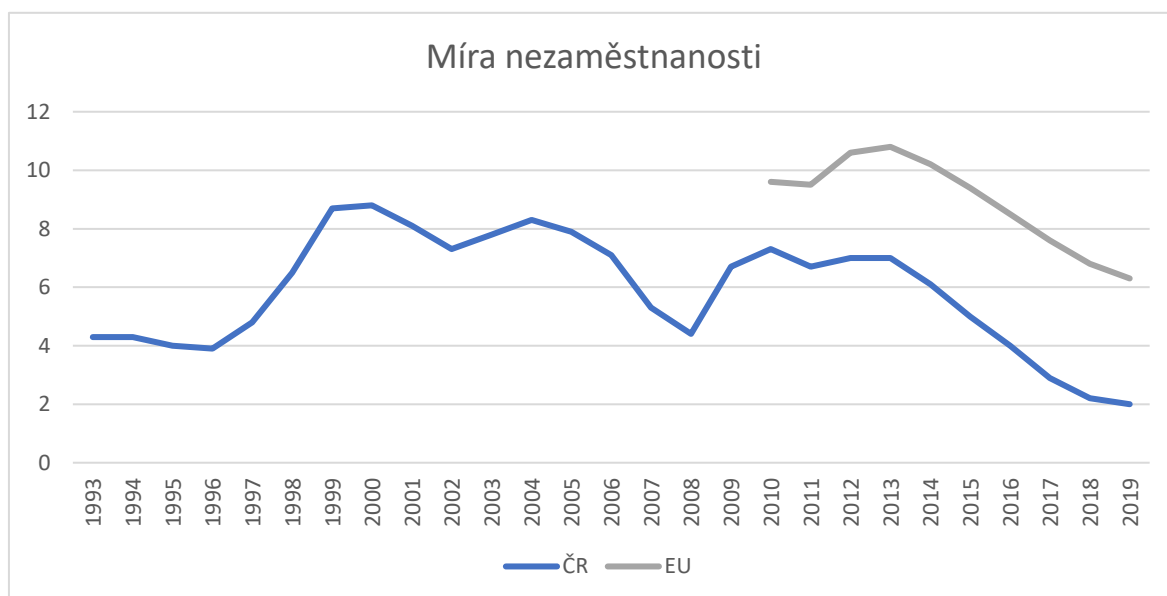
- nejsou zaměstnané,
- aktivně hledají práci,
- jsou schopny nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů.

Podle toho, jakou část obyvatelstva bereme za nezaměstnané, rozlišujeme několik druhů měř nezaměstnanosti. V České republice jsou zjišťovány dva druhy, registrovaná a obecná míra nezaměstnanosti.

Míra registrované nezaměstnanosti je zjišťována tak, že za nezaměstnané jsou brány osoby registrované na úřadech práce. V ČR ji zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Od roku 2013 používá MPSV ČR nový ukazatel nazvaný podíl nezaměstnaných osob, který se získá jako poměr mezi počtem osob v produktivním věku (15–64 let) evidovaných na úřadech práce a počtem všech osob v produktivním věku. Nyní je tedy z ukazatele možné vidět podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco dříve míra nezaměstnanosti poměřovala registrované na ÚP pouze k ekonomicky aktivní části obyvatelstva (MPSV, 2012).

Z důvodu, že ne všichni nezaměstnaní shánějí práci prostřednictvím úřadu práce, provádí ČSÚ tzv. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Při tomto šetření na vybraném vzorku domácností je zjišťován počet nezaměstnaných v domácnostech. Jedná se o

mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti. Na obrázku 2 je znázorněna obecná míra nezaměstnanosti v ČR a její srovnání s průměrem míry nezaměstnaností států EU. Obecná míra nezaměstnanosti dosahuje v ČR dlouhodobě nižších hodnot,



Obrázek 2 Míra nezaměstnanosti
Zdroj: ČSÚ (2021) a Eurostat (2021)

než je průměr v EU.

K nezaměstnanosti se dále vztahují pojmy dlouhodobá a masová nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost znamená, že je člověk souvisle nezaměstnaný jeden rok a déle. Masová nezaměstnanost je podle Mareše (1998, s. 11–12) taková nezaměstnanost, která vzniká tak velkou změnou v poptávce nebo nabídce pracovní síly, že vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně nabídky.

Zaměstnaní (L)

Za zaměstnané jsou považovány osoby starší 15 let, které mají placené zaměstnání nebo jsou zaměstnaní ve vlastním podniku (Pavelka, 2010, s. 114).

1.2 Typy nezaměstnanosti

Existuje několik typů nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je možné rozlišovat podle délky trvání na již zmíněnou dlouhodobou (1 rok a delší) a krátkodobou (do 1 roku). Dále rozlišujeme, jestli je nezaměstnanost dobrovolná nebo nedobrovolná. Nezaměstnanost, která se týká těch, kteří se rozhodli při stávající mzdové sazbě nenabízet svoji práci, nazýváme dobrovolná nezaměstnanost. Naopak příliš vysoká mzdová sazba

často způsobí, že přestože na trhu svou práci nabízí mnoho kvalifikovaných pracovníků, firmy si nemohou dovolit je přijmout a tito jsou nezaměstnaní nedobrovolně.

Podle příčiny vzniku lze rozlišovat čtyři základní typy nezaměstnanosti, nezaměstnanost cyklickou, frikční, sezónní a strukturální.

1.2.1 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost se nazývá cyklická, protože je spojena s hospodářským cyklem, její příčinou je cyklický pohyb ekonomiky. Ve fázi ekonomické expanze cyklická nezaměstnanost klesá, zatímco ve fázi recese roste. Důvodem je, že v recesi firmy omezují výrobu, tím se snižuje počet pracovních míst a roste cyklická nezaměstnanost. Její negativní důsledky umocňuje skutečnost, že plošně postihuje celou ekonomiku. Někdy se vykazuje jako odchylka od přirozené míry nezaměstnanosti. (Jurečka, 2013, s. 142)

Přirozenou mírou nezaměstnanosti rozumíme míru, od které se skutečná nezaměstnanost v dlouhém období příliš neodchyluje. Jedná se o základní ukazatel popisující trh práce. Je dosažena, když se ekonomika pohybuje na svém potenciálním produktu, tedy když optimálně využívá všechny své zdroje. Nezaměstnanost, která v takové chvíli existuje je považována za dobrovolnou a z uvedených čtyř typů nezaměstnanosti dle příčin jí nejlépe odpovídá nezaměstnanost frikční.

1.2.2 Frikční nezaměstnanost

„Frikční nezaměstnanost je způsobena tím, že lidé hledají pracovní místo.“ (Lipovská, 2017, s. 90) Jedná se zpravidla o nezaměstnanost krátkodobou. Je spojena s hledáním prvního zaměstnání po škole, s hledáním lépe vyhovujícího zaměstnání nebo se stěhováním člověka. Existuje proto, že pracovníci mají odlišné preference a schopnosti. Lidé se snaží o optimální alokaci své práce, tím je tato nezaměstnanost ekonomice spíše přínosná a pomáhá zvyšovat efektivnost. Do frikční nezaměstnanosti se někdy zahrnuje i nezaměstnanost sezónní (Pavelka, 2010), která je zde uvedena samostatně.

1.2.3 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je charakteristická pravidelnými výkyvy v průběhu roku. Z důvodu, že je spojena s přírodním cyklem ji lze zařadit nejen mezi frikční nezaměstnanost, ale i do nezaměstnanosti cyklické (Mareš, 1998). Vyskytuje se v ekonomických odvětvích, která jsou ovlivněna změnami ročního období. Jedná se například o odvětví jako stavebnictví, zemědělství a turismus, z tohoto důvodu má velký ekonomický vliv například v zemích, které jsou oblíbenými turistickými destinacemi, a jejichž velká část ekonomiky je tvořena právě turismem.

1.2.4 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v případě nesouladu mezi nabízenou a poptávanou kvalifikací na trhu práce. Podle Jurečky (2013, s. 142) je možné jako příčinu strukturální nezaměstnanosti uvést změnu struktury ekonomiky, kdy dochází například k útlumu sklářského, textilního nebo těžebního průmyslu. Další příčinou může být technický pokrok, kdy je pracovní síla nahrazována novými stroji.

Pro strukturální nezaměstnanost je typické, že bývá v různých regionech velmi odlišná a často v ekonomice přetrvává velmi dlouho. Dlouhá doba trvání je dána tím, že sjednotit kvalifikaci pracovníků poptávanou a nabízenou je časově náročné. Z toho důvodu je strukturální nezaměstnanost mnohdy považována za ekonomicky i sociálně nejproblematictější.

1.3 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, obzvláště pokud se stává masovou, vytváří pro celou společnost vážné problémy (finanční, organizační i politického charakteru). Následkem dlouhodobě přetrvávající masové nezaměstnanosti může být i nové rozdělení společnosti, tlak na změnu hodnot a životního stylu společnosti a ztráta životních perspektiv pro část populace i celou společnost (Mareš, 1998, s. 11). Mezi pozitivní důsledky nezaměstnanosti patří již zmíněný fakt, že napomáhá optimální alokaci zdrojů v ekonomice.

1.3.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

V případě, že existuje vysoká nezaměstnanost, nejsou v ekonomice využívány všechny zdroje a ekonomika není na svém potenciálním produktu. To, jak se produkt propadne, lze popsat pomocí tzv. Okunova zákona, tento zákon popisuje negativní vztah nezaměstnanosti a reálného produktu. Růst nezaměstnanosti je spojen s poklesem reálného produktu a naopak. Toto je dáno skutečností, že více práce obvykle vyprodukuje větší množství výrobků a služeb. Konkrétně Okunův zákon říká, že pokles nezaměstnanosti o 1 % pod přirozenou míru nezaměstnanosti způsobí, že reálný produkt klesne o 2 až 3 % oproti hodnotě produktu potenciálního (Jurečka, 2013).

Okunův zákon lze zapsat jako (Holman, 2010, s. 304):

$$Y^* - Y/Y^* = c \cdot (u - u^*)$$

kde Y^* je potenciální produkt, Y je skutečný produkt, u^* je přirozená míra nezaměstnanosti, u je skutečná míra nezaměstnanosti a c je koeficient lineární závislosti.

Toto v důsledku vede ke vzniku nebo prohloubení schodku státního rozpočtu. Mezi přímé příčiny vzniku schodku státního rozpočtu v důsledku nezaměstnanosti patří

nutnost vyplácet podpory v nezaměstnanosti a náklady na politiku zaměstnanosti, zvyšující státní výdaje. A dále skutečnost, že nezaměstnané osoby nejen, že neplatí daně z příjmu, ale snižují svoji spotřebu, čímž se státní příjmy snižují o jejich daně z příjmu i DPH a spotřební daně.

Dalším ekonomickým dopadem nezaměstnanosti je její vliv na inflaci. Mezi nezaměstnaností a inflací existuje nepřímá úměra, kterou popisuje Philipsova křivka. Lze konstatovat, že v krátkém období je cenou za nižší nezaměstnanost vyšší inflace.

1.3.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nemá pouze ekonomické následky. Podstatné jsou i její důsledky pro život jedince a pro společnost. „Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové nestabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám.“ (Mareš, 1998, s. 12–13)

Pro společnost je problémem masová nezaměstnanost, ale i nezaměstnanost, která není masová má velký vliv na jednotlivce. Snížená životní úroveň nezaměstnaných spojená s nižším příjmem není jediným důsledkem. Spolu se ztrátou zaměstnání často přichází i zhroucení jejich sebevědomí a snížená sebeúcta, následkem čehož je klesající kvalita jejich vztahů. U dlouhodobě nezaměstnaných dochází dle Jurečky (2010) k úpadku jejich pracovního kapitálu, dochází ke ztrátě jejich kvalifikace a odvyknutí na časový režim dne. Efektivita práce těchto lidí v novém zaměstnání v důsledku toho klesá, proto si obtížněji hledají pracovní místo.

Mnoho současných poznatků o vlivu nezaměstnanosti na jedince i společnost vychází z výzkumů uskutečněných již ve 30. letech minulého století. Klasická sociologická studie o nezaměstnanosti, u nás publikovaná v knize *Marienthal: Sociografie komunity nezaměstnaných*, zkoumala životy nezaměstnaných z rakouské vesnice Marienthal, kde došlo po uzavření továrny k masové nezaměstnanosti. Autory výzkumu provedeného v letech 1931 až 1932 jsou Marie Jahodová, Paul Lazarsfeld a Hans Ziesel.

Jako možné důsledky nezaměstnanosti pro jedince byly podle Mareše (1998, s. 74) touto studií identifikovány:

- změna vnímání času a rozbití struktury dne,
- sociální izolace,
- ztráta sociální důstojnosti – statusu,
- změna vztahů v rodině,
- ztráta hodnot a respektu k vnějším autoritám.

V naší kultuře má práce pro člověka zásadní význam. Jak uvádí Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013, s. 49–50), práce člověku přináší nejen materiální zisk, ale i pocit seberealizace a vlastní užitečnosti pro společnost. Práce vytváří příležitost pro vytváření nových kontaktů, získávání odborných kompetencí i pro rozvoj osobní identity člověka. V neposlední řadě umožňuje pracovní úsilí i vhodné využití přebytečně fyzické i mentální energie.

Nezaměstnanost má nepochybně různý význam pro různé jedince a přináší odlišné zkušenosti pro různé sociální kategorie, mladé a staré nebo muže a ženy. Přesto jsou pro ně podle Mareše (1998) určité zkušenosti společné. Pokud je člověk dlouhodobě bez práce, postupně se mu vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů a nastává postupný rozpad integrity osobnosti. Takový člověk má větší pravděpodobnost, že své potíže začne řešit například pitím alkoholu nebo jiným zdraví škodlivým chováním. U nezaměstnaných také dochází k sebevraždám častěji než u zbytku obyvatel. Bylo prokázáno, že s délkou nezaměstnanosti se zhoršuje fyzické i psychické zdraví jedince (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 75).

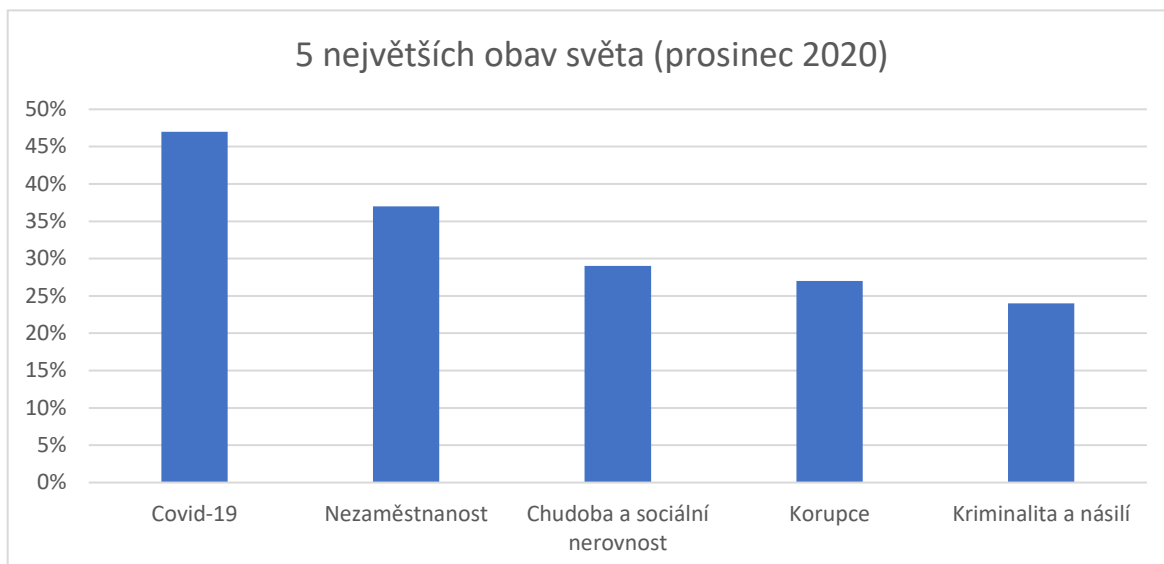
1.4 Politika zaměstnanosti

Důvodem pro vznik a vytváření politiky zaměstnanosti je existence negativních důsledků nezaměstnanosti, uvedených v podkapitole 1.3. Cílem státní politiky zaměstnanosti ČR je dle § 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákona o zaměstnanosti), dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

K omezení nezaměstnanosti vláda používá expanzivní fiskální a monetární politiku. Dle Jurečky (2010) je dalším způsobem snižování nezaměstnanosti aktivní politika zaměstnanosti. Tu u nás zabezpečuje MPSV ČR zejména prostřednictvím vytváření chráněných pracovišť, rekvalifikačních programů nebo dotacemi na společensky účelná pracovní místa obsazovaná nezaměstnanými.

Pasivní politika zaměstnanosti na rozdíl od aktivní pomáhá eliminovat negativní dopady nezaměstnanosti. Spočívá ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti a poskytováním informací o pracovních místech prostřednictvím úřadů práce.

Přestože v ČR je míra nezaměstnanosti příznivá, je nezaměstnanost podle dat organizace Ipsos dlouhodobě mezi třemi největšími obavami světa. Údaje za prosinec 2020 ukazují, že 37 % dotázaných uvedlo nezaměstnanost jako jednu ze tří hlavních obav, čímž se stala druhým nejčastějším důvodem k obavám na světě (nejvíce procent hlasů získala nezaměstnanost v Itálii a jižní Africe). Pět největších světových obav je od nejčastěji respondenty zmíněných seřazeno v grafu na obrázku 3.

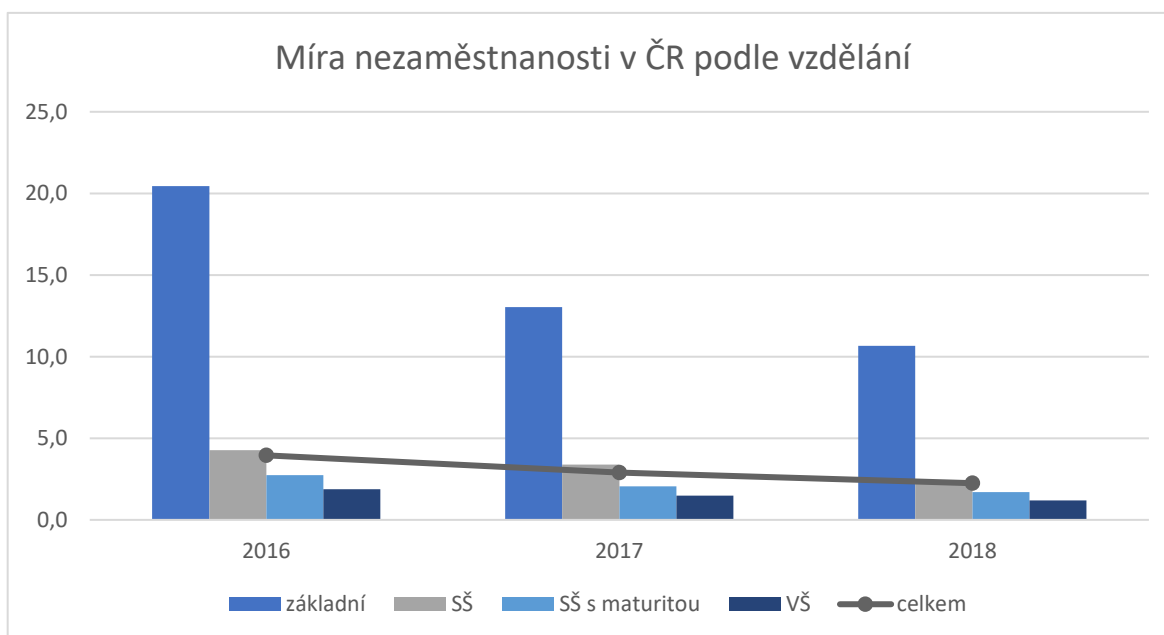


Obrázek 3 Největší obavy světa

Zdroj: Ipsos (2020)

I v České republice je u některých skupin obyvatelstva míra nezaměstnanosti vysoká. Velmi se liší například v závislosti na dosaženém vzdělání, jak je možné vidět v grafu na obrázku 4.

Nezaměstnanost osob se základním vzděláním byla v ČR v letech 2016–2018 několikanásobně vyšší než nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných osob.



Obrázek 4 Míra nezaměstnanosti v ČR podle vzdělání

Zdroj: ČSÚ (2021)

Mezi další skupiny na trhu práce ohrožené vysokou nezaměstnaností patří i mladí nebo naopak lidé nad 50 let věku a lidé se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním (MPSV, 2014).

1.5 Koncept zaměstnatelnosti

Horák (2014, s. 27) uvádí, že v poslední době je koncept zaměstnatelnosti stále častěji v centru zájmu odborníků, zabývajících se trhem práce. Bývá definován jako „kapacita a ochota jedince zůstat dlouhodobě atraktivním pro trh práce a současně jako schopnost anticipovat změny v úkolech a pracovním prostředí a reagovat na ně, to vše s ohledem na podmínky lokálního trhu práce a možnosti a příležitosti osobního rozvoje, které nabízí.“ (Horáková, 2013, s. 2–3)

Zaměstnatelnost, kterou Kuchař (2007, s. 113) popisuje jako „schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce“, může být podle Horáka (2014, s. 28) empiricky testována. Zaměstnatelnost každého pracovníka je totiž ovlivněna faktory, které je možné identifikovat. Lze ji popsat ve čtyřech dimenzích, první tři se týkají individuálních charakteristik jedince a čtvrtá je doplňuje o kontext pracovního prostředí. Tyto dimenze, kterými jsou (Horák, 2014, s. 29):

- dimenze lidského a sociálního kapitálu,
- kariérová identita,
- osobní adaptibilita a flexibilita,
- vlivy pracovního prostředí,

umožňují popsat operacionalizaci konceptu zaměstnatelnosti.

Kuchař (2007) dále uvádí, že ti, kteří nejsou schopni být zaměstnanými (nehledě na to, jestli aktuálně mají práci), se stávají nezaměstnatelnými a nemohou vstupovat na trh práce.

2 SOCIÁLNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ OSOBY NA TRHU PRÁCE

Pravděpodobnost uplatnění člověka na trhu práce není pro všechny stejná, ale závisí na charakteristikách, jež určují, které skupiny lidí mají větší šanci práci najít a udržet si ji, a které jsou naopak ohroženy nezaměstnaností. Tyto určující charakteristiky zahrnují věk, vzdělání, zdravotní stav, osobnostní předpoklady, pohlaví a příslušnost k etnické skupině jedince (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s.82). Podle uvedených charakteristik, rozlišujeme na trhu práce osoby se znevýhodněním a osoby bez znevýhodnění. Znevýhodnění je možné dále dělit podle příčin vzniku na zdravotní a sociální.

2.1 Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce

Zkušenosti z téměř všech vyspělých zemí potvrzují, že nezaměstnanost více postihuje určité skupiny populace (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 82). V České republice ke skupinám znevýhodněným na trhu práce patří zejména mladí, starší osoby, osoby se zdravotním postižením, sociálně vyloučení a osoby s nízkou kvalifikací (MPSV, 2014). Politika zaměstnanosti státu je zaměřena právě na tyto na trhu práce ohrožené skupiny.

Kotíková (2003, s. 129) uvádí, že kumulace znevýhodnění u jedné osoby míru znevýhodnění výrazně zvyšuje. Nejčastějšími kumulacemi jsou podle ní:

- vyšší věk a nevyhovující zdravotní stav,
- vyšší věk a nedostatečná kvalifikace,
- vyšší věk, zdravotní omezení a nedostatečná kvalifikace.

Osoby znevýhodněné na trhu práce (rizikové skupiny na trhu práce) jsou v ČR legislativně vymezovány jako uchazeči, kteří pro svůj věk, zdravotní stav, péči o dítě nebo jiné závažné důvody potřebují zvýšenou péči. Je jim ve zvýšené míře věnována pozornost při jejich začleňování na trh práce (zákon o zaměstnanosti).

Míru znevýhodnění u jednotlivých rizikových skupin uchazečů lze podle Horáka (2014, s. 28) hodnotit ve čtyřech kategoriích, na základě dimenzí konceptu zaměstnatelnosti zmiňovaném v podkapitole 1.5. Hodnocení podle Horákové a Horáka (2013) je uvedeno v tabulce 1. Vyšší číslo značí vyšší míru znevýhodnění dané skupiny.

Tabulka 1 Míra znevýhodnění rizikových skupin

Riziková skupina	Lidský a sociální kapitál	Osobní adaptabilita a flexibilita	Kariérová identita	Kontext, vlivy pracovního prostředí
Lidé s nízkou kvalifikací	3	2	1	2
Zdravotně postižení	2	3	1	1
Lidé starší 50 let	2	3	1	1
Mladí lidé a absolventi	1	1	3	2
Lidé ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	3	3	3	2

Zdroj: Horáková a Horák (2013, s. 138), upraveno

2.1.1 Osoby se zdravotním znevýhodněním

Osobou zdravotně znevýhodněnou je podle § 67 zákona o zaměstnanosti „fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“ Za osobu se zdravotním znevýhodněním mohou být považovány i osoby uznané invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je pro účely uvedeného zákona považován alespoň jeden rok trvající zdravotní stav, který snižuje schopnost pracovního uplatnění člověka tím, že omezuje jeho tělesné nebo duševní schopnosti.

Dle Šimka (2010, s. 23) představují osoby se zdravotním znevýhodněním asi 10 až 15 % všech evidovaných nezaměstnaných. Na trhu práce je jim poskytována zvýšená ochrana.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnávat alespoň 4 % osob se zdravotním postižením (§ 81 zákona o zaměstnanosti). Tuto povinnost lze ale splnit i odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením nebo jejich zaměstnavatelů. Další možností, jak splnit výše uvedenou povinnost zaměstnavatele, je odvod do státního rozpočtu, v současné době se jedná o 2,5násobek průměrné měsíční mzdy za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat (MPSV, 2021a).

Zájem o zaměstnávání uchazečů se zdravotním postižením ze strany zaměstnavatelů je však i přes zvláštní péči podle Kotíkové (2003) malý. Jako důvod jsou často uváděny obavy z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků, které pro zaměstnavatele vyplývají ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Významnou roli v pracovním uplatnění uchazeče se zdravotním postižením má jeho vzdělání. Čím vyšší má uchazeč vzdělání, tím vyšší jsou jeho šance na uplatnění.

2.1.2 Osoby starší 50 let

„Tato skupina vykazuje silnou pracovní motivaci, má vžitý pracovní rytmus. Ale velmi tíživě na ni doléhá strach z budoucnosti a nemožnosti vlastní realizace. Zaměstnavatelé považují osoby starší 50 let za méně flexibilní, podávající nižší výkon a neochotné se dále vzdělávat.“ (Šimek, 2010, s. 25) Často také mají vzhledem ke své dlouhé praxi vyšší mzdové požadavky než mladší lidé a mohou mít nežádoucí návyky získané s předchozími zaměstnáními. Častěji se u nich mohou vyskytovat zdravotní problémy a chybět jim jazykové znalosti (Šimek, 2010).

2.1.3 Mladiství a absolventi

Kotíková (2003) uvádí, že experti úřadů práce se shodují, že je při začleňování do pracovního procesu prioritně třeba pomáhat mladistvým uchazečům o zaměstnání a absolventům. Důvodem je, že dlouhodobá nezaměstnanost je pro tyto skupiny obzvláště nebezpečná v tom, že u nich včas nedojde k vytvoření pracovních návyků. To má dopad v ekonomické a hospodářské oblasti, ale zejména také v sociální a kriminální oblasti.

U nezaměstnaných mladých lidí hrozí zejména (Kotíková, 2003, s. 130):

- ztráta pracovních návyků,
- ztráta sebevědomí a pokles aktivity při samostatném vyhledávání práce,
- snížení uplatnitelnosti ztrátou znalostí a dovedností získaných studiem, v důsledku rychle se měnícího trhu práce,
- nebezpečný vzor pro vrstevníky,
- působení v šedé ekonomice.

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů patří nesoulad mezi jejich profesní strukturou a potřebami trhu práce a také nedostatek pracovních zkušeností. Dalším negativním vlivem pro uplatnitelnost mladých je jejich nízká mobilita v důsledku špatné situace na trhu s byty. Mimoto mají absolventi často nereálné mzdové požadavky spojené s neochotou přijmout místo pod úroveň svého vzdělání.

Podle Kotíkové (2003) je naopak mladý absolvent přizpůsobivější a většinou ochotnější se vzdělávat, je otevřenější novým poznatkům. I proto i přes výše uvedené vykazují absolventi nejnižší délku nezaměstnanosti v porovnání s ostatními skupinami nezaměstnaných na trhu práce v České republice.

2.1.4 Nekvalifikovaní

Jedná se o osoby, které mají žádnou nebo nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Šimek (2010, s. 26) uvádí, že praxe ukazuje, že počet uchazečů o zaměstnání z této skupiny klesá spolu se zvyšujícím se věkem.

Jednou z příčin obtížné pracovní uplatitelnosti nekvalifikovaných je, že zaměstnavatelé požadují i na místa, která by byla vhodná i pro osoby se základním vzděláním raději vyučené. Jako důvody k tomuto uvádějí podle Šimka (2010, s. 26) strach z nízké motivace této pracovní síly a alespoň vyučení je pro ně zárukou, že uchazeč bude schopen rekvalifikace nebo doškolení.

2.1.5 Dlouhodobě nezaměstnaní

Dlouhodobě nezaměstnaní jsou skupinou, které se sociální dopady nezaměstnanosti uváděné v první kapitole týkají nejvíce. Odpovědí na otázku, proč se dlouhodobě nezaměstnaným ani po dlouhém hledání stále nedaří najít vhodnou práci je dle Kuchaře (2003, s. 148) skutečnost, že „déle trvající nezaměstnanost může být postupně vnímána jako normální stav, kde dotyčný se na rozdíl od jejího začátku adaptoval na nové podmínky, zvykl si na poměrně velký objem volného času a na omezené zdroje i na novou sociální pozici.“

Postupně se pro část dlouhodobě nezaměstnaných stává čím dál tím obtížnější se smířit s tím, že by se toto mohlo změnit a mohli by opět začít pracovat. Podle výzkumů se jedná zhruba a třetinu dlouhodobě nezaměstnaných (Kuchař, 2003).

2.2 Sociální znevýhodnění

Podle Němce (2019) zahrnujeme mezi osoby se sociálním a sociokulturním znevýhodněním osoby s takovým znevýhodněním, jehož příčinou jsou ne-zdravotní důvody. O sociálním znevýhodnění lze říci, že se jedná o stav, který není dán geneticky, je způsoben silným vlivem prostředí a není neměnný. „Sociální znevýhodnění je velmi široká kategorie, která je jak v teorii, tak v praxi definována vždy trochu jinak, podle zájmů, zkušeností a cíle toho, kdo termín definuje.“ (Felcmanová, 2015, s. 8)

Zatímco pojem zdravotní znevýhodnění je v zákoně o zaměstnanosti jednoznačně definován a vyskytuje se v něm dokonce 150krát, pojem sociální znevýhodnění zákon ČR v současném znění nezná. Dříve se pojem sociální znevýhodnění vyskytoval v § 16 (Vzdělávání žáka se speciálními potřebami) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (školský zákon).

Vzhledem k tomu, že se jedná o prakticky jediný obecně závazný předpis, kde se definice sociálního znevýhodnění vyskytovala, je sociální znevýhodnění často vztahováno především k oblasti vzdělávání (Zíková, 2011).

Do 1. 9. 2016 byly za žáky se speciálními potřebami považovány dle § 16 školského zákona osoby „se zdravotním postižením, zdravotním znevýhodněním nebo sociálním znevýhodněním.“

Sociálním znevýhodněním bylo podle odstavce 4 § 16 pro účely tohoto zákona:

- rodinné prostředí s nízkým sociálně kulturním postavením, ohrožení sociálně patologickými jevy,
- nařízená ústavní výchova nebo uložená ochranná výchova, nebo
- postavení azylanta, osoby požívající doplňkové ochrany a účastníka řízení o udělení mezinárodní ochrany na území České republiky podle zvláštního právního předpisu.

Novela školského zákona, ve které není sociální znevýhodnění definováno vstoupila v účinnost dne 1. 9. 2016. Podle prvního odstavce § 16 již nemusí žáci pro to, aby byli zařazeni do kategorie žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami patřit do jedné ze tří uvedených skupin (zdravotní postižení, zdravotní znevýhodnění, sociální znevýhodnění). Důsledkem nynějšího platného znění zákona je skutečnost, že i ti, kteří do žádné z dříve uváděných skupin nespádají anebo jsou obtížně zařaditelní nyní mají nárok na bezplatné poskytování podpurných opatření, pokud je k naplnění svých vzdělávacích možností potřebují.

Podle Slowíka (2013, s. 145) je sociální a sociokulturní znevýhodnění spojováno s problémy jako:

- sociálně patologické prostředí rodiny nebo komunity,
- ústavní výchova,
- nízký sociální a ekonomický status (nízké vzdělání, nezaměstnanost),
- jazyková bariéra,
- národnostní nebo rasová odlišnost.

Problematika sociokulturního znevýhodnění začíná být dle Slowíka (2016) zdůrazňována společně s fenoménem globalizace v souvislosti se zvýšenou migrací.

Snahou o začlenění osob se sociálním znevýhodněním do společnosti se stejně jako v případě zdravotních znevýhodnění zabývá speciální pedagogika. Nejasnost pojmu sociální znevýhodnění ale způsobuje, že i tam se na osoby se sociálním znevýhodněním často zapomíná. Literatura o speciální pedagogice obvykle uvádí, že „mezi základní cíle speciální pedagogiky patří edukace osob se zdravotním postižením, podpora při vyrovnávání se se svým postižením a pomoc při včlenění se do pracovního procesu a začlenění se do společnosti.“ (Vymazalová, 2010, s. 11)

2.2.1 Vzdělávání žáků se sociálním znevýhodněním

Jak již bylo zmíněno, pojem sociální znevýhodnění se pojí především se vzděláváním. Největší pozornost je u žáků se sociálním znevýhodněním zaměřena na vzdělávání a podporu, které jim v budoucnosti zajistí lepší příležitosti a větší šanci na uplatnění se na trhu práce. Novela školského zákona namísto dřívějšího taxativního výčtu druhů speciálních vzdělávacích potřeb (zdravotní postižení, zdravotní znevýhodnění, sociální znevýhodnění) nyní říká, že všem žákům, kteří je potřebují k překonání nezaviněných překážek bránících uplatnění svého vzdělávacího potenciálu, budou poskytnuta podpůrná opatření.

Podpůrná opatření

Podle druhého odstavce § 16 školského zákona spočívají podpůrná opatření (PO) pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami v:

- poradenské pomoci školy a školského poradenského zařízení,
- úpravě organizace, obsahu, hodnocení, forem a metod vzdělávání,
- úpravě podmínek přijímání ke vzdělávání a ukončování vzdělávání,
- použití kompenzačních pomůcek, speciálních učebnic a speciálních učebních pomůcek,
- úpravě očekávaných výstupů vzdělávání v mezích stanovených rámcovými vzdělávacími programy a akreditovanými vzdělávacími programy,
- vzdělávání podle individuálního vzdělávacího plánu,
- využití asistenta pedagoga,
- využití dalšího pedagogického pracovníka, tlumočnicka českého znakového jazyka, přepisovatele pro neslyšící nebo možnosti působení osob poskytujících dítěti, žákovi nebo studentovi po dobu jeho pobytu ve škole nebo školském zařízení podporu podle zvláštních právních předpisů,
- poskytování vzdělávání nebo školských služeb v prostorách stavebně nebo technicky upravených.

Felcmanová, Habrová a kol. (2015) v Katalogu podpůrných opatření zmiňují, že „sociální znevýhodnění se u žáka může projevit i náhle, v průběhu roku (žák se přistěhuje z jiné země, rodiče žáka se rozvádějí, žák se stane obětí šikany), proto je nezbytné na žákovy projevy reagovat neodkladně, aby PO odpovídalo jeho aktuální potřebě.“

Přesné statistiky počtu žáků se sociálním znevýhodněním dnes neexistují, ale kvalifikované odhady podle Němce (2019) uvádějí přibližně 140 tisíc těchto žáků v základním vzdělávání ČR. To podle něho znamená, že by šlo o početně významnější skupinu, než jakou tvoří všichni žáci se zdravotním postižením dohromady. Je proto zřejmé, že žákům se sociálním znevýhodněním a jejich speciálním vzdělávacím potřebám je nutné věnovat mnohem větší pozornost než dosud.

Němec a Vojtová (2009) uvádějí, že investice do podpory naplnění potencialit žáků se sociálním znevýhodněním se v dlouhodobém pohledu vrací na individuální

i společenské úrovni. Nedostatek podpory naopak snižuje vzdělanost této skupiny, přináší bariéry v profesním uplatnění a tím snižuje kvalitu jejich života a ekonomickou úroveň v dospělosti. Výsledkem potom je, že se znevýhodnění přenáší i na další generace.

Vzdělání jako prevence proti nezaměstnanosti

Vzdělaní lidé jsou podle Brožové (2003, s. 44) schopni vyšší adaptability na požadavky na trhu práce, které se rychle mění. Také je vzdělaný člověk schopen se lépe vyrovnat s nezaměstnaností a smysluplně trávit volný čas. Vzdělání by jakožto ochrana před nezaměstnaností mělo být nejen přípravou k práci, ale i širokou přípravou na život a využití volného času. Dále Brožová (2003, s. 44) uvádí, že vzdělání „rozvíjí schopnosti a talent, kultivuje morální a duchovní hodnoty, utváří citový a imaginační potenciál svého nositele pro jeho celoživotní multidimenzionální existenci.“ I z toho důvodu je žádoucí, aby vzdělávání bylo záležitostí celoživotní, a ne pouze časově omezenou aktivitou spojenou s počátečním obdobím života jedince.

2.2.2 Sociální exkluze

S pojmem sociální znevýhodnění je spojován také pojem sociální exkluze (vyloučení), přičemž oba tyto pojmy jsou velmi často zaměňovány nebo spojovány. Problémy omezeného uplatnění znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce velmi úzce s procesem sociální exkluze souvisí (Šimek, 2010, s. 125).

Burchardt, Le Grand a Piachaud (1999) uvádějí, že jedinec je sociálně vyloučený, pokud je obyvatelem dané společnosti, ale z důvodů, které nemá pod kontrolou, se nemůže účastnit obvyklých aktivit ostatních občanů této společnosti, přestože by se jich účastnit chtěl.

Mareš (2006, s. 7–9) se u výše uvedené definice zamýšlí nad tím, jestli je nutné, aby se sociálně vyloučení účastnit chtěli, protože podle něj mohou být jedinci vyloučení i pokud o začleňování příliš nestojí nebo si své vyloučení ani neuvědomují. Sám pojem sociální exkluze vymezuje jako vyčleňování jedinců i kolektivů ze společnosti, při kterém jsou vyčleňováni zbavováni práv a povinností spojených s členstvím ve skupině. Za nejextrémnější formu sociální exkluze je považováno vyloučení ze základních lidských práv. Takové vyloučení je charakteristické pro mnohé romské osady. Konkrétně se u extrémní formy sociálního vyloučení jedná například o situaci, kdy sociálně vyloučení nemají přístup k vodě, nemají dostatek jídla, chybí jim bezpečí a jsou bez zaměstnání.

Podle Kaleji (2014, s. 81) se pojem sociální znevýhodnění vztahuje přímo ke vzdělávání žáků a pojem sociální vyloučení vychází ze širší společenské dimenze. Sociokulturní znevýhodnění pak podle něj představuje nadřazený pojem zahrnující sociální vyloučení i sociální znevýhodnění. Představme si například situaci, kdy zdravý chlapec

vyrůstá v rodině, kde jsou oba rodiče nezaměstnaní, otec sice občas pracuje, ale pouze nelegálně a práci shání prostřednictvím svých příbuzných, protože mimo rodinu nemá vytvořené žádné sociální vazby. Ve vzdělávání tito rodiče nevidí žádný přínos, mají další čtyři děti a žijí na kraji města v lokalitě s vysokým výskytem kriminality, v bytě, který sdílí s další rodinou. Ne vždy mají přístup k teplé vodě, protože vyšší nájem si nemohou dovolit. V tomto případě bychom podle výše uvedených definic mohli říct, že je rodina sociálně vyloučena. Chlapec má sociální znevýhodnění, ve škole potřebuje pomoc a podle zákona je zařazen do skupiny žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Skutečnost, že sociální znevýhodnění nemusí být spojeno se sociálním vyloučením ilustruje další příklad. Dívka z dětského domova není sociálně vyloučena, ale ústavní výchova pro ni představuje sociální znevýhodnění a ve škole ji proto také bude nabídnuta pomoc prostřednictvím podpůrných opatření.

Dnes se o sociálním vyloučení hovoří tam, kde se dříve mluvilo o chudobě. Podle Mareše (2006, s. 5–6) jde o přesun pozornosti, ale i o změnu ve výkladu chudoby, která je dnes chápána jako problém nedostatečné integrace chudých do společnosti. Oslabení sociální koheze, jež je důsledkem sociálního vyloučení, představuje riziko pro celou společnost. Vyloučení jsou neschopni se efektivně účastnit ekonomického, politického i kulturního života společnosti, to vede k odcizení se hodnotám společnosti a podle Mareše (2006, s. 8) může vést k ohrožení občanství a demokracie.

Dimenzionalita sociální exkluze

Často se rozlišují tři základní dimenze sociální exkluze, ekonomická, politická a sociální. Přičemž tyto dimenze spolu úzce souvisejí a vzájemně se ovlivňují (Mareš, 2006).

Nezaměstnanost je podle Mareše (2006, s. 19) považována za základ sociálního vyloučení. Vyloučení na pracovním trhu, jako ekonomická dimenze sociální exkluze, s sebou přináší také značná omezení finančních zdrojů a další důsledky spojené s nezaměstnaností jako psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti.

Příčiny sociální exkluze

Mezi příčiny sociální exkluze patří diskriminace na trhu práce, diskriminace obecně, selhávání mechanismů inkluze a integrace, nezamýšlené efekty sociální politiky. U dospělých může mít původ v jejich dětství, zejména pokud si jako děti neosvojí potřebné hodnoty a vzorce chování, nezískají potřebný lidský, kulturní a sociální kapitál, nedostane se jim potřebných vzorů, získají nedůvěru k institucím a většinové společnosti, nerozvinou se jejich aspirace nebo se naruší jejich zdraví.

Typicky se jako důvody sociální exkluze uvádí (Bargel, 2010, s. 31):

- Nedostatek finančních prostředků, kdy chudoba vytváří bariéru pro vstup do určitých lokalit a z důvodu nutnosti věnovat více času získávání obživy nezbývá čas na vytváření sociálních kontaktů.

- Nedostatečné vzdělání a znalosti, které vedou k obtížím při hledání zaměstnání, patří sem i jazykové bariéry nebo neinformovanost o sociálních právech.
- Diskriminace, chápána jako špatné zacházení z důvodu odlišnosti.

2.3 Začleňování osob se znevýhodněním na trh práce

Zaměstnanost a zaměstnatelnost znevýhodněných skupin obyvatel na trhu práce je možné podporovat procesem, který je opakem sociální exkluze a nazývá se sociální inkluze (začleňování). Sociální začleňování má pomáhat osobám sociálně vyloučeným či znevýhodněným na základě své etnicity, věku, původu, zdravotního postižení a dalších důvodů v odstraňování omezení a v rozvoji jejich osobního potenciálu. Cílem je, aby každý člověk mohl plně užívat svých práv a svobod jako plnohodnotný člen společnosti. Primárně se sociální inkluze věnuje hospodářským, sociálním a kulturním právům jako právo na práci, důstojné pracovní podmínky, sociální zabezpečení, sociální pomoc v nouzi, zdravotní a sociální služby či vzdělávání (MPSV, 2021b).

Pro proces společenského začlenění osob s jakýmkoli sociálním znevýhodněním je důležitá etiologie jejich handicapu. Lidé, u kterých problém spočívá v patologii rodiny, mají lepší prognózu sociálního začlenění než osoby s psychickými poruchami. Vždy je potřebná dlouhodobá a systematická intervence v různých oblastech života, předpokladem bývá správná kombinace péče sociální, psychologické, zdravotní a speciálně-pedagogické (Slowík, 2016).

Začleňování osob se znevýhodněním na trh práce je jedním z problémů, které řeší již zmiňovaná státní politika zaměstnanosti, významnou roli mají ale i nestátní neziskové organizace, které lidi se znevýhodněním podporují. Přitom jako vhodný se jeví komplexní přístup k podpoře zaměstnatelnosti. To znamená využívat několik nástrojů politiky zaměstnanosti najednou, podporovat vyšší propojení aktivní politiky zaměstnanosti a oblasti sociálních služeb, např. podpory bydlení a aktivit směřujících k pracovnímu začleňování uživatelů sociálních služeb. Dále vypracovávat individuální akční plány všech uchazečů, identifikovat rozsah znalostí a dovedností uchazečů o zaměstnání a ty pak nabízet potencionálním zaměstnavatelům, učit zaměstnavatele, jak pracovat se znevýhodněnými pracovníky, tak aby dosáhli co nejvyšší efektivity jejich práce (Šimek, 2010, s. 126–127).

Sociální ekonomika

V souvislosti se sociálním začleňováním sociálně znevýhodněných obyvatel je vhodné zmínit třetí sektor ekonomiky, pro který se používá označení občanský sektor, dobrovolnický sektor, neziskový sektor, nebo sociální ekonomika. Třetí sektor vstupuje do vztahů s veřejným i se ziskovým sektorem a ekonomickou důležitost přináší právě z hlediska zaměstnanosti a vytváření hodnot. (Dohnalová, 2012, s. 16).

Zvyšování zaměstnanosti znevýhodněných osob se věnují zejména sociální firmy. Jedná se o jeden z typů sociálního podniku, který přispívá k integraci skupin ohrožených sociálním vyloučením do společnosti. Taková firma zaměstnává minimálně 25 % zdravotně nebo sociálně znevýhodněných osob a poskytuje jim pracovní i psychosociální podporu. Zaměstnanci sociální firmy tak získávají vlastní příjem a nejsou zcela odkázáni na pomoc státu (Srovátková, 2010, s. 27).

3 PROJEKTY NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI

Třetí kapitola se zabývá projekty neziskových organizací, které v ČR pomáhají mladým lidem, obzvláště těm se sociálním znevýhodněním, se zvyšováním jejich šancí na lepší pracovní uplatnění.

Jak již bylo zmíněno v předchozích dvou kapitolách, některé skupiny osob jsou v ČR ohroženy nezaměstnaností ve zvýšené míře. Mladí lidé se sociálním znevýhodněním mezi účastníky trhu práce, které je třeba podpořit patří. Stát se o to aktivně snaží prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti, viz podkapitola 1.4., ale důležitou roli mají právě i projekty neziskových organizací.

Některé z projektů neziskových organizací, jejichž cílem je podpořit uplatnění mladých lidí, jsou uvedeny a krátce představeny v následujících kapitolách.

3.1 Člověk v tísni

Společnost Člověk v tísni o. p. s. vznikla v roce 1992 s cílem pomáhat v krizových oblastech a podporovat respektování lidských práv ve světě. V současné době je tato obecně prospěšná společnost jednou z největších neziskových organizací v Evropě a začala se věnovat také oblasti vzdělávání a pomáhání lidem, kteří žijí v sociálním vyloučení. (Člověk v tísni, 2021a)

Podpora dětí a mladých lidí se sociálním znevýhodněním

Jedním z mnoha projektů organizace Člověk v tísni je podpora dětí a mladých lidí se sociálním znevýhodněním. Nabízí programy sociální integrace, ve kterých podporuje děti ze sociálně slabých rodin, aby dosáhly vzdělání, které jim v budoucnu zvýší šance na trhu práce. Na webových stránkách organizace je uvedeno, že „dětí, se kterými spolupracují, svazuje především nízké vzdělání jejich rodičů. Ti jim díky tomu nejsou schopni se školou adekvátně pomoci, což tvoří největší překážku při cestě za kvalitním vzděláním.“ (Člověk v tísni, 2021b) Za cíl projektu v organizaci považují pomoci tuto bariéru překonávat.

Projekt se zaměřuje především na pomoc se vzděláváním dětí například prostřednictvím doučování, nabízí ale i kariérní poradenství pro starší děti. Cílem kariérního poradenství je „formální zvýšení kvalifikace mladých lidí tak, aby stoupla jejich uplatitelnost na pracovním trhu. Může se jednat o získání výučního listu, maturity, či vyššího vzdělání. Podstatné je však zohlednění budoucího uplatnění zvolené profese.“ (Člověk v tísni, 2021c)

Při poskytování je uplatňován individuální přístup. Průběh je následující: nejprve zjistí kariérní poradci při individuálních rozhovorech silné a slabé stránky jedince, následně spolu s ním vybírají vhodný obor. Projekt pokračuje pomocí s přihlášením na vybranou školu a při přípravě na přijímací řízení. Zásadní rolí kariérního poradce je i systematická podpora během studia. Studenti, kteří splní podmínky, mohou také díky podpoře nadace Albatros získat motivující stipendium až 12 000 Kč ročně.

Člověk v tísní dále pro různé cílové skupiny nabízí workshopy zaměřené například na problematiku vzdělávání a uplatnění na trhu práce. (Člověk v tísní, 2021c)

3.2 Otevřená budoucnost

Spolek Otevřená budoucnost z.s. vznikl v roce 2012. Hlavním cílem spolku je usnadnit znevýhodněným dětem vstup do života. Podmínky pro vstup do samostatného života pro ty, kteří vyrůstali mimo vlastní biologickou rodinu nebo v nevyhovujícím rodinném prostředí, jsou totiž nerovné. (Otevřená budoucnost, 2021a)

Projekty, které mají tento cíl naplňovat jsou:

- Projekt Accenture academy
- To dáš
- Rozjedu to

Projekt Accenture academy

Jedná se o společný projekt Nadace Terezy Maxové dětem a společnosti Accenture, který je realizován ve spolupráci se spolkem Otevřená budoucnost.

Projekt vznikl jako reakce na znevýhodněnou situaci mladých lidí odcházejících z dětských domovů s cílem usnadnit jim start do života. Mezi hlavní cíle projektu patří motivace dětí ke zvyšování vzdělání, podpora a příprava při hledání praxe nebo zaměstnání a zvýšení finanční gramotnosti

Program projektu zahrnuje (Otevřená budoucnost, 2021b):

- obeznámení se vzdělávacími možnostmi v regionu domova, případně i mimo něj,
- přípravu na hledání práce a vstup do zaměstnání,
- vyhledávání pracovních příležitostí v regionu a doprovázení,
- zvyšování finanční gramotnosti.

Projekt je určen pro mladé lidi od 15 let a probíhá přímo v dětských domovech. Aktuálně jich je do projektu zapojených patnáct. (Otevřená budoucnost, 2021b)

Rozjedu to

Projekt Rozjedu to je obdobou projektu Accenture academy pro mladší děti ve věku 11 až 15 let umístěné v dětských domovech. Jeho cílem je motivovat tyto děti ke vzdělání a rozvoji jejich osobního i profesního růstu. Probíhá zejména prostřednictvím pomoci při volbě vhodného studia a zájmových aktivit, pravidelného doučování a individuální motivace a podpoře. Dále představuje dětem trh práce a ty mají možnost se přímo podívat na různá pracoviště.

Projekt byl zahájen v prosinci roku 2013 a je realizován ve spolupráci s Nadací Terezy Maxové dětem a společností ŠKODA AUTO a. s. (Otevřená budoucnost, 2021c)

To dás

Projekt je určen pro mladé lidi, kteří vstupují do samostatného života, zejména ty, kteří v dohledné době opustí ústavní péči. Mezi klienty ale patří i lidé žijící v azylových domech, obvykle matky v těžké životní situaci. Zaměřuje se na podporu znevýhodněných klientů při získávání zaměstnání a samostatnosti bez závislosti na sociálním systému, jeho hlavním cílem je snížení nezaměstnanosti těchto lidí.

Projekt je realizován ve spolupráci s Nadací Terezy Maxové dětem a se společností Coca-Cola HBC Česká republika a probíhá tak, že zprostředkuje klientovi vhodné pracovní místo a následně ho prostřednictvím mentora podporuje i na pracovišti a ve vytváření vhodných pracovních návyků. V průběhu jsou doprovázeny obě strany, nejen klienti, ale i zaměstnavatelé. Součástí projektu je i řešení případných nesrovnalostí.

Mezi klíčové aktivity v projektu patří získání pracovních zkušeností a osvojení základních pracovních návyků klientů, komunikace se zaměstnavateli i se státním sektorem a úřady práce na poli vyhledávání pracovních příležitostí, poskytování nového zdroje uchazečů o práci pro zaměstnavatele, včetně poskytnutí metodické příručky, a tím i zvyšování připravenosti firem na zaměstnání znevýhodněných klientů. Dále informování zaměstnavatelů o specifikách těchto uchazečů o práci a boření bariér z důvodu nedůvěry či neznalosti. (Otevřená budoucnost, 2021d)

3.3 Yourchance

Obecně prospěšná společnost Yourchance o. p. s. byla založena v roce 2010, s cílem prosazovat potřebné změny ve vzdělávacím systému ČR, podporovat podnikání a zvyšovat finanční gramotnost a realizovat programy přímé pomoci mladým lidem se sociálním znevýhodněním. Společnost realizuje 3 projekty celorepublikové působnosti, mezi nimi i projekt Začni správně. (Yourchance, 2021)

Začni správně

Cílem projektu je vytvoření funkčního systému integrace mladých dospělých, kteří opouštějí dětské domovy a pěstounskou péči. Projekt probíhá prostřednictvím individuální pomoci při hledání práce nebo bydlení, v oblasti osobního rozvoje i financí. Dále je vytvářena komunita mladých lidí z dětských domovů a pěstounské péče, které jsou zdarma poskytovány e-learningové materiály. Součástí projektu je i mentoringový program a udělování ocenění Bílá vrána. (Začni správně, 2021a)

Ocenění Bílá vrána je udělováno s cílem poukázat na to, že lidé z dětských domovů jsou stejně schopnými jako jejich vrstevníci. Je určeno těm, kteří prošli v průběhu svého života náhradní rodinnou péčí nebo ústavní výchovou a následně ve svém životě uspěli, mají práci, rodinu, dobře zvládají běžné situace. (Začni správně, 2021b)

Projekt Začni správně je také aplikačním garantem projektu PERSIST, jehož cílem je zmapovat faktory ovlivňující integraci mladistvých z dětských domovů do společnosti a úspěšnou adaptaci na trh práce a dle zjištění zefektivnit formy podpory pro mladistvé opouštějící institucionální péči a tím mimo jiné ke snazší zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin na trhu práce. (Projekt PERSIST, 2021)

3.4 Samsung Tvoje šance

Projekt Samsung Tvoje šance #futureskills je iniciován a sponzorován společností Samsung Electronics Czech and Slovak a realizován organizací Institut kariéry a rozvoje, z. s. Tento projekt vznikl v roce 2018 a jeho první dva ročníky probíhaly ve spolupráci s neziskovou organizací Nadání a dovednosti o. p. s., jejíž současný projekt je předmětem analýzy praktické části této práce.

Projekt Samsung Tvoje šance #futureskills je určen studentům ve věku 17 až 21 let, jeho cílem je připravit mladé lidi na měnící se trh práce a naučit je spoustu měkkých dovedností, které ocení v budoucím zaměstnání, ať už je jakékoliv. Po absolvování budou mít účastníci nové zkušenosti a vybudují si síť přátel a kontaktů.

Jedná se o devítiměsíční program, ve kterém čeká každý rok deset vybraných studentů množství online i offline víkendových workshopů, přístup do online vzdělávací platformy s desítkami kurzů, práce na skupinovém projektu se sociálním dopadem, exkurze do firem a organizací i individuální konzultace s kariérovými kouči a mentoring. (Tvoje šance, 2021)

PRAKTICKÁ ČÁST

4 PŘEDSTAVENÍ ORGANIZACE

Cílem praktické části je analyzovat fungování a přínosy jednoho z projektů, který se v ČR zabývá pomocí mladým lidem, obzvláště těm se sociálním znevýhodněním, s lepším uplatněním na trhu práce. V souladu s tímto cílem jsou v následujících kapitolách postupně představeny obecně prospěšná společnost Nadání a dovednosti, touto organizací pořádaný projekt ROZHLED a výsledky provedené analýzy. Analýza je provedena na základě rozhovorů se zaměstnanci společnosti (včetně manažerky projektu a ředitelky organizace), rozhovorů s účastníky projektu, informací uvedených na webových stránkách společnosti, informací uváděných na sociálních sítích společnosti, interních materiálů (jako zakládací listiny, výroční zprávy a reporty z jednotlivých kol projektu) a vlastní zkušenosti. Výsledkem analýzy jsou návrhy na zlepšení, které z ní vplynuly.

4.1 Založení a poslání organizace

Nezisková organizace Nadání a dovednosti o. p. s. se sídlem v Praze byla založena v roce 2012. Podle článku 4 zakládací smlouvy společnosti patří mezi obecně prospěšné služby, pro jejichž poskytování byla organizace založena (Nadání a dovednosti o. p. s., 2012):

- aktivity inovující vzdělávací systém s důrazem na propojení s aplikační sférou (výzkum, praxe, zaměstnání);
- činnosti podporujících osobní a profesní rozvoj;
- osvětová, informační, vzdělávací, poradenská a publikační činnost pro žáky a studenty, pedagogy, rodiče, zaměstnavatele a zainteresovanou veřejnost;
- programy se specifickým zaměřením na absolventy a studenty znevýhodněné na trhu práce, cizince a seniory v rámci programů podporujících mezigenerační spolupráci.

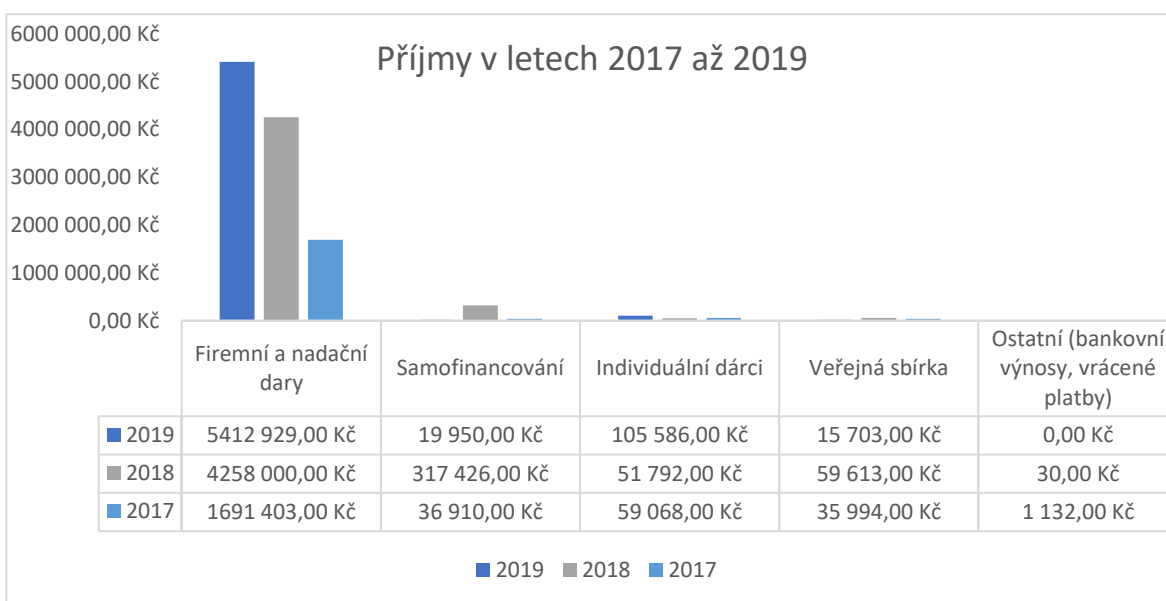
Služby podporující součinnost vzdělávacího systému a trhu práce mají být poskytovány zejména posilováním spolupráce škol se zaměstnavateli, spoluvytvářením podmínek pro realizaci studijních praxí u zaměstnavatelů, podporou aktivního zapojování a využití mentoringu pro doprovázení studentů v průběhu studia a tvorbou programů a služeb vedoucích k uplatnění na trhu práce. Organizace se dále zaměřuje na tvorbu podpůrných činností vedoucích k aktivizaci a motivaci účastníků při vyhledávání zaměstnání, vytváření osvětových informačních programů a snaží se o aktivní spolupráci neziskového, státního a ziskového sektoru. (Nadání a dovednosti o. p. s., 2012)

Na základě informací uvedených na webových stránkách organizace je její vizí „být partnerem mladým studentům a podporovat jejich osobní i kariérní rozvoj“. Jako svou misi pak uvádí „podporu všech mladých lidí, primárně těch z dětských domovů a sociálně znevýhodněného prostředí. Prostřednictvím workshopů, kariérního poradenství, mentoringu či exkurzí do firem pomáháme studentům následovat své silné stránky,

uspět na pracovním trhu i v dospělém životě. Dáváme jim šanci na život ve vlastní režii.“ (Nadání a dovednosti o. p. s., 2021a)

4.2 Finanční řízení

Organizace získává naprostou většinu financí, potřebných pro své fungování, z fundraisingových aktivit prostřednictvím finančních darů od oslovených firem. Samofinancování probíhá formou fakturací např. za poskytnutí reklamní plochy nebo prodejem vlastních produktů. Struktura finančních příjmů je vyobrazena v grafu na obrázku 5.

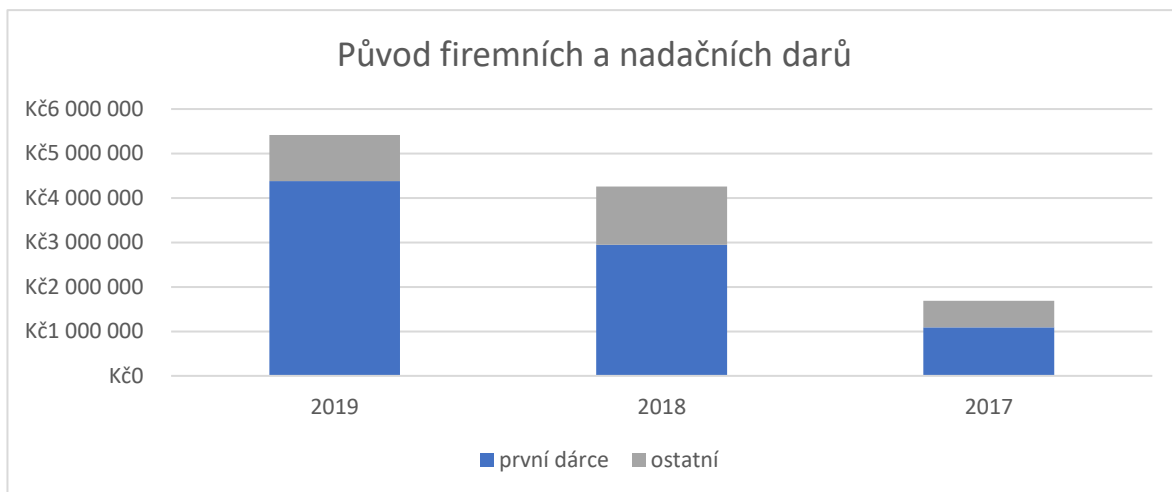


Obrázek 5 Struktura finančních příjmů organizace

Zdroj: Nadání a dovednosti, 2020

Pro finanční zdroje organizace je typické, že jejich výrazně nejvýznamnější část tvoří firemní dary od jedné společnosti. Z posledních tří zveřejněných výročních zpráv (za roky 2017 až 2019) vyplývá, že příjmy od nejvýznamnějšího dárce pro daný rok (první dárce) tvoří vždy přes 60 % všech finančních a nadačních darů. V roce 2019 tvořily dokonce přes 80 %. Původ firemních a nadačních darů v letech 2017 až 2018 je zobrazen v grafu na obrázku 6.

Podle výroční zprávy z roku 2019 nemá organizace žádný dlouhodobý majetek. Jednoznačně nejvyšší položku výdajů pak tvoří náklady na služby. (Nadání a dovednosti o. p. s., 2020)



Obrázek 6 Původ firemních a nadačních darů

Zdroj: Nadání a dovednosti, 2020

4.3 Projekty

Do projektů organizace se do března 2021 zapojilo přes 900 mladých lidí a 140 dětských domovů. Aktuálně jsou hlavními projekty Nadání a dovednosti o. p. s.: ROZHLED, LONDON JOB&FUN a MŮJ BYT. (Nadání a dovednosti o. p. s., 2021b)

Projekt MŮJ BYT je určen pro mladé lidi, které brzy čeká odchod z dětského domova, nebo z něj už odešli. Nabízí materiální pomoc s vybavením prvního bydlení a webináře či individuální konzultace na téma finanční gramotnost. Žádost nejčastěji podává dětský domov a spotřebiče pro běžný život nebo technologie ke studiu jsou zprostředkovávány dle individuálních potřeb zájemců. (Nadání a dovednosti o. p. s., 2021c)

Projekt LONDON JOB&FUN (momentálně z důvodu COVID-19 pozastaven) umožňuje ročně dvěma lidem z dětských domovů tři měsíce pracovat v gastronomii a studovat angličtinu v Londýně. Mnohdy je to jejich první cesta do zahraničí, jejímž cílem je naučit účastníky samostatnosti, pracovním návykům a hospodaření s penězi. Mimoto se jim projekt snaží pomoci zdokonalit jazykové dovednosti a seznámit je s jinou kulturou. (Nadání a dovednosti o. p. s., 2021d)

Projekt ROZHLED se soustředí se na osobní a kariérní rozvoj mladých lidí z dětských domovů a sociálně znevýhodněného prostředí, ale umožňuje i účast studentů z běžných rodin. Je hlavním projektem, který spojuje mladé lidi z odlišného prostředí, a tím podporuje sociální empatii (Nadání a dovednosti o. p. s., 2021e). Projekt ROZHLED je podrobněji popsán v následující kapitole.

5 ANALÝZA PROJEKTU ROZHLED

Projekt ROZHLED je v současné době organizován 2x ročně. Každé ze dvou kol trvá 4 měsíce a na základě úvodního dotazníku je do něj vybráno přibližně 20 účastníků (ve věku 17 až 26 let). Od února 2021 probíhá 20. kolo projektu. Primárním cílem je podpora a kariérní rozvoj studentů ze sociálně znevýhodněného prostředí a dětských domovů, ale v rámci propojování lidí z odlišného prostředí nabízí projekt účast všem mladým lidem. (Nadání a dovednosti o. p. s., 2021e)

5.1 Metoda analýzy projektu

Cílem mého výzkumu je analyzovat fungování projektu ROZHLED, identifikovat jeho přínosy a navrhnout možná zlepšení.

Předmětem analýzy jsou tři fáze projektu. Fáze před zahájením projektu, fáze průběhu projektu a fáze po ukončení projektu. Jinými slovy jsou třemi analyzovanými a hodnocenými oblastmi plánování, realizace a hodnocení přínosů projektu.

V souladu s uvedeným cílem a předmětem výzkumu, využívám k analýze projektu na podporu zaměstnatelnosti mladých lidí kombinaci široké škály dostupných metod. Mezi tyto metody patří analýza legislativních dokumentů, analýza webových stránek organizace, kvalitativní rozhovory s pracovníky organizace a případová studie, pro kterou byl zdrojem dat rozhovor s účastníkem v kombinaci s vlastní zkušeností. V úplném závěru jsou předložena klíčová doporučení pro zefektivnění projektu.

Oblasti analýzy a techniky sběru dat jsou přehledně znázorněny v tabulce 2.

Tabulka 2 Oblasti a podoblasti analýzy a využití zdroje dat

Oblast analýzy	Podoblast analýzy	Užitá technika sběru dat a zdroje dat
Plánování	cíle a filozofie projektu	analýza dokumentů a webových stránek, rozhovor s ředitelkou a manažerkou projektu
	vznik a vývoj projektu	
	způsob organizace a řízení projektu	
	plány do budoucna	
Realizace	výběr účastníků	rozhovory s manažerkou projektu a s účastníky, vlastní zkušenost
	jak účastníci prochází projektem	
Hodnocení přínosů	způsob získávání zpětné vazby	rozhovor s manažerkou projektu, analýza dokumentů a programu
	reálné přínosy, jak plní své cíle	

Zdroj: autorka

5.2 Plánování

V oblasti plánování projektu jsou analyzovány cíle projektu, jeho vznik a vývoj, a také způsob organizace a řízení projektu a zabezpečení projektu.

5.2.1 Vznik a cíle projektu

Název projektu ROZHLED odkazuje na skutečnost, že základním smyslem projektu je poskytnout účastníkům rozhled, tak aby viděli, jaké kariérní možnosti pro ně existují.

Cíle a filozofie

Dílčí cíle směřují k lepšímu uplatnění účastníků na trhu práce. Podle informací na webových stránkách organizace, je cílem projektu ROZHLED přinést účastníkům (Nadání a dovednosti o. p. s., 2021e):

- osobní a kariérní rozvoj,
- lepší přehled o možnostech dalšího studia a zaměstnání,
- vyšší šanci uplatnit se ve vysněném oboru,
- exkurze do firem a společností, podle vlastní volby nebo zaměření,
- cenné kontakty na profesionály v oboru,
- rozvoj sociálních dovedností,
- vyšší sebevědomí,
- osamostatnění se,
- nové přátele z celého Česka.

Výše uvedené cíle se projekt snaží naplnit prostřednictvím následujícího programu (Nadání a dovednosti o. p. s., 2021e):

- 4 víkendové workshopy v Praze,
- exkurze a stáže do firem a organizací (tzv. Career Days),
- individuální kariérní poradenství,
- mentoring (propojení s mentory v oboru),
- možnost získat kurz dle vybraného zaměření,
- možnost účastnit se víkendových workshopů o prázdninách.

Vznik a vývoj

Projekt ROZHLED vznikl v roce 2012. Původně byl realizován prostřednictvím pořádání přednášek a workshopů přímo v dětských domovech. První kolo proběhlo v jednom víkendu a zúčastnilo se ho jen pět dětí, potom byl projekt postupně rozšiřován díky novým partnerům, dobrovolníkům a lektorům. Jednotlivá kola projektu probíhala v různých krajích ČR. Programu se v každém kole mohl zúčastnit velký počet zájemců. Později byla nejlepším z nich nabídnuta možnost zúčastnit se exkurzí přímo ve firmách

a přijet na víkend do Prahy, kde probíhal další program i exkurze. Se změnami hlavních sponzorů projektu se vyvíjel i jeho program a zaměření. Jedno kolo projektu bylo určeno pouze pro zájemce o technické obory. Od 15. kola projektu jsou pravidelně vytvářeny a na webu publikovány reporty z jednotlivých kol projektu ROZHLED.

Přibližně od 17. kola a roku 2019 se projekt ustálil na své současné podobě. V té době byla navázána nová významná partnerství se společnostmi i lektory, do projektu přišla nová projektová manažerka a byla rozšířena cílová skupina projektu. Projekt začal být dostupný i pro děti se sociálním znevýhodněním a z běžných rodin. Koná se vždy v Praze pro zájemce z celé ČR. Od 19. kola projektu do programu přibýly i úkoly zadávané mezi jednotlivými workshopy.

Dále se analýza věnuje převážně projektu v jeho současné podobě.

5.2.2 Organizace, řízení a zabezpečení projektu

Na organizaci a řízení projektu se podílí celý výkonný tým organizace Nadání a dovednosti o. p. s. Tento tým se skládá ze tří členek, ředitelky organizace, projektové koordinátorky a manažerky projektu ROZHLED. Ve většině případů řeší aktuální úkoly a problémy společně, hlavní úlohy v projektu ROZHLED každé z nich se ale dají popsat následovně. Ředitelka organizace se stará o financování a navazování nových spoluprací, věnuje se tedy převážně fundraisingu a networkingu. Také na ní stojí celý chod organizace včetně legislativních povinností, řešení komplikací a problémů (např. přechod do online kvůli COVID-19), vymýšlení strategie a cílů organizace, zavádění nových projektů a plánování. Projektová koordinátorka se věnuje psaní textů, tvorbě webových stránek a správě sociálních sítí. Manažerka projektu ROZHLED komunikuje s lektory a účastníky. Také zařizuje program a průběh jednotlivých kol.

Vždy před plánováním nového kola projektu je potřeba sehnat dostatečné množství finančních prostředků. Financování probíhá oslovováním nejruznějších firem, které jsou ochotny projekt podpořit. Ředitelka organizace uvedla, že v souvislosti s koronavirovou epidemií je získávání financí pro realizaci nových kol projektu obtížnější, protože firmy jsou často nuceny omezovat své výdaje na společensky odpovědné aktivity.

Po zajištění dostatku financí je nutné, ještě před zahájením každého z kol projektu, sehnat uchazeče. To je realizováno prostřednictvím zaslání nabídky do dětských domovů a orgánům sociálně právní ochrany dětí (OSPOD). Manažerka projektu uvádí, že velmi časté je, že si informace o projektu sdělí děti v dětských domovech mezi sebou. Zájemci se o projektu mohou dozvědět i prostřednictvím článků o projektu například na webových stránkách mladiinfo.cz. Podporu s rozšiřováním povědomí o projektu poskytuje také školní systém Bakaláři, který je jedním z mediálních partnerů organizace. Projekt je dále inzerován na webových stránkách a sociálních sítích Nadání a dovednosti o. p. s. Webové stránky organizace nadaniadovednosti.cz byly modernizovány přibližně před čtyřmi lety. Ve stejné době změnila organizace i své logo, které ve své současné době lépe vypovídá o jejím základním poslání.

V minulosti se stalo, že se projekt potýkal s nedostatečným zájmem mladých lidí, ale v současné době se jich do projektu pravidelně hlásí vyšší počet, než jsou organizátoři aktuálně schopni do projektu zapojit.

Tvorba časového harmonogramu a specifika programu i shánění nových lektorů jsou v rukou manažerky projektu. V každém kole projektu je dodržen program uvedený v úvodu kapitoly 5. Jednotlivé workshopy se ale vždy přizpůsobují přáním a potřebám účastníků, a také reflektují aktuální problémy a témata ve společnosti a na trhu práce. V posledních letech je například zařazován workshop na téma bezpečnost na internetu a tvorbu profilu na LinkedIn. Program se v jednotlivých kolech liší i z důvodu časových možností externích lektorů, kteří v naprosté většině případů realizují své programy dobrovolně, bez nároku na finanční odměnu.

5.3 Realizace

Ve fázi realizace projektu je na základě rozhovorů, informací na webových stránkách organizace a osobní zkušenosti analyzován proces výběru účastníků do projektu, a také to, jak účastníci projektem prochází.

5.3.1 Výběr účastníků

Veškeré informace o průběhu výběru účastníků do projektu byly získány při rozhovoru s manažerkou projektu. Výběr probíhá na základě informací poskytnutých uchazeči v dotazníku, který je součástí přihlášky do projektu. Otázky v dotazníku zjišťují nejen prostředí, ze kterého uchazeč pochází, jeho věk, školu a obor, který studuje, ale i motivaci pro účast v projektu. Otázky zaměřené na motivaci zahrnují například: „Proč bychom do projektu měli vybrat právě tebe?“ Přičemž hodnocen je jak obsah, tak i komplexnost vyplnění dotazníku a pečlivost při odpovídání na otázky. Dále jsou zjišťovány uchazečovy dosavadní pracovní i nepracovní zkušenosti a ambice.

Na výběru se podílejí všechny tři členky realizačního týmu projektu. U každého z přihlášených jsou hodnocena kritéria, která se dají rozdělit do následujících tří kategorií:

- sociální znevýhodnění,
- motivace,
- do jaké míry jim projekt může pomoci.

Zohledňována je jak motivace uchazečů na sobě pracovat a rozvíjet se, tak i to, jak moc podporu projektu potřebují a jestli by byl pro ně přínosný. Účastníci jsou vybíráni i s ohledem na to, aby v každém kole tvořili alespoň polovinu mladí lidé se sociálním znevýhodněním. Přestože projekt ROZHLED vznikl pro mladé lidi z dětských domovů, v průběhu své existence se postupně stal otevřeným všem mladým a motivovaným lidem. Projekt chce nadále pomáhat především sociálně znevýhodněným, v posledních kolech je ale důraz kladen i na různorodost skupiny.

Do jednoho kola může být z organizačních důvodů a pro zachování individuálního přístupu vybráno maximálně 22 lidí. V 19. a 20. kole byl počet přihlášených přibližně dvojnásobný, než je kapacita projektu. Vybraným byl odeslán email s potvrzením o přijetí do projektu a organizačními informacemi. Některým z vhodných kandidátů, kteří se do projektu nedostali, pak bylo nabídnuto místo v příštím kole.

I přes snahu o výběr těch, kteří mají o účast v projektu skutečně zájem, dva až čtyři účastníci z každého kola projekt ROZHLED nedokončí. Pokud se tak stane nejpozději do jednoho týdne od zahájení projektu, je místo nabídnuto náhradníkovi.

5.3.2 Projekt pohledem účastníků

Pro analýzu realizační fáze projektu z pohledu účastníků jsem zvolila 19. kolo projektu ROZHLED, kterého jsem se sama zúčastnila. Důvodem pro výběr konkrétního kola projektu byla možnost získání přesných a konkrétních údajů o programu projektu, který se v jednotlivých kolech mírně liší v závislosti na sjednaných lektorech a sponzorech, a také podle přání účastníků.

19. kolo projektu ROZHLED probíhalo od září 2020 do začátku března 2021, vzhledem ke koronavirové epidemii probíhalo z větší části online a ze stejného důvodu bylo prodlouženo na šest, místo plánovaných čtyřech, měsíců. Program zahrnoval následující:

- individuální kariérní poradenství,
- účast na workshopech:
 - Vize, cíle, osobní schopnosti
 - Pracovní trh v Česku
 - Práce v grafickém programu Canva
 - Finanční gramotnost
 - Google nástroje
 - Cybersecurity a digitální detox
 - Konec prokrastinace (GrowJOB Institute)
 - Kritické myšlení (GrowJOB Institute)
 - Sebe prezentace (GrowJOB Institute),
- simulace pohovorů,
- exkurze do společností.

Jelikož důkladné prozkoumání jednoho nebo několika málo případů může vést k porozumění i jiným podobným, byla pro popsání průběhu 19. kola projektu využita výzkumná metoda případové studie. Cílem případové studie je nalézt odpovědi na výzkumnou otázku: Jak probíhá projekt z pohledu účastníka, co mu přináší, splňuje projekt očekávání?

Výběr respondentů proběhl následujícím způsobem: podle předpokládaného obsahu informací byly vybrány 2 případy tak, aby i z malého vzorku případů bylo co nejlépe možné poznat, jak projekt probíhá z pohledu účastníka. Z 20 účastníků 19. kola projektu jich 18 projekt dokončilo, a těchto 18 bylo potenciálními respondenty. Jako

základ pro odpovědi prvního účastníka jsem zvolila popis vlastní zkušenosti, druhý dotazovaný účastník byl vybrán tak, aby mohla být jeho zkušenost odlišná (například si z dobrovolných aktivit a exkurzí vybíral jiné možnosti než účastník první).

Vybraní účastníci 19. kola projektu ROZHLED popisují, jak a proč se do projektu přihlásili, jak jím procházeli a do jaké míry splnil jejich očekávání. Popis jejich účasti v projektu je chronologický a je rozdělen vždy do tří částí (Před projektem, Průběh projektu, Zhodnocení přínosů projektu). Data od druhého účastníka byla získána při telefonickém rozhovoru, který proběhl v dubnu 2021 pokládáním otevřených otázek. Základní informace o respondentech jsou uvedeny v tabulce 3.

Tabulka 3 Přehled respondentů

	účastník 1	účastník 2
Kontext	studentka VŠ, 22 let	freelance copywriter, 20 let
Sociální znevýhodnění	bez sociálního znevýhodnění	rozvod rodičů, zdravotní a psychické problémy (diabetes, deprese a úzkosti)
Jak se dozvěděl o projektu	Facebooková skupina	Facebook
Očekávání	nové zkušenosti	zlepšit se v pracovních pohovorech, podívat se do firem a snáze si najít práci
Zpětná vazba	splnilo očekávání	splnilo očekávání

Zdroj: autorka

1. účastník projektu: autorka

Před projektem

Do projektu ROZHLED jsem se přihlásila v září 2020. Dozvěděla jsem se o něm na Facebookové skupině Youth Opportunities a k účasti mě motivovala příležitost získat nové zkušenosti. Projekt neziskové organizace Nadání a dovednosti o. p. s. mě zaujal zejména svým programem. Důležitý byl pro mě i dobrý první dojem z grafické prezentace projektu i při navštívení webových stránek Nadání a dovednosti o. p. s. a účast zdarma. Vzhledem k tomu, že prezenčně studuji VŠ mi velmi vyhovoval harmonogram projektu s víkendovými programy. Další věcí, která mě k přihlášení se přesvědčila, bylo přečtení rozhovoru s manažerkou projektu, který jsem našla na webových stránkách organizace.

Pro přihlášení do projektu stačilo zodpovědět přibližně 10 otázek úvodního dotazníku. Mezi nimi například otázky týkající se důvodu, proč se chci přihlásit, proč by měli vybrat právě mě, čím bych chtěla jednou být, jaké jsou mé zájmy a pracovní zkušenosti, nadání a dovednosti, na co se těším a jestli mám nějaké sociální znevýhodnění. Na tyto otázky jsem odpověděla, že „jsem nadšená z programu, myslím, že tím můžete hodně

pomocť spoustě lidí. Jednou bych chtěla taky dělat něco podobně užitečného, jako pomáhat lidem s nastartováním kariéry a získáním rozhledu. Chtěla bych být zdravě sebevědomou ženou, která je se sebou a svou prací spokojená a svoji energii využívá pro to, aby pomáhala ostatním cítit se dobře a mít rádi sami sebe. Chtěla bych zkusit roli poradce, protože jako introvert dávám přednost kontaktu s lidmi 1 na 1, ale ráda bych zkusila i manažerskou roli, protože myslím, že vedení lidí je inspirativní. Ve volném čase ráda čtu, vařím, plavu, mám ráda jógu, seberozvoj a angličtinu. Za svoje nadání nebo dovednosti považuji zodpovědnost, spolehlivost, přizpůsobivost a ochotu učit se nové věci. Ráda bych díky projektu objevila své silné stránky, těším se na exkurze do firem, a hlavně bych chtěla získat rozhled.“

Nebyla jsem si jistá, jestli se projektu budu moct zúčastnit, i když nemám sociální znevýhodnění, ale pár dní po uzavření přihlášek do 19. kola projektu mi přišel email s instrukcemi, oznamující, že jsem byla do projektu vybrána. Potom jsem jen musela potvrdit svůj zájem a účast. Od 10. září jsme komunikovali prostřednictvím Messengerové skupiny se všemi účastníky a manažerkou projektu.

Průběh projektu

První víkendový workshop proběhl od soboty 19. do neděle 20. 9. 2020. Potkali jsme se v Praze na hlavním nádraží. Odtud jsme jeli metrem do hotelu. Jídlo, ubytování i doprava byly součástí projektu, pro všechny, kteří je chtěli. Většinu prvního dne jsme strávili v jednom z konferenčních sálů hotelu. Nejdříve jsme byli seznámeni se společností a organizátorkami projektu a podepsali jsme smlouvu o účasti. Pak se každý účastník projektu představil a dopoledne jsme se poznávali seznamovacími aktivitami pod vedením lektorky ze Školy improvizace. Přiznávám, že jsem se před začátkem trochu bála toho, koho v projektu potkám. I když na to nejsem hrdá, moc lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí neznám a občas se nechám ovlivnit svými předsudky ohledně jejich chování nebo inteligence. Mé obavy i představy se ale vzápětí ukázaly jako mylné. Mezi ostatními účastníky jsem se cítila dobře, naše skupina byla různorodá, ale všechny spojovala motivace se rozvíjet. Po pauze na oběd jsme si poslechli, co nás bude v projektu ROZHLED v následujících víkendech čekat a Kája, účastnice předchozího kola, nám vyprávěla o tom, co jí projekt přinesl. Odpoledne jsme ještě stihli navštívit Vnitroblok a inspirativní přednášku s jeho zakladatelem i focení od profesionálního fotografa. Protože jsem měla v Praze v období prvního víkendového workshopu zajištěné vlastní ubytování, do hotelu jsem se vrátila až na začátek dalšího programu v neděli.

V neděli jsme začali s G-suite, založili jsme si Gmail a sdílený disk, kam budeme nahrávat to, co v průběhu celého projektu vytvoříme. Většinu z nástrojů jsem už znala a používala předtím, ale nový účet se mi pro používání v projektu hodil. Následoval další workshop, ve kterém jsme si mohli v rukou kariérní poradkyně udělat online testy osobnosti i profesní orientace. Pak jsme se pomocí různých technik snažili definovat vlastnosti naší vysněné práce, a nastavit si SMART cíle. Vzniklé obrázky jsme uložili jako první položky na náš na nový sdílený disk. Odpoledne jsme si poslechli motivační příběh a vyplnili dotazníky se zpětnou vazbou k víkendovému programu. Nad příběhem

Denisy, nové ambasadorky organizace, která svou vlastní motivací a snahou překonala všechny nevýhody, které jí přineslo dětství v nevhodném prostředí a dětských domovech, jsem pak přemýšlela ještě cestou domů.

Projekt neprobíhal jenom o víkendech, ale cílem bylo, abychom na svém kariérním i osobním rozvoji pracovali průběžně. Aby nám to lépe šlo, dostávali jsme domácí úkoly. Prvním úkolem bylo vyplnit pracovní list na téma osobní úspěch a spolu s životopisem ho nahrát do naší sdílené složky, tak jak jsme se to naučili na workshopu.

Na druhém společném víkendovém programu jsme 10. října museli být kvůli epidemiologickým opatřením rozděleni do dvou menších skupin. Protože s tím i takto většina účastníků souhlasila, mohli jsme se opět setkat v pražském hotelu. V sobotu jsme se naučili ovládat grafický program Canva, který od té doby často používám. A získali jsme informace o fungování trhu práce, jaké existují dohody, smlouvy a alternativy. Mohli jsme se ptát na vše, co nás ohledně tématu zajímalo. Atmosféra celého setkání byla opět velmi přátelská. Měla jsem pocit, že je o nás dobře postaráno. Jediné, co jsme pro to museli udělat, bylo párkrát se usmát na fotografii, aby si mohli sponzoři projektu na sociálních sítích ověřit, že jejich peníze byly využity na skutečný program. V průběhu dne jsme měli k dispozici i občerstvení a tentokrát jsem se stejně jako většina účastníků ubytovala v krásném hotelu i se snídaní.

V neděli nás pak čekal workshop na téma sebe prezentace a práce s Google nástroji, kde jsme se učili plánovat online schůzky v kalendáři, a dozvěděla jsem se i o pro mě nových funkcích. Každý workshop vedl jiný, ale vždy velmi kvalitní a milý externí lektor. Na závěr jsme opět anonymně vyplňovali zpětné vazby a hodnotili svou spokojenost s lektory i programem.

Mezi workshopy jsem se stejně jako ostatní uchazeči domluvila s manažerkou projektu na svém termínu pro online individuální kariérní poradenství. To trvalo asi hodinu a společně s mojí kariérní poradkyní jsme probíraly, co bych chtěla dělat, na co se hodím podle testů z prvního víkendu, i jaké exkurze by mě nejvíc posunuly. Po poradenství jsem měla za úkol vyplnit formulář, který sloužil nejen pro uvědomění si, co jsem se dozvěděla a zjistila, ale i pro předběžný návrh firem, do kterých se budu chtít v rámci exkurzí podívat. Díky kariérnímu poradenství jsem si uvědomila, že chci dělat různorodou a tvůrčí práci. Také, že je pro mě důležité ztotožnit se s cíli organizace, pro kterou budu pracovat. Asi ideálně chci pracovat v malém známém kolektivu, a i když se toho zatím bojím, tak mě to táhne k práci s lidmi. Dále jsem vyplnila, že mě zajímá společenská odpovědnost firem a zamýšlela jsem se nad tím, co by mělo být náplní mojí práce. Uvědomila jsem si, že by to mělo být například čtení, porovnávání dat. Občas bych chtěla mít viditelné výsledky práce, trochu komunikace s lidmi ale spíš jen po jednom, používat angličtinu. A jako firmy, které bych chtěla navštívit jsem uvedla, že ty, které fungují v oblasti zdravého životního stylu nebo se dobře starají o své zaměstnance.

Třetí společné setkání 24.10. už muselo probíhat celé online. Proto bylo zkráceno na jeden den. S lektory z GrowJOB Institute jsme měli dopoledne přednášku Konec

prokrastinace a odpoledne Kritické myšlení. Zakončené opět naší zpětnou vazbou, tentokrát online. Myslím, že pro některé účastníky byl problém se připojit například proto, že neměli přístup k internetu nebo vhodné prostředí doma, osobně mi ale online forma přednášek nevadila.

7. listopadu proběhly online workshopy Digidetox a Finanční gramotnost. Od té doby používám doplněk do webového prohlížeče, který mi zabraňuje v rozptylování se nabízenými kartami s odkazy. Za úkol jsme pak měli napsat motivační dopis a vytvořit si vlastní vision board. Mezitím jsem zaregistrovala i to, že 2 účastníci už v projektu pokračovat nebudou. Protože se nezapojovali do programu, museli se s nimi organizátoři domluvit, že skupinu opustí.

Popáté jsme se opět online viděli 21.11. Na dopoledním workshopu Bud' lídrem svého života, který byl pro mě jedním z nejzajímavějších, jsme vytvářeli vlastní myšlenkovou mapu. Předem jsme si na něj vytvořili své osobní logo a ostatní se pak snažili popsat vlastnosti člověka s takovým logem. Odpoledne jsme se věnovali digitální bezpečnosti.

V sobotu 5. 12., v den, ve kterém měly podle původního plánu už probíhat exkurze ve firmách, jsme měli příležitost individuálně zkonzultovat svůj životopis a motivační dopis s odborníky, a ještě si vyzkoušet přijímací pohovor na jednu z námi vybraných pracovních pozic. Vybrala jsem si pozici HR Coordinator a na fiktivním pohovoru jsem se dozvěděla spoustu cenných rad, i jsem si vyzkoušela, jaké je to mít část pohovoru v angličtině.

V polovině prosince to vypadalo, že se opět setkáme všichni i osobně, ale nakonec to nedopadlo. V lednu jsem se přihlásila na dobrovolnou online přednášku pro zájemce, kde jsme se dozvěděli o fungování jedné česko-americké digitální firmy a naučili se používat další z online nástrojů.

A potom už přišly exkurze do firem. Ty vnímám jako nejzajímavější část celého programu, nejbližší kontakt s praxí. Moje první exkurze probíhala online a nic podobného jsem nikdy nezažila. Dva motivovaní zaměstnanci brněnské firmy, která vyrábí čaje, si se mnou, ještě jednou další účastnicí a manažerkou projektu, povídali o svých životních a kariérních cestách. Následně nás přes kameru provedli většinou prostorů firmy. Exkurzi zakončili tím, že nás pozvali na svou letní akci.

Druhé exkurze, která se konala v únoru, jsem se mohla účastnit osobně v Praze. Společně s ředitelkou Nadání a dovednosti o. p. s. jsem se na celé dopoledne jela podívat do firmy ČEPS. Cestou jsem měla příležitost dozvědět se víc o práci ředitelky neziskové organizace i o fungování projektu ROZHLED. Ve firmě mě nejvíce zajímalo HR oddělení, poznala jsem tam spoustu přátelských a milých lidí, kteří mi ochotně zodpověděli všechny dotazy. Zaujalo mě i prostředí firmy a rozdíly oproti firmě, kde jsem měla předchozí exkurzi.

Následovaly poslední dva online workshopy pro zájemce zaměřené na poskytnutí informací o profesní sociální síti LinkedIn. Zúčastnila jsem se jednoho z nich a po jeho absolvování jsem se konečně rozhodla k založení svého profilu. A když už jsem měla

svůj profil, hodil se mi seznam s kontakty všech našich lektorů, který nám manažerka projektu poskytla.

Po projití projektem jsme všichni dostali dárkový balíček od Nadání a dovednosti o. p. s. s fotkou, certifikátem o účasti, dobrotami a dalšími drobnostmi. Pak mě ještě čekalo vyplnit již tradiční zpětnou vazbu, tentokrát celého projektu a na několik stran.

19. kolo projektu ROZHLED jsme zakončili 2. 3. 2021 společným videohovorem za účasti většiny účastníků a všech tří organizátorek, včetně ředitelky organizace. Sdělili jsme si zážitky, dojmy a pocity z projektu, a my účastníci jsme byli požádáni o poskytnutí informací o tom, co se nám na projektu líbilo, co bychom vylepšili, co jsme se naučili, v čem jsme se zlepšili a co z toho určitě v budoucnu využijeme. Nejvíce lidí odpovědělo, že s projektem byli velmi spokojeni, mezi nejčastěji zmiňované dovednosti a znalosti, které v budoucnu využijí patřila práce v grafickém programu Canva a získání nových kontaktů. Vnímala jsem, že téměř nikoho nenapadlo, co by se dalo ještě zlepšit, snad kromě toho, že by projekt neprobíhal online, ale tak, jak bylo původně plánováno. Pro mě bylo užitečné, že jsem se naučila lépe komunikovat, dozvěděla se trochu víc, jak fungují neziskové organizace a jejich projekty a líbila se mi přátelská a neformální atmosféra, která po celou dobu panovala. Při závěrečném videohovoru jsem se také dozvěděla, že jsem byla vybrána, společně s dalšími dvěma účastnicemi, pro účast na mentoringovém programu, který bude probíhat po dobu šesti měsíců v rámci organizace Femme Palette, která s Nadání a dovednosti o. p. s. spolupracuje. Při loučení jsme ještě byli organizátorkami moc mile ujištěni, že projektem to nekončí a můžeme se na ně kdykoliv obrátit.

Zhodnocení přínosů projektu

Projekt ROZHLED splnil moje očekávání. Z předem avizovaného programu se i přes nepříznivou epidemiologickou situaci uskutečnila, snad až na kurz vaření, naprostá většina. Svou účast v projektu hodnotím jako přínosnou pro svůj osobní i kariérní rozvoj. Úroveň workshopů mi většinou vyhovovala a přišlo mi, že lektoři vždy dokázali zaujmout i účastníky s odlišným věkem, znalostmi a vzděláním, respektive, že každý si mohl najít něco, co rozvíjelo jeho znalosti nebo pohled na věc. Díky účasti v projektu jsem začala sociálně znevýhodněné vnímat pozitivněji, osobní zkušenost byla v tomto případě pro mne velmi cenná. Za nejpřínosnější část programu považuji exkurze do firem v rámci Career Days.

I přes to, že od své účasti v projektu jsem se neúspěšně zúčastnila jednoho pracovního pohovoru, se domnívám, že pro mne bude snazší si v budoucnu najít vhodné pracovní uplatnění. Více jsem si uvědomila, čemu se chci věnovat, získala jsem nové profesní kontakty, motivaci i příležitost dál se rozvíjet v mentoringovém programu nebo například účastí na konferenci Equal Pay Day, na kterou jsem získala vstupenku díky kontaktům získaným při exkurzích ve firmách.

2. účastník projektu: Klára

Před projektem

Klára se zúčastnila podzimního kola projektu ROZHLED. Jako jedna z mála se přihlásila hned po maturitě. Po vystudování středoškolského oboru Knihkupectví a nakladatelství zjistila, že je pro ni obtížné najít pracovní uplatnění, proto hledala pomoc. Motivací k přihlášení se do projektu pro ni byla touha po získání nových kontaktů a rozšíření znalostí.

Klára uvádí, že už ani neví, jaká měla od projektu očekávání, ale hodně se těšila na to, že pozná nové lidi a dozví se zajímavé informace. O projektu se dozvěděla na Facebooku. Na sdíleném informativním letáčku k projektu ji nejvíc zaujala možnost podívat se v rámci Career Days přímo do firem.

Do přihlášky vyplnila, že si hledá práci, ale zatím si není zcela jistá, že je zvolený obor pro ni tím správným. Myslí si, že je hodně aktivní a ráda se naučí nové věci. Do kolonky sociální znevýhodnění uvedla, že se na psychiatrii léčí s depresemi a úzkostmi, trpí diabetem a má rozvedené rodiče. V rozhovoru ke svému sociálnímu znevýhodnění uvedla, že ho nepovažuje za příliš velké a ví, že je v projektu spousta lidí s těžším znevýhodněním. Mezi Klářiny zájmy patří copywriting, online marketing a nakladatelské práce. Jako příklad pracovních zkušeností uvedla práci v knihkupectvích a v knihovně, redaktorské práce. Svě odpovědi na další otázky si už nevybavuje.

Průběh projektu

Na první workshopový víkend přijela Klára do Prahy. Salmondo testy osobnosti a profesní orientace pro ni byly jednou z věcí, které jí z prvního víkendu nejvíce utkvěly v paměti. Utvrdily ji tom, že to, co dělá, dělá správně. Také si v Praze s dalšími účastníky užila spoustu seznamovacích her a workshopů. Z workshopů byla nadšená, odcházela z nich nabitá energií jako nikdy.

Od druhého víkendu už se projektu účastnila pouze online formou. Kolektiv účastníků i organizátorů hodnotí jako dobrý a atmosféru v projektu jako velmi příjemnou. Několikrát ale během rozhovoru zmínila, že je škoda, že projekt probíhal online a účastníci se tak neměli moc šanci lépe poznat.

Klára dále sdělila, že byla ráda, že v projektu byly zadávány úkoly. Úkoly byly fajn, protože ji přiměly k tomu, zamyslet se nad svým vysněným povoláním. Nejdůležitější pro ni bylo, že si zvládla upravit a vylepšit svůj životopis a mohla ho potom zkontrolovat s odborníky.

Po úpravě životopisu v programu následoval pohovor nanečisto. Při něm si Klára vyzkoušela online pohovor na juniorní pozici v marketingu. Tento pohovor byl velmi přínosný, protože od personalisty získala spoustu cenných rad, co by při dalších pohovorech mohla vylepšit. Sama uvedla, že ocenila možnost si neformálně a nezávazně popovídat s odborníkem.

Při individuálním kariérním poradenství se díky radám poradce Valeryho ujistila, že je na správné cestě. Už dříve věděla, co chce přibližně dělat, ale až díky kariérnímu poradenství získala ve svém rozhodnutí větší jistotu. Když vyplňovala formulář s názvem Co jsem si díky individuálnímu kariérnímu poradenství uvědomila, tak jako firmy, do kterých by se ráda podívala, uvedla firmu Alza a několik marketingových firem. S finálním výběrem exkurzí jí ale hodně pomohly manažerka projektu ROZHLED a ředitelka organizace Nadání a dovednosti o. p. s.

V rámci Career Days se Klára nakonec zúčastnila tří exkurzí ve firmách Alza, Under Armour a Coca-Cola. Ve všech uvedených firmách se zajímala zejména o online marketing. Nejvíce se jí líbila exkurze do společnosti Under Armour, kde jí věnovali spoustu času. Zaměstnanci této firmy byli velmi přátelští a pomohla k tomu i skutečnost, že se dobře znali s ředitelkou, která Kláru na exkurzi doprovázela.

Klára se účastnila i dobrovolného programu. Jeden z workshopů, pořádaný technologickou firmou, byl zaměřen na oblast mimo Klářin zájem. I přesto si z něho odnesla nové znalosti o UX writingu. Ještě zajímavější pro ni ale byly dva následující workshopy zaměřené na LinkedIn. Ten sice používala už dříve, o některých jeho funkcích ale do té doby netušila.

Na videohovor k ukončení projektu dorazila pozdě, až skoro ke konci, takže neslyšela reakce ostatních účastníků, kteří projekt hodnotili. Sama při tomto online setkání sdělila, že byla s projektem moc spokojená.

Zhodnocení přínosů projektu

Klára několikrát v průběhu rozhovoru uvedla, že je projekt super, nenapadá ji nic, co by změnila, jenom je škoda, že probíhal online. Projekt je podle ní dobře vymyšlený a rozhodně splnil její očekávání, nic jí v projektu nechybělo, jen znovu zdůraznila, že by se jí víc líbilo, kdyby projekt neprobíhal online.

Klára se do projektu přihlásila, protože měla problém najít si po dostudování střední školy práci. Díky projektu se chtěla zlepšit v pracovních pohovorech, a to se jí dle vlastních slov povedlo. Hlavně chtěla jít i přímo do firem, a to bylo podle jejích slov opravdu nakonec skvělé. „Projekt ROZHLED je opravdu super, jsem moc vděčná, že jsem se ho mohla zúčastnit.“

5.4 Hodnocení přínosů

V této podkapitole je analyzována fáze projektu ROZHLED, která probíhá po ukončení každého kola. Informace o způsobu získávání zpětné vazby od účastníků a o sledování toho, jak projekt plní stanovené cíle, pocházejí z rozhovoru s manažerkou projektu, který se uskutečnil v dubnu 2021. Ve druhé části je uvedeno hodnocení plnění cílů projektu, provedené autorkou na základě porovnání programu 19. kola projektu s operationalizací konceptu zaměstnatelnosti, kterou uvádí Horák (2014, s.29).

5.4.1 Způsob zjišťování zpětné vazby a účinnosti projektu

Pořadatelé projektu zjišťují spokojenost účastníků projektu (svých klientů) prostřednictvím dotazníků distribuovaných po každém bloku workshopů a po ukončení celého kola projektu. Další dotazník je absolventům zaslán po roce od ukončení projektu.

Vzhledem k tomu, že většina z těch, kteří projekt dokončí, si nehledá pracovní uplatnění hned, ale až po několika letech, je obtížné sledovat, jestli projekt skutečně podporuje jejich lepší pracovní uplatnění. Systematické zjišťování dlouhodobých přínosů projektu je v současné době postupně zaváděno, proto nejsou dosud k dispozici přehledná komplexní data o dlouhodobých přínosech projektu.

Díky osobnímu přístupu a kontaktu s některými z účastníků předchozích kol i po skončení projektu mohou organizátorky projektu osobně vidět, jak ti, kteří projektem prošli žijí po projektu. Jakou mají práci a do jaké míry jim projekt pomohl. V jednom případě se dokonce z absolventky programu později stala ambasadorka neziskové organizace Nadání a dovednosti o. p. s.

Prostřednictvím soukromé Facebookové skupiny je vytvářena komunita absolventů projektu ROZHLED a ostatních projektů organizace Nadání a dovednosti o. p. s. Díky tomu jsou účastníci v kontaktu mezi sebou i s organizátory projektu. Ve skupině jsou také pravidelně sdíleny inspirativní příspěvky, které zájemcům umožňují pokračovat v kariéřním i osobnostním rozvoji i po skončení projektu.

5.4.2 Hodnocení plnění cílů

Jednou z metod hodnocení plnění základního cíle projektu, kterým je pomoc s lepším pracovním uplatněním v budoucnu, je hodnocení dle operacionalizace konceptu zaměstnatelnosti zmiňovaném v podkapitole 1.5. Podle operacionalizace konceptu zaměstnatelnosti, kterou uvádí Horák (2014, s. 29), je možné hodnotit, do jaké míry projekt a jeho program svůj základní cíl naplňuje. Výši zaměstnatelnosti osob lze hodnotit ve čtyřech dimenzích a jejich subdimenzích. Při hodnocení zde vycházím z toho, že pokud se jednotlivým dimenzím, které společně určují výši zaměstnatelnosti osoby, program projektu věnuje, tak má potenciál přispět k růstu zaměstnatelnosti účastníků. Vyšší zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání pak přináší lepší šance na jejich pracovní uplatnění. Pokud absolvování projektu vede ke zvýšení alespoň jedné z dimenzí zaměstnatelnosti, pak zvyšuje i zaměstnatelnost. To, jestli projekt řeší jednotlivé subdimenze, hodnotím na základě reálného programu uskutečněného 19. kola projektu ROZHLED, uvedeného v podkapitole 5.3.

První ze čtyř dimenzí zaměstnatelnosti je lidský a sociální kapitál. Účastníci projektu ROZHLED jsou při víkendových workshopech vzděláváni v různých oblastech. Jsou podporováni v rozvíjení nových schopností a dovedností, například práce s Google nástroji nebo s grafickým programem Canva. V rámci workshopu s názvem Pracovní trh v Česku se dozvídají informace o fungování pracovního trhu, a jejich schopnosti a

dovednosti získat si práci jsou rozvíjeny například podporou při zakládání profilu na profesní sociální síti LinkedIn. Proto je možné konstatovat, že zvýšení první dimenze zaměstnatelnosti osob je v projektu ROZHLED řešeno a podporováno ve všech čtyřech subdimenzích.

Druhá dimenze, nazvaná kariérní identita, zahrnuje skutečnost, že má osoba představy o svém profesním vývoji, je schopna posoudit vlastní možnosti a disponuje schopností udržet si zaměstnání. K uvědomění si svých profesních a životních cílů má vést workshop s názvem Vize, cíle a osobní schopnosti, v rámci kterého vyplňují účastníci testy osobnosti i zájmového zaměření. Představy o budoucnosti pak mohou být reflektovány při individuálním kariérním poradenství. Projekt se tedy věnuje prvním dvěma subdimenzím. Třetí subdimenzi, schopnost a ochotu přijmout určité zaměstnání a respektovat přitom požadavky zaměstnavatele, však přímo nerozvíjí. K respektování požadavků, ale účastníky nepřímo vede tím, že zahrnuje zadávání úkolů a následně kontrolu jejich plnění. Z toho vyplývá, že oblasti kariérní identity se projekt věnuje dostatečně na to, aby mohl být příčinou jejího zvýšení.

Osobní adaptabilita a flexibilita je třetí dimenzí zaměstnatelnosti. Patří do ní schopnosti a ochota zvyšovat kvalitu vlastního lidského a sociálního kapitálu a možnost být pro zaměstnavatele časově a prostorově flexibilní. V programu projektu se workshop přímo zaměřený na ochotu zvyšování kvality vlastního kapitálu ani zvyšování flexibility nenachází. Dalo by se říct, že ochota se rozvíjet je vstupní podmínkou pro to, aby byl uchazeč do projektu vybrán, uchazeči musí vykazovat určitou úroveň osobní adaptability a flexibility dříve, než do projektu vstoupí. Časovou flexibilitu pak nepřímo podporuje workshop Konec prokrastinace, jehož cílem je mimo jiné rozvoj time managementu zúčastněných. Z toho důvodu je zlepšení účastníků možné i ve třetí dimenzi.

Poslední dimenzí konceptu je vliv kontextu pracovního prostředí. Na podmínky na pracovním trhu se program projektu nezaměřuje. Přesto v rámci exkurzí do firem může přispívat k tomu, aby zaměstnavatelé vnímali mladé lidi z dětských domovů nebo sociálně znevýhodněného prostředí pozitivněji.

Z výše uvedeného vyplývá, že projekt ROZHLED přispívá k rozvoji nejméně dvou dimenzí zaměstnatelnosti. Proto je možné ho považovat za přínosný z hlediska zvyšování zaměstnatelnosti jeho účastníků.

Prostory pro zlepšení v plnění cíle spatřuji dlouhodobě především ve snaze pozitivně působit na změny v pracovním prostředí ČR, zejména podporu nestigmatizujícího chování zaměstnavatelů například informativními programy.

Výsledky hodnocení programu projektu a plnění stanoveného cíle jsou přehledně zaznamenány v tabulce 4.

Tabulka 4 Dimenze zaměstnatelnosti a jejich řešení v projektu ROZHLED

Dimenze zaměstnatelnosti	Subdimenze (složky) zaměstnatelnosti	Projekt řeší
Lidský a sociální kapitál	dosažené vzdělání (znalosti, schopnosti)	ano
	pracovní a životní zkušenosti a dovednosti	ano
	znalosti o pracovním trhu	ano
	schopnosti a dovednosti získat si zaměstnání vlastními silami nebo skrze sociální síť	ano
Kariérová identita	cíle, představy a přání o svém budoucím, žádoucím a reálně dosažitelným profesním vývoji (pracovní identita, čeho bych chtěl a mohl dosáhnout)	ano
	reflexe svých vlastních možností, jak si získat a udržet žádoucí a reálně dosažitelné zaměstnání s ohledem na vlastní zkušenosti na trhu práce, životní situaci a vlastní očekávání tzv. významných druhých (rolová identita)	ano
	hodnoty a normy spojené se získáním a udržetím zaměstnání, resp. schopnost a ochota přijmout určité zaměstnání a respektovat přitom požadavky zaměstnavatele	ne
Osobní adaptabilita a flexibilita	schopnosti a ochota zvyšovat kvalitu vlastního lidského a sociálního kapitálu, a zdokonalovat tím pracovní adaptační mechanismy ke splnění požadavků zaměstnavatele	ne
	možnost být pro zaměstnavatele časově a prostorově flexibilní (být v práci déle, přestěhovat se do jiného regionu apod.)	ne
Vlivy pracovního prostředí (kontext)	podmínky na pracovním trhu podporující nalezení vhodného žádoucího nebo reálně dosažitelného zaměstnání (dostatečné množství a kvalita volných pracovních míst, nestigmatizující chování zprostředkovatelů a zaměstnavatelů)	ne
	konkurence osob s vyšší nebo stejnou šancí nalézt zaměstnání	ne

Zdroj: Horák (2014, s. 29), upraveno

6 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ, NÁVRHY A DOPORUČENÍ

V kapitole 6 jsou shrnuty výsledky uskutečněného šetření a navržena doporučení pro zefektivnění projektu na podporu zaměstnanosti. Prostřednictvím analýzy uvedené v kapitole 5 bylo zjištěno, jak projekt ROZHLED vznikl, jak probíhá, jak funguje jeho organizace a do jaké míry plní svůj základní cíl, kterým je pomoc mladým lidem s osobním a kariéřním rozvojem a lepším pracovním uplatněním.

6.1 Výsledky analýzy

Z analýzy projektu vyplynulo, že projekt ROZHLED skutečně pomáhá mladým lidem s lepším uplatněním na trhu práce. K lepšímu uplatnění účastníků na trhu práce směřují v projektu dílčí cíle, mezi které patří osobní a kariéřní rozvoj, získání lepšího přehledu o možnostech dalšího studia a zaměstnání, získání cenných kontaktů na profesionály v oboru a rozvoj sociálních dovedností. Z případové studie je možné usuzovat, že projekt své dílčí cíle plní. Důkazem je skutečnost, že respondenti uvedli, že projekt splnil jejich očekávání.

Podoba projektu se od jeho vzniku změnila, projekt se postupně stává otevřeným i pro jiné mladé lidi než ty z dětských domovů. Cílem je podpora různorodosti a sociální empatie. V každém kalendářním roce nabízí projekt pomoc přibližně čtyřiceti zájemcům, kteří jsou vybráni podle tří předem stanovených kritérií (sociální znevýhodnění, motivace, do jaké míry jim projekt může pomoci). Silným zdrojem uchazečů o účast v projektu je vzájemné doporučení dětí v dětských domovech.

Jako nejoblíbenější, a hlavně nejprínosnější část programu projektu uvádí většina účastníků exkurze do firem, takzvané Career Days. Tuto část považuje manažerka projektu za organizačně nejnáročnější, ale vnímá ji jako pro projekt zásadní.

Účinnost projektu a spokojenost jeho účastníků je zjišťována prostřednictvím distribuce dotazníků po každém víkendovém programu a v závěru projektu. S účastníky předchozích kol je kontakt udržován prostřednictvím setkání na letních workshopech a prostřednictvím soukromé Facebookové skupiny, v níž je vytvářena komunita absolventů projektů organizace Nadání a dovednosti o. p. s., která zájemcům umožňuje pokračovat v kariéřním i osobnostním rozvoji.

Při hodnocení plnění cílů na základě operacionalizace konceptu zaměstnatelnosti bylo zjištěno, že projekt zvyšuje zaměstnatelnost mladých lidí, jelikož rozvíjí své účastníky ve 2 ze 4 kategorií. Účast na programu projektu pomáhá mladým lidem zvyšovat svůj lidský a sociální kapitál (první kategorie), a to díky tomu, že jim poskytuje informace o trhu práce, rozšiřuje jejich znalosti a rozvíjí schopnosti potřebné k získání zaměstnání. Účast v projektu přináší také množství nových zkušeností. Kariéřová identita (kategorie

druhá) je podporována prostřednictvím workshopů zaměřených na nastavování osobních kariérních cílů a individuálního kariérního poradenství. S osobní adaptabilitou a flexibilitou (třetí oblastí zaměstnatelnosti) projekt nepomáhá přímo svým programem. Vliv pracovního prostředí (čtvrtou kategorií) projekt významně neovlivňuje.

6.1.1 Silné stránky projektu

Oblasti, které v projektu fungují velmi dobře jsou:

- individuální přístup a přátelská atmosféra,
- princip inkluze,
- Career Days,
- udržování kontaktu s absolventy,
- prezentace na webových stránkách a sociálních sítích.

Relativně malá velikost skupiny účastníků jednotlivých kol umožňuje individuální přístup ke každému jednotlivci i přizpůsobování programu přáním a potřebám každé skupiny. Skutečnost, že se všichni účastníci navzájem znají přispívá k navozování přátelské atmosféry v průběhu celého programu. Otevřenost projektu všem mladým lidem podporuje princip inkluze a různorodost. Setkávání sociálně znevýhodněných a neznevýhodněných je prospěšné pro obě strany, odpovídá reálným životním situacím a společnosti, jejíž součástí jsou různí lidé. Z toho ve spojení se snahou o neustálé zlepšování projektu lze usuzovat, že se projekt vyvíjí správným směrem. Nejpřínosnější částí programu jsou exkurze do firem, které účastníkům poskytují reálný kontakt s praxí a získání profesionálních kontaktů. Za zmínku stojí také kvalitní webové stránky, které nejsou u neziskových organizací dosud samozřejmostí, prezentace projektu a celé společnosti na sociálních sítích. Chvályhodná je i snaha o udržování kontaktu s absolventy, kteří se na organizátory mohou kdykoli obrátit s žádostí o radu nebo o pomoc.

6.1.2 Příležitosti pro zlepšení

Jako příležitosti pro zlepšení byly na základě analýzy identifikovány:

- rozšíření projektu a vliv na společnost,
- stabilita finančních zdrojů,
- sledování přínosů, jak se absolventi uplatnili.

Na základě výše uvedeného spatřuji prostor pro zlepšení projektu především v rozšíření vlivu projektu na pracovní prostředí v ČR. Jak již bylo zmíněno v podkapitole 5.4.2 Hodnocení plnění cílů, projekt ROZHLED neřeší čtvrtou oblast operacionalizace konceptu zaměstnatelnosti, do které patří vliv podmínek na pracovním trhu na nalezení vhodného žádoucího nebo reálně dosažitelného zaměstnání. Zvýšení vlivu projektu na pracovní prostředí by mohlo vést k vyšší zaměstnatelnosti a zaměstnanosti osob se

sociálním znevýhodněním. Toho lze dosáhnout prostřednictvím komunikace se zaměstnavateli a zvyšování kapacity projektu, například pořádáním více kol najednou. Projekt je kvalitní, nicméně není tolik známý a rozšířený, a tudíž má velký dopad na jednotlivce, ale ne na společnost jako celek. Proto spatřuji velký potenciál v rozšíření projektu.

Pokud se podaří sehnat více finančních prostředků a sponzorů a přijmout do projektu více uchazečů, může mít projekt větší společenský dopad a pomáhat snižování nezaměstnanosti mladých lidí s i bez sociálního znevýhodnění. Financování projektu je proto další identifikovanou oblastí s prostorem pro zlepšení. V současné době musí být před každým kolem (a nejen tehdy) věnováno velké množství času a úsilí na fundraisingové aktivity sloužící ke shánění finančních prostředků. V případě stabilnějšího financování dotacemi by mohlo být více prostoru věnováno rozvoji projektu. To s sebou přináší pozitivní efekt na zvýšení rozsahu projektu a tím pádem i na rozšíření jeho vlivu na společnost.

Dále navrhuji pokračování ve sběru dat a pravidelné distribuci dotazníků o spokojenosti účastníků s projektem. Pozornost by také měla být zaměřena na dlouhodobé zjišťování životní situace, a zejména zaměstnanosti absolventů projektu. A to proto, že reálné výsledky jsou nejlepším indikátorem plnění cílů.

Z případové studie v páté kapitole vyplynulo, že pro účastníky nejpřínosnější částí programu jsou exkurze ve firmách, nazvané Career Days. Z toho důvodu doporučuji zvážit zařazení většího počtu exkurzí do programu. Mezi zřejmé nevýhody zařazení většího počtu exkurzí patří fakt, že jejich organizování je velmi časově a koordinačně náročné. Jejich plánování zahrnuje velké množství komunikace s účastníky i s firmami a vyžaduje pomoc dobrovolníků, kteří účastníky projektu na exkurze doprovázejí. Při plánování exkurzí se jako vhodné jeví i zvážení dvou možností na zlepšení. Zaprvé zavedení pravidla, že exkurze budou probíhat v regionech, odkud jsou jednotliví účastníci. Díky tomu by se měli příležitost podívat do společností, do kterých mohou v budoucnu nastoupit s vyšší pravděpodobností. Druhou možností, jak zefektivnit exkurze, je zadat účastníkům, aby sami oslovili vybrané společnosti, do kterých se chtějí podívat. Oslovování společností by tak nebylo čistě na manažerce projektu, ale účastníci by se do procesu aktivně zapojovali, díky čemuž by rozvíjeli svou samostatnost.

Jako dlouhodobý cíl navrhuji nastavit snahu o nabídnutí účasti v projektu ROZHLED všem mladým lidem, kteří ji potřebují. V souvislosti s tím doporučuji zaměřit pozornost na realizaci analýzy cílové skupiny, tak aby bylo zřejmé, kolik mladých lidí by účast v projektu pro svůj kariéerní rozvoj potřebovalo. Jednou z možností, jak dosáhnout dostupnosti projektu pro celou cílovou skupinu, by bylo realizovat projekt přímo ve školách v rámci výuky. V případě zavedení do škol, by ale projekt ztratil na své intenzitě, nemohl by své účastníky motivovat novým prostředím, manažerka projektu by program nemohla přizpůsobovat přáním jednotlivců, protože by je osobně neznala. Výhodou projektu v jeho současné formě je i skutečnost, že se do něj mohou zapojit pouze ti, kteří mají zájem na svém osobním i kariéerním rozvoji pracovat. Díky tomu, že

jsou účastníci motivovaní se zapojovat, mohou mít přednášky a workshopy vyšší účinnost.

6.2 Doporučení na další rozvoj projektu

Vzhledem k tomu, že projekt ROZHLED plní svůj základní cíl a naplňuje očekávání svých klientů, lze doporučit zachování základu stávající podoby projektu a pokračování v jeho realizaci i v dalších letech. Níže jsou uvedena doporučení na další rozvoj projektu, která vycházejí z oblastí identifikovaných jako silné stránky projektu nebo naopak jako příležitosti pro zlepšení.

Doporučení na další rozvoj projektu jsou uvedena v podobě dvou možných scénářů rozvoje projektu, které se snaží respektovat silné stránky a příležitosti pro zlepšení, ale každý z nich klade důraz na jiné aspekty.

První scénář rozvoje projektu

První možností rozvoje je umožnit většímu počtu uchazečů o účast v projektu a účastnit se workshopů a přednášek prostřednictvím realizace v rámci výuky na středních školách. Díky dotacím státu nebo Evropské unie, by projekt disponoval dostatečným množstvím financí pro zvýšení kapacity projektu. Toto řešení by umožnilo projektu mít dopad na více mladých lidí a mít větší vliv ve společnosti, ale znamenalo by nutné změny ve způsobu organizace projektu. Přineslo by s sebou ztrátu individuálního přístupu a přátelské atmosféry, kde se všichni navzájem i s organizátory znají. Přitom ideálem by bylo, kdyby školství bylo tak kvalitní a napojené na praxi, že by podobné projekty nebyly potřeba. Docílit stavu, kdy nebudou v budoucí kariéře znevýhodnění studenti ze sociálně znevýhodněného prostředí mají podpůrná opatření pro sociálně znevýhodněné žáky zmiňovaná v kapitole 2.

Druhý scénář rozvoje projektu

Cílem druhého návrhu je zvýšit rozsah vlivu projektu a zároveň zachovat silné stránky, mezi které patří individuální přístup. To by bylo možné při průběhu více kol projektu ve stejném čase, ale například v jiných městech nebo krajích. Projekt by byl díky tomu i dostupnější pro lidi z jiných oblastí ČR, nemuseli by daleko dojíždět. Byl by i prostor pro nové lektory z jiných lokalit. Bylo by ale potřeba navázat spolupráce i v nových městech a s jinými hotely. Každé město by mělo svoji manažerku a skupinku lidí, kteří se znají. Mezi organizační problémy tohoto řešení patří náročnost na lidské zdroje a zaměstnance. Setkání všech zaměstnanců organizace by ale pro zefektivnění mohla probíhat online.

I přes komplikace při organizaci se osobně přikláním k druhému možnosti řešení.

6.3 Limity šetření

V souvislosti s uvedenými výsledky a doporučeními je vhodné zmínit možné nedostatky šetření. Mezi limity šetření patří subjektivita. Přímá vlastní zkušenost s účastí v projektu neumožňuje udržet si dostatečný odstup a objektivitu. Na druhou stranu s sebou přímá účast a autentický zážitek z projektu přináší lepší vhled do situace a nové možnosti analýzy.

Šetření je ovlivněno také tím, že všechny rozhovory proběhly s lidmi, kteří se na tvorbě projektu přímo podílejí nebo se ho účastnili a velká část informací byla získána z webových stránek společnosti, takže může být ovlivněna snahou o cílené prezentování se organizace.

Kvalitativní výzkum s menším počtem respondentů byl zvolen z důvodu, že organizátoři projektu sami provádějí kvalitní a dostatečně rozsáhlý kvantitativní výzkum, když všem čerstvým absolventům zasílají dotazníky. Provádění stejného typu výzkumu by tak s nejvyšší pravděpodobností nepřineslo nové výsledky.

Závěr

Práce se zabývá analýzou fungování projektu na podporu lepšího uplatnění mladých lidí se sociálním znevýhodněním na trhu práce, identifikací možných příležitostí pro zlepšení a návrhy řešení.

V teoretické části je řešena problematika nezaměstnanosti včetně jejích důsledků. Je konstatováno, že pravděpodobnost uplatnění jedince na trhu práce je ovlivněna mnoha faktory. Nezaměstnaností jsou ve zvýšené míře ohroženy skupiny osob se znevýhodněním, mezi kterými jsou mladí a sociálně znevýhodnění. Osoby se sociálním znevýhodněním patří podle hodnocení v jednotlivých dimenzích konceptu zaměstnatelnosti k těm s nejvyšší mírou znevýhodnění. Sociálně znevýhodnění jsou velmi ohroženi nezaměstnaností a negativními jevy s ní spojenými, jako jsou například závislosti, narušení struktury dne, ztráta kontaktů a zhoršení fyzického zdraví. Přesné statistiky počtu osob se sociálním znevýhodněním dnes neexistují, ale je zřejmé, že tvoří nezanedbatelnou část naší společnosti. Pomáhat jim se zvyšováním šancí na dobré pracovní uplatnění je proto žádoucí.

V praktické části bylo zjištěno, že v ČR existují funkční projekty neziskových organizací, které mladým lidem se sociálním znevýhodněním pomáhají. Důkazem pro tuto skutečnost jsou výsledky provedené analýzy projektu ROZHLED. Tento projekt podle výsledků analýzy plní svůj základní cíl. Projekt pomáhá svým účastníkům s kariérním i osobnostním rozvojem a plní jejich očekávání. Proto bylo doporučeno s projektem pokračovat nadále. Jako nápad na zlepšení a zefektivnění projektu bylo zmíněno rozšíření projektu, ke kterému byly navrženy dva možné scénáře.

Příležitostí pro pokračování v dalším zkoumání problematiky podpory zaměstnanosti osob se sociálním znevýhodněním je provedení analýzy dalších projektů s podobnými cíli. Následná komparace zjištěných výsledků s výsledky analýzy uvedené v této práci by mohla identifikovat nové příležitosti pro zlepšení a přinést nové možnosti hodnocení projektu.

Z výsledků práce vyplývá, že by bylo vhodné věnovat problematice sociálního znevýhodnění větší pozornost. Prvním krokem by mohlo být jednoznačně definovat sociálně znevýhodněné. Díky tomu by bylo možné danou skupinu lépe poznat, což by umožnilo i přesněji vyčíslit počet osob, kterých se sociální znevýhodnění týká. To umožní stanovit odpovídající strategii pro pomoc s jejich začleňováním na trh práce. V současné době se o to snaží například projekt ROZHLED. Věřím, že tento projekt a projekty jemu podobné mají značný přínos, a to jak z hlediska rozvoje jednotlivců, tak i z hlediska společnosti.

Seznam použité literatury

- BARGEL, Miroslav a Pavel MÜHLPACHR, 2010. *Inkluze versus exkluze – dilema sociální patologie*. Brno: Institut mezioborových studií Brno. ISBN 978-80-87182-12-3.
- BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.
- BURCHARDT, Tania, Julian LE GRAND a David PIACHAUD, 1999. Social Exclusion in Britain 1991–1995. In: *Social Policy and Administration* [online]. 33(3), 227-244 [cit. 2021-03-05]. ISSN 0144-5596. Dostupně z doi: 10.1111/1467-9515.00148.
- Člověk v tísni, 2021a. *O nás* [online]. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/kdo-jsme/o-nas>.
- Člověk v tísni, 2021b. *Sociální práce v ČR* [online]. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr>.
- Člověk v tísni, 2021c. *Kariérní poradenství* [online]. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/karierni-poradenstvi>.
- ČSÚ, 2021. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online]. [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?_afPfm=VYSTUP&_afPfmPage=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19.
- DOHNALOVÁ, Marie, 2012. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-269-3.
- Eurostat, 2021. *Eurostat: Your key to European statistics* [online]. [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>.
- FELCMANOVÁ, Lenka a Martina HABROVÁ, 2015. *Katalog podpůrných opatření: dílčí část pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodu sociálního znevýhodnění*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4655-4.
- HOLMAN, Robert, 2010. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-861-3.
- HORÁKOVÁ, Markéta, 2013. Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na český trh práce. In: *Fórum sociální politiky*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 7(1), 2-15. ISSN 1802-5854.
- HORÁKOVÁ, Markéta a Pavel HORÁK, 2013. Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce. In: *Sociológia – Slovak Sociological Review*, 45(2), 128–149. ISSN 0049-1225.

- HORÁK, Pavel, 2014. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7489-7.
- IPSOS, 2020. *What worries the world: Global summary report*. [online]. [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://www.ipsos.com/en/what-worries-world-october-2020>.
- JUREČKA, Václav, 2013. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4386-8.
- KALEJA, Martin, 2014. *Determinanty edukace sociálně vyloučených žáků z pohledu speciální pedagogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7464-544-0.
- KOTÍKOVÁ, Jaromíra, 2003. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: Tomáš Sirovátka, Petr Mareš *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 8021030488.
- KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- LIPOVSKÁ, Hana, 2017. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0120-7.
- MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2., dopl. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.
- MAREŠ, Petr, 2006. *Faktory sociálního vyloučení*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno. ISBN 80-87007-15-8.
- MAŘÍKOVÁ, Hana, 2017. Nezaměstnanost. *Sociologická encyklopedie* [online]. Sociologický ústav AV ČR [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Nezam%C4%9Bstnanost>.
- MPSV, 2012. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>.
- MPSV, 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>.
- MPSV, 2021a. *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) s vysvětlujícími příklady* [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/plneni-povinneho-podilu-ozp>.
- MPSV, 2021b. *Strategie sociálního začleňování 2021–2030* [online]. [cit. 2021-03-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030.pdf/dfd1647d-ebf7-efe3-e797-efcf865cb171>.

Nadání a dovednosti o. p. s., 2012. *Smlouva o zřízení obecně prospěšné společnosti* [online]. [cit. 2021-3-19]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=14581858&subjektId=678732&spis=384636>.

Nadání a dovednosti o. p. s., 2020. *Výroční zpráva 2019* [online]. [cit. 2021-04-20]. Dostupné z: https://www.nadaniadovednosti.cz/wp-content/uploads/2020/11/vyrocnii_zprava_2019_final.pdf.

Nadání a dovednosti o. p. s., 2021a. *Naše vize, mise a hodnoty jsou jasně dané!* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.nadaniadovednosti.cz/vize-mise-a-hodnoty/>.

Nadání a dovednosti o. p. s., 2021b. *Podporujeme mladé lidi!* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.nadaniadovednosti.cz/>.

Nadání a dovednosti o. p. s., 2021c. *Můj byt* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.nadaniadovednosti.cz/muj-byt/>.

Nadání a dovednosti o. p. s., 2021d. *London job&fun* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.nadaniadovednosti.cz/london-jobfun/>.

Nadání a dovednosti o. p. s., 2021e. *Projekt ROZHLED* [online]. [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: <https://www.nadaniadovednosti.cz/rozhled/>.

NĚMEC, Zbyněk, 2019. Role školních pedagogů v podpoře žáků se sociálním znevýhodněním. In: *Speciální pedagogika: časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 29 (1) 41–52. ISSN 1211-2720.

Otevřená budoucnost, 2021a. *Co děláme* [online]. [cit. 2021-04-5]. Dostupné z: <https://www.otevrenabudoucnost.cz/>.

Otevřená budoucnost, 2021b. *Projekt Accenture academy* [online]. [cit. 2021-04-5]. Dostupné z: <https://www.otevrenabudoucnost.cz/projekt-accenture-academy/>.

Otevřená budoucnost, 2021c. *Projekt Rozjedu to* [online]. [cit. 2021-04-5]. Dostupné z: <https://www.otevrenabudoucnost.cz/projekt-rozjedu-to/>.

Otevřená budoucnost, 2021d. *Projekt To dáš* [online]. [cit. 2021-04-5]. Dostupné z: <https://www.otevrenabudoucnost.cz/projekt-to-das/>.

PAVELKA, Tomáš, 2010. *Makroekonomie: základní kurz*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN 978-80-86730-55-4.

Projekt PERSIST, 2021. *Integrace dětí z dětských domovů do společnosti a jejich adaptace na trhu práce* [online]. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://projekt-persist.webnode.cz/>.

SLOWÍK, Josef, 2016. *Speciální pedagogika*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0095-8.

SYROVÁTKOVÁ, Jaroslava, 2010. *Sociální podnikání*. Liberec: Technická univerzita v Ilberci. ISBN 978-80-7372-683-6.

ŠIMEK, Milan, 2010. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates. ISBN 978-80-86572-66-6.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.

Tvoje šance, 2021. *Tvoje šance: Připravujeme mladé lidi na budoucnost* [online]. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://www.samsungtvojesancefutureskills.cz/>.

VYMAZALOVÁ, Eliška, 2010. *Základy speciální pedagogiky*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-2624-2.

Yourchance, 2021. *Vedeme lidi k osobní prosperitě: již deset let* [online]. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://www.yourchance.cz/>.

Začni správně, 2021a. *Projekt Začni správně* [online]. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <http://www.zacnispravne.cz/>.

Začni správně, 2021b. *Ocenění Bílá vrána* [online]. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <http://www.zacnispravne.cz/bila-vrana/>.

ZÍKOVÁ, Tereza, 2011. *Bedekr sociálním znevýhodněním pro učitele střední školy*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni. ISBN 978-80-261-0054-6.

Seznam obrázků

Obrázek 1 Míra ekonomické aktivity v ČR.....	8
Obrázek 2 Míra nezaměstnanosti.....	9
Obrázek 3 Největší obavy světa.....	14
Obrázek 4 Míra nezaměstnanosti v ČR podle vzdělání.....	14
Obrázek 5 Struktura finančních příjmů organizace.....	32
Obrázek 6 Původ finančních a nadačních darů	33

Seznam tabulek

Tabulka 1 Míra znevýhodnění rizikových skupin	17
Tabulka 2 Oblasti a podoblasti analýzy a využití zdroje dat	34
Tabulka 3 Přehled respondentů.....	39
Tabulka 4 Dimenze zaměstnatelnosti a jejich řešení v projektu ROZHLED.....	48

Seznam použitých zkratek

AV ČR	Akademie věd České republiky
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HR	Human Resources (česky: lidské zdroje)
OSPOD	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
o. p. s.	Obecně prospěšná společnost
PP	Podpůrná opatření
ÚP	Úřad práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
z. s.	Zapsaný spolek

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Katrin Stryhalová

V Praze dne: 29. 04. 2021

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis