

PRAXE VE FIRMÁCH JAKO ZPŮSOB ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Practice in the Companies as a Solution of Unemployment

SYLVIE NAVAROVÁ

Škola manažerského rozvoje s.r.o.
Technologická 372/2, 708 00 Ostrava, Pustkovec
sylvie.navarova@email.cz

Abstrakt

Příspěvek prezentuje provedený výzkum se 180 uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadů práce déle než 12 měsíců. Věnuje se nezaměstnanosti jako psychosociálnímu problému současnosti a osobnostním charakteristikám, které znesnadňují nezaměstnaným návrat na trh práce. Ukazuje strukturu kariérových typů a osobnostních dimenzí nezaměstnaných z hlediska úspěšnosti v nalezení zaměstnání. Zamýšlí se nad rolí poradenství v oblasti nezaměstnanosti a dává tipy, které vlastnosti posilovat již v průběhu přípravy na zaměstnání, aby se v budoucnu eliminovala nezaměstnanost.

Abstract

The report presents a survey of 180 job candidates registered by the Unemployment Offices for over 12 months. It deals with unemployment as a psychosocial problem of the present time and with personality characteristics hampering the return of the unemployed onto the labour market. It presents the structure of career types and personality dimensions from the perspective of the success in job search. It discusses about the role of consultancy in the area of unemployment and outlines personality characteristics to be strengthened during vocational training in order to eliminate unemployment in the future.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, kariérový profil, osobnostní vlastnosti, silné stránky, rezervy, praxe ve firmách.

Key words

Unemployment, career types, personality features, strengths, reserves, practice in companies.

1 Nezaměstnanost a společenská odpovědnost firem

Ztráta zaměstnání a nemožnost nalezení vhodného pracovního místa patří ke stresogenním faktorům. Nezaměstnanost zaujímá v seznamu životních událostí profesora Thomase H. Holmese vysokou hodnotu – 47 ze 100 bodů. Pro představu – 100 bodů má úmrtí partnera, 11 bodů přestupek (např. dopravní nehoda). Ztráta zaměstnání anebo samotný strach z této ztráty jsou zdrojem stresů s vážným dopadem pro lidské duševní a tělesné zdraví. Častěji se vyskytují deprese a úzkosti, zvyšuje se nemocnost nebo se zvyšuje konzumace alkoholu (Křivohlavý, 2001). Neuspokojené psychické potřeby, potřeby sociálních kontaktů, potřeby nových zkušeností, aktivity a výkonu mají vliv na poruchy spánku, psychickou labilitu, stavy deprese. Projevují se neurotické potíže spojené s úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi (Buchtová, 2006). Nezaměstnanost postihuje celou psychiku člověka. Při ztrátě zaměstnání dochází ke ztrátě adekvátního prožívání času, lidé mají příliš volného času, který ale jako volný neprožívají, dochází k ochuzení společenského života i kontaktů s vnějším světem.

Tolik k tomu, co se o nezaměstnanosti píše v literatuře. Se všemi zmínovanými skutečnostmi jsem se také já jako lektor a psycholog poradenských programů pro nezaměstnané na kurzech setkala. Deprese, úzkosti jsou časté u žen a nezáleží na věku, vyskytují se jak u žen starších 50 let, tak u mladších, maminek s malými dětmi. U mužů jsem se zase setkala s agresivními strategiemi řešení konfliktů a nesdílností. To mě také přivedlo k úvaze, zda lze určit statisticky významné odchylky v osobnostních a profesních charakteristikách účastníků našich kurzů oproti normě a zda jsou statisticky významné odchylky v charakteristikách těch, kteří si našli práci v průběhu a po ukončení kurzu, ve srovnání s těmi, kteří zůstali nadále nezaměstnaní. Nutno předeslat, že je potřeba pokračovat ve výzkumu a rozšířit vstupy a že jde o vzorek lidí, kteří se kurzů účastní, ne všech nezaměstnaných. Myslím si, že prozatímní výstupy jsou zajímavé a mohou pomoci v další práci s nezaměstnanými.

1.1 Jak souvisí téma nezaměstnanosti se společenskou odpovědností firem?

Jde o jednoduchou ukázkou společenské odpovědnosti firem v praxi. Jelikož součástí poradenských programů, které mimo jiné naše firma realizuje, mohla být do nedávna bezplatná praxe ve firmách, nabídli jsme také tuto možnost svým klientům a organizacím. Pro představu: z 800 oslovených firem na podmínky praxe přistoupilo 143 (18 %). Proč 82 % firem nabídku člověka „zadarmo“ nevyužilo? Nejčastějšími důvody bylo „je to přítěž, je to práce navíc, někdo se

o příchodího musí starat, musí ho něco naučit“ (což byl ostatně také důvod praxí – aby se účastníci naučili něco nového, aby si osvojili nové dovednosti nebo „oprášili“ zapomenuté, znovu získali reálnou představu o pracovním prostředí, pracovní a sociální návyky), „musí ho kontrolovat, zda přidělenou činnost vykonává dobře, aby firmě nevznikla škoda“.

Důvod, který ovšem nebyl vyřčen odmítajícími, ale často mně napadal, byl, že za obavami také stojí negativní nálepka „NEZAMĚSTNANÝ“. Pokud tedy firma přistoupí na to, že si vezme bezplatně člověka, který je přítěží, přinese jí to práci navíc, někdo se o něj musí starat, musí ho něco naučit, musí ho kontrolovat, zda přidělenou činnost vykonává dobře, aby firmě nevznikla škoda, **to je opravdu ukázka společenské odpovědnosti firmy.**

2 Kdo je to nezaměstnaný?

2.1 Popis zkoumaného souboru

Výzkumu se účastnilo 180 osob v evidenci úřadů práce Moravskoslezského kraje. Všichni byli v evidenci úřadů práce déle než 12 měsíců, jedná se tedy o osoby dlouhodobě nezaměstnané, jejichž procentní podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji byl v době výzkumu 57,5 %.

Rozložení respondentů podle pohlaví je 90 žen a 90 mužů. Všichni respondenti se účastnili tříměsíčních poradenských programů s praxí (motivy účasti zde nejsou zohledněny).

2.2 Použitá psychologická metodika

1. DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (podle Self-Directed Search Johna Hollanda), 1. české vydání, Testcentrum, Praha 2003
2. Eysenckův test EOD – varianta A, Psychodiagnostika, Bratislava 1979
3. Ravenovy progresivní matice, Psychodiagnostika, Bratislava 1989
4. NEO osobnostní inventář, 1. české vydání, Testcentrum, Praha 2004
5. Bochumský osobnostní dotazník (BIP) (inventář profesních charakteristik), 1. české vydání, Testcentrum, Praha 2003

2.3 Výsledky výzkumu

Dlouhodobě nezaměstnané ženy

Ve srovnání s normou dosahují nižších skóre v dimenzích asertivita, aktivnost, extraverze celkem, estetické prožívání, prožívání, novátorské činnosti, ideje a otevřenost vůči novým zkušenostem celkem a převyšují normu v dimenzi skromnost.

Charakteristiky jednotlivých dimenzí nezaměstnaných žen rozdílných oproti průměrné normě:

- 1) *Asertivita*: zůstává spíše v pozadí, nechává za sebe mluvit druhé, nerozhodná, slabá, chová se nenápadně, váhavá, drží se v pozadí, nerada vede druhé, neprosazuje se.
- 2) *Aktivnost*: poklidná, upřednostňuje pozvolné tempo, žije beze spěchu, pomalá, pasivní, nespěchá.
- 3) *Extraverze celkem*: introvertovaná osobnost, chová se zdrženlivě, preferuje samotu a nezávislost na druhých, plachá, ostýchavá, nesmělá.
- 4) *Eстетické prožívání*: nehudební, amuzikální, přízemní, bez uměleckých zájmů, nepoetická, necitlivá k vnímání umění a krásy.
- 5) *Prožívání*: necitlivá, nesenzitivní, střízlivá, orientovaná věcně, emocionální prožívání utlumené.
- 6) *Novátorské činnosti*: upřednostňuje známé, vyzkoušené a zažité, těžkopádná, nepřizpůsobivá, bez flexibility, dává přednost rutině, změny považuje za obtížné.
- 7) *Ideje*: orientovaná na fakta, bez intelektuálních zájmů, nenápaditá, nezajímá se o intelektuální témata, pragmatická, praktická.
- 8) *Otevřenost vůči zkušenosti celkem*: sklon chovat se konvenčně a zastávat konzervativní postoje, dává přednost známému, osvědčenému před novým a neznámým, má ohraničené zájmy.
- 9) *Skromnost*: skromná, nenáročná, spokojená s málem, zdrženlivá, skromně vystupující.

Nejčastějším profesním typem u žen v populaci je typ pečující S, v čemž se nezaměstnané ženy s uvedeným shodují, druhým nejčastějším v populaci je typ umělecký A, který není u dlouhodobě nezaměstnaných žen příliš častý.

Dlouhodobě nezaměstnaní muži

Muži nedosahují normy průměru v dimenzích aktivnost a extraverze celkem, dále v dimenzích hodnoty, otevřenost vůči novým zkušenostem celkem a cílevědomost. Ani v jedné dimenzi normu nepřevyšují.

Charakteristiky jednotlivých dimenzí nezaměstnaných mužů rozdílných oproti průměrné normě:

- 1) *Aktivnost*: poklidný, upřednostňuje pozvolné tempo, žije beze spěchu, pomalý, pasivní, nespěchá.
- 2) *Extraverze celkem*: introvertovaná osobnost, chová se zdrženlivě, preferuje samotu a nezávislost na druhých, plachý, ostýchavý, nesmělý.

- 3) *Hodnoty*: má tendenci přijímat názory autorit, dogmatický, protipokrokový, konzervativní, rigidní, respektuje tradice, zaujatý, předpojatý.
- 4) *Otevřenost vůči zkušenosti celkem*: nízká otevřenost vůči zkušenosti, sklon chovat se konvenčně, dávat přednost známému před novým.
- 5) *Cílevědomost*: apatický, bez zájmu, štítí se práce, pohodlný, líný, nemotivovaný, bezcílný, nemá potřebu být úspěšný, chybí mu ambice, nemá vytčené cíle, je spokojen s omezenými výkony.

Co se týče profesních charakteristik, shoduje se nejčastěji zastoupený řemeslný typ R jak v populaci, tak mezi nezaměstnanými muži, daleko méně je však mezi dlouhodobě nezaměstnanými muži zastoupen typ zkoumavý I, který je uváděn jako druhý nejčastější.

Deprese a úzkosti, o kterých jsem psala na začátku jako o očekávaném výsledku výzkumu, nedosáhly ani u mužů, ani u žen statistické významnosti. Lze dále uvažovat o tom, zda osobnostní charakteristiky člověka výše popsané předurčují své nositele k tomu, že se snáze stanou dlouhodobě nezaměstnanými a hůře se vracejí zpět na trh práce, nebo se zvýraznily právě vlivem nezaměstnanosti.

2.4 Určení struktury úspěšných a nadále nezaměstnaných v průběhu tříměsíčního poradenského programu s praxí

A teď k tomu, jací lidé jsou v návratu na trh práce úspěšnější.

1. Určení struktury z hlediska věku

Muži – během účasti na tříměsíčních poradenských programech byli *dlouhodobě nezaměstnaní muži* ve věku 15–24 let (33,3 % mužů z dané kategorie) a 25–39 let (30 %) nejúspěšnější, následovala kategorie 50 a více let (14,3 %) a v kategorii 40–49 let nebyl úspěšný žádný muž.

Ženy – také u *dlouhodobě nezaměstnaných žen* v nejnížší věkové skupině 15–24 let byla úspěšnost nejvyšší (66,7 % žen z dané kategorie), následovala kategorie 25–39 let (47,4 %), kategorie 50 a více let (42,2 %) a poslední byla kategorie 40–49 let (39,1 %).

Z uvedeného je patrné, že nejnížší úspěšnost v hledání zaměstnání jak u mužů, tak u žen je v kategorii 40–49 let.

2. Určení struktury z hlediska vzdělání

Muži – během účasti na tříměsíčních poradenských programech byli *dlouhodobě nezaměstnaní muži* se středoškolským vzděláním nejúspěšnější v návratu na trh práce (44,4 % mužů z dané kategorie), následovali muži vyučení

(10,5 %) a se základním vzděláním (8,3 %). Vysokoškolsky vzdělaní muži nebyli úspěšní vůbec.

Ženy – naopak u *dlouhodobě nezaměstnaných žen* byly nejúspěšnější vysokoškolačky (100 % žen z dané kategorie), následovala kategorie žen se základním vzděláním (50 %), ženy vyučené (41,9 %) a ženy středoškolačky byly nejméně úspěšné (37,5 %).

Poměr úspěšnosti mužů a žen se liší v jednotlivých kategoriích. V kategorii, kde byli muži neúspěšní (VŠ), byly ženy nejúspěšnější a v kategorii, kde byli nejúspěšnější muži (SŠ), byly ženy nejméně úspěšné.

3. *Určení struktury z hlediska IQ*

Muži – *dlouhodobě nezaměstnaní muži* s IQ 120–129 byli nejúspěšnější v návratu na trh práce (21,4 % mužů z dané kategorie), následovali muži s IQ 130 a výše (20 %), IQ 90–109 (18,2 %) a muži s IQ 110–119 (11,1 %). Ve skupině mužů s IQ 80–89 nebyl úspěšný žádný.

Ženy – *dlouhodobě nezaměstnané ženy* byly nejúspěšnější v kategorii IQ 90–109 (56,7 % žen z dané kategorie), následovaly ženy s IQ 120–129 (50 %), dále ženy s IQ 80–89 (40 %), s IQ 110–119 (34,8 %) a s IQ 130 a výše (27,8 %).

4. *Určení struktury z hlediska kariérových typů*

Muži – *dlouhodobě nezaměstnaní muži* s kariérovým typem úředním C byli nejúspěšnější (50 % mužů z dané kategorie), dále muži vůdčí E (33,3 %) a muži řemeslně orientovaní R (14,8 %). Neúspěšní byli muži s kariérovým typem pečujícím S, zkoumavým I a uměleckým A.

Ženy – u *dlouhodobě nezaměstnaných žen* byly nejúspěšnější ženy s uměleckým typem A (100 % žen z dané kategorie), dále ženy vůdčí E (50 %), řemeslně orientované R (48 %), úřední C (42,9 %), ženy pečující S (37,0 %). Neúspěšné byly ženy zkoumavé I, v čemž se shodují s muži.

5. *Určení vztahu mezi úspěšností v nalezení zaměstnání a vybranými osobnostními dimenzemi u mužů a žen (korelace)*

Muži – pravděpodobnost nalezení nového zaměstnání u *dlouhodobě nezaměstnaných mužů* je vyšší u těch, kteří jsou vstřícnější, dobromyslnější, ústupnější, vlnější, nekonfliktnější a kteří mají více pochopení pro druhé, projevují druhým přízeň, jsou ochotni pomáhat a důvěřovat druhým lidem.

Ženy – pravděpodobnost nalezení nového zaměstnání u *dlouhodobě nezaměstnaných žen* je vyšší u žen, které jsou více pořádné, systematické, pečlivé, metodické.

6. *Stanovení rozdílů mezi úspěšnými a nadále nezaměstnanými muži a ženami (T-test)*

Muži – zaměstnaní muži v průběhu tříměsíčních poradenských programů se oproti mužům nadále nezaměstnaným častěji popisovali jako důvěřiví, bezelstní, dobromyslní, se sklonem druhé lidi hodnotit jako čestné a dobře smýšlející, jsou častěji poddajnější, vstřícnější, ústupnější, mírnější a nekonfliktnější.

Ženy – ženy zaměstnané v průběhu tříměsíčních poradenských programů oproti nadále nezaměstnaným ženám jsou více pořádkumilovné, pořádné, systematické, pečlivé a metodické a popisují se častěji jako neochotné ke změně, lépe se cítící ve stabilním, jasně definovaném prostředí a dávající přednost jasně definovaným úkolům.

Tolik k výzkumu. Závěrem bych chtěla říci, že jsem v průběhu své práce došla k přesvědčení, že to, zda je člověk v návratu na trh práce úspěšný, nebo ne, záleží na jeho motivaci pracovat a vůbec se sebou něco dělat a jeho schopnosti prezentovat se před zaměstnavateli. Neustále se totiž setkávám s tím, že mi účastníci tvrdí, že je zbytečné se učit představovat se, že pracovní pohovory jsou předem rozhodnuté, ale ti, kteří byli úspěšní, zase říkají, že při pracovním pohovoru využili právě tu prezentaci, kterou se v kurzu naučili.

3 **Role vzdělávání dospělých a poradenství při práci s uchazeči o zaměstnání**

Při zpracování metodiky poradenských programů pro jakoukoli cílovou skupinu, ať jsou to manažeři, dělníci nebo nezaměstnaní, je třeba vycházet z analýzy jejich potřeb. Můžeme vycházet z výše uvedeného výzkumu, ale můžeme se také ptát odborníků, kteří s cílovou skupinou pracují, a zástupců cílové skupiny.

Při ověření potřebnosti a přínosu poradenského programu jsem požádala o vyplnění dotazníku členy lektorského sboru Školy manažerského rozvoje (18 lektorů) a zástupce firem, kteří mají zkušenosti se zaměstnáváním osob z dané cílové skupiny (39 personalistů). Na stejné otázky odpovídali také zástupci cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaní nad 12 měsíců (celkem 180 osob). Uvádím nejčastější odpovědi na otázky:

1) Jaké jsou dle Vašeho názoru silné stránky dlouhodobě nezaměstnaných a osob nad 50 let?

Lektoři:

- mají znalosti a zkušenosti z předchozích zaměstnání, dlouholetá praxe, něco již vytvořili, vybudovali,
- u některých jedinců snaha pracovat na svých problémech, chuť pracovat.

Personalisté:

- snaha se zapojit do pracovního procesu a respekt k firemním pravidlům,
- verbální zájem „jít do práce“,
- zájem o práci a snaha nalézt nové pracovní místo.

Silné stránky z pohledu cílové skupiny: práce na PC, práce v pohostinství, v obchodě s textilem, pracovitost, umím vařit, čalounické práce, řízení auta, přesnost, rychlost, pečlivost, houževnatost, styl práce zaměřen na kvalitu, ne na kvantitu, malování, nátěry, manuální zručnost.

Pozn.: Cílová skupina si uvědomuje své silné stránky, neumí je ovšem rychle a přesně pojmenovat. Při vyplňování dotazníku mnohdy respondenti váhali, nevěděli, co napsat.

2) Uvědomují si dlouhodobě nezaměstnaní a osoby nad 50 let své silné stránky?

Lektoři:

- ano – cca 25 % účastníků kurzu.

Personalisté:

- ano, ale zároveň jsou velmi pesimističtí.

3) Kde mají dle Vašeho názoru dlouhodobě nezaměstnaní a osoby nad 50 let rezervy?

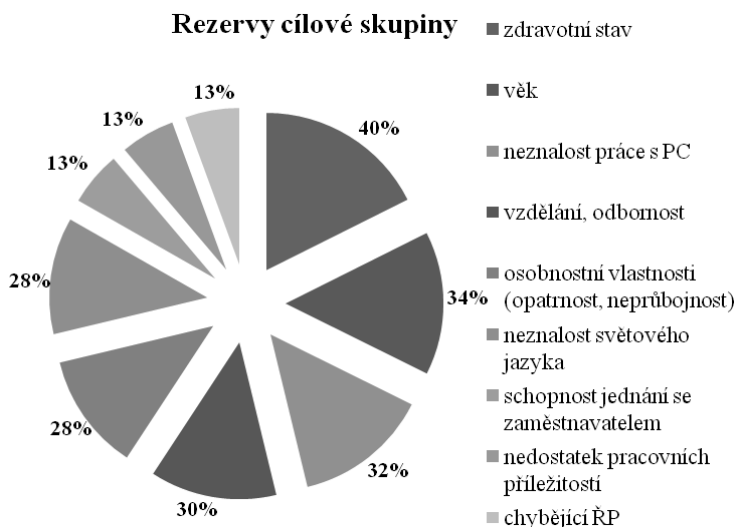
Lektoři:

- komunikační dovednosti, umění „prodat se“, jednání s lidmi,
- rigidita myšlení – neochotu přizpůsobit se a své okolí měnícím se podmínkám a nárokům pracovního trhu, bojí se osahat si „nové – moderní“ postupy a poznatky, neochota přizpůsobit se nárokům zaměstnavatelů,
- nevěří si, nedokáží zúročit to, co umí a znají, pokud si uvědomují své silné stránky, bojí se o nich mluvit, myslí si, že se tím příliš chválí,
- zaměřují se na hledání práce v nejbližším okolí, nepřipouštějí možnost dojíždění,
- neplánují si hledání zaměstnání, nevytyčují si dílčí cíle.

Personalisté:

- ve vědomostním potenciálu,
- v potlačovaných názorech, že znovu začít má smysl,
- v psychické způsobilosti k hledání pracovního místa, překonávání negativních odpovědí zaměstnavatelů,
- horší přístup k práci, jsou méně přizpůsobiví novým pracovním podmínkám,
- chybí jim loajalita k firmě.

V čem vidí své rezervy zástupci cílové skupiny:



Obr. 1: Rezervy cílové skupiny

4) Co stojí v cestě jejich profesním cílům dle Vašeho názoru?

Lektoři:

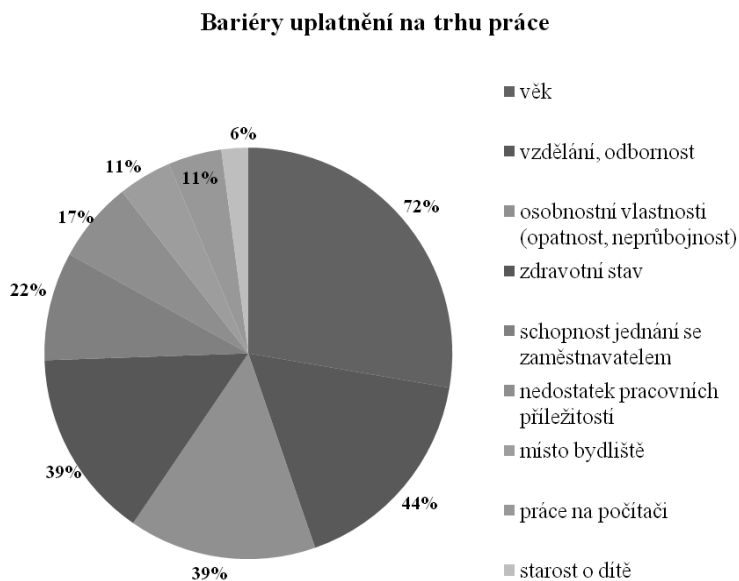
- zaměření pozornosti na svůj věk – vzájemně se utvrzují, že „v tomto věku mě už nikdo nezaměstná“,
- upnutí se na rodinu, vnoučata (pomáhají tak vyřešit situaci vlastních dětí a se svou nezaměstnaností jsou v podstatě smíření a spokojeni),

- kontaktování pouze jednoho zaměstnavatele a dlouhodobé vyčkávání výsledku,
- pasivní hledání práce – někteří vidí řešení situace v nástupu do předčasného důchodu,
- neumí se prodat.

Personalisté:

- neochota učit se novým věcem,
- zdravotní problémy,
- slabá vůle,
- chybí jim motivace k práci,
- nepříznivá situace na trhu práce.

Bariéry v uplatnění na trhu práce z pohledu cílové skupiny:



Obr. 2: Bariéry v uplatnění na trhu práce

Nač by se mělo zaměřovat poradenství, aby se eliminovala v budoucnu nezaměstnanost? Shrnutím odpovědí lektorů, personalistů a zástupců cílové skupiny

lze říci, že důležitá je již **volba povolání** – tudíž vzdělání, **udržování v kondici** – takže eliminace zdravotních problémů v budoucnu a **nácviky sebeprezentace** – tedy posílení schopnosti jednat se zaměstnavateli, posílení sebevědomí.

4 Závěr – kurzy s praxí nebo bez praxe?

Zde opět nechám hovořit čísla. Následující srovnání se týká tříměsíčních kurzů s praxí a bez praxe, které obsahují obdobné vzdělávací a motivační aktivity dle zjištěných potřeb.

Tab. 1: Srovnání zaměstnanosti účastníků kurzů Poznejte své možnosti (bez praxe) a CESTA (s praxí) realizovaných v letech 2006–2008 za podpory Evropského sociálního fondu

Bez praxe – 3měsíční kurz	S praxí – 3měsíční kurz
Nástupy do zaměstnání v průběhu kurzů: 13%	Nástupy do zaměstnání v průběhu kurzů: 19%
Zaměstnaní účastníci do půl roku po ukončení kurzu: 25%	Zaměstnaní účastníci do půl roku po ukončení kurzu: 50%

Vyplývá z toho, že praxe jsou pro uchazeče o zaměstnání výhodnější. O polovinu více klientů si našlo práci a vystoupilo tak ze systému sociálních dávek, ve kterém se do té doby pohybovali. V každém kurzu se našli jak kritici, tak ti, kteří byli z praxe nadšení. Bodem číslo jedna při kritice praxe je její bezplatnost. Na druhou stranu oceňována byla možnost představit se potenciálním zaměstnavatelům, vyzkoušet si práci, kterou nikdy předtím nedělali, dostali možnost poznat chod dané organizace či načerpat aktuální zkušenosti, příp. si praxi zajistili sami, z vlastní iniciativy.

Závěrem lze říci, že při zaměření na prevenci nezaměstnanosti se musíme zaměřit již na žáky základních a středních škol a snažit se v nich vybudovat takové osobnostní charakteristiky, přístup k životu a práci, které se v budoucnu vrátí ve formě jejich vyšší zaměstnanosti.

Literatura

BUCHTOVÁ, B. *Sázejte třeba stromky*. Psychologie Dnes, číslo 2/2006, s. 9
KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001, s. 176