

mům s přepravou, při vzdělávání osob se sluchovým postižením je nutné využívat odpovídající pomůcky apod. Hlavně by však mělo být zajištěno kvalifikovaným lektorem, který je nejen odborníkem, ale umí i komunikovat se zaměstnanci s postižením, motivovat je, informace jim předávat a ověřovat jimi nabyté znalosti.

Závěrečné shrnutí a hodnocení

Po vzdělávací fázi je třeba ověřit, zda vzdělávání bylo přínosné a zda došlo k naplnění stanoveného vzdělávacího cíle, a to včetně zhodnocení samotného vzdělávání, ať už pomocí přímé zpětné vazby nebo jiné reflexe.

Cílem tohoto textu bylo upozornit zaměstnavatele na význam vzdělávání zaměstnanců s postižením a zdůraznit, že by měli využívat potenciálu každého zaměst-

nance a i přes časovou náročnost maximálně uplatňovat individuální přístup ke všem svým zaměstnancům a jejich potřebám, případně vyvolat diskusi, která by napomohla šíření informací vztahujících se k tomuto tématu, a představit projekt Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením.

Literatura:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BLAŽKOVÁ, V. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Praha: Pedagogická fakulta UK, 2014. ISBN 978-80-7290-646-8.

JESENSKÝ, J. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 8071848239.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-51-4.

LECHTA, V. *Základy inkluzivní pedagogiky. Dítě s postižením, narušením a ohrožením ve škole*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-679-7.

MAREŠ, J. *Styly učení žáků a studentů*. Praha: Portál, 1998. ISBN 8071782467.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání - takzvaný školský zákon.

Vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných.

Vyhláška č. 147/2011 Sb.

Projekt Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením www.vzdelavani-ozp.cz

Český statistický úřad - [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_problematika_zdravotne_postizenych_osob/\\$File/csu_tk_zdravi_prezentace.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_problematika_zdravotne_postizenych_osob/$File/csu_tk_zdravi_prezentace.pdf)

Autor působí ve Fondu dalšího vzdělávání.

Spolu do zaměstnání. Podpora mladých dospělých se zkušeností ústavní výchovy

Andrea Blahovcová, Barbora Petránková

Letní dům pomáhá od roku 1997 dětem a mladým lidem z dětských domovů a rodinám, pracuje dlouhodobě a cíleně, tvořivě rozvíjí osobnost, pomáhá v krizovém období a podporuje vztahové vazby v prostředí, kde děti a mladí lidé vyrůstají. Jednotlivé projekty kopírují postup dětí přes ústavní výchovu (Kousek domova - sociálně terapeutické pobyty), přípravu na odchod (Spolu o krok dále - tréninkový byt a doprovázení) až k jejich stavění na vlastní nohy mimo ústav (Spolu do zaměstnání). V další fázi nabízí podporu rodinám v tíživé sociální situaci, které jsou například odebráním dítěte do ústavní péče ohroženy (Spolu v rodině). Podporu nabízí také rodinám pěstounským. V následujícím textu bychom rádi přiblížili především projekt Spolu do zaměstnání, určený pro mladé lidi se zkušeností ústavní výchovy ve věku od 18 do 26 let, kteří hledají zaměstnání na území hl. m. Prahy. Na příkladu několika kazuistik pak přiblížíme potřeby a situaci mladých dospělých, kteří z ústavní výchovy odcházejí.

Mladí lidé, kteří opouštějí po dosažení zletilosti ústavní zařízení¹, mohou být ohroženi sociálním vyloučením. Jsou postaveni do nové situace, kdy se musejí postarat sami o sebe, zajistit si ubytování, práci, zorientovat se v nové situaci. Často nemají vedle sebe nikoho, kdo by jim mohl pomoci, podpořit je. Oproti mladým lidem z běžných rodin jsou znevýhodněni řadou sociálních handicapů², což může ztěžovat jejich integraci do společnosti a začlenění se na trh práce.

Aktivní politika zaměstnanosti patří k důležitým prioritám vlády České republiky i Evropské unie³. Zvýšení zaměstnanosti obyvatelstva je jedním z cílů EU, definovaných v rámci strategie Evropa 2020. Do tohoto roku se předpokládá zvýšení zaměstnanosti na 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let (EVROPA 2020).

Nedílnou součástí strategie je také podpora zaměstnávání mladých lidí, neboť míra nezaměstnanosti mladých lidí v Evropě dosahuje v některých zemích EU až 40 %⁴. V České republice je situace příznivější, podíl mladých lidí do 25 let mimo trh práce nebo vzdělávání je pod průměrem EU⁵, má však vzrůstající tendenci. Zatímco v roce 2008 činil 6,7 %, o čtyři roky pozdě-

ji, tedy v roce 2012, to bylo již 8,9 %. Hlavní problém odborníci spatřují především v nedostatečné odborné praxi a možnosti mladých lidí získat kompetence nezbytné pro uplatnění na trhu práce (Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky).

Obecná míra nezaměstnanosti na konci roku 2013 dosáhla v České republice 7 %, přičemž nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání byli vyučení nebo uchazeči se základním vzděláním⁶. Co se týče mladých lidí do 25 let věku, tak v této kategorii bylo v roce 2013 celkem 100 000 mladých dospělých, tedy 16,8 % z celkového počtu nezaměstnaných (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013, MPSV).

Podpora mladých lidí se sociálními i zdravotními handicapy bude jednou z hlavních cílových skupin návrhu Operačního programu Zaměstnanost na období 2014–2020 v rámci prioritní osy 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly (ibid).

Projekt Spolu do zaměstnání

Na situaci podpory zaměstnávání mladých lidí reaguje i projekt Spolu do zaměstnání (CZ.2.17/2.1.00/35050), který realizuje

Letní dům, z. ú., od 01/2013 do 12/2014 a který je podpořen Operačním programem Praha Adaptabilita. Řeší situaci zaměstnávání mladých lidí, kteří mají alespoň minimální zkušenost s ústavní výchovou a žijí v Praze. Hlavním cílem projektu je podpora mladých dospělých v rozvoji potřebných kompetencí a zkušeností vedoucích k získání a udržení vhodného zaměstnání. Do srpna 2014 bylo do projektu zapojeno celkem 63 účastníků, z nichž 45 % získalo pracovní smlouvu nebo bylo zaměstnáno na DPP nebo DPČ. Dalších 11 % klientů zvýšilo svou kvalifikaci absolvováním různých kursů či školení (rekvalifikace, řídicí průkaz apod.), stejný počet klientů byl podpořen mzdovým příspěvkem pro zaměstnavatele. Více než 55 % klientů absolvovalo profesní diagnostiku.

Počáteční vstupní pohovor spojený s mapováním situace klienta a následné sestavení individuálního plánu patří k prvním krokům vzájemné spolupráce. Následuje profesní diagnostika, na jejímž základě hledáme společně se specialistkou na trh práce vhodnou pracovní pozici pro daného klienta. V rámci průběžných schůzek pracujeme rovněž na zlepšování sociálních a komunikačních schopností a dal-

ších praktických dovedností mladých lidí a také na utváření realistických představ o pracovní kariéře. Konkrétní kroky vzájemné spolupráce zahrnují podporu při sestavení životopisu, nácvik při přípravě na pracovní pohovor, motivování klienta pro další rozvoj a vzdělávání. Klientům, pro které je to vhodné, nabízíme osobní asistenci a doprovod při počáteční fázi zaměstnání. Komunikujeme se zaměstnavateli a řešíme případně společně s klienty vzniklé problematické otázky. Ty, kteří zaměstnání našli, podporujeme v tom, aby si je udrželi. Také proto realizujeme pravidelné Job skupiny. Jejich obsahem jsou různá témata, se kterými se mladí lidé mohou v zaměstnání potkat. Prostor je také na vzájemné sdílení zkušeností - jak pozitivních, tak negativních. Vedle pracovního poradenství řešíme s mladými lidmi také řadu dalších problémů, např. v oblasti bydlení, zadluženosti, vztahů, trávení volného času apod. Výrazným tématem naší práce je také vytváření sítě spolupracujících zaměstnavatelů, kteří by se s danou problematikou seznámili a byli ochotni a schopni nabídnout našim klientům takové podmínky, které by jejich situaci pomáhaly podporovat. Smyslem tedy není nabídnout dobré pozice „zadarmo“, ale vytvořit například intenzivnější komunikaci a důkladnější zpětnou vazbu na pracovišti. Například účast ve výběrovém řízení u spolupracujícího zaměstnavatele tak neznamená pouhé formální přijetí, ale živou zkušenost neúspěchu a následnou možnost reflexe a přehodnocení původních představ, jak reálný svět pracovního trhu vypadá, a co je třeba udělat pro to, aby člověk v silné konkurenci mohl uspět.

Dlouhodobé a komplexní služby

Při realizaci projektu vycházíme z dlouhodobých zkušeností práce s touto cílovou skupinou. Letní dům vznikl v roce 1997 s cílem podporovat děti z dětských domovů formou vikendových a prázdninových sociálně-terapeutických pobytů. Služba, která dnes nese název Kousek doma, je registrovanou sociální službou dle zákona č.108/ 2006 Sb., sociální rehabilitace, a patří stále k důležitým aktivitám Letního domu. Podrobně jsme se této službě věnovali již v článku „Letní dům přispívá k prevenci sociálního vyloučení dětí a mladých lidí z dětských domovů“, zveřejněném ve FÓRU sociální politiky, 2010, č. 2. Nebudeme proto již popisovat obsah této služby, nicméně je důležité zmínit, jakým způsobem ovlivňuje návazné služby Letního domu, zejména doprovázení a podporu mladých lidí, kteří odcházejí z ústavní výchovy po dosažení zletilosti.

Hlavní podstatou služeb nabízených Letním domem je dlouhodobá a komplexní podpora. V rámci sociálně-terapeutických pobytů to znamená opakované zapojování dětí do bytových aktivit, setkává-

ní se během návštěv v dětských domovech a při komunitních slavnostech. Postupně tak dochází k budování důvěry a vytváření vzájemných vztahů (Bromová, 2010, s. 26), na kterých je možné stavět i po odchodu mladého člověka z ústavního zařízení. Mladí lidé, kteří s námi jezdili na sociálně-terapeutické pobyty či na pobyty v tréninkovém bytě, se na nás opakovaně po odchodu z dětského domova obrazejí. V současné době s námi takto v rámci služby Spolu do zaměstnání spolupracuje 8 klientů. Opakovaně se setkáváme s tím, že díky vytvořeným vztahům důvěry se s těmito mladými lidmi lépe spolupracuje, zvyšuje se jejich motivace, a také je pro nás výhodou, že často známe sociální síť a rodinnou anamnézu daného klienta, se kterou můžeme pracovat. Vzájemná provázanost a komplexnost nabízených služeb nám tak umožňuje doprovázet klienta jak v době, kdy vyrůstá v dětském domově, tak i po jeho odchodu ze zařízení. Na příkladu dvou kazuistik bychom rády blíže představily provázanost služeb a také ukázaly, jakým konkrétním způsobem pracujeme s klienty v rámci služby Spolu do zaměstnání.

Lenka

Lenka prošla celoživotním pobytem v dětském domově. Od roku 2001 jezdila pravidelně na sociálně-terapeutické pobyty. Je velmi výtvarně i hudebně nadaná. Ve čtrnácti letech začala navštěvovat kursy kreslení v LŠU. Přemýšlí, jak dále pokračovat, mluví i o tom, že by se chtěla malováním žít. Nakonec však tvoreň opouští a vrací se k němu jen sporadicky. Po základní škole se rozhodne vyučit cukrářkou. Školu ukončí v 19 letech. Obor jí však nebaví, nechce v něm více pracovat. Před odchodem z dětského domova navštěvuje v Letním domě roční cyklus pobytů v tréninkovém bytě a postupně se připravuje na vstup do samostatného života.

Lenka v některých oblastech pomaleji chápe, déle se učí, je pro ni obtížné rozumět vztahům a věcem kolem sebe, má kvůli psychickému stavu částečný invalidní důchod. Svě limity si uvědomuje a snaží se na nich pracovat, zejména v interakci se svým průvodcem z Letního domu. Od odchodu z DD (červenec 2010) se Lenka řadu věcí naučila a udělala obrovský kus práce na své samostatnosti a organizačních dovednostech. Rovněž se jí podařilo osamostatnit od rodiny, se kterou má problematické vztahy.

V pracovní oblasti tápala a zkoušela různé práce, nikde ale dlouho nevydržela - kvůli charakteru práce, náročnosti, nejčastěji ale kvůli osobním konfliktům s kolegy a nadřízenými. Po vstupu do projektu jsme společně formulovali jako nejvhodnější z hlediska kombinace Lenčinych požadavků a schopností a výstupů z profesní

diagnostiky pozici pokojské/úklidu v domácnosti. V průběhu úvodních měsíců Lenka absolvovala několik pohovorů na dané pozice a také pracovala několik zkušebních pracovních dní. Během srpna roku 2013 jsme společně absolvovali přijímací řízení v hotelovém zařízení. Zde Lenka pracuje dodnes na pozici pokojské. V úvodu ji při práci doprovázela pracovní asistentka. V pozdějších měsících už přicházela jen na průběžné doprovody, aby Lenka zprostředkovala pohled na vztahy s kolegyněmi, pomohla chápat zpětné vazby od nadřízených. S Lenkou stále pracujeme na udržení pozice. Nejčastěji se jedná o konflikty s kolegy a nadřízenými, které Lenka díky svým sociálním dovednostem těžko zvládá. Vždy se ale podařilo i díky námi podpořené komunikaci situace dořešit ke spokojenosti všech zúčastněných.

Aktuálně Lenka začala navštěvovat také hodiny angličtiny, přemýšlí o hodinách zpěvu.

Petr

Petr strávil celé dětství v DD, tady se také vyučil v oboru kuchař-číšník. S Letním domem a jeho pracovníky má dlouhodobý vztah. Od devíti let jezdil na sociálně-terapeutické pobyty, účastnil se rovněž dvou cyklů pobytů v tréninkovém bytě a využíval služby Doprovázení, kde se připravoval na odchod z dětského domova (v roce 2012). Ještě před odchodem Petra z DD se nám společně podařilo zajistit ubytování v domě na půl cesty a zprostředkovat zaměstnání ve stravovacím zařízení na pozici pomocný kuchař. Téměř po dvou letech práce se na nás Petr znovu obrátil s přáním změnit práci. Důvodem je především zhoršení vztahů s kolegy, kteří se podle jeho slov k němu chovají špatně a zneužívají ho k práci, kterou sami nechťejí dělat. Také si stěžuje na nízký plat. Změnu na jinou pracovní pozici v dané firmě odmítá. Nejráději by pracoval znovu v kuchyni: kuchař, pomocný kuchař. Nebránil by se ani obsluze v rámci gastro provozu. Ideálně by si chtěl vydělat 15 000 Kč čistého, minimálně 10 000 Kč.

V návaznosti na tuto situaci u nás Petr absolvoval profesní diagnostiku, vypracovali jsme také společně aktuální CV. Následovalo několik pracovních pohovorů. U všech se ukazuje jako problematická Petrova horší schopnost chápat sociální interakce. Jelikož právě to byl také nejsilnější důvod Petrova odchodu z předchozího zaměstnání, rozhodli jsme se zorganizovat závěrečné setkání s personalistkou, nejbližším nadřízeným, jedním z kolegů a Petrovým spolupracovníkem z Letního domu a poskytnout mu tak zpětnou vazbu, aby mohl tuto zkušenost dobře pochopit a lépe využít v dalším zaměstnání.

Těsně před koncem výpovědní doby nabídl Petrovi ve stávající práci navýšení platu, rozhodne-li se na své pozici zůstat. Díky uspořádanému setkání Petr nabídku přijal. Naši společnou zakázku jsme z hle-

dání nové pozice přeformulovali na práci v oblasti chápání mezilidských vztahů, udržování a udržení si hranic ve vztazích, i co se týče zadávání pracovních úkolů. Petr za nových podmínek pracuje již tři měsíce v dané firmě na pozici kuchař a je spokojený. Přemýšlí o vzdělávání, společně plánujeme možnost získání řidičského průkazu skupiny B, který by mu mohl do budoucna otevřít další možnosti na trhu práce i v osobním životě.

Připravenost mladých lidí na odchod z dětského domova

Jak z výše uvedených kazuistik vyplývá, jsou to často nedostatečné sociální schopnosti a chybějící podpora ze strany blízkých, případně nevytvořená sociální síť rodiny, přátel, kolegů, jež mohou zásadním způsobem ovlivňovat začleňování mladých lidí do běžného života. Svou roli zde sehrává také nízké nebo nedokončené vzdělání. V praxi se setkáváme s mladými lidmi, kteří odcházejí z dětského domova v 18 letech a jsou ve 2. ročníku učiliště. Cíl školu dokončit i mimo ústavní zařízení pod tíhou starostí o své živobytí přestává být brzy prioritou, čímž se pak ztěžuje následné uplatnění na trhu práce. Zároveň je však důležité poznamenat, že mnoho mladých lidí zůstává v dětském domově i po dosažení zletilosti a připravuje se na budoucí povolání. V praxi se setkáváme i se studiem několika učebních oborů, čímž se zvyšuje pracovní uplatnění mladého člověka a také jeho zralost a připravenost na samostatný život. To je možné i díky podpoře vychovatelů a vedení dětských domovů, kteří nabízejí mladým lidem vstřícný přístup a otevřenost³.

I přes podporu a zájem dětských domovů připravovat mladé lidi na odchod do samostatného života mnohým dospívajícím chybí specifické dovednosti, které by získali běžným životem v rodině. Problémy, se kterými se mladí lidé často potýkají, je možné shrnout do tří oblastí: sociální nepřipravenost, ekonomická nesamostatnost a chybějící emocionální podpora (SOS dětské vesničky, 2009). Příčinu je za jisté možné hledat již v důvodech umístění dítěte do dětského domova (časté zanedbávání i týrání dítěte, nedostatečná mateřská vazba, podpora a rozvoj), samozřejmě svou roli zde má i prostředí ústavní výchovy, které dětem nabízí dostatečné materiální zázemí, má však i svoje limity.

Zároveň vnímáme jako zcela nedostatečnou podporu odcházejících ze strany státu (zakotvené služby sociální prevence, služby následné péče). Zákon o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy č. 109/2002 Sb. sice řeší podporu mladých lidí sociálním kurátorem (ředitel zařízení má povinnost informovat příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností o nadcházejícím propuštění dítěte ze zařízení nejméně 6 měsíců před jeho propu-

těním a zároveň umožnit dítěti s kurátorem kontakt). V praxi je však otázkou, jak tento systém funguje, neboť mladý člověk nemá navázaný žádné vazby a může být pro něj problematické se na kurátora obracet. Tento předpoklad byl mj. předmětem zkoumání v Analýze procesu odchodu z dětského domova z pohledu odcházejícího mladého člověka s důrazem na spolupráci s příslušným OSPOD, kterou Letní dům prováděl v posledních dvou letech. Jejich výsledky se momentálně zpracovávají. Předběžně ale rozhovory, které proběhly se 27 mladými lidmi, potvrdily, že kurátoři pro mládež nehráli v procesu jejich odchodu nijak významnou roli, určitě ne roli koordinační. V několika případech byli kurátoři s klientem v kontaktu a řešili nějakou dílčí záležitost, v naprosté většině ale nebyli zapojeni nijak.

Podporu a poradenství těmto klientům často zajišťují neziskové organizace. Zde však vnímáme jako ohrožující nejisté finanční zdroje (roční financování), což může být komplikované při plánování poskytovaných služeb. Zároveň se v praxi setkáváme s tím, že v malých městech takovéto organizace často chybějí a není na koho klienty odkazovat. V rámci návaznosti projektu Spolu do zaměstnání, který ve své aktuální podobě podporované programem OPPA skončí v závěru letošního roku, se tak snažíme nacházet způsoby, které by umožnily podporovat také mladé lidi opouštějící ústavní výchovu mimo hranice hlavního města Prahy. Nadcházející měsíce vyjasní, zda se nám na takovou službu podaří získat dostatečné zdroje.

- 1 Mezi tato zařízení patří dětské domovy, dětské domovy se školou, diagnostické ústavy, výchovné ústavy.
- 2 Řada klientů má různé kombinované handicap. Někteří trpí citovou deprivací, jsou dlouhodobě zvyklí na ústavní péči (některé děti celý svůj život prožily v ústavních zařízeních). Také mohou mít snížené intelektové schopnosti a tím sociální dovednosti - schopnost navázat vztah, vyznat se ve vztahových věcech je pro mladé lidi často velmi složité. Někteří trpí psychickými poruchami apod. (Procházka, 2009).
- 3 Klíčovým nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti je Evropský sociální fond, jehož hlavním posláním je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů (www.esfcr.cz)
- 4 7,5 milionů mladých lidí ve věku 15–24 let nepracuje a ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Je však možné, že do roku 2020 se v Evropě uvolní 73 milionů pracovních míst v důsledku odchodu pracovníků do důchodu a bude potřeba najít mladé zaměstnance s odpovídající kvalifikací (Příležitost pro mladé. www.europa.eu).
- 5 V Evropské unii se průměr nezaměstnanosti mladých lidí pohybuje okolo 13,2 %.
- 6 Jejich podíl tvořil na celkové nezaměstnanosti 40,4 %, resp. 27 %.
- 7 Pobyt v tréninkovém bytě jsou určeny pro mladé lidi od 15 let a nabízejí roční cyklus pěti pobytů zaměřených na konkrétní témata z oblasti práce, bydlení, životní styl a vztahy, cestování a orientace ve městě. Pobyt jsou určeny pro šestičlennou

skupinu a vede je vždy dvojice pracovníků - muž a žena. Cílem je posilovat samostatnost mladých lidí a rozvíjet jejich praktické dovednosti, znalosti i podporovat jejich psychosociální rozvoj. Velká část aktivit je realizovaná zážitkovou formou přímo v reálných situacích, které nejsou dopředu domlouvány. Mladí lidé si rovněž některé programy vybírají a zařizují sami, mají daný rozpočet, se kterým musejí pracovat. Projekt realizujeme od roku 2008. Více na www.letnidum.cz

- 8 Rozhodne-li se mladý člověk odejít z dětského domova, může se do jednoho roku vrátit, pokud pak nastoupí do školy. Tuto změnu přinesla novela zákona o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy č. 109/2002 Sb. a je jisté pro mnohé mladé lidi přínosná.

Literatura:

- Bromová, M. (2010) Letní dům přispívá k prevenci sociálního vyloučení dětí a mladých lidí z dětských domovů. *Fórum Sociální politiky*, 2010, č. 2, s. 25.
- Procházka, J. (2009) *Specifika sociální práce s osobami opouštějícími ochrannou a ústavní výchovu*. Sborník studijních textů pro sociální kurátory. Ostravská univerzita v Ostravě.
- SOS dětské vesničky (2009) *Situční analýza Systém náhradní péče o děti a mladistvé & následné péče o mladé lidi odcházející z náhradní péče v České republice*. Praha.
- Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013, MPSV
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf
- EVROPA 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, Evropská komise 2010. <https://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>
- Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf).

Obě autorky působí v z. ú. Letní dům.



„Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“, schválená 15. 10. 2014 vládou ČR, má přispět ke zvýšení celkové míry zaměstnanosti věkové skupiny občanů 20–64 let, zaměstnanosti žen a starších lidí a ke snížení nezaměstnanosti mládeže a osob s nízkou kvalifikací. Navazuje na Koncepti politiky zaměstnanosti 2013–2020, vypracovanou v roce 2013. Navrhovaná opatření a zaměření intervencí ovlivňujících trh práce vycházejí z analýzy problémových oblastí. K prioritám patří podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce, podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce, podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změnám a potřebám trhu práce a rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti. Ze strategie bude vycházet detailnější rozpracování nástrojů a programů politiky zaměstnanosti, pro jejichž financování se počítá s prostředky z ESF a státního rozpočtu.

Zdroj: MPSV