

Editoři:

Götz, Rudolf

Haydn, Franziska

ÖSB Studien & Beratung

IO1

Učebnice GIVE

Kariérové poradenství pro klienty
v nových formách práce

Výzvy a Řešení



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Vedoucí projektu

ÖSB Studien & Beratung gGmbH – Rakousko

Kontakt: Rudolf Götz | rudolf.goetz@oesb-sb.at
Franziska Haydn | franziska.haydn@oesb-sb.at



Partneři projektu

Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) – Německo

Kontakt: Rosemarie Klein | klein@bbbklein.de
Gerhard Reutter | reutter@bbbklein.de



i-smARt Trust reg. – Lichtenštejsko

Kontakt: Peter Sommerauer | peter.sommerauer@i-smart.li



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) – Česká republika

Kontakt: Jana Váňová | jana.vanova@vupsv.cz



Pilotní verze, květen 2021

Impressum



Tento produkt je licencován pod CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). Dílo uveďte způsobem stanoveným autorem nebo poskytovatelem licence. Produkt musí být uveden následujícím způsobem: „Haydn, Franziska / Götz, Rudolf et. al. (2021): *The GIVE Textbook. Career guidance for clients in New Forms of Work. Erasmus+ learning materials. Vienna.*”

Poskytovatel licence povoluje ostatním distribuovat odvozená díla pouze pod stejnou licenci nebo licenci kompatibilní s licenci, kterou se řídí dílo poskytovatele licence.

Prohlášení o vyloučení odpovědnosti: Podpora Evropské komise při vydání této publikace nepředstavuje schválení jejího obsahu, který odráží pouze názory autorů, a Komise nenes odpovědnost za jakékoli použití informací v ní obsažených.

Vídeň, 2021

Obsah

Představení Give Textbooku	5
Modul 1: Nové formy práce	8
Modul 2: Výzvy pro nabídku a praxi poradenství	23
Modul 3: Jak adresovat výzvy	53

Úvod do učebnice GIVE

Co je předmětem?

Neohraničená kariéra ¹⁾ a nové formy práce (dále v textu používaná anglická zkratka NFW), jako je práce na platformě, práce na vlastní účet, portfoliová práce atd., jsou v našem postmoderním světě práce zásadním tématem (viz Eurofound 2015; OECD 2019a). Rozšíření neohraničených kariér a NFW posilují trend, který začal v 90. letech 20. století a směřuje k (vynucené) samostatnosti a sebeoptimalizaci moderních zaměstnanců, označované jako "subjektivizace práce". Subjektivizaci práce (sebeřízení) a její opačný trend digitálně řízeného "agilního neotaylorismu" (externího mikromanagementu), lze označit za dominantní trendy usměrňování práce v dnešním světě práce, které přinášejí nemalé potíže značné části zaměstnanců.

NFW s sebou přinášejí příležitosti, jako jsou klíčové momenty pro zahájení kariéry a flexibilní pracovní podmínky, přinášejí ale také výzvy v oblasti sebekontroly a sebeřízení. Kromě toho omezené předpisy a jistota zaměstnání činí NFW rizikovými pro osoby s omezenými (finančními) zdroji a nízkou kvalifikací, které se tak často přidávají ke skupině chudých pracujících.

Zmíněná subjektivizace práce a její rozšiřování s sebou nese také proměnu pojmu povolání. Zatímco (tradiční) fordistický model zaměstnance je postaven na konceptu povolání, který se vyznačuje rigidně standardizovanou kvalifikací a základními pracovními návyky, postfordistický, subjektivizovaný zaměstnanec má své vlastní "individuální povolání" (Voß 2003): "personalizovaný model specifických kompetencí a zkušeností, integrovaný do racionalizovaného, i když individuálního způsobu života".

V neposlední řadě tento vývoj předznamenává měnící se vztah mezi poskytovateli a uživateli lidské práce, který se vyznačuje nárůstem kazualizace, a samozřejmě ovlivňuje situaci zaměstnanců v běžném zaměstnání (srov. Crouch 2019).

Rozšiřování NFW a modifikované profesní identity jsou VÝZVOU PRO PORADENSTVÍ. Již nestačí podporovat klienty při volbě a zahájení profesní dráhy nebo při změně zaměstnání. Poradenství musí umožnit velmi různorodé nové skupině klientů vykonávat jejich neohraničenou kariéru a individuální povolání, nebo tyto klienty podpořit v přechodu na stabilnější a jistější formu práce.

¹ Neohraničená kariéra: Souběžná práce pro více zaměstnavatelů na více projektech v krátkém časovém sledu

O co se snažíme?

Cílem učebnice GIVE je podpořit inovativní a inkluzivní nabídku kariérového poradenství prostřednictvím:

- Zvyšování povědomí o vzniku nových forem práce na digitalizovaných trzích práce, o proměně pojmu povolání a o dopadu tohoto vývoje na poradenství.
- Poskytování nástrojů a strategií pro řešení této výzvy na různých úrovních řízení, nabídky a praxe se zaměřením na nově znevýhodněné skupiny.

Co nabízíme?

Modul 1: Nové formy práce

Modul 1 poskytuje přehled o současných trendech proměn trhu práce a budoucí povaze práce. Určitý náhled je věnován digitalizaci trhu práce a jejím dopadům na práci a zaměstnanost, jakož i strukturálním změnám v organizaci práce. Zvláštní pozornost je věnována novým formám práce (NFW), které jsou ústředním předmětem výzkumu v kontextu učebnice: je stanovena definice, uvedeno historické přiblížení vzniku NFW a vypracována typologie NFW podle kritérií poradenství a vzdělávání.

Modul 2: Výzvy pro nabídku a praxi poradenství

Modul 2 obsahuje rozsáhlé úvahy o výzvách pro poradenství vyplývajících ze současných proměn trhu práce se zaměřením na NFW. Modul je uveden analýzou historického vývoje aktuální situace na trhu práce a jeho výzev pro poradenství a dále se hlouběji zabývá výzvami pro poradenství vybraných NFW, včetně zavedení pojmů či konceptů "entreploees", tedy spojení pojmu zaměstnanec a podnikatel a "individuální povolání". Následně je představena typologie osob pracujících v NFW jako klientů poradenství. Tyto nové typy klientů poradenství jsou představeny pomocí typových osob (person) a jsou identifikovány jejich speciální poradenské potřeby. V závěru textu je poukázáno na vybrané překážky při poskytování poradenství osobám vykonávajícím NFW.

Modul 3: Jak tyto výzvy řešit

Modul 3 se zabývá obhajobou emancipačního poradenského přístupu² jako vhodné poradenské odpovědi na výzvy současné transformace trhu práce. Po předchozích částech nabízí modul 3 analytický rastr pro rozbor speciálních potřeb poradenství osob pracujících v NFW, přičemž navazuje na typy klientů představené v modulu 2 (viz osoby). V další části je řešena problematika přístupu k novým typům klientů, opět s využitím přístupu typových osob. Další část modulu nabízí výběr inovativních

² Emancipační poradenský přístup - měl by podporovat klienty tak, aby se postavili svému (nepříznivému) statusu quo, a ne jim pomáhat, aby se mu přizpůsobili (viz Sultana 2018, s. 64/65).

přístupů a nástrojů pro poradenství klientům pracujícím v rámci NFW. Konkrétně se jedná o tzv.: kontrolní seznamy pro identifikaci prekarity práce a nároků na dovednosti (sebe)podnikatelů (OSVČ) v kontextu NFW; kariérové poradenství v komunitách; kariérové poradenství v online komunitách; "Obraz praxe"; poskytování zpětné vazby systému pomocí "Bildungsradaru" (vzdělávacího radaru).

Komu je učebnice určena?

Učebnice je určena pracovníkům působícím v oblasti kariérového poradenství. Cílem je podpořit je při porozumění probíhajícím změnám na trhu práce a souvisejícím nárokům na jednotlivé profese, které se promítají jako výzvy pro poradenství.

Modul 1:

Nové formy práce

Jana Váňová

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV)

Česká republika

Modul 1:

Nové formy práce

Jana Váňová

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) – Česká republika

Obsah

Úvod	10
1. Nové formy práce – Evropský kontext	11
2. Nové formy práce – vlastně ne tak úplně nové!	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3. Strukturální změny v organizaci práce	15
4. Působení digitalizace a automatizace na práci a zaměstnanost	16
5. Jak nové formy práce vypadají?	17
6. Kvalifikace a vzdělávání v platformové ekonomice	18
7. Budoucí povaha práce	19
8. Závěry	20
Reference	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Úvod

Tato učebnice je zamýšlena jako učební pomůcka pro odborníky v oblasti poradenství, je připravena s ambicí napomoci jim orientovat se v nové situaci na trhu práce a v širším smyslu rovněž ve světě nových forem práce, které díky různým akceleratorům vznikají poměrně rychle a jsou návazně zaváděny do praxe. Jedním z těchto důvodů je například masivnější zavádění informačních a komunikačních technologií (dále v textu též IKT), aktuálně například pocítujeme dopady pandemické situace na práci z jiného místa (homeworking).

Digitální revoluci lze definovat jako obecné zrychlení tempa technologických změn v ekonomice, poháněné masivním rozšířením naší kapacity ukládat, zpracovávat a sdělovat informace pomocí elektronických zařízení. Ačkoli některé z jeho klíčových základních technologií a vědeckých základů byly vyvinuty v letech 1950 až 1970, „velký třesk“ inovací a aplikací digitálních technologií byl spuštěn vynálezem mikroprocesoru na začátku 70. let. Neustálé zvyšování výkonu a snižování nákladů na mikroprocesory v následujících čtyřech desetiletích usnadnilo velmi rychlé šíření různých digitálních technologií, jako je osobní počítač, internet a mobilní telefony (Eurofound (2018) Automatizace, digitalizace a platformy: Důsledky pro práci a zaměstnání, Publikční úřad Evropské unie, Lucembursko).

Digitalizace mění tržní ekonomiku i dynamiku nabídky a poptávky na trhu práce v rozsahu dosud zřejmě nevídaném. Návazně dochází rovněž ke změnám na poli pracovně-právního uspořádání na rozdíl od standardní pracovní smlouvy, která je výsledkem tripartitního dialogu mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a sociálními partnery a je obecně známa, jsou nové formy zaměstnání poháněny potřebami trhu. Faktory, které výrazně ovlivňují situaci na trhu práce je rovněž automatizace, kdy zejména rutinní a opakující se procesy ve výrobě jsou automatizovány a roste poptávka po zaměstnancích se specializovanými dovednostmi. Dalším momentem je to, že díky volnému pohybu zboží a služeb mohou být podniky založeny tam, kde jsou pro ně nejvýhodnější ekonomické podmínky.

1. Nové formy práce – Evropský kontext

Během posledního desetiletí můžeme na evropské úrovni pozorovat širší debatu o opatřeních týkajících se budoucnosti práce. Standardní zaměstnání – na dobu neurčitou, plný úvazek a podléhající pracovnímu právu – je v Evropě stále dominantní a nestandardní práce roste jen v omezené míře, s výjimkou práce na částečný úvazek. Stále více se však potvrzuje, že se na evropském trhu práce probíhají změny.

Kombinované účinky technologického pokroku, demografických změn, klimatických změn a globalizace mění moderní život. Prohlubující se digitalizace, robotizace a automatizace a návazný rozvoj digitálních platforem vedou k hlubokým změnám na trhu práce s významnými důsledky pro organizaci práce. Tyto změny nabízejí nové pracovní příležitosti a mohou přispět k sociálnímu začlenění, ale také představují výzvy. Nové formy práce nemusí odpovídat tradičním pracovním právním ujednáním a mohou rovněž představovat určité ohrožení toho, co můžeme definovat jako důstojná práce a spravedlivé pracovní podmínky při zachování bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Evropská komise z tohoto důvodu připravuje a zavádí nové přístupy a činnosti k zajištění kvality práce a zaměstnanosti v Evropské unii. Níže naleznete některé aktivity prováděné Evropskou komisí k řešení tohoto tématu.

Evropská komise představila návrh na zřízení Evropského úřadu práce v březnu 2018³. Úřad by měl mít tři hlavní role:

- být zdrojem informací pro občany a podnikatele,
- posílit spolupráci a komunikaci mezi národními orgány s cílem chránit a dohlížet na mobilitu pracovních sil v členských státech, a
- dělat prostředníka v případě pracovních sporů mezi zeměmi.

Evropská komise dále předložila návrhy ohledně zajištění a usnadnění přístupu k sociální ochraně v rámci *Doporučení rady na téma přístupu k sociální ochraně pro pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné*⁴. Doporučení uvádí, že neohledně na typ zaměstnání by měl mít každý zaměstnanec a/nebo samostatně výdělečně činná osoba přístup k odpovídající sociální ochraně a tato ochrana by mu měla být poskytnuta.

1.1 Kolaborativní ekonomika (sdílená ekonomika)

Evropská komise rovněž zveřejnila příručku⁵ k uplatňování evropských zásad a zákonů v kontextu sdílené ekonomiky s cílem objasnit problematiku otázek, s nimiž se členské státy potýkají. Evropská unie musí zajistit, aby pravidla a doporučení zásad EU byla jasná, pomohla občanům, podnikům a všem zemím EU plně těžit z nových obchodních modelů a podporovat vyvážený rozvoj sdílené ekonomiky. Ve snaze čelit rozdílnosti systémů sociálního zabezpečení různých členských států EU sdělení nabádá, aby byla základní úroveň sociální ochrany zajištěna na evropské úrovni prostřednictvím rozvoje evropské agendy. Hlavní doporučení jsou:

- stanovení podmínek pro vstup na trh;
- stanovení odpovědnosti v případě problémů;

3 Komise přijímá návrhy na Evropský úřad práce a na přístup k sociální ochraně. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_en.htm

4 Tamtéž

5 Evropská komise. Tisková zpráva. (2. června 2016); http://europa.eu/rapid/pres-release_IP-16-2001_en.htm

- zajištění správného uplatňování právních předpisů EU týkajících se ochrany spotřebitele;
- a definování typů pracovních vztahů a uplatňování fiskálního práva.

Následující doporučení mají z pohledu určení této učebnice zvláštní význam. Prvním doporučením je, aby členské státy rozlišovaly mezi fyzickými osobami, které poskytují příležitostné služby, a těmi, které je poskytují na profesionální úrovni, stanovením prahových hodnot podle typu činnosti.

Neznamená to však ukládání „nepřiměřených povinností fyzickým osobám, které tyto služby poskytují příležitostně“. Druhým doporučením by bylo, že by online platformy měly převzít odpovědnost za služby, které nabízejí přímo, například provádění plateb. Třetím doporučením je, aby poskytovatelé služeb platili daně z příjmu. Nicméně je vhodné, aby členské státy zjednodušily své fiskální postupy a předpisy, které se vztahují na sdílenou ekonomiku. Komise rovněž uvádí, že zatímco zákoník práce musí být uplatňován v souladu s právními specifikacemi každého členského státu, každý stát musí plnit minimální sociální standardy stanovené EU. Evropská komise dále doporučuje, aby každý členský stát při rozhodování o tom, zda jednotlivec skutečně je či není zaměstnancem platformy, vzal v úvahu kritéria, jako je podřízený vztah mezi platformou a uživatelem, druh poskytované práce a taktéž související platba.

Nové formy práce a systémy sociální ochrany

Výbor pro zaměstnanost Evropského parlamentu zveřejnil studii⁶, která se věnuje dopadu vývoje nových forem zaměstnání na pracovní podmínky a sociální dávky. Ačkoli autoři studie uznávají důležitost přijetí paradigmatu digitální ekonomiky, doporučují z inkluzivního a sociálního hlediska reformovat legislativní rámec tak, aby zahrnoval všechny ty, kdo jsou aktivní na trhu práce. Jinými slovy, hlavní filozofie za těmito reformami by měla brát v úvahu zahrnutí

všech těch, kteří požadují sociální ochranu v novém rámci, a nikoli jejich vyloučení prostřednictvím přísných definic.

Jedním z doporučení je například to, že účast ve státních důchodových systémech by měla být povinná pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich statut podle zákona. Dalším doporučením je podpora univerzálních výhod pro všechny občany státu nebo ukončení všech

daňových výhod pro osoby samostatně výdělečně činné, aby se tak bránilo růstu těchto typů smluv.

V roce 2015 zveřejnila nadace Eurofound, zprávu na téma nových forem zaměstnání a definovala níže uvedené kategorie⁷.

6 Evropský parlament. Generální ředitelství pro vnitřní politiku. Strategické oddělení A. Zaměstnanost a sociální věci. Listopad 2017. Sociální ochrana pro pracovníky platformové ekonomiky. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/I-POL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/I-POL_STU(2017)614184_EN.pdf)

7 Eurofound (2015) Nové formy zaměstnání, Publikační úřad Evropské unie, Lucembursko. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

TERMINOLOGIE

Pro tento obsah existuje více možných výkladů, ale partneři se v rámci projektu shodli na rozpoznávání nových forem podle těch určených dle nadace Eurofoundu⁸

- 1. SDÍLENÍ ZAMĚSTNANCE** – pracovník je najímán společně skupinou zaměstnavatelů, aby uspokojil personální potřeby různých společností;
- 2. SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA** – zaměstnavatel najme dva nebo více zaměstnance, aby společně obsadili určité místo, spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku;
- 3. INTERIM MANAGEMENT (tj. prozatímní správa, dočasné vedení)** - vysoce kvalifikovaní odborníci jsou dočasně najímáni na konkrétní projekt nebo na vyřešení konkrétního problému, čímž integrují externí řídicí kapacity do organizace práce. V této zprávě se však používá širší definice pojmu „interim management“ (také označovaném jako „dočasná práce“), v níž převládá dělník s nízkou kvalifikací (viz také „Leiharbeit“ v němčině, tj. dočasně přidělená práce);
- 4. MOBILNÍ PRÁCE s podporou IKT, také TELEPRÁCE, TELEWORK** – pracovníci mohou dělat svou práci kdykoli a kdekoli, s podporou moderních technologií;
- 5. PŘÍLEŽITOSTNÁ PRÁCE** – zaměstnavatel není povinen poskytovat práci zaměstnanci pravidelně, ale má možnost vyzvat je na požádání;
- 6. PRÁCE ZA POUKAZ** – pracovní poměr, ve kterém pracovník za své služby dostane poukaz zakoupený od autorizované organizace, který pokryje jak plat, tak příspěvky na sociální zabezpečení;
- 7. PORTFOLIOVÁ PRÁCE** – samostatně výdělečně činná osoba pracuje pro velký počet klientů a pro každého z nich dělá drobné práce;
- 8. ZAMĚSTNÁNÍ VEŘEJNOSTI (lidí z davu – crowd employment)** - online platforma propojuje zaměstnavatele a pracovníky; často se větší úkoly rozdělují na několik menších a ty jsou pak přiděleny pracovníkům z „virtuálního prostoru (virtual cloud)“
- 9. KOLABORATIVNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ** – osoby pracující na volné noze, osoby samostatně výdělečně činné nebo mikropodniky nějakým způsobem spolupracují, aby překonaly omezení velikosti a profesní izolace.

Nové typy zaměstnání byly hodnoceny z hlediska jejich dopadu na pracovní podmínky (flexibilita, sociální ochrana a jistota zaměstnání) a obecně na trh práce. Ukázalo se, že formy zaměstnání s nejlepšími pracovními podmínkami pro zaměstnance, byly sdílení zaměstnance a sdílení pracovního místa. Kromě toho byly uvedeny výhody mobilní práce jako flexibilita, samostatnost a emancipace zaměstnanců. Pro ty, kdo pracují na volné noze, je nejnvýhodnější volbou zaměstnání na základě portfolia nebo kolaborativního zaměstnání. Studie také identifikovala určité nevýhody nových forem zaměstnání, jako jsou: stres, nejistota příjmů, nedostatečná sociální ochrana (v důsledku přenosu odpovědnosti ze zaměstnavatele na zaměstnance) a stírání hranic mezi soukromým a pracovním

⁸ Eurofound je agentura EU pro zlepšení životních a pracovních podmínek: <https://www.eurofound.europa.eu/about-eurofound/who-we-are>

životem jednotlivce. Zpráva dochází k závěru, že ačkoli všechny tyto nové formy zaměstnání usnadňují integraci určitých skupin na trh, k vytváření pracovních míst významně nepřispívají. Autoři nicméně připouštějí, že nové formy zaměstnání přispívají k inovacím na trhu práce.

Nadace Eurofound vydává následující doporučení: je nutné vytvořit konkrétní přístup přizpůsobený jednotlivým zemím a usnadnit výměnu informací a osvědčených postupů mezi zeměmi. Prostřednictvím cílených kampaní by měly být podporovány nové formy zaměstnání, u nichž byl vyhodnocen pozitivní vliv na pracovní podmínky tak, aby motivovaly více lidí a informovaly je o jejich výhodách.

Dalším, a tedy již třetím doporučením je, potřeba určit rovnovážný bod mezi flexibilitou a sociální ochranou. Nadace Eurofound také zdůrazňuje potřebu jasných a konsistentních právních předpisů v oblasti zaměstnanosti a zjednodušení stávajících rámců, aby bylo nové formy zaměstnání možné rozvíjet. Studie dále uznává nutnost zahrnout atypické pracovní smlouvy do systémů sociálního zabezpečení a zdravotnictví, ale varuje před zasahováním do jejich pružné povahy. Studie nakonec doporučuje koordinaci zásad, které se týkají nových forem zaměstnání ze širšího pohledu, jako je například regionální rozvoj nebo podnikání.

Závěrem lze říci, že debata EU ohledně zformulování nových forem zaměstnání pokračuje z hlediska jejich začlenění do systémů sociálního zabezpečení státu. Je však velmi důležité si uvědomit, že všechny doposud publikované studie a Sdělení EK představují pevnou realitu, u které se očekává budoucí růst a vývoj. Do úvahy nejsou tedy brána opatření, která směřují k zastavení či zvrácení. Naopak, i když některá z opatření navržených některými ze studií mohou zaujmout až extrémní přístup, pokud jde o zajištění sociálních dávek pro pracovníky, což by ovlivnilo velmi flexibilní povahu těchto pracovních smluv, nejdůležitějším závěrem ze všech je, že legislativní rámec musí být nastaven tak, aby zohledňoval aktuální a skutečný vývoj trhu práce.

Tyto skutečnosti diskutované na evropské úrovni jsou do určité míry také přítomny v zemích zapojených do projektu. Termíny navržené agenturou Eurofound jako definice nových forem zaměstnání budou tedy často zmiňovány a používány.

2. Nové formy práce – vlastně ne tak úplně nové!

I když jsou nové formy práce označovány jako „nové“, mají poměrně dlouhou historii. 70. léta přinesla zásadní strukturální transformaci ekonomiky z ekonomiky charakteristické fordistickou výrobou a těžkým průmyslem na ekonomiku, kde převládají služby a výrazně se zvyšuje počet podnikatelů. Nastává rozvoj neformálních domácích prací, příležitostné práce a také zaměstnání na dobu určitou atd., zejména k tomuto trendu dochází mezi ženami. V 80. letech tento trend dále akceleruje, a to zejména díky flexibilnější pracovní době a deregulaci forem zaměstnání. Stále častějšími formami práce se staly práce na částečný úvazek, outsourcing úkolů, subdodávky atd. Konečně od 90. let 20. století byl tento trend dále podpořen globálním zavedením IKT, což umožnilo (globální) outsourcing (virtuálních) úkolů a nové formy propojení poptávky a nabídky práce prostřednictvím virtuálních platforem (platformová ekonomika).⁹

⁹ Viz: Voß, Prongratz (1998), *der Arbeitskraftunternehmer* (pozn. překladu: podnikatel), S. 3-5
CEDEFOP (2019) *Přehled literatury. Formování dovedností a shoda dovedností v práci na online platformě: opatření a postupy pro podporu nepřetržitého učení veřejnosti (davu) (CrowdLearn)*, p. 4-6

Reflexe

Máte zkušenost s novými typy zaměstnání? Se kterými?

Pokud ano, vnímáte dopad těchto forem na výkon zaměstnance (dovednosti, získané znalosti, flexibilita, zodpovědnost, organizace vlastní činnosti atd.)?

Máte nějaké zkušenosti nebo návrhy, jak pozitivně využít výzvy nových forem práce k dosažení co nejlepších pracovních podmínek a rovnováhy mezi flexibilitou a sociálním zabezpečením?

3. Strukturální změny v organizaci práce

V přímé souvislosti s **digitalizačním procesem** se mění i forma práce jako takové. Dostupnost vyspělých informačních technologií umožňuje jejich masivní nasazení v podobě nových strojů a nástrojů, které mohou částečně nahradit rutinní lidskou práci a zvýšit tak produktivitu a kvalitu práce (stále v součinnosti s člověkem). Vzájemná propojitelnost a interoperabilita (propojení provozuschopnosti) informačních systémů vertikálně i napříč odvětvími otevírají nové příležitosti v organizaci a optimalizaci logistiky, výroby a výrobního řetězce. Je možné říci, že změny v digitalizaci a technologiích budou vyžadovat změnu paradigmatu v organizaci ekonomiky, což s největší pravděpodobností na oplátku přinese nové sociální struktury a potřebu nových institucí.

V minulých letech probíhaly procesy podnikové reorganizace téměř ve všech odvětvích moderních ekonomik. Rozsah změn je srovnatelný se základními ekonomickými a sociálními změnami industrializace v 19. a na počátku 20. století. Hlavně kvůli zhoršení konkurenčních podmínek je podnikové vedení stále více nuceno masivně snižovat náklady a zvyšovat možnosti svých společností flexibilně a inovativně reagovat na turbulentní obchodní prostředí. Strategie, kdy se přistupuje k zaměstnancům velmi přísně s přísnou kontrolou jednotlivých pracovních činností (často založeného na tayloristických principech), je v současnosti využívána, ale stále více považována za vážnou překážku. Dnes – ne všude, ale alespoň v několika oblastech – dochází ke snaze uvolnit obvyklé hranice pojetí zaměstnance na pracovišti téměř ve všech dimenzích, tj. čas, prostor, obsah, kvalifikace, spolupráce atd. - a posílit jejich vlastní odpovědnost prostřednictvím strategií **zvýšené flexibility a řízení své vlastní činnosti (sebeřízení) na pracovišti** (k diskusi o tom více např. Kratzer, 2003; Minssen, 2000; Voß, 1998).

Zásadní roli lze navíc spatřovat v **globalizaci**, což znamená, že jakýkoli obchod lze potenciálně zajistit na mezinárodní úrovni. Jednotný trh Evropské unie již odstranil překážky mezi členskými státy a díky volnému pohybu zboží a služeb se podniky obvykle zakládají na (ekonomicky) nejvhodnějším místě. Tento trend ovlivňuje trh práce a zaměstnanecké vztahy a opět je podporován možností pracovat na dálku a navzdory některým negativním omezením je to realita, kterou nelze popřít.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé vyjadřují **silnou potřebu větší flexibility**, hlavně jde-li o pracovní dobu, místo a systém odměňování zaměřený na výsledky. Ve své zprávě z roku 2015 Eurofound identifikoval devět nových forem zaměstnání, které lze obecně rozdělit do dvou kategorií: nové formy vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a nové metody práce. První kategorie obsahuje *sdílení zaměstnanců, sdílení pracovního místa a práce za poukaz* a druhá kategorie zahrnuje *dočasné*

vedení, příležitostnou práci, mobilní práci založenou na IKT, zaměstnávání veřejnosti, portfoliovou práci a kolaborativní zaměstnání.¹⁰

Všechny výše zmíněné nové jevy vedou k **subjektivizaci pracovních** a společenských vztahů na pracovišti a silnější sociální roztržičnosti.

Tato subjektivizace práce konfrontuje zaměstnance s novými pracovními požadavky, čímž zpochybňuje/přehodnocuje jejich individuální i skupinové návyky. Předpokládá se, že zaměstnanci v první řadě získají více podnikatelských schopností a zodpovědnosti za sebe samotné při práci. (The Subjectivation of Work and Established-Outsider Figurations, G. Becke, 2017)

4. Působení digitalizace a automatizace na práci a zaměstnanost

Studie agentury EK Eurofound s titulem *Automatizace, digitalizace a platformy: Dopady na práci a zaměstnanost*, Eurofound (2018) zmiňuje čtyři různé aspekty dopadů technologických změn na práci a zaměstnanost, které se rozlišují takto:

- **úkoly a povolání:** rozdělení úkolů v ekonomice a profesní struktuře, které se soustavně mění, a to v přímém důsledku technologického pokroku (každá nová technologie zahrnuje nějaký nový způsob provádění konkrétního procesu, a tedy změnu souvisejících úkolů),
- **pracovní podmínky:** fyzické, psychologické a environmentální požadavky a pracovní podmínky (rovněž přímo ovlivněné použitou technologií),
- **podmínky zaměstnání:** smluvní a sociální podmínky práce, včetně otázek, jako je stabilita, příležitosti k rozvoji a odměňování (ty většinou závisejí na institucionálním rámci a regulaci práce, přičemž účinek technologie je více nepřímý),
- **pracovní (pracovněprávní) vztahy:** relativně institucionalizované způsoby, jimiž pracovníci a zaměstnavatelé organizují své vztahy a urovnávají své případné spory; účinek technologických změn v této oblasti je také nepřímý (ovlivňuje tři předchozí aspekty v oblasti zájmů, moci a organizační kapacity pracovníků a zaměstnavatelů).

Úkoly jednotlivých povolání a pracovní podmínky jsou dva aspekty dělby práce a součást ekonomiky, kde je účinek technologických změn přímý a také okamžitý (může přímo měnit typy úkolů potřebných ve výrobě a podmínky, ve kterých práce probíhá). Podmínky zaměstnanosti a pracovněprávní vztahy jsou naproti tomu součástí sociálních a institucionálních atributů ekonomiky; účinek technologických změn na ně je nepřímý a neurčitější.

Stejná, jako výše uvedená, studie zmiňuje tři vektory změn, které odpovídají třem širokým kategoriím použití digitálních technologií v ekonomických procesech s různými dopady na práci a zaměstnanost, kterými jsou:

- **automatizace práce:** nahrazení (lidské) pracovní síly (digitálně řízeným) strojem pro některé typy úkolů ve výrobních a distribučních procesech. S digitálně řízenými stroji a umělou inteligencí lze potenciálně automatizovat všechny druhy úkolů.
- **digitalizace procesů:** použití senzorů a renderovacích zařízení k převodu (části) procesu fyzické výroby na digitální informace (a naopak), a tím pádem využití výrazně rozšířených možností zpracování, ukládání a komunikace digitálních informací. Toto je hlavní způsob,

¹⁰ Eurofound (2015), Nové formy zaměstnání, Publikáční úřad Evropské unie, Lucembursko.

jakým se atributy digitální ekonomiky rozšířily do oborů a průmyslových odvětví nad rámec IKT.

- **koordinace prostřednictvím platform:** využívání digitálních sítí ke koordinaci ekonomických transakcí algoritmickým způsobem.

Tyto tři změnové vektory spoléhají na digitální infrastruktury, technologie a dovednosti, které jsou již v ekonomice široce dostupné.

Automatizace má obzvláště silné dopady na vývoj typů zadávání úkolů nezbytných pro výrobní proces, a tedy strukturu zaměstnanosti podle povolání a odvětví, jakož i požadované úrovně dovedností. Má však také přímé dopady na pracovní podmínky (protože automatizace určitých úkolů vylučuje některé typy práce a vytváří jiné) a nepřímé důsledky pro podmínky zaměstnání a pracovní (pracovněprávní) vztahy (například může změnit rovnováhu sil na pracovištích).

Účinek digitalizace je patrný na pracovních podmínkách, protože zahrnuje změnu prostředí a povahy pracovních procesů. Zahrnuje také změny v úkolech a povoláních a má nepřímý dopad na pracovní podmínky a pracovněprávní vztahy. Digitální technologie jsou stále rozšířenější a výroba a pracovní proces se stále víc digitalizují, dopad lze pozorovat také ve výrobě, maloobchodu a sociálních službách, kde postupně transformuje ekonomické procesy.

A konečně, platformy představují nejpřímější změnu ve společenské organizaci výroby, protože samy jsou novým typem ekonomické instituce: jejich nejzřejmější a nejpřímější dopad se tedy týká podmínek a regulace zaměstnanosti. Mohou však také změnit dělbu práce (umožňují například mnohem podrobnější rozpis úkolů) a ovlivnit pracovněprávní vztahy.

Reflexe

Máte nějakou konkrétní zkušenost se subjektivizací práce? Pokud ano, jak může být získávání podnikatelských dovedností a/nebo zodpovědnost za sebe sama podporováno?

5. Jak nové formy práce vypadají?

Z metodického hlediska samotný pojem „nové formy zaměstnání“ / „nové formy práce“ (v odborné literatuře se vyskytují také pojmy jako „atypické formy zaměstnání“, „flexibilní formy zaměstnání“, „netradiční formy zaměstnání“, „nestandardní formy zaměstnání“ atd.) získává v průběhu času nové významy. Zatímco ještě nedávno byla novými formami práce míněna práce na zkrácený úvazek, pohyblivá pracovní doba, popřípadě agenturní zaměstnání, tato učebnice využívá nově definované formy zaměstnání podle Eurofoundu (viz výše).

Tato učebnice se na nové formy práce zaměří z hlediska vedení a poradenství se zaměřením na znevýhodněné skupiny. V souladu s tím analyzujeme nové formy práce s ohledem na potřeby dovedností, kariérní příležitosti a míru zajištění profesionální/profesní identity.

Na základě této úvahy byl vytvořen souhrn nových forem práce, jak je definuje nadace Eurofound (viz výše) a OECD¹¹: (platformová práce, práce na vlastní účet, smlouvy na dobu určitou, smlouvy na různé pracovní doby):

	Název	Vlastnosti
	Platformová práce	
T1	Platformová práce – vysoká úroveň	vysoká míra podnikatelských dovedností, vysoká poptávka po (neformálních) dovednostech, benefit ze vzdělávání – vysoký, prekarizace – smíšené dopady, nízká míra svobody, subjektivní profesionalita – smíšená
T2	Platformové práce – mikroúkoly – místní práce na vyžádání	střední míra podnikatelských dovedností, benefit ze vzdělávání, prekarizace – vysoká úroveň, nízká míra svobody, nízká subjektivní profesionalita
	Práce na poukaz	
T3	Vysoká úroveň – příležitost k podnikání	vysoká míra podnikatelských dovedností, vysoká poptávka po dovednostech, benefit ze vzdělávání – vysoký, nízká míra prekarizace, vysoká míra svobody, vysoká míra subjektivní profesionality
T4	Nízká úroveň – nutnost podnikat	vysoká míra podnikatelských dovedností, nízká poptávka po dovednostech, smíšené výhody ze vzdělávání, vysoká míra prekarizace, smíšená míra svobody, nízká míra subjektivní profesionality
	Dočasné vedení	
T5	Dočasné vedení	Nízká míra podnikatelských dovedností, nízká poptávka po dovednostech, nízká míra výhod ze vzdělávání, výhod, vysoká míra prekarizace, nízká míra svobody, smíšená míra subjektivní profesionality
	Prekérní/flexibilní typy práce (příležitostná práce, práce za poukaz, portfoliová práce, smlouva s proměnnou prac. dobou)	
T6	Vysoká úroveň – zvolená flexibilita	vysoká míra podnikatelských dovedností, vysoká (až nízká) poptávka po dovednostech, míra výhod ze vzdělávání vysoká až nízká, nízká míra prekarizace, vysoká míra svobody, míra subjektivní profesionality smíšená až nízká
T7	Nízká úroveň – vynucená flexibilita (nejvíce prekérní formy)	vysoká míra podnikatelských dovedností, nízká poptávka po dovednostech, nízká míra výhod ze vzdělávání, vysoká míra prekarizace, smíšená míra svobody, nízká míra subjektivní profesionality

11 OECD (2019) Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris

6. Kvalifikace a vzdělávání v platformové ekonomice

Jednou z nejvýznamnějších oblastí, která má dopad na individuální dovednosti, je oblast platformové ekonomiky, kde jednotlivci, kteří si chtějí najít práci, musí reagovat komplexním převzetím odpovědnosti za své vzdělání, dovednosti, profesionální prezentaci. Musí být také poměrně flexibilní a finančně schopní. Dočasná povaha platformové práce může mít také dopad na sociální schopnosti jednotlivce, protože tento druh práce se může stát „pastí“ – a nikoli „mostem“ vedoucích k trvalé pravidelnější práci (Huws at al., 2017). Jako pozitiva platformové práce se uvádí, že nabízí časovou a prostorovou flexibilitu, což usnadňuje kombinování pracovních a soukromých povinností. Některé případy také dokazují, že platformová práce může prodloužit pracovní život (Barnes et al., 2015).

Platformoví pracovníci mohou nicméně potřebovat speciální podporu prostřednictvím různých školení, aby si zlepšili své technické i netechnické dovednosti. Nejvýznamnějšími příklady (Upwork a Samasource) v tomto ohledu jsou „Upwork“, které pracovníkům poskytují následující škálu nástrojů pro samostudium a sociální učení a rozvoj:

- Vzdělávací středisko (hub) pro samozaměstnavatele/živnostníky Upwork: sada zdrojů, která má pomoci živnostníkům se začátky s platformou <https://www.upwork.com/hiring/education/getting-started-forfreelancers/>;
- Komunitní fórum Upwork: diskusní fórum, kde mohou pracovníci klást otázky a sdílet zkušenosti s platformou: <https://community.upwork.com/>;
- Elektronická kniha (eBook) s tipy ohledně podnikání na volné noze: <https://upwork.docsend.com/view/8eacqh2>;
- Školící datová platforma využívající modely strojového učení: <https://www.sama.com/>; a některé další.

Obecně je školení platformových pracovníků vzácné, pozoruhodný příklad zmiňuje Samasource (Lehdonvirta a Jernkvist, 2011; Gino a Staats, 2012). Samasource je platforma mikroúkolů, která zřídila pracovní centra v různých rozvojových zemích Afriky a jižní Asii se zaměřením na znevýhodněné pracovníky a zástupce marginalizovaných skupin. Pracovníci jsou proškoleni v různých základních profesních dovednostech, jako je řízení, dodržování harmonogramu, komunikace, budování sebevědomí. Úzkou spoluprací s instruktory se využívá přístup „školit školitele“. K dispozici jsou také některé vzdělávací/učební zdroje učení – příklady úkolů, tipy a videa.

Studie Cedefopu „*Skills formation and skills matching in online platform work: policies and practices for promoting crowdworkers' continuous learning (CrowdLearn)*“/“*Tvorba dovedností a propojování dovedností v práci na online platformě: opatření a postupy pro podporu stálého učení se pracovníků, kteří přijímají zakázky nabídnuté veřejnosti (CrowdLearn)*“, zmiňuje některé oblasti vhodné pro vzdělávání platformových pracovníků:

- potřeba přizpůsobit regulační rámce tak, aby podporovaly a udržovaly průběžné vzdělávání a přizpůsobování dovedností pracovníků platformy;
- potřeba dialogu, který by přispěl ke zvýšení prestiže jednotlivců a přispěl k neformální certifikaci a dále potenciálně uznal získané kompetence získané v ekonomice online platform v národních a evropských rámcích pro ověřování kvalifikací a dovedností;
- zajištění rovného přístupu k výhodám při vzdělávání a rozvoji kompetencí pro platformové pracovníky spolu s přenositelností práv na školení napříč platformami;
- motivační platformy na podporu dalšího odborného školení registrované platformové pracovní síly prostřednictvím kurzů (s garantovanou kvalitou, ve spolupráci s certifikovanými poskytovateli školení);
- potřeba přehodnotit typy kvalifikací a osnov v programech odborného vzdělávání a přípravy opírající se o moderní technologie a týkající se kvalifikačních potřeb různých typů práce;

- význam spolupráce s platformami při přijímání a integraci celoevropských kompetenčních rámců s cílem zajistit větší transparentnost dovedností a rovnost příležitostí při odměňování práce zejména osobám s nízkou kvalifikací nebo začátečníkům;
- důležitost navrhování vhodných opatření, která podpoří a zvýší hodnotu a přínosy práce nezávislé platformy, aniž by se zvýšily poměrné náklady pro firmy a jednotlivce.

7. Budoucí povaha práce

Nahrazení jednotlivých úkolů s největší pravděpodobností změní jak povahu práce jako takové, tak jednotlivých pracovních pozic (Frey a Osborne, 2013). Technologie přebírají rutinní manuální a rutinní kognitivní úkoly, zaměstnanci budou mít příležitost trávit větší podíl pracovní doby doplňkovými úkoly založenými hlavně na kreativitě a lidské interakci. Očekává se více spolupráce mezi moderní technologií a lidmi. Jako příklad lze uvést situaci v diagnostice pacientů, kdy je možné velkou část úkonů automatizovat pomocí AI (Artificial Intelligence – umělá inteligence).

Pracovní místa budou vyžadovat více vzdělávání a dobré digitální znalosti. Je zde otevřená otázka ohledně množství času stráveného prací. V tuto chvíli rozeznáváme dva hlavní názory: 1/ zaměstnanci by mohli trávit méně času prací, což by vedlo ke zkrácení délky pracovního týdne; 2/ pracovní doba by zůstala neměnná a případný „volný“ čas by se mohl využít na školení a vzdělávání. V tomto ohledu může být kritická role odborů.

Mezitím se při realizaci projektu objevil neočekávaný faktor, COVID-19, který se ve skutečnosti stal bodem zlomu pro lidi pracující na dálku (mobilní práci) a tato pandemie nutí pracovníky téměř ve všech odvětvích přijmout pracovní nástroje a techniky, což mění dynamiku práce.

Pandemie COVID-19 nutí lidi a podniky přizpůsobit se práci na dálku – ať už na to byli připraveni nebo ne. Pracovníci objevují produktivitu v tomto novém uspořádání, a firmy vidí potenciální režijní úspory.

V tuto chvíli se zdá, že bude nutné investovat do platform a technologií, aby se v tomto novém paradigmatu maximalizovala výkonnost. Dojde k významnému, trvalému přechodu na práci na dálku – a to i v době, kdy COVID-19 pomine.

Reflexe

Očekáváte více prostoru pro vzdělávání zaměstnanců v souvislosti se zaváděním nových technologií? Které sektory budou podle vašich zkušeností touto potřebou nejvíce zasaženy/řešeny?

8. Závěry

Trh práce prochází v posledních letech zásadní přeměnou. Na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů je vysoká poptávka po flexibilitě, ačkoli důvody se mohou na obou stranách lišit.

Tato učebnice zkoumá nové formy zaměstnání založené na relativně nové koncepci nadace Eurofound (2015), která rozeznává výše zmíněných 9 typů nových forem zaměstnání: sdílení zaměstnanců, sdílení pracovních míst, dočasná správa, příležitostná práce, mobilní práce (práce na

dálku / práce z domova), práce za poukaz, portfoliová práce, platformová práce a kooperace/kolaborativní práce. Ne všechny tyto nové formy jsou stejně rozvinuté a používané.

V některých případech je obtížné rozlišovat mezi novými formami práce a standardními dlouhodobými kontrakty, tradičními zejména v některých zemích EU.

Je vhodné zmínit, že některé z výše zmíněných nových forem práce nejsou ve vnitrostátních pracovněprávních předpisech zohledněny, neznamená to však, že jejich implementace není možná. Je také zřejmé, že nové formy práce budou mít značný dopad na trh práce, na vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a na to, co zaměstnavatelé (pokud existují) očekávají od svých zaměstnanců a naopak. Obě skupiny mohou z nových forem zaměstnání potenciálně těžit, přičemž nejvýznamnějším rysem je větší flexibilita a ochota pracovat na profesionálních dovednostech. Zároveň je třeba mít na paměti, že to může vést k řadě nevýhod a hrozeb, mezi které může patřit schopnost správné orientace na trhu práce a případná návazná odborná pomoc.

Za posledních několik let je patrný velký nárůst platformové ekonomiky. Práci zprostředkovanou online platformami lze považovat za pokračování širší přeměny ekonomiky a trhů práce. V této formě práce je zdůrazněna odpovědnost jednotlivce za rozvoj vlastní kariéry a dovedností. Zároveň je součástí širší digitální přeměny trhů práce, která mimo jiné urychluje změny v požadavcích dovedností na trzích práce. Online platformy nehrají roli jen při propojování kvalifikovaných pracovníků s poptávkou, ale také při rozvoji dovedností pracovníků a procesech učení prostřednictvím nástrojů, jako jsou testy dovedností a usnadňování přístupu k učení a rozvoji dovedností platformovými společnostmi.

V tradičním zaměstnaneckém vztahu má zaměstnavatel zájem na tom, aby si jeho zaměstnanci průběžně aktualizovaly své dovednosti. Platformová práce přesunula odpovědnost za rozvoj dovedností na jednotlivé pracovníky. To může zvýšit flexibilitu a umožnit pracovníkům lépe reagovat na rychle se měnící požadavky na dovednosti trhů práce v současné době. Na druhou stranu to může být také důvodem pro nesoulad dovedností a slepou uličku. K tomuto může dojít zejména tehdy, když jednatel není v příznivé situaci, aby zvážil změny v poptávce po dovednostech.

Reference

Eurofound, 2018, Automatizace, digitalizace a platformy: Dopady na práci a zaměstnanost. Publikační úřad Evropské unie, Lucembursko

Evropská komise, 2017. Sociální ochrana pracovníků v platformové ekonomice. Odkaz viz výše: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

Eurofound (2015), Nové formy zaměstnání, Publikační úřad Evropské unie, Lucembursko. Odkaz viz výše: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

CEDEFOP (2019) Přehled literatury. Formování dovedností a propojení dovedností v online platformové práci: opatření a postupy na podporu nepřetržitého učení platformových pracovníků, p. 4-6

Voß, G., Pongratz, H., 1998, Dělník podnikatel. Nová základní forma práce? V: Köllner – časopis pro sociologii a sociální psychologii 50, S. 3-5

Becke, G., 2017, Subjektivizace práce

OECD, 2019, Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris

OECD, 2019, OECD (2019) Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris

Huws, U., Spencer, N.H., Syrdal, D.S., Holts, K., 2017, Práce v evropské sdílené ekonomice, FEPS, UNI Evropa, UNI Hertfordshire, Odkaz výše: https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf

Barnes, S. A., 2015, Crowdsourcing a práce: jednotlivé faktory a okolnosti ovlivňující zaměstnavatelnost, odkaz výše: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ntwe.12043>

Frey, C. B., Osborne, M. A., 2013, Budoucnost zaměstnanosti: Jak vhodná jsou pracovní místa k automatizaci?/Jak ovlivnitelná jsou zaměstnání/práce komputizací? Odkazy výše: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?link=mktw

Internet links:

https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_ro

Frey, C.B., Osborne, M. A., 2013, Budoucnost zaměstnanosti: Jak vhodná jsou pracovní místa k automatizaci?/Jak ovlivnitelná jsou zaměstnání/práce komputizací? Odkazy výše

Evropská komise. Tisková zpráva. (2. června 2016); odkaz výše (2 June 2016); http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2001_en.htm

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_en.htm

Modul 2:

Jaké jsou výzvy pro nabídky
poradenství a poradenskou
praxi?

Rosemarie Klein a Gerhard Reutter

Büro für Berufliche Bildungsplanung (bbb)

Německo

Modul 2:

Welche Jaké jsou výzvy pro nabídky poradenství a poradenskou praxi?

Rosemarie Klein a Gerhard Reutter
Büro für Berufliche Bildungsplanung (bbb) – Německo

Obsah

O Modulu 2	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1. Jaké výzvy ve vzdělávací praxi existují - první přiblížení	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2. Nové formy zaměstnanosti – výzvy jsou různorodé	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3. Entreplooyee (samozaměstnanec) – prototyp pracovníka v nových formách práce?	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4. Typologie cílových skupin nového poradenství – výzvy jsou různorodé	39
5. Vážné překážky v poradenství a vzdělávání	43
5.1 Nové důvody pro využití pedagogického poradenství	43
5.2 Poradenství není pro každého!	45
5.3 Základní význam poradenství již není samozřejmý	46
5.4 Závěr	47
References	49

O Modulu 2

Zatímco první modul této učebnice se zabýval Trendy v nových formách práce a kariéry, tento se zaměřuje na výzvy, které mohou pro poradenství vyvstat; zohledňujeme přitom jak úroveň nabídky, tak výzvy konkrétní poradenské praxe. Ukáže se, že na otázky týkající se výzev poradenství v nových formách zaměstnanosti nelze dát jednoduché odpovědi, protože existují různé formy a typy.

Jasnější představa vznikne, když se člověk blíže seznámí s výzvami, které z poradenství plynou. K výzvám jsme zvolili dva různé přístupy: na jedné straně jsme charakterizovali nové formy zaměstnávání, na straně druhé jsme vycházeli z typologie osob pracujících v nových formách zaměstnávání jako nových cílových skupin pro vedení. Pokusili jsme se typologii osob vyjasnit pomocí příkladů, "osobnostních typologií - personas".

V tomto modulu budou popsány následující aspekty:

- Jaké historické procesy vedly k vytvoření současného trhu práce a jaké výzvy představují tyto procesy pro poradenství?
- Které formy zaměstnanosti jsou nové a které jsou jen novým označením staré formy? Dozvíte se také o Vořově a Pongratzově „Entreployee – spojení slov Entrepreneur a Employee, tj. podnikatel a zaměstnanec“ jako prototypu nových forem zaměstnanosti.
- Jak lze standardizovat nové cílové skupiny poradenství a jejich potřeby?
- Jaké různé potřeby v oblasti poradenství mají různé nové cílové skupiny v poradenství?
- Na jaké překážky byste si měli v poradenství dávat pozor?

Situace v oblasti nových forem zaměstnanosti se v jednotlivých evropských zemích samozřejmě liší. To jsme vzali zohlednění u čtyř zemí, které se tohoto projektu účastní. Považovali jsme za důležité uvést konkrétní příklady výzev a použili jsme různé situace pro nové formy zaměstnanosti v evropských zemích. Z tohoto důvodu jsou v textu uvedeny kontextové popisy z Německa, Rakouska, Lichtenštejnska a České republiky.

1. Jaké výzvy ve vzdělávací praxi existují - první přiblížení

1.1 Od průmyslové společnosti ke společnosti založené na znalostech nebo službách

Poradci ve své praxi přicházejí do styku se zájemci o poradenství, kteří mají velmi odlišné představy o pracovní společnosti a odpovídajícím způsobem mají velmi odlišné názory na kategorie povolání a pracovní požadavky (viz také Modul 1). Zejména starší zájemci o poradenství se orientují podle myšlenek prvního moderního období, které formovalo jejich pohled na práci a kariéru. "První moderní období přineslo běžné biografické základní znalosti, které sloužily jako požadavky na identitu jednotlivce." V těchto obrysech byla ústřední rolí dílčí profesní identita, která vytvářela požadavky na řád pro rozvoj identity subjektů. V následujícím období se tyto požadavky na řád staly méně závaznými a vyvstává otázka, jak by nyní měla být identita konstruována." (Keupp 2006, 8)

Jako poradce se setkáte s lidmi, kteří považují ztrátu specifikací norem a povinností za osvobozující a obohacující, ale také s lidmi, které tato změna děsí, protože závazné společenské požadavky a hodnoty jsou pro ně důležité a nabízejí jim jistotu. U první skupiny osvobození od požadavků někdy vede k nepříjemnému jevu pro vás coby poradce. Mají stále větší strach z toho, že budou určitým způsobem "zaškatulkováni" („fixeophobia“), protože to je spojenos určitou ztrátou možností (viz také Keupp 2006, 19).

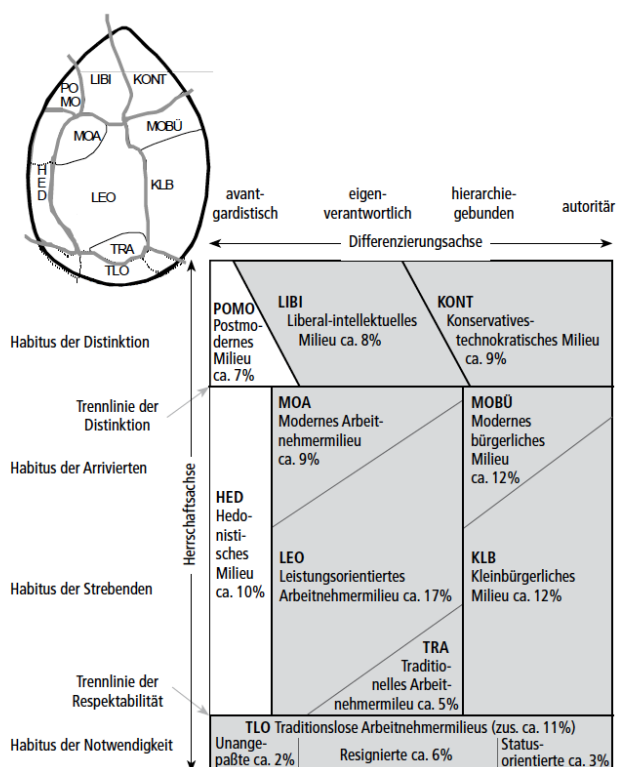
V poradenské praxi může tato fixeofobie klást enormní požadavky na poradce a zájemce o poradenství, protože u každého řešení, které spolu poradce a zájemci najdou, je poradce zájemcem tázán, zda toto rozhodnutí nebrání jiným, lepším možnostem.

Období navazující na zmíněné první moderní období je ve skutečnosti „nejednoznačnou zkušeností... rozpad stabilizujících závislostí, které se při zpětném pohledu jeví jako autoritářské, osvobození od orientujících a ochranných, ale stejně tak omezujících vztahů a předsudků. Stručně řečeno, osvobození od silně integrovaného prostředí dovoluje jednotlivci využít nejednoznačné rostoucí možnosti.“ (Habermas 1998, 126 a násl.).

Ve své poradenské praxi budete pracovat hlavně s cílovými skupinami, které vnímají tuto nejednoznačnou zkušenost zejména jako hrozbu. Je to také důsledek a zároveň reakce na rostoucí stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem.

Jaké výzvy pro poradenskou praxi vyvstávají, je však ještě jasnější, když se orientujeme pomocí konceptu prostředí ve vztahu ke konceptu cílových skupin. Koncept cílových skupin oddělený od prostředí se zaměřuje na jiné charakteristiky, ale to, co je pro jednání jednotlivce rozhodující, je „struktura vztahů mezi všemi relevantními charakteristikami“. (Bourdieu 1982, 182) Niž uvedený model vychází z těchto úvah.

Abb. 1: Die Milieus der alltäglichen Lebensführung im sozialen Raum Deutschlands 2004



Quelle: agis.uni-hannover.de 2004, nach Zahlen von SIGMA, in Anlehnung (grafisch bearbeitet von der Redaktion)

Zdroj: Bremer 2010, 5

Na osách diferenciacie se ukazuje, že spektrum skupin zaměstnanců, které jsou relevantní pro náš kontext, sahá od avantgardy v postmoderním prostředí až po autoritářské v buržoazním prostředí. Jakou důležitost to může mít pro poradenskou praxi, je patrné na zastoupení základních forem vzdělávacích strategií v různých sociálních prostředích:

	Základní vzorce motivace ke vzdělávání	Základní princip vzdělávací strategie	Základní vzorce vzdělávací praxe
Vyšší společ. prostředí	Seberealizace a identita	Soziální a kulturní hegemonie	Vnitřní sebevědomí, aktivně budované
Respektované prostředí	Užitečnost/použitelnost a uznání	(Větší) autonomie/status	Pragmatické rozšiřování obzorů Ambivalence: vnučování nebo šance? Využití sociálních sítí
Znevýhodněné prostředí	Nutnost a "držení kroku"	Vyhnutí se vyloučení	Vzdělání jako zátěž nejistoty Sebevyloučení, "terénní práce a osvěta)

Zdroj: vlastní zpracování

1.2 Stírání hranice pracovního a osobního života

Klasické oddělení pracovní a soukromé sféry, v níž zaměstnanec „prodává“ svou práci zaměstnavateli, v nových formách zaměstnanosti stále více mizí. „Jedná se o soubor „celého“ člověka, který, pokud možno, dává k dispozici práci svůj subjektivní potenciál a zdroje, včetně motivačních orientací, aspirací a kompetencí, jimiž se řídí jeho mimopracovní jednání. To zároveň znamená, že oddělení pracovního (nebo také profesionálního života) a volného času (nebo soukromého života), které bylo pro průmyslové podniky zásadní, se stává zastaralým.“ (Ewers et al. 2006, 37)

V poradenství se setkáte s cílovými skupinami, které tuto „kolonizaci osobního života“ (Habermas) vítají, protože se mohou podílet na práci celou svou osobností. Cílové skupiny, které se ocitnou v nejistých pracovních situacích, budou tuto změnu vnímat jako hrozbu. Pokud firmy již nebudou najímat pouze pracovní sílu zaměstnance, ale celou jeho osobnost, bude to zvláště obtížné doléhat na ty jednotlivce, kteří se vyznačují nízkým sebevědomím a nízkou sebejistotou. Jedná se o typ lidí, kteří se bojí neúspěchu a na základě svých předchozích zkušeností selhání či neúspěch očekávají. Často tak vytvářejí sebenaplňující proroctví, zatímco sebejistý optimista patří k typu zaměřenému na úspěch.

1.3 Velmi rozdílná očekávání od poradenství

Ve své praxi se většinou setkáte se zájemci o poradenství, kteří budou sdílet vaše chápání poradenství jako pomoc lidem tak, aby si byli schopni pomoci sami, a kteří s vámi budou rádi spolupracovat a nacházet řešení. Zejména v oblasti IT kariéry a start-up zaměstnanců však budete také pracovat se skupinami, které považují poradenství třetích stran za nevhodný zásah do své osobní sféry. "Čistě technologicky zaměřená kultura orientovaná hlavně na profesionalitu vývojářů softwaru také podporuje izolaci ve vztahu k odborníkům mimo obor." Pro externí poradce tedy může být často

obtížné najít přístup k takto nastaveným firmám, kterým nejsou psychologické přístupy a zavedení poradenství vlastní.“ (Petersen 2006, 82)

Reflexe:

Zvažte a odpovídejte za použití klíčových slov či krátkých bodů:

- Jako se za posledních několik let změnily výzvy ve vaší práci a její náročnost?
- Které z těchto změn považujete za obohacující a které za zatěžující?
- Kde ve své současné pracovní situaci potřebujete poradenství vy sami?

Odbočka: pohled na historii práce

Každý, kdo se věnuje novým formám zaměstnanosti a kariéry a přemýšlí o souvisejících výzvách pro vzdělávání a poradenství, by měl také seznámit s historií práce a kariéry. Zostřuje to pohled na to, které fáze historického vývoje utváří naše představy o (dobré) práci až do dnešních dnů. Zpětný pohled také usnadňuje rozlišit formy práce, které jsou ve skutečnosti nové, od těch, které jsou nové pouze údajně.

Slovo „povolání“ má původ v latině. Vocatio („volání“) tam má různé významy. Lze jej chápat jako jmenování do úřadu, ale také jako pozvání, předvolání k soudu, stejně jako propuštění a smrt.

V německém diskurzu jsou povolání spojena s idealistickou nadřazeností, protože povolání vyžaduje, aby bylo třetí stranou považováno za hodné jmenování do úřadu. Povolání tedy slouží jako rozlišovací znak ve srovnání s nevzdělanými lidmi a lidmi s nízkou kvalifikací, tedy od lidí bez povolání.

Práce v řeckém starověku

Již v řeckém starověku se striktně oddělovaly dvě formy práce, které byly hodnoceny zcela odlišně: Na jedné straně stálo vytváření hmotných předmětů, například v řemeslech nebo zemědělství, a na druhé straně veřejná, diskurzivní práce občanů, kteří se starali o blaho „polis“ neboli městského státu jako společenství. Nejvyšší úctě se těšila činnost rozumu, protože nemá žádný jiný účel než sama sebe. Politická činnost pro dobro státu byla stavěna vysoko nad výrobu nebo zemědělskou práci. Nejméně oceňovanou prací byla práce chudých, otroků a žen.

Práce v Římské říši

Toto rozlišení bylo přijato i v Římské říši, a sice na „laborare“, což znamená namáhavou výrobu nebo zpracování, a „operare“ ve smyslu činnosti, která „neznečistí člověka“ (Hanna Arendt). Toto rozdělení na málo ceněnou manuální práci a vysoce ceněnou intelektuální práci platí dodnes. Intelektuální práce se jeví jako hodnotnější je také zpravidla lépe placená než práce fyzická. „Akademické vzdělání je vzdělávání vládců, odborné vzdělávání je vzděláním poddaných,“ jak to bylo vyjádřeno v německých odborových kruzích v 70. letech 20. století.

Práce před reformací

Až do reformace křesťané rozlišovali také mezi dvěma formami práce, označovanými jako „vita activa“ a „vita contemplativa“. Málo ceněná vita activa sloužila k uspokojení materiálních potřeb a byla primárně úkolem chudých, kteří jsou schopni přežít pouze aktivní prací. Kontemplativně-teoretická práce byla více ceněna, protože člověka přibližovala k nebi. Luther byl první, kdo tento rozdíl obecně odmítl. Pro něj byla veškerá práce zbožná.

Max Weber ve svém díle o protestantské pracovní etice popsal nadřazenost pracovní etiky a charakterizoval ji jako základ kapitalismu. Kalvinistická a pietistická učení o předurčení předpokládala, že lidská bytost, poskvrněná původním hříchem, vůbec není schopná přeměny. Pouze Boží rada, nikoli vlastní činy jednotlivce, určovala, zda jsou vyvoleni nebo předurčení k zatracení.

Jediným způsobem, jak se stát vyvoleným, byl úspěch v tvrdé práci. Za tím účelem nestačilo obohacovat se prací a brát blahobyt člověka jako znamení toho, že byl vyvolen Bohem; pro viditelnost Boží přízně neexistovala žádná horní hranice bohatství. Strach pramenící z nejistoty, zda je člověk mezi vyvolenými, byl právě prací tlumen. Práce tak získala na významu coby druh psychologické hygieny. „Práce odháněla náboženské pochybnosti a dávala jistotu Boží přízně“. (Weber 1920, 105)

Asketický protestant byl popsán vlastnostmi, které jsou velmi podobné vlastnostem nové postavy employee (samozaměstnavatele – doslova spojení slov podnikatel a zaměstnanec, viz výše). Vyznačovali se neustálým, systematickým sebeovládáním, celoživotní reflexí a metodizací a racionalizací svého způsobu života. Max Weber vysledoval, jak tato postava protestantského podnikatele dlouhodobě ovlivnila historii země. Protestantské země byly ekonomicky úspěšnější než katolické země, byly lepší v přechodu od agrární k zemědělské společnosti, úroveň vzdělání jejich populace byla vyšší, stejně jako produktivita jejich pracovní síly.

2. Nové formy zaměstnanosti – výzvy jsou různorodé

Na otázku, kterou se tento modul bude zabývat, nelze jednoduše odpovědět, protože pracovníci v nových formách zaměstnanosti zahrnují velmi odlišné skupiny, jejichž materiální, sociální a kulturní kapitál má velmi rozdílné rozměry. Je důležité mít na paměti, že koncept nových forem zaměstnanosti někdy zahrnuje i starší formy práce, které mají někdy dlouhou historii. Například práce na vyžádání (viz také kapitola 2.2.) má dlouhou tradici.

Nové formy zaměstnanosti se vyskytují ve všech zemích EU, ale ve velmi odlišné míře. Zatímco například Německo a Rakousko mají velmi vysoký počet samostatných a zaměstnanců na dobu určitou, v České republice je normou práce na plný úvazek a trvalé zaměstnání: tato forma je upřednostňovanou formou zaměstnavatelů. Zda jde o příznak určitého zpoždění v rozvoji flexibilního trhu práce (viz také Kotíková, Kotrusová, Vichová 2012), nebo výraz prozíravé politiky trhu práce, se teprve ukáže.

2.1 Samostatní pracovníci¹²

V oblasti samostatně fungujících pracovníků je potřeba poradenství jednoznačná. Velká většina takto fungujících pracovníků má nízkou kvalifikaci a naděje, že společnosti, které su je na práci najímají, projeví zájem si je ponechat, je do značné míry nejistá. Například v Německu uspěje v návazném trvalém zaměstnání u zaměstnavatele méně než 10% těchto pracovníků. V Rakousku je to 21%, ale šance s věkem klesají a ve věkové skupině nad 50 let dosahují pouze 15%.

Na druhé straně se rozšiřují společnosti, které mívají na kvalifikovaný personál, jedná se zejména o oblasti zdraví a IT. Pracovníci si většinou zvolili tuto formu práce záměrně, ať už proto, že je pro ně zajímavé odvádět práci z různých míst, nebo proto, že jim vytváří možnost vysoké časové flexibility. Pro tyto pracovníky je obecně snadné najít trvalé zaměstnání, pokud si to přejí, zároveň lze předpokládat, že mají menší potřebu poradenství.

Velká skupina těchto pracovníků, kteří mají pouze nízkou kvalifikaci představuje, nikoliv novou, výzvu pro poradenství. Často tito pracovníci nevědí, že existují formy poradenství a vzdělávání, které jsou jim ušity na míru. Samotný pojem „vzdělávání“ jim konotuje příslušnost k sféře, do které nemají přístup. Poradenství a vzdělávací aktivity zde mohou uspět pouze tehdy, když k pracovníkům budou aktivněji přicházet například praktickým navštěvováním vzdělávacího poradenství v blízkosti práce (odkaz na TRIAS). Tak může být oslovena cílová skupina na místě a informována, například o tom, jaké existují možnosti k získání odborné kvalifikace a jak lze tuto kvalifikaci financovat. Tato informativní forma poradenství však této skupině nestačí. Jejich pracovní a životní situace je často nejistá a důvěra ve svou vlastní schopnost posílit odborné dovednosti bývá nízká. Mnoho z těchto pracovníků sdílí postoj k životu, kdy nejsou tvůrci vlastního života, a jsou pod vlivem třetích stran nebo konkrétních okolností. Zde je třeba poradenství a vzdělávání doplnit situačním a biografickým vedením, pokud je to možné, tak na dlouhodobějším základě, jak je předepsáno například konceptem „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ (kariérové rozvojové poradenství) v Severním Porýní-Vestfálsku (<https://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung/beratung-zur-beruflichen-entwicklung>).

¹² Z anglického Loan working: jedná se o pracovníky, kteří vykonávají svou činnost izolovaně od ostatních pracovníků a bez blízkého nebo přímého dohledu.

2.2 Pracovníci na vyžádání

Přinejmenším v Německu se nejedná o jednotnou skupinu, proto by se měly předpokládat také velmi odlišné potřeby poradenství a vzdělávání. Většina pracovníků na vyžádání, kteří pracují až 20 hodin týdně, má malou nebo žádnou odbornou kvalifikaci a snaží se získat trvalé zaměstnání. Svými potřebami jsou srovnatelní s pracovníky popsanými v kapitole 2.1. Mezi pracovníky na vyžádání, kteří jsou poptáváni od 20 do 30 hodin týdně, patří ti, kteří si vědomě nepřejí pracovat na plný úvazek, například učitelé středních škol, a ti, kteří mají zájem o zaměstnání na plný úvazek. U těch, kteří pracují více než 35 hodin týdně, lze předpokládat, že tato forma práce byla zvolena cíleně. V každém případě je třeba říci, že tato skupina pracovníků na vyžádání byla až do tohoto bodu v příslušném výzkumu zejména nedostatečně zastoupena a že víme jen málo o jejich potřebách. Poradenskou výzvou zde tedy bude formulace správných otázek.

2.3 Dočasní pracovníci¹³

Jak různorodé jsou poradenské a vzdělávací potřeby této skupiny, je zřejmé, když si vzpomeneme, že existují dvě skupiny, u nichž je neúměrně pravděpodobné, že budou v tomto režimu pracovat. Na jedné straně jsou to zaměstnané osoby bez odborné kvalifikace a na druhé straně osoby s vysokoškolským vzděláním. Zatímco první jmenovaní mají mnoho společného ve svých vzdělávacích a poradenských potřebách s kategorií popsanou v kapitole 2.1 a kapitole 2.2, akademičtí pracovníci v režimu časově ohraničeného kontraktu zaslouží samostatnou pozornost. Například v Německu jsou tak zaměstnány tři čtvrtiny ze 106 000 vědeckých zaměstnanců na německých univerzitách, zatímco více než 40% pracuje pouze na částečný úvazek (viz také Dörre 2010, 145). Srovnatelná je situace v sektoru dalšího vzdělávání, kde pouze 14% zaměstnaných osob pracuje na pracovních místech se závazkem sociálního pojištění. Ačkoli tři čtvrtiny mají vysokoškolské vzdělání, mají malou jistotu zaměstnání. "Téměř polovina popisuje svoji příjmovou situaci jako sotva adekvátní nebo špatnou (Dörre 2010, 146)." To ale nutně nemusí vést k touze po pevném zaměstnání a jistotě příjmu. „Každý, kdo jako osoba samostatně výdělečně činná v sektoru dalšího vzdělávání, jako pracovník na volné noze v médiích nebo jako vědec s nejistými kariérami vyhlídkami má jen neurčité představy o pevném zaměstnání, vynaloží veškeré úsilí, aby našel ve svém strukturálně nejistém stavu pozitivní aspekty. Porozumění zájmově orientovaným zásadám, jejichž cílem je pouze ochrana tradičního zaměstnání na plný úvazek, by se u těchto skupin těžko očekávalo“ (Dörre 2010, 147 a násl.). Málo nebo vůbec neuznávají potřebu chránit takové profily zaměstnání. "Nejistota může být spojována s různými možnostmi; nenabízí větší svobodu.“ (tamtéž, 148).

Sotva 10% rakouských pracovníků pracuje touto formou, ale u osob ve věku 15–24 let toto číslo stoupá na více než 30%.

V Lichtenštejnsku se univerzitní sektor vyznačuje extrémně vysokou úrovní dočasného zaměstnání. Například Lichtenštejnská univerzita vydává pouze smlouvy na rok, které jsou slučitelné s pracovním právem tam, zatímco v České republice je povoleno maximální časové omezení na tři roky.

¹³ Zaměstnanci, kteří pracují na základě zadání nebo na základě smlouvy, se nazývají dočasní pracovníci. Obvykle pracují prostřednictvím agentur, personálních úřadů nebo umístovacích středisek, která umísťují kvalifikované pracovníky na práce, které trvají od jednoho dne do měsíce podle jejich vzdělání, pracovních zkušeností nebo profese. (poznámka překladu) https://www.google.com/search?q=what+is+temporary+worker&rlz=1C1GTPM_enCZ944CZ944&oq=what+is+temporary+worker&aqs=chrome..69i57j0i19j0i19i22i30j0i10i19i22i30i6.6864j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8

2.4 Samostatná výdělečná činnost a falešná samostatná výdělečná činnost

Počet živnostníků, osob samostatně výdělečně činných bez vlastních zaměstnanců, se v posledních několika letech výrazně zvýšil. V Německu v roce 2016 to bylo 2,31 mil. lidí; pro 105 000 osob samostatně výdělečně činných je příjem z jejich práce tak nízký, že jsou závislí na dodatečných platbách od státu. Tato skupina je zajímavá rovněž ve vztahu k pandemii koronaviru, protože lockdown (karanténa) do značné míry eliminoval jejich výdělky. Protože nejsou společnostmi, nemají ani přístup k veřejným dotacím k překlenutí krize; musí žádat o dávky Hartz IV na úřadech práce, což způsobuje pokles jejich životní úrovně na minimální úroveň. Především v oblasti umění, kultury a dalšího vzdělávání existují velké skupiny živnostníků. V Rakousku tvoří živnostníci něco přes 60% všech osob samostatně výdělečně činných. Velký nárůst osob samostatně výdělečně činných se týká zejména žen (+26,7 od roku 2000).

V některých státech EU je samostatná výdělečná činnost pro různé klienty označována také jako „portfoliová práce“. V České republice se portfoliová práce nachází také v kreativním a IT průmyslu.

Z toho vyplývá zvláštní výzva **pro poradenství**. V Německu se téměř všichni živnostníci silně ztotožňují se svou prací a získali příslušné kompetence - často prostřednictvím dalších kvalifikací, které nelze snadno přenést na jiné pracovní oblasti a většina si přechod do jiných pracovních oblastí nedokáže představit. Většinou spoléhají na to, že pandemie v určitém okamžiku skončí a/nebo budou k dispozici odpovídající vakcíny a budou se moci vrátit ke své původní oblasti. Na druhou stranu se většině z nich nezdá dlouhodobá závislost na platbách Hartz-IV udržitelná. Pokud přeci jen hledají poradenství, obvykle jde jen o to, které obory jim mohou nabídnout výdělečné zaměstnání, aby je udržely nad vodou. Pouze pokud pandemie potrvá déle, než se očekávalo, lze předpokládat, že budou vyhledávat situačně a biograficky informované formy poradenství (viz 2.1).

2.5 Platformoví pracovníci

V Německu jsou pracovníci platformou kvalifikovanější a v lepší finanční situaci než průměrný dospělý. To se shoduje s globálními odhady IAO. "Pracovníci platformou reálně mají často nadprůměrné vzdělání." V Indii má téměř 90% platformových pracovníků vysokoškolskou kvalifikaci. To je obzvláště znepokojivé, protože mnoho činností nabízených prostřednictvím platformou (zejména v odvětvích mikroprocesorů a dopravy) vyžaduje jen málo odborných znalostí a potenciál těchto pracovníků často není vyčerpán ((Bertelsmann-Stiftung, ed. 2019, 40)

V Rakousku pracovalo v platformách za poslední měsíc jen něco málo přes 10% pracující populace. Platformová práce funguje téměř výhradně jako doplňkový příjem. Pracují tak většinou mladí lidé a častěji muži než ženy. O kvalifikační úrovni rakouských pracovníků platformou nejsou k dispozici žádné údaje. V České republice uvedlo 6,5% pracovníků, že pracovali v platformové ekonomice (viz také VÚPSV 2018), přičemž tito lidé jsou většinou mladší pracovníci a muži (8%) se této práci věnují častěji než ženy (5%).

U 10,8% žen pracujících na platformách je to jejich jediný zdroj příjmu, u mužů je to přibližně jen 5% (viz také studie „Platformizace práce v Evropě“, 2016).

Motivace pro platformovou práci a její výhody

- Pěkný doplňkový příjem
- Flexibilní pracovní doba
- Nezávislost / zábava
- Rychlé platby / zajímavý obsah
- Svoboda při rozhodování
- Mobilní práce
- Více zákazníků/klientů
- Chtějí se osvěčit / objektivnější hodnocení
- Lepší plat
- Potřeba peněz

Viz také Bertelsmann Stiftung 2019, 20

Němečtí pracovníci platform jsou výrazně více otevřeni digitalizaci práce než průměrný profesionál (67% oproti 38% považuje digitalizaci za příležitost) a více se zajímají o nové technologie (68% oproti 34%). "Mnoho pracovníků platformy jsou digitální optimisté s vysokým stupněm nadšení pro nové technologie, s touhou po osobní, flexibilnější práci a obecně pozitivním přístupem k práci." Tento přístup, vysoká míra osobní odpovědnosti a schopnost řídit svůj čas jsou výhodou při získávání dalších zakázek. "(Bertelsmann-Stiftung, ed. 2019, 42).

Nevýhody platformové práce

- Nedostatečné sociální zabezpečení
- Často nezaplacená práce navíc
- Konkurenční boj způsobený množstvím platform
- Nejasná pravidla v případě sporů s klienty
- Malá ochrana proti nespravedlivému jednání ze strany klientů
- Nespravedlivé, nepřiměřené odměňování / nedostatečná podpora ve sporech s klienty
- Neustálá dostupnost, žádná pevná pracovní doba

Viz také Bertelsmann Stiftung 2019, 26

Vysoká míra spokojenosti pracovníků platform se svými platformami (59%) a seznam výhod platformové práce (viz rámeček) proto v kontextu projektu vyvolávají relevantní otázky, zda můžeme hovořit o slepotě, o „aktu uklidňující autosugesce.“ (Nachtwey 2016, 64). Je pravda, že respondenti také vidí nevýhody a rizika, ale celkově se zdá, že je výrazně převažuje pracovní spokojenost. Z vnějšího hlediska je to těžké pochopit a lze to pravděpodobně vysvětlit pouze skutečností, že tuto práci vykonávají pouze vedle svého hlavního zaměstnání. Ani příjem dosažitelný prostřednictvím práce v platformě, která se často blíží německé minimální mzdě, ani kvalita a úroveň aspirace úkolů nedávají z vnějšího hlediska důvod pro vysokou míru pracovní spokojenosti. Zdá se, že jde spíše o povznášející pocit z příslušnosti k jakési digitální elitě coby příslušníkovi nových forem práce, kteří pochopili znamení doby. Odborníci dotázaní ve studii Bertelsmann-Stiftung objasňují, že v diskurzu

se nalézají několik mýtů, které jsou ochotně podporovány, ale ve skutečnosti mají zjevně jen málo základů. Naznačují, že:

- Němečtí platformoví pracovníci jsou v přímé konkurenci s platformovými pracovníky v rozvojových zemích, kde mají výrazně nižší mzdové struktury.
- Podnikatelské riziko je nepřiměřeně kladeno na pracovníky.
- Kvůli nedostatečné regulaci neexistují žádná omezení pracovního stresu kladeného na platformové pracovníky, kteří jsou závislí na tomto zdroji příjmů jako na svém hlavním zaměstnání.

Údajně lepší kompatibilita rodiny a práce pro platformové pracovníky a pracovníky, kteří vykonávají mikroúkony, je mylná. Platformoví pracovníci s nízkou kvalifikací jsou často závislí na zakázkách. Tito pracovníci mají tendenci přijímat veškerou práci, takže nemůže být řeč o flexibilitě (viz také Bertelsmann-Stiftung, ed. 2019, 27). Flexibilní pracovní doba je „často jen iluzí. Nabízené zakázky jsou často neadekvátní a nestálé, a platformoví pracovníci jsou odpovídajícím způsobem závislí na časové distribuci zakázek. Podle našeho průzkumu například platformoví pracovníci v oblasti mikroúkolů vykonávají 20 minut neplacené práce za každou hodinu práce placené.“ (Tamtéž, 40 IAO Expert)

Protože - jak je popsáno výše - velká většina platformových pracovníků získává svůj hlavní příjem z běžného zaměstnání, je jejich **potřeba poradenství** v platformových pracovních záležitostech odpovídajícím způsobem nízká. Dosud nemáme žádné přesvědčivé empirické údaje z Německa a Evropy, které by poukazovaly na očekávané potřeby vzdělávání. Lze však předpokládat, že vysoce kvalifikovaní platformoví pracovníci budou rozvíjet své potřeby, jak je načrtnuto v typu employees (viz Modul 3).

3. Entreplooyee¹⁴ (samozaměstnanec) – prototyp pracovníka v nových formách práce?

3.1 Voß a Pongratz a “entreplooyee”

Pokud se chceme dále zabývat výzvami v oblasti poradenství, má smysl podívat se na prototyp pracovníka zaměstnávaného v nových formách práce, o kterém již Voß a Pongratz psali na konci minulého tisíciletí.

Voß a Pongratz (1998) rozlišují tři druhy zaměstnanců, které lze historicky popsat jako archetypy.

- „Proletářský“ námezdní dělník
- Profesionální pracovník
- Entreplooyee

„Námezdní dělník“ byl po dlouhou dobu dominantním archetypem, počínaje počátkem industrializace, a byl nahrazen nejpozději po druhé světové válce profesionálním dělníkem.

¹⁴ V textu převážně používán anglický termín „entreplooyee“. V německém jazyce použit termín „Arbeitskraftunternehmers“

Jako nový archetyp definují Voß a Pongratz entreplooyee, kterého lze popsat třemi charakteristikami: „rozšířená kontrola nad svými pracovními podmínkami, zvýšená samoekonomizace (sebeřízení) svých pracovních schopností a pracovních služeb s ohledem na výrobu a marketing i rozšířenou sebe-racionalizaci, kterou lze mimo jiné vyčíst z pohybu celého životního stylu, včetně každodenního, až na úroveň společnosti (firmy).“ (Zentner a Schrader 2010, 256)

Charakteristiky entreplooyee

- Sebekontrola
- Vlastní kontrola ekonomické/komerční strany podnikání
- Seberacionalizace

V diskurzu o postavě podnikatele bylo zpočátku vyjádřeno očekávání, že související vývoj povede k tomu, že povolání/řemeslo? bude méně důležité. Tato obava se zdá být rozumná, pokud je kladen důraz na „podnikatele“. S podnikatelem se pojí méně odborných kompetencí potřebných k výkonu například konkrétního řemesla; jejich kompetence jsou spíše v oblasti řízení a vůdčích schopností. Voß (2012) proto naznačil, že bychom měli očekávat změnu ve významu, ale nikoli ztrátu povolání. Specializované odborné kompetence stále představují základ povolání, ale již ne ve formě „šablon dovedností“ (viz také Beck et al. 1980), ale spíše „více individuálních kvalifikačních potenciálů, otevřených rozvoji a použitelných v mnoha situacích, přičemž přenositelné dovednosti budou stále důležitější.“ (Voß 2012, 287). To nastiňuje vývoj individuálního povolání, kde pracovník reflexivně a individuálně formuje své vlastní povolání, a význam oborových znalostí je relativizován zvýšeným významem mezioborových kompetencí. Individuální povolání však „neznamená libovolnost, beztvorost a nestabilitu, ale spíše aktivní individuální návrh kombinací dovedností a jejich profesionálního využití, které stále souvisejí se sociálními rámcovými podmínkami“ (Voß 2012, 288). Specializované kariérní dovednosti již nejsou „konečně rozhodující (...), ale spíše stále častěji způsob, jakým se člověk umí prodat s aktivními strategiemi za podmínek rozšířené kompetence a poté v procesu výhodně využívá vlastní potenciál (pro kohokoli) (Voß 2002, 304).

3.1.1 Entreplooyee v normálním zaměstnání

I když se mocenské vztahy v podnicích u podnikatelů zásadně neliší od profesionálních pracovníků, vnímání vztahů se změnilo. „Externě stanovené pracovní úkoly a požadavky by se měly stát interními záležitostmi, osobními cíli zaměstnance, aby se do značné míry sladily organizační zájmy a osobní snahy o seberealizaci. Čím více zaměstnanců ve své práci vidí takové příležitosti pro seberealizaci své „celé“ osobnosti, tím méně účelné se jim zdá vytyčovat si mezi svými profesními a soukromými akcemi přísné časové, prostorové, obsahové, sociální a motivační hranice.“ (Geffers a Hoff 2010, 107).

Soulad mezi zájmy společnosti a zájmy zaměstnance téměř nutně vede k jinému pohledu na mocenské vztahy ve společnosti. Je-li seberealizace pro zaměstnance prioritní cíl, už jim to neumožňuje vnímat zájmy ostatních zaměstnanců a solidarita se stává prázdným konceptem. Když se v diskusích se studenty nebo mladými vědci stane předmětem určitá povinnost péče ze strany jejich zaměstnavatele, je přirozeným důsledkem obecné nepochopení. Zaměření na vlastní kompetence zatemňuje pohled na skutečné mocenské vztahy. Zaměstnanci pochopili význam nutnosti samoekonomizace podle hesla: „Potřebujeme vás pouze po dobu, po kterou jste ziskoví“. Zabezpečení práce se stalo individuálním problémem, nikoli primárně povinností společnosti. Tradiční rozdělení mezi kapitálem a prací je tedy rozpuštěno, v hlavě a duši podnikatele se odehrává třídní boj (viz také Voß a Pongratz), přičemž stejná osoba je v tomto třídním boji vítězem i poraženým. Vysoký význam a důležitost vlastních kompetencí (self-competences) je nutně spojen s nejistotou, protože na kvalitě vlastních kompetencí závisí přežití jednotlivce ve společnosti. „Nejistotu lze dekodovat jako

produktivní biografickou výzvu, pouze pokud je zajištěna určitá úroveň příjmu a stability zaměstnání (Dörre 2010, 140).

3.1.2 Entreplooyee v platformové práci

U většiny platformové práce nebo aktivit jiných nových forem práce tyto požadavky nebývají splňovány. Nejistota pak působí spíše jako „virus, který proniká do každodenního života, rozpouští sociální vazby a podkopává mentální struktury jednotlivce“. (Castel 2005, 38). Ehrenberg podrobně popsal, jak rozsáhlý a únavný tento virus je, v dokumentu „Das Erschöpfte Selbst“ (Vyčerpané já) (2004). Deprese „dosáhla rozměrů epidemie a způsobuje nejen utrpení jednotlivci, ale také obrovské ekonomické škody“. (Epping 2010, 205). Míra infekce virem deprese se u jednotlivých zaměstnanců liší v závislosti na jejich individuálních očekáváních výdělečné činnosti.

Odbočení: Historie normálního zaměstnání

Když se v sociologii práce mluví nebo píše o historii normálního zaměstnání, pojem je užíván jako normalita a jako základ pro srovnávání odchylek od ní. Historie normálního zaměstnání znamená, že po absolvování odborného nebo vysokoškolského vzdělání nastoupí do zaměstnání s běžnou pracovní dobou a dovolenou a ve kterém je po celou dobu své kariéry zajištěn zákonem o sociálním pojištění. Opačný model zahrnuje historii diskontinuálního zaměstnání, která se vyznačuje opakovanými změnami kariéry, fázemi nezaměstnanosti a samostatné výdělečné činnosti, nepravidelným příjmem a nejistotou v průběhu kariéry osoby, pokud jde o výdělečnou činnost.

Vtip je zde v tom, že v historickém kontextu „kontinuální kariérní cesty“ ve smyslu „normální historie“ v poválečném období nikdy neexistovaly (Becker 2004, 63). Z historického hlediska měla (mužská) historie normálního zaměstnání krátkou záruku, a to od roku 1955 jako vrchol německého Wirtschaftswunder (hospodářský zázrak) až do první recese v letech 1966/67. Tato krátká výjimečná situace stačila na to, aby bylo možné normální historii interpretovat jako normu, a nikoli jako jednorázovou historickou výjimku. "Normální historie byla ... výjimečný jev v historii ekonomik. Na začátku 21. století se jednoduše vracíme k normálu." (Bolder 2004, 23). Diskontinuita a nekontinuita představují v kapitalistických ekonomikách standard. Pamatování na toto může zostřit analytický pohled na současné změny v práci a pomůže nám vyhnout se idealizaci normální historie zaměstnání.

Typickými představiteli normální historie zaměstnání v 50. a 60. letech byli pracovníci společnosti Krupp. Měli pracoviště a pracovní prostředí, které bylo víc než jen místo, kde vykonávali svou práci. Koncept „rodiny Kruppů“ proto není zcela za vlasy přitažený. (To, že rodina nemusí být nutně útočištěm/přístavem pro demokracii, je koneckonců dobře známo). Patriarchální vedení, s přísným vedením zaměstnanců, kteří jsou ale integrováni do sociální sítě Krupp: firemní ubytování, firemní prázdninové domy, vlastní porodnické kliniky, jistota zaměstnání - s velmi omezenými možnostmi kariérního postupu - celoživotní zaměstnání, ale charakterizované sociálním klimatem, které díky svému bohatství explicitních kodexů chování a ještě více implicitních kodexů neponechával téměř žádný prostor pro hledání vlastních možností. Hodnoty jako autonomie nebo seberealizace byly nemyslitelné.

Henfers (2015) se pokusil vypracovat typologii šablon kariéře-biografické orientace z autobiograficko-narativních rozhovorů se zaměstnanci. Vytyčuje čtyři typy:

1. Zapojení do organizace (firmy)
2. Profesionalizace
3. Marketizace
5. Narušování hranic

V našem kontextu je zvláště zajímavá čtvrtá skupina, která nejvíce odpovídá očekáváním entreplooyee. U typu, který rád překračuje hranice nebývá v popředí kariéra nebo konkrétní obor, ale spíše „1. Hledání seberealizaci v popředí kariérního důležitá je rovněž 2. autonomie a situačnost a dále 3. narušení hranic mezi pracovním a soukromým životem.“ (Henfers 2015, 141 a násl.). Tento typ má silnou tendenci chtít se odlišovat, koncipovat sám sebe téměř jako součást elity. "Seberealizace je v zásadě snaha o vnesení konkrétního životního stylu a jejich vlastní kreativity do pracovní oblasti." Jde o jiný způsob, jak žít svůj život.“ (tamtéž, 145).

O tom, jak dalece se zde dá mluvit o jisté krátkozrakosti tohoto přístupu, se ukazuje v klíčových konceptech autonomie a seberealizace, což nejsou „použitelné cíle, které by člověk mohl realizovat, ale spíše idealizace, podle kterých se člověk může orientovat nebo o které může usilovat. Proto je v popředí flexibilita nebo situačnost, a tedy proces vlastního vývoje, místo cílů, plánů nebo vlastní stability.“ (tamtéž, 157). Potenciální význam této krátkozrakosti či „zaslepení“ pro poradenskou praxi je přiblížen dále v Modulu 3.

Zdá se, že ve formálním kontextu je tento typ velmi těžce dosažitelný pro vzdělávání a poradenství. „Formální vzdělávání vůbec není ukončeno, protože respondenti považují za zábavné a příjemné učit se věci sami a protože formální vzdělávání je spojeno s konvencemi.“ Neorientují se podle toho, co od nich očekávají firmy (zaměstnavatelé) a/nebo nadřízení nebo trh práce, ale podle své vlastní osobnosti, svých zájmů a sympatií... jednájí do značné míry nezávisle na kariérním úspěchu a nesledují hierarchické kariérní ambice.“ (tamtéž. 173). Není třeba dokazovat, že solidarita je pro tento typ cizí slovo; jejich fixace na autonomii a seberealizaci spíše směřuje k asociálnosti.

Reflexe:

Vybavte si své přátele a známé.

- Kteří přátelé nebo známí pracují za rámcových podmínek, které se podobají podmínkám entreplooyees?
- Považují tyto rámcové podmínky za příležitost nebo za hrozbu?
- Kteří přátelé nebo známí pracují v nejistých pracovních podmínkách?
- Jaké strategie vyvinuli, aby se vypořádali s nejistotami, které s tím souvisejí?

3.2 Entreplooyee v nabídce vzdělávání?

Zentner a Schrader ve své empirické studii předpokládají, že školení rychle reaguje na změny prostředí, „na změny na trhu práce, v operačních racionalizačních procesech, sociálních strukturách a životních stylech a mentalitách lidí, na které je zaměřeno.“ (Zentner a Schrader 2010, 255). Pomocí vývoje nabídek školení kontrolují, zda se v nabídkách vzdělávání odráží zvýšená potřeba získat

klíčové kvalifikace připisované entreplooyee. Základem pro to bylo vyhodnocení nabídek vzdělávání a v manažerských časopisech z let 1996 a 2006. Dospívají k alarmujícímu závěru, že: „Celkově (rychlou) reakci „otevřeného systému“ vzdělávání na institucionální prostředí, kterou jsme předpokládali, lze v dostupných datech identifikovat jen slabě.“ (274). Předpokládají, že potřeba zvýšeného sebe-poradenství a intenzivního řízení identity, na kterou si entreplooyee stěžuje, je uspokojována „trhem koučování a poradenství, který se stal nediferencovaným, až po nabídky podobné terapii“. (tamtéž, 275).

Zdá se, že poradenský trh pravděpodobně skrývá mocenské vztahy, jimž se věnujeme a kterým je rovněž vystaven entreplooyee. „Dříve formulované neoliberální pozice se spoléhají na komplexní osobní odpovědnost a zároveň na poddání se podmínkám, které byly předem dané někým jiným... Uznání jednotlivce s jeho rozpory a požadavky je v rozporu s názorem, že optimalizace jednotlivce počítající s přístupností je dlouhodobě účinná jako politika řízení. Pokud by poradenství přijalo tento úkol optimalizace řízení v zájmu třetích stran, znamenalo by to vzdání se profesionálního zaměření, které staví jednotlivce do středu jeho úsilí. Pokud se jednatel nemůže v poradenské relaci spoléhat na akce, které jsou v tomto smyslu pedagogické, stává se poradenství nástrojem třetích stran - s jediným cílem, který se naučím akceptovat, že cokoli se ode mě očekává, je také pro mě to nejlepší.“ (Giesecke 2016, 32 a násl.). Nebo podle hesla: Svoboda je vhlad do nutnosti!

Exkurs: Beratungsformate

Interakci mezi klienty, co hledají radu a podporu a poradci lze systematizovat různými formáty. Následující reprezentace (Giesecke, Opelt a Ried 1995) se orientuje dle procesu interakce mezi uchazeči o radu a poradci, stejně jako dle strukturovanosti uchazeče o radu, jakožto základním kritériem, a rozlišuje mezi informačním poradenstvím, situačním poradenstvím a na životopis orientovaným poradenstvím.

Informativní/informační poradenství

Uchazeči o radu umí jasně pojmenovat předmět poradenství. Před zahájením poradenství byly objasněny všechny emocionální, kognitivní a motivační otázky.

Situační poradenství

Uchazeči o radu vědí, které životní situace chtějí školením změnit. Při poradenství je třeba objasnit, zda lze popsanou situaci změnit pomocí školení.

Biograficky orientované poradenství

Uchazeči o poradenství zpravidla neformulují jasný předmět poradenství. Doufají, že pomocí školení změní obecné životní problémy. V této formě poradenství jsou problémy v osobním životě protnány problémy se vzděláváním a kvalifikací.

(Götz, Haydn a Tauber 2020, 4)

Reflexe:

- V čem vidíte smysl sebe-kompetencí v poradenství?
- Jak k nim přistupujete?

4. Typologie neuer Beratungszielgruppen – vielfältige Herausforderungen

Dalším přístupem k identifikaci výzev v oblasti poradenství heterogenních skupin z oblasti nových forem práce je orientace podle typologií, které umožňují přesnější vymezení potřeb různých cílových skupin.

Nejen z analytických důvodů je v této nové oblasti užitečná typologie. Jako popis skupin se sdílenými charakteristikami a vlastnostmi nám otevírá příležitost uchopit cílové skupiny poradenství s jejich komplexními sociálními realitami a kontexty a co nejlépe jim porozumět a vysvětlit je. V každém případě by v této souvislosti nemělo být přehlédnuto, že popsané typy stěží existují ve své čisté formě a ve skutečnosti se často vyskytují ve smíšených formách, které neumožňují jasnou alokaci. Máme k dispozici několik modelů. V návaznosti na Castel (2000) představuje Kronauer (2010, 18) čtyřzónový model:

- **Zóna exkluzivity.** Patří sem bohatí lidé, kteří nejsou závislí na systémech sociální ochrany a jejichž počet se v posledních několika letech celosvětově výrazně zvýšil.
- **Zóna integrace.** I v této zjevně stabilní zóně, která zahrnuje pracovníky s pevným zaměstnáním, se zvyšuje pracovní vytížení a zvyšuje se strach ze ztráty této pozice. Úspěch ve vzdělávání je spíše předpokladem pro rozvoj budoucích příležitostí, ale již je nemůže dlouhodobě zaručit.
- **Zóna zranitelnosti.** Zahrnuje převážně nejistě (prekérně) zaměstnané lidi a dočasně nezaměstnané lidi, jejichž životní plán se jeví jako nepředvídatelný.
- **Zóna vyloučených osob.** Zahrnuje „lidi, na kterých nezáleží“ (Peisendörfer 2003). V Německu to se jedná zejména o dlouhodobě nezaměstnané, kteří vypadnou ze vzájemných sociálních vztahů.

V návaznosti na tento model jsme vyvinuli modelovou typologii cílových skupin pro poradenství a vzdělávání podle osob, které pracují v nových formách práce. Přitom nás vedly výzvy ve vztahu k následujícím tématům (podrobněji viz Modul 3):

- Stupeň nutných sebeřídících kompetencí
- Stupeň osobních (kariérních) vyhlídek
 - Možnost získávání zkušeností, vzdělávání a aktualizace vědomostí
 - Alternativní životní plán? - Reflexe individuálních a sociálních rizik/následné náklady
 - Dekvalifikace, slepá ulička kariéry, vykořisťování?
- Socioekonomické pozadí

Níže uvádíme každý typ a ilustrujeme ho pomocí fiktivní osoby, „persony“. Naše úvahy o typologii nových cílových skupin poradenství rozlišují čtyři typy:

Typ 1: Performer/umělec

Typ 2: Bridge/most

Typ 3: Nejistý/prekérní

Typ 4: Využívaný/osoba v nevýhodné situaci

4.1 Ausführende – Performer

Skupina performerů je v celkovém spektru typů co do množství spíše okrajová. Je doménou mnoha lidí, kteří dokonale odpovídají postavě entployee a autonomie a sebeurčení pro ně představují ústřední hodnoty. Jejich úroveň vzdělání je obecně výrazně nadprůměrná a jejich ochota rozšiřovat kompetence prostřednictvím vzdělávání je vysoká. Méně však využívají zavedené nabídky školení, upřednostňují formy samostatně řízeného vzdělávání a nadprůměrně využívají možnosti vzdělávání, které nabízí internet. Nezanedbatelná část praktikuje alternativní životní styl, který slouží především k jejich odlišení. Mívají sklon k tomu, aby patřili k elitě společnosti, ale nepřináší to s sebou žádnou společenskou odpovědnost. Tato skupina zastoupena muži i ženami., přičemž ženy dosahují vysokých příjmů, ale ne tak vysokých jako muži. Většina této skupiny není závislá na příjmu z nových forem práce, ale spíše získává další příjem např. z platformové práce ve špičkové oblasti. Pracují hlavně v IT sektoru a obecně mají dobrý příjem ze svého primárního výdělečného zaměstnání.

Které kompetence tuto skupinu označují a/nebo jaké kompetence se jí připisují, se ukáže, když analyzujeme například tzv. DIE Profilpass für Selbständige (Profilový pas pro osoby samostatně výdělečně činné používaný německým Institutem pro vzdělávání dospělých), který pod heslem „Znat silné stránky - využívat silné stránky“ programově zdůrazňuje, že slabé stránky se nepředpokládají kompetence by měly být všeobjímající.

Tento typ (performer) představuje velkou výzvu pro poradenství, protože jejich časté vnímání sebe sama jako součásti elity znamená, že poradenství je zacílené na jinou klientelu. Zároveň vnímají potřebu využívat poradenství jako nekompatibilní s obrazem sebe sama coby proaktivního zaměstnance-podnikatele (entployee). V krizových situacích, kdy potřebu poradenství již nelze skrýt, upřednostňují podpůrné formáty, které mají obvykle neškodné nálepky, jako je koučování nebo supervize. Je proto vhodné, aby poradenství nabídlo i tyto formáty, pokud si přeje tento typ oslovit.

Příklad osoby

Klaus K. 44 let, ženatý a bezdětný, pracoval přes 20 let ve středně velké společnosti jako správce IT a byl profesionálně úspěšný. Je obzvláště hrdý na to, že své kompetence v oblasti IT získal sám a že je neustále rozšiřoval prostřednictvím odborné literatury a návštěv příslušných veletrhů. Nemá certifikáty ani uznávanou kvalifikaci, ale své schopnosti ověřil praxí a výsledky své práce. Po více než 20 letech chce zkusit něco jiného a stát se nezávislým odborníkem na IT. Rychle zjistí, že si jako živnostník může velmi dobře vystačit a vydělává podstatně více než u svého bývalého zaměstnavatele. Má však podstatně delší pracovní dobu. Je hrdý na svou profesionalitu a dobrou pověst, kterou má jeho malá kancelář, což je částečně způsobeno tím, že se neustále školí, aby zůstal aktuální.

Pandemie koronaviru způsobila, že jeho podnikání se náhle zhroutilo. Dočasná podpora, na kterou má nárok, je mnohem skromnější než jeho předchozí příjem a je také časově omezená. Zvažuje, zda by se měl znovu zaměstnat u společnosti, snad jen dočasně. Podle jeho názoru nebude nalezení odpovídající práce problémem. Oslovuje místní agenturu práce. Přátelský poradce mu vysvětlí, že navzdory jeho zkušenostem a schopnostem je pro agenturu práce považován za nekvalifikovaného, protože nemá uznávanou odbornou kvalifikaci. Klaus K. je zaskočený. Poradce ho odkáže na instituce, která zajišťuje poradenství a vzdělávání, kde může vyhledat radu.

Motivy pro hledání poradenství a vzdělávání:

Klaus sleduje pomocí tohoto poradenství dva cíle. Na jedné straně chce získat odhad svých šancí na trhu běžných pracovních míst od poradenské organizace, kterou považuje za „objektivní“ ve srovnání s agenturou práce, a získat tak pomoc s působením na trhu, který již nezná.

Na druhé straně chce zjistit, jak může dosáhnout toho, aby byly jeho schopnosti IT profesionála uznávané a certifikované.

Na druhé straně chce získat informace o tom, jak může získat své schopnosti uznávaného a certifikovaného IT profesionála.

Název možné nabídky:

Důkaz způsobilosti je v samotném výkonu - ale pouze s certifikátem.

4.2 Most

V naší typologii představuje typ přemostění kvantitativně největší skupinu. Zahrnuje jak muže tak ženy také všechny skupiny produktivního věku. Úroveň jejich vzdělání a odborné kvalifikace jsou také velmi různorodé. Protože drtivá většina z nich má stálé zaměstnání, je závislost na příjmu z NFW většinou relativně nízká. Pouze v špičkové úrovni platformové práce (většinou IT) můžeme najít vyšší příjmy z NFW, které pak často vedou k tomu, že vysoce kvalifikovaní lidé se rozhodnou pro samostatnou výdělečnou činnost a budou se spoléhat výhradně na příjem z NFW.

Pro tuto skupinu je také charakteristické, že vykonávají práci, ve které se musí a chtějí v průběhu práce vzdělávat. Velké množství učení, kterým se jejich práce vyznačuje, také vytváří předpoklady pro lepší příležitosti na trhu práce. Čím více vzdělávání práce vyžaduje, tím více funguje jako most ke kvalifikovanějším a stabilnějším pracovním místům.

Příklad osoby

Marita S., 42 let, žije sama, je všeobecná lékařka. Po ukončení studia pracovala dva roky v nemocnici. Podřízenost v nemocniční hierarchii a rostoucí pracovní tlak ji přiměly hledat alternativu. Spolupracuje s agenturou dočasného zaměstnání, která zprostředkovává personál ve zdravotnických službách. Tato práce se jí líbí mnohem víc. Neustále poznává nové pracovní oblasti a nové lidi, pohybuje se na více místech, protože je většinou společnosti (například lékařská ordinace a nemocnice) zapůjčena jen na několik měsíců. Obzvláště se jí líbí zprostředkování práce do Velké Británie, kde má velmi dobrý výdělek. Kvůli brexitu je ale další práce ve Velké Británii nejistá. Všimá si také, že neustále změny pracoviště na ni kladou rostoucí fyzický a psychický stres. Stále častěji uvažuje o tom, že chce někde působit trvaleji a usadit se. Má mnoho známých a krátkodobých vztahů, ale nemá nikoho tak blízkého, aby s ním mohla o své situaci mluvit. Při procházení webu nachází nabídku na poradenství a vzdělávání.

Motivy pro hledání poradenství a vzdělávání:

Její motiv se tolik netýká informativního nebo situačního vedení, ale spíše hlubší formy biograficky orientovaného poradenství. Doufá, že získá jasnější informace o svých vlastních cílech a pomoc při jejich dosažení. Tajně doufá, že získá podporu od poradenské organizace pro definování svého pracovního, ale rovněž soukromého života.

Název možné nabídky:

Dobrá příjem, vyhlídky horší

4.3 Nejistota

Tento typ, který většinou pracuje ve špatně placených krátkodobých zaměstnáních a jehož pracovní život je často přerušován obdobím nezaměstnanosti, nepracují v NFW ze sympatií nebo přesvědčení, ale spíše čistě z hmotné nouze. To příliš nezlepšují ani nabízená pracovní místa v NFW, neboť ani virtuální mikroúlohy, ani místní práce na vyžádání, jako je dodávka jídla nebo úklid, nenabízejí stabilní a přiměřený příjem.

Obecně se o této cílové skupině uvažuje jako o lidech s nižšími dovednostmi bez odborné kvalifikace. Tento stereotyp je ovšem jen málokdy správný, rozhodně neplatí v Německu. Německými „reformami“ trhu práce na přelomu tisíciletí, které zavedla červeno-zelená koaliční vláda a které jsou obecně známé jako „Hartzovy zákony“, byl vytvořen největší sektor s nízkými mzdami v OECD¹⁵. V tomto sektoru se obecně nevyplácí více než zákonem stanovená minimální mzda, tedy méně než 10 eur za hodinu. V Německu téměř 25% všech pracujících pracuje v sektoru nízkých mezd (2015). To je 8,4 milionu zaměstnanců a více než pět milionů z nich má oficiálně uznanou odbornou kvalifikaci (viz také Nachtwey 2016, 163 a tisková zpráva DGB z 1. ledna 2017).

Příklad osoby

Inge L. je 30letou svobodnou matkou pětileté dcery, která během dne navštěvuje školku. Inge je specializovaný prodejce pečiva s uznávanou kvalifikací. Nemůže získat práci na plný úvazek, protože kvůli dceři může začít pracovat nejdříve v 9:00. Od narození své dcery žije z Hartz IV. Inge trpí duševní chorobou a byla několikrát přijata na kliniku kvůli depresi, což ji zároveň zvyšuje stres, protože pečovatelské služby umisťují její dceru do dočasné pěstounské rodiny, zatímco je Inge na klinice. Cítí, jako by po každém pobytu na klinice musela znovu budovat vztah se svým dítětem. Teď je však stabilní již šestnáct měsíců. To znamená, že úřad práce na ni stále víc tlačí, aby si našla práci, a obviňuje ji, že nechce spolupracovat, což může být sankcionováno snížením plateb Hartz. Úřad práce doporučuje, aby se obrátila na úřad pro poradenství a vzdělávání se specializací na svobodné rodiče hledající práci.

Motivy pro hledání poradenství a vzdělávání:

Inge má vnější motivaci, protože musí reagovat na tlak ze strany úřadu práce. Dokáže si však představit rekvalifikaci na sektor péče, protože mnoho pracovních míst v tomto sektoru je na částečný úvazek. Dokud její dcera nedokončí základní školu, nedokáže si představit zaměstnání na plný úvazek.

Název možné nabídky:

(Téměř) cokoli je lepší než Hartz IV

4.4 Využívání

Pozornost širší veřejnosti byl k této skupině upoután skandálem v německém masném průmyslu nebo ve stavebnictví. V této skupině jsou lidé, kteří, pokud si vůbec najdou práci, je nejistá a často s hodinovou mzdou 3 eura nebo méně, bez ohledu na minimální mzdu. Často se to týká ekonomických migrantů bez vyhlídky na trvalý pobyt a pracovníků s nízkou kvalifikací. Vyskytují se tu obě pohlaví a všechny věkové skupiny. V Německu tato skupina zahrnuje dlouhodobě nezaměstnané, jejichž šance na opětovné začlenění do výdělečné činnosti prudce klesají, protože zůstávají nezaměstnaní déle. Tato skupina je využívána a vylučována několika způsoby, protože pro ni již neplatí charakteristiky společenského začlenění.

Začlenění znamená:

- Občanství a s ním spojená osobní, politická a sociální práva
- Zapojení do vzájemných vztahů společenské dělby práce
- Vzájemné vztahy v úzkých sociálních vztazích, zejména rodinných (viz také Kronauer 2010, 32)

¹⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development = Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (pozn. překladu)

Skupiny ze společenského „dna“ představují pro poradenskou praxi obrovskou výzvu, protože tito lidé kvůli své zkušenosti často rezignují na svou situaci. "Jejich vlastní zájem na přechodu do vyšší úrovně pro ně ztratilo význam a kvůli svému statutu se stali flegmatickými a fatalistickými." (Nachwey 2016, 168).

Příklad osoby

Nikolai S., 35 let, je rumunský občan a nemá odbornou kvalifikaci. Pět let pracuje na německých jatkách jako zpracovatel. Stejně jako většina jeho kolegů je však zaměstnán rumunským subdodavatelem. Jen velmi málo Němců má pracovní smlouvu s jatkami. Pracuje běžně až 60 hodin týdně, aby uživil svou rodinu v Temešvaru - manželku Tamaru a dvě děti ve věku 6 a 10 let. Jeho hodinová sazba se pohybuje mezi čtyřmi a šesti eury; neorientuje se na trhu práce a nemůže se zeptat německé podnikové rady, protože téměř neumí německy. Žije ve velmi stísněných podmínkách s dalšími rumunskými dělníky. Protože je práce rozdělena do tří směn, musí sdílet postel s druhou směnou. Subdodavatel odečte ze své mzdy měsíčně 250 eur za ubytování.

Nemá ve společnosti žádné příležitosti k posunu a nemá žádný kontakt s Němci. Rumunský kolega ho informoval o velké odborové organizaci, jež se stará o zahraniční pracovníky, kteří pracují pro subdodavatele. Ačkoli ví, že pokud jeho subdodavatel zjistí, že kontaktoval odborovou organizaci, pravděpodobně přijde o práci, rozhodl se navštívit poradenskou kancelář odborové organizace.

Motivy pro hledání poradenství a vzdělávání:

Jeho hlavním motivem pro tento odvážný krok je čiré zoufalství. Na jedné straně doufá, že získá podporu pro získání německé minimální mzdy, která je zhruba dvakrát vyšší než jeho současná mzda. Na druhé straně chce vědět, co může udělat pro získání větší jistoty zaměstnání a možného pokroku ve své kariéře.

Název možné nabídky:

Nemáte šanci - tak ji využijte.

Modul 1 obsahuje výsledky studie CEDEFOP „Formování dovedností a propojování dovedností v online platformové práci: zásady a postupy pro podporu nepřetržitého vzdělávání platformových pracovníků“, které poskytují důležité údaje o vzdělávacích potřebách v různých formách nové práce.

5. Vážné překážky v poradenství a vzdělávání

5.1 Nové důvody pro využití pedagogického poradenství

Uvažujeme-li o nových nabídkách poradenství pro tuto vysoce diferencovanou oblast pracovníků v nových formách práce, musíme si vzpomenout, kdo dříve používal vzdělávací a/nebo kariérové poradenství a kdo v něm pokračuje a z jakých důvodů. Následující (neúplný) přehled objasňuje, že existují nabídky poradenství pro všechny životní etapy a pro všechny možné kritické životní události (Klein, Reutter 2020, 179).

Nabídky poradenství pro různá životní období	Nabídky poradenství pro krizové situace
Prenatální poradenství Poradenství pro těhotné ženy a podpora při konfliktech v těhotenství při prenatálních vyšetřeních Pedagogické poradenství při přípravě porodu Poradenství pro dítě Poradenství při vstupu do školy Poradenství pro rodiče ve věcech školy Pokyny pro přechod ze školy do zaměstnání Vedení mimoškolní kariéry Poradenství v kariérní rehabilitaci Poradenství pro studium Poradenství při vstupu do zaměstnání Poradenství na poukaz Poradenství pro umístění do kurzu Poradenství pro vzdělávání Vzdělávací poradenství ve stáří Sexuální poradenství ve stáří Poradenství pro starší lidi s právními potřebami Poradenství pro domácí pečovatele o lidi s demencí Poradenství na konci života	Poradenství pro pacienty Poradenství pro přechod - přeorientování směrem do post-kariérní fáze Poradenství pro start-up Vzdělávací výživové poradenství Poradenství pro zdraví Poradenská kancelář pro mládež a drogy Feministické poradenství pro ženy, které zažily sexuální násilí Poradenství pro lidi s vážným onemocněním Poradenství o dlužích Poradenství v oblasti drog online Poradenství na úřadě práce Poradenství v kontextu psychosociálního dohledu nad umírajícími lidmi

Obr. 1: Poradenství pro různá životní období. Zdroj: Giesecke a Nittel 2016.

Ve výše uvedeném přehledu je naznačen široký záběr a možnosti poradenství, které ale reálně téměř neexistuje. Většina nabídek poradenství je totiž založena na projektech, a proto je časově omezená; dokonce i úspěšné poradenské projekty zřídka vedou ke vzniku stálých a financovaných poradenských struktur. Jednou z chvályhodných výjimek je nástroj „Beratung zur Beruflichen Entwicklung - BBE“ (Poradenství pro rozvoj kariéry) v Severním Porýní-Vestfálsku, který je poskytován jako nástroj politiky práce. Rozhodující v našem kontextu je však otázka, ke komu se nabídky poradenství dostanou. „I když lze předpokládat, že sociálně slabší skupiny nebo „nevzdělané“ skupiny potřebují poradenství a vzdělávání více, je z různých důvodů zřejmé, že nabídky jsou zaměřeny na potřeby střední třídy.“ (Klein a Reutter 2020, 184). Dominantní struktura většiny nabídek poradenství, kde se lidé musí proaktivně snažit, na jedné straně vyžaduje, aby zájemci o poradenství o nabídkách poradenství věděli. „Za současných podmínek musí být zájemci o poradenství velmi dobře informovaní, mobilní a asertivní.“ (Karl 2016, 363). U otázek poradenství v kontextu GIVE lze předpokládat, že ústředním motivem je zajistit a rozšířit vlastní zaměstnatelnost dané osoby. Ale „funkce poradenství strategicky orientovaného na zaměstnatelnost vede k pedagogickému dilematu. Na jedné straně je to důležitý argument pro určitý strategický průlom (...) pro zajištění koherentního poradenského systému.

Na druhé straně příliš silné zaměření na ekonomicky motivované předpoklady zaměstnatelnosti představuje riziko negace nebo oslabení původně pedagogického chápání poradenství (...) jako pedagogického fenoménu.“ (Lampe a Nierobisch 2016, 848 a násl.).

Dříve zmíněný typ lidí s nejasně danými hranicemi (viz také Henfers 2015), pro které představují seberealizace v práci a autonomie ústřední hodnoty, bude mít v krizové fázi své pracovní historie obzvláště obtížné vyhledat radu. "Selhání v životě je ... interpretováno samotným aktérem jako důsledek nedostatečných kompetencí nebo nedostatečného nasazení, aniž by byly vzaty v úvahu ekonomické, kulturní a sociální rozdíly, jakož i mocenské vztahy" (Tiefel 2016, 661). Poradenství se pak stává "místem neoliberalní subjektivizace (...), kde je aktivně podporováno zavádění osobní odpovědnosti orientované na trh práce a zároveň jsou udržovány společenské mocenské vztahy". (ibid.)

Přesto se pravděpodobnost, že by neúspěch v jejich pracovní historii mohl vést k tomu, že by tento typ vyhledal poradenství, se zdá být poměrně nízká. V Německu již léta existují anonymní svépomocné skupiny pro lidi, kteří museli požádat o insolvenční ochranu. Jejich struktura je podobná struktuře anonymních alkoholiků. Tyto skupiny v současné době existují v 15 městech a doposud je využilo 13 500 osob (<https://www.anonyme-insolvenzler.de>). Podle jejich zkušeností trvá několik let, než jsou lidé schopni o kariérním neúspěchu mluvit. Zpočátku s sebou neúspěch přináší stud, ztrátu sebeúcty a pocit, že selhali, a to relativně nezávisle na důvodech neúspěchu. "Privilegovaní se znovu považují za lidi, kteří si svůj úspěch zasloužili; neúspěšní vidí své vyloučení jako oprávněné, protože se jim to 'nepodařilo'." (Kirchhöfer 2007, 32).

5.2 Poradenství není pro každého!

"Ať už jsou jednotlivci nebo firmy v úzkých, musí se rozhodovat, chtějí optimalizovat procesy atd., poradenství je nástrojem volby, který nepotřebuje žádné zdůvodnění." (Stanik 2015, 11).

V oblasti vzdělávání a poradenství je skepse na místě vždy, když se nabízené formy, pedagogické obsahy nebo instituce již nemusí legitimizovat. To často znamená domněle samozřejmé skutečnosti, které reálně samozřejmé nejsou. Například v Německu jsou centra vzdělávání dospělých nezpochybnitelnou součástí veřejných služeb, a snaží se plnit kompenzační funkci. Všudypřítomnost poradenství naznačená v citátu rovněž vyžaduje kritické zhodnocení. Pro obyvatelstvo industriálních zemí v Evropě a Severní Americe je poradenství pro určité cílové skupiny skutečně samozřejmé. Pro ostatní státy, a tedy pro velkou část obyvatel Země, "se může zdát představa, že se v dohodnutém čase v prostředí podobném kanceláři obrátíme na cizího člověka s osobní obtíží a tam, často v předem omezeném čase, hledáme řešení nebo úlevu, poněkud absurdní". (Siekendick 2013, 1430).

Rozdíl však není jen v dimenzích "národa" a "kultury". Dokonce i v západních průmyslových zemích závisí přístup k poradenství na dimenzi "sociální třídy". "Účast na poradenství - ať už se jedná o poradenství v oblasti zaměstnanosti, profesního či kariérového poradenství nebo poradenství ve zcela obecném smyslu - proto vyžaduje znalost konkrétních vzorců a pravidel uspořádání, které často nejsou explicitně vyjádřeny, a proto mohou pro lidi, kteří je neznají, představovat podstatnou překážku...". (Rosenberg 2020, 149).

Nabídky poradenství v oblasti nových forem práce mohou být účinné pouze tehdy, pokud se zřeknou fixace na střední třídu s jejími specifiky a najdou formy a způsoby, které jsou vhodné pro cílové skupiny. "Pokud tedy hovoříme o poradenství v kontextu povolání, je třeba se podrobně podívat na to, o jakém poradenství se hovoří a na jakou osobu či skupinu je zaměřeno. Zdá se tedy, že dochází k rozdělení na formy a nabídky poradenství "vyšší hodnoty" a "nižší hodnoty" pro údajně "hodnotnější" nebo "méně hodnotnou" klientelu. Poradenství vykazuje - velmi odlišně od toho, co bychom podle politických prohlášení očekávali... - výrazný vylučující efekt, a to již v tomto aspektu." (Rosenberg

2020, 148). V Německu stačí navštívit jakoukoli agenturu práce, abychom se přesvědčili, jak je tato teze věrohodná. Na patrech, kde sídlí poradenství pro vzdělávání akademických pracovníků, je zpravidla klid a pohoda, zatímco na patře s poradenstvím pro vzdělávání nízkokvalifikovaných pracovníků zpravidla převládá tlačení a poněkud agresivní atmosféra. Částečně je to způsobeno strukturálním dilematem, které bývalý vedoucí Spolkového úřadu práce (Bundesagentur für Arbeit) popisuje následovně: "Jsou koncepce poradenství slučitelné s cíli podniku, nebo jsou s nimi v rozporu? Necháme vládnout autonomii a samosprávu, i když výsledek podléhá sankcím?". (Alt 2018, s. 5). Podle přání politiků by německé úřady práce a agentury práce měly v budoucnu klást větší důraz na poradenství. Protože je však vždy upřednostňováno získání zaměstnání, hrozí, že poradci, kteří jsou zde zaměstnáni, budou pověřeni řešením dilematu, které nelze vyřešit. Poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané, které se nachází na úřadech práce, je toho každodenním důkazem.

5.3 Das Základní význam poradenství již není samozřejmý

Krédo poradenství, zvýšit schopnost lidí vyhledávat pomoc při řešení problémů a pomáhat lidem pomáhat si, platí pouze pro výňatek z nabídky poradenství.

"Jak se máte? Nevím, příští týden mám schůzku s jiným lékařem. " (Niebergull a Mirau 2016, 165) popisuje problém na příkladu nastávajících matek, které ztrácejí víru v sílu vlastního těla a delegují svoji racionalitu a vnímání svého zdraví na odborníky (viz také Klein a Reutter 2020, 185). Je zde karikován hlavní princip poradenství, a sice pomáhat lidem pomáhat si, poradce je tu rádcem, jehož rada se zdá být cennější než důvěra ve vlastní schopnost řešit problémy. Tento vývoj lze pozorovat také v jiných oblastech. V magisterském programu jsme se studenty diskutovali na téma, co způsobuje potřebu poradenství, a našli jsme úžasná prohlášení. Z pohledu studentů, kteří byli všichni zaměstnáni, společenský tlak na sebeoptimalizaci vede k obrovské nejistotě v různých fázích života a životních situacích, což vede k nutnosti poradenství třetích stran. Využití nabídek poradenství se pak jeví jako pokus minimalizovat individuální riziko selhání. Cíl zvýšení vlastní schopnosti řešit osobní problémy ustupuje úplně do pozadí (Klein a Reutter 2020, 179 a násl.).

Zde se objasňuje účinnost neoliberálního refrénu „Každý je pánem svého vlastního osudu“. "Dříve formulované neoliberální pozice se spoléhají na komplexní osobní odpovědnost a zároveň rezignují na podmínky, které předem určili jiní." (Giesecke 2016, 32). To znamená, že také vedení rezignuje na logiku trhu. Poradenství je jedním z oborů, které „byly dříve nebo nyní více či méně nezávislé na logice trhu (dekomodifikovány), ale nyní mu musí být podrobeny (rekomodifikovány)“. (Nachwey 2016, 81). Individuální samostatnost jako výchozí bod osobní odpovědnosti zastarává, a poradenství musí přijmout „to, co se ode mě očekává, je i pro mě to nejlepší.“ (Giesecke 2016, 32).

5.4 Závěr

V našem krátkém přehledu historie práce jsme sledovali, jak se v průběhu historie změnil význam výdělečné činnosti. Výdělečné zaměstnání se stalo důležitějším na začátku industrializace v polovině 18. století. Výdělečné zaměstnání se změnilo, alespoň u dospělých mužů, z entity, která podporovala identitu, na entitu, která tvořila základ identity, která „vložíla [jednotlivce] alespoň do části reality v lidské společnosti“. (Freud 1930, 30). Mít výdělečnou činnost znamená pro subjekty jistotu jejich sociální a osobní identity, které úzce spolupracují. Osobní identita bez sociální identity neumožňuje žít v komunitě, vede k „autoerotické“ (Mader) asociálnosti. Sociální identita bez osobní identity vede ke konformitě bez osobnosti, k úplnému přizpůsobení skutečným nebo domnělým vnějším požadavkům. Tento aspekt hraje důležitou roli v poradenské práci pro lidi, kteří hledají poradenství a jsou

ohrožení nebo zasažení nezaměstnaností. V krizi pracovní společnosti se „kompetentní zacházení se zlomenou nebo ohroženou identitou (Negt 1988, 199) stává ústřední klíčovou kvalifikací.

Když ještě jednou shrneme, která rizika a překážky s sebou přináší druhé moderní období, ukazuje se, jakým výzvám čelí pedagogické poradenství orientované na budoucnost:

- Nejistota flexibility
- Nedostatek důvěry a povinnosti (závazku)
- Povrchnost týmové práce
- Hrozba upadnutí do zapomnění
- Selhání pokusu o nalezení identity skrze práci. (viz také Sennett 1998, 189 a násl.)

Pro Sennetta je to pokus „hledat hloubku a závazek jinde“. (tamtéž). Jednou z největších výzev pro poradce je skutečnost, že na jedné straně pracují s cílovými skupinami, které mají tendenci vnímat svou budoucnost pesimisticky kvůli nejistotě svých pracovních podmínek a mnozí z nich skutečně musí žít s rizikem upadnutí v zapomnění v důsledku technologického vývoje. Na druhé straně jsou poradci konfrontováni s cílovými skupinami, které jsou odhodlané a optimistické ohledně své schopnosti zvládnout svou profesní budoucnost. Zatímco poradenství by mělo první skupině ukazovat, že mohou utvářet svůj vlastní pracovní život, druhé je třeba pomáhat směrem k realistické perspektivě, která také přináší možná rizika.

Reflexe:

Když se znovu zamyslíte nad překážkami a nástrahami:

- Které z těchto nástrah znáte ze své vlastní praxe?
- Které strategie a způsoby jste vyvinuli, abyste tyto nástrahy obešli?
- V čem vidíte potřebu pro sebe coby profesionála v oblasti poradenství zdokonalit se, abyste se při řešení těchto překážek stali autonomnějšími?

6. Branchenkonzentrationen und Risikogruppen der neuen Zielgruppen

Mnoho lidí se podílí na platformové ekonomice, zejména na platformové práci, jejíž situace je na několika úrovních nejistá: příjem z platformové práce je nízký, zakázky nelze plánovat a vzdělávání je minimální. Není náhodou, že títo pracovníci často nemají žádnou odbornou kvalifikaci.

V cloudové práci je výchozí pozice více diferencovaná: je pravda, že může zahrnovat „mikroukoly“, které umožňují pouze skromný příjem a neumožňují rozvoj dlouhodobější perspektivy kvůli silně kolísavé situaci se zakázkami. Ani v budoucnu se neočekává žádné zlepšení příjmů, protože jednoduché úkoly v oblasti mikroúloh jsou často zadávány po celém světě a konkurence v zemích s nízkými mzdami může obecně nabídnout levnější sazby. Na druhém konci cloudového pracovního spektra jsou náročné a relativně dobře placené zakázky, například v IT sektoru (design, programování).

V oblasti podnikání, která se obecně považuje za novou formu práce, je třeba rozlišovat mezi „podnikáním z příležitosti“, kde motivem pro založení společnosti je individuální, obvykle inovativní podnikatelský nápad, a „podnikáním z nutnosti“, kde lidé vytvářejí společnosti kvůli nezaměstnanosti nebo hrozbě nezaměstnanosti (Maier-Gutheil 2016, 332).

Zde je třeba mít na paměti, že „podíl lidí, kteří nezakládají společnosti z nutnosti, je jen asi třiapůlkrát vyšší než u těch, kteří se stanou samostatně výdělečně činnými, protože nemají žádné alternativy.“ (tamtéž, 334).

NFW v Německu jsou zatím tak málo rozvinuté, že zde neexistuje dobrý základ pro debatu o nich. To se liší u výše popsaných forem práce. Zde lze identifikovat odvětví, kde se často vyskytují nejisté pracovní podmínky.

V Německu se jedná zejména o:

- Uklízení
- Sklad a logistika
- Catering a ubytování
- Pomocné profese v oblasti péče
- Pomocné profese ve stavebnictví

Reflexe:

Zamyslete se znovu nad celým Modulem 2 a reagujte na následující otázky klíčovými slovy:

- Vzhledem k tomu, co jste četli, co vám připadá optimistické pro svou vlastní poradenskou praxi? Kde cítím, že mám dobrou pozici?
- Co vám připadá jako největší výzva pro svou profesionální činnost?
- Na čem by měl autor (autoři) kapitoly pracovat?

References

- Alt, H., 2018, Ethik in der Beratung: Anspruch und Wirklichkeit – Ein Tagungsrückblick, Nürnberg (nfb-Newsletter 5)
- Beck, U., Brater, M., Daheim H.J., 1980, Soziologie der Arbeit und der Berufe, Reinbek
- Bertelsmann Stiftung, 2019, Plattformarbeit in Deutschland, Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung, Online abgerufen unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadim/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_07lay.pdf
- Becker, R., 2004, Wandel der Sozialstruktur von Erwerbsverläufen oder: Warum diskontinuierliche Erwerbsbiographien eher Konstrukt als Realität sind. In: Behringer, u.a. Hrsg., 2004, a.a.O. 59-70
- Behringer, F., Bolder, A., Klein, R., Reutter, G., Seiverth, A., Hrsg., 2004, Diskontinuierliche Erwerbsbiographien, Baldmannsweiler
- Benedetti, S., Lesch, S., Rosenberg, H., Hrsg., 2020, Beratung pädagogisch ermöglichen?! Bedingungen der Gestaltung (selbst-)reflexiver Lern- und Bildungsprozesse, Wiesbaden
- Bolder, A., Epping, R., Klein, R., Reutter, G., Seiverth, A., Hrsg., 2010, Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden
- Bolder, A., 2004, Abschied von der Normalbiographie – Rückkehr zur Normalität. In: Behringer, u.a., Hrsg., 2004, a.a.O., 15–26
- Boes, A., Langes, B., Hrsg., 2019, Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit, Freiburg, München, Stuttgart
- Bourdieu, P., 1982, Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt/M.
- Helmut Bremer, 2007, Das soziale Spiel zwischen Inklusion und Selektion. <https://www.die-bonn.de/doks/forum0704.pdf>
- Helmut Bremer, 2010, Zielgruppen in der Praxis. Erwachsenenbildung im Gefüge sozialer Milieus. In: Magazin Erwachsenenbildung.at, Ausgabe 10/2010. https://www.pedocs.de/volltexte/2013/7512/pdf/Erwachsenenbildung_10_2010_Bremer_Zielgruppen_in_der_Praxis.pdf
- Bundesagentur für Arbeit, 2018, Befristete Beschäftigung, Grundlagen: Methodenbericht, Online abgerufen unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenbericht/Beschaefigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Befristete-Beschaefigung.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit, 2020, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Januar 2020, Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg
- Castel, R., 2000, Die Metamorphosen der sozialen Frage: Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz
- Diewald, M., 2010, Lebenslaufregime: Begriff, Funktion und Hypothesen zum Wandel. In: Bolder u.a., Hrsg., a.a.O., S. 25–41
- Dörre, K., 2010, Die Selbstmanager. Biographie und Lebensentwürfe in unsicheren Zeiten. In: Bolder, u.a., Hrsg., 2010, a.a.O. 139–150
- Ehrenberg, A., 2003, Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt a. M. und New York

- Epping, R., 2010, Exklusion trotz – oder durch – Weiterbildung? In: Bolder, u.a., Hrsg., 2010, a.a.O., S. 201–214
- Ewers, E., Hoff, E.-H. u.a., 2006, Zum Wandel der Arbeitsgesellschaft und zu deren Konsequenzen für das individuelle Arbeitshandeln. In: Ewers, E., Hoff, E.-H. u.a., 2006, Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich, Münster (edition QUEM, Band 21) S. 18–39
- Ewers, E., 2006, Berufliche Strebungen von IT-Beschäftigten: Streben nach Autonomie und nach technologischer Innovation. In: Ewers, E., a.a.O. 87-133
- Ewers, E., Hoff, E.-H., Schrapf U., 2006, Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung von IT-Beschäftigten. In: Ewers, u.a., a.a.O., 172–198
- Freud, S., 1930, Das Unbehagen in der Kultur, Wien
- Friedrich Ebert Stiftung, 2016, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Online abgerufen unter library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf
- Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, Handbuch. Pädagogische Beratung über die Lebensspanne, Weinheim und Basel
- Giesecke, W. , 2016, Beratung über die Lebensspanne: Zwischen Steuerung, neuen Optionen und Erweiterung von Autonomiespielräumen – Wechselwirkungen. In: Giesecke, W. u.a., Hrsg., 2016, a.a.O. S., 31–41
- Götz, R., Haydn, F., Tauber, M., 2020, Ansätze, Formate und Prozesse von Bildungsberatung. <https://erwachsenenbildung.at/themen/bildungsberatung/begriff> (Zugriff 8.9.2020)
- Hans-Böckler-Stiftung, 2019, Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung, Eine Auswertung regionaler Daten, Online abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/p_pd_34_2019.pdf
- Hans-Böckler-Stiftung, 2020, Working Paper Forschungsförderung Nummer 167, Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung, Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland, Online abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_167_2020.pdf
- Haydn, F. et al. (2017) Das TRIAS-Textbuch. TRIAS – Beratung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber einbinden, gering qualifizierte Beschäftigte erreichen
- Henfers, P., 2015, Biographien gestalten durch lebenslange Lernprozesse, Wiesbaden
- Huws, U., Spencer, N., Coates, M., (2016): The platformisation of work in Europe, Highlights from research. <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>
- Jordanoski, G. (2018) für Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: ProfilPass für Selbstständigkeit, Stärken kennen – Stärken nutzen, Online abgerufen unter https://www.profilpass.de/media/profilpass_fuer_die_selbststaendigkeit_bildschirmversion.pdf
- Karl, F. , 2016, Zugehende Beratung, In: Giesecke, W. Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O., 357–364
- Keupp, H., 2006, Patchworkidentität – Riskante Chance bei prekären Ressourcen. In: Neuendorff, H., Ott, B., Hrsg., 2006, a.a.O. 5–23
- Klein, R., Reutter, G., 2020, Hohe Ansprüche – bescheidene Praxis? Stolpersteine und Grenzen pädagogischer Beratung. In: Benedetti, u.a., Hrsg., a.a.O. 177–189

- Kotíková, J., Kotrusová, M., Vychová, H. (2012). Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU [Flexible forms of employment in selected EU countries]. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2013. ISBN 978-80-7416-131-5. Available at http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf (in Czech only).
- Kronauer, M., Hrsg., 2010, Inklusion und Weiterbildung, Bielefeld
- Lampe, B., Nierobisch, K., 2016, Institutionalisierte Fortbildungsangebote für Beratende: Regionale Qualifizierungszentren (RQZ) als Beispiel. In: Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O. 840–850
- Maier-Gutheil, C., 2016, Existenzgründerberatung. In: Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O., S. 332–339
- Nachtwey, O., 2016, Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin
- Negt, O., 1998, Neue Technologien und menschliche Würde – Zur Lage der Menschenrechte in der industriellen Zivilisation (Studienbrief der Fernuniversität Hagen, Doppelkurseinheit 30098/2/01), Hagen
- Neuendorff, H., Ott, B., Hrsg., 2006, Neue Erwerbsbiographien und berufsbiographische Diskontinuität, Baltmannsweiler
- Neumann, U., Pomsel, M., 2010, Brüche im Erwerbsleben als Herausforderung und Chance. In: Bolder, A. u.a., Hrsg., 2010, a.a.O., 367–387
- Nieburgall, D., Mierau, S., 2016, Pädagogische Beratung in der Jobcenterberatung. In: Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O. S. 160–167
- Peisendörfer, B., 2003, Leute, auf die es nicht ankommt. In: Le Monde diplomatique, Dezember 2003
- Petersen, O., 2006, Dynamik und Konflikte in IT-start-ups: Unternehmensentwicklung im Spannungsfeld von Egalität und Hierarchie. In: Ewers, E., u.a., a.a.O., 56–86
- Pongratz, H. J., 2019, Online-Arbeit als Nebenverdienst. In: Boes, A., Langes, B., a.a.O., S. 191–206.
- Rosenberg, H., 2020, Doing Beratung: Überlegungen zur Analyse von Praktiken im Kontext von Beschäftigung, Beruf und Karriere. In: Benedetti, S. u.a., Hrsg., 2020, a.a.O., S. 145–160
- Schraps, U., 2006, Umstellungen zur zukünftigen Lebensgestaltung. Berufliche, private und familiäre Ziele von Frauen und Männern im IT-Bereich. In: Ewers, E. u.a., 2006, a.a.O., S. 199–221
- Sennett, R., 1998, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin
- Stanik, T., 2015, Beratung in der Weiterbildung als institutionelle Interaktion, Frankfurt/M.
- Tiefel, S., 2016, Biographieorientierte Familienberatung zwischen Einzelfallhilfe und sozialer Verantwortung. In: Giesecke, W., Nittel, D., Hrsg., 2016, a.a.O., 656–664
- Voß, G., 2012, Individualberuf und subjektivierter Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers. In: Bolder, A., Dobischat, R., Kutscha, G., Reutter, G., Hrsg., 2012, Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt, Wiesbaden, S. 283–317
- Voß, G., 2002, Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurz, Th., Hrsg., 2002, Der Beruf in der Moderne, Opladen, S. 287–314
- Voß, G., Pongratz, H., 1998, Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, 1, S. 131–138
- Weber, M., 1986, Die Wirtschaftsethik der Weltreligionen. In: Ders.: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Tübingen, S. 237–273;

Wiemert, H., 2004, Kompetenzentwicklung in Zeitarbeitsverhältnissen. In: Behringer, F. u.a., Hrsg., 2004, a.a.O., S. 238–248

Zentner, U., Schrader, J., 2010, Weiterbildung für Arbeitskraftunternehmer. In: Bolder, A. u.a., Hrsg., 2010, a.a.O., S. 255–278

Modul 3:

Jak řešit výzvy?

Franziska Haydn a Rudolf Götz

ÖSB Studien & Beratung gGmbH

Rakousko

Modul 3: Jak řešit výzvy?

Franziska Haydn a Rudolf Götz
ÖSB Studien & Beratung gGmbH – Rakousko

Inhaltsverzeichnis

1. Co je v sázce?	55
2. Jakou roli hraje poradenství při řešení nejistých NFW a povolání, které způsobují sociální odcizení?	56
3. V čem je práce s klienty nových forem zaměstnávání odlišná?	62
4. Přístup k novým typům klientů	65
5. Poradenství pro nové cílové skupiny. Práce s klienty NFW	69
6. Povzbuzujte lidi ke spolupráci (rozcestník 4): Společná péče v komunitách	79
7. Práce na různých úrovních (ukazatel 5)	82
References	87

1. Co je v sázce?

Práce "se stále více vyznačuje intenzifikací, nejistotou, smlouvami na krátkou dobu (i tzv. zero contracts - smlouvami na nulovou pracovní dobu), konkurencí a neformálními dohodami podobnými Uberu, které obcházejí pracovní právo a odbory. Často se v ní vyplácejí mzdy pod úroveň životního minima, čímž vzniká nová třída "pracujících chudých". Pracoviště využívají nové technologie k zavedení disciplinárních a dohledových režimů založených na strategiích mikromanagementu, které spoutávají s úsměvem." (Hooley, Sultana, Thomsen, 2018, s. 10)

Nové formy práce (New Forms of Work - NFW), kterými se zabýváme v modulu 1 a 2, jistě hrají zásadní roli v tomto protichůdném paralelním trendu rozšířené subjektivizace (samospráva) a neotaylorismu (externí mikromanagement), které přinášejí značné potíže nemalé části pracovníků.

Jak ukazuje naše typologie "nových pracovníků" (viz Modul 2), rozšířená subjektivizace může přinášet výhody větší flexibility, svobody a vlastnictví úkolů pro ty, kteří se úspěšně přizpůsobí novým výzvám v oblasti sebepodnikatelských dovedností, konkrétně sebeřízení, sebeorganizace a sebeovládání, které subjektivizované způsoby práce přinášejí (viz typ "Umělec/Performer" a do jisté míry typ "Most/Bridge"). I když pro mnoho lidí pracujících v NFW není situace tak růžová, protože se jedná o slepé cesty s malými možnostmi učení a rozvoje, které se vyznačují nejistotou a často i určitým vykořisťováním. Zejména pokud je subjektivizace doprovázena neotaylorismem nebo pokud převládá netayloristické řízení pracovníků (viz typ "Prekarizovaný" a "Vykořisťovaný").

Kromě toho většina NFW nabízí jen malý prostor pro získání profesní/odborné identity. Vzhledem k radikální subjektivizaci se NFW stává "individuálním povoláním" (Pongratz/Voss 2003, 2012; viz kapitola 2). Ba co víc, často se jedná o dílčí drobné úkoly, kdy se ukazuje, že se v podstatě nejedná o povolání. Absence profesní identity zhoršuje vývoj sociální identity, neboť povolání má stále klíčový význam při vytváření osobní sociální identity, a to bez ohledu na trend, kdy spotřební vzorce hrají stále významnější roli při určování postavení jedince ve společenských vrstvách.

Otázka tedy zní: Jakou roli má poradenství v reakci na tento vývoj ve světě práce? Zejména, jak může/nebo by mělo poradenství reagovat na šíření nejistých forem práce a sociálního odcizení způsobeného jednotlivými povoláními či "nepovoláními"?

Modul 3 se zabývá obhajobou emancipačního přístupu k poradenství¹⁶ jako vhodné poradenské reakce na výzvy současné transformace trhu práce. V návaznosti na tuto úvodní část nabízí modul 3 analytický rastr pro analýzu speciálních poradenských potřeb osob pracujících v NFW, který navazuje na typy klientů představené v kapitole 2. V další části je řešena problematika přístupu k novým typům klientů, opět s využitím personálního přístupu. Zbytek modulu 3 nabízí výběr inovativních přístupů a nástrojů pro poradenství osobám pracujícím v NFW. Jmenovitě se jedná o tzv:

- Kontrolní seznamy pro identifikaci potřeb nejisté práce a (sebe)podnikatelských dovedností v kontextu NFW
- Kariérové poradenství v komunitách
- sdílená kariéra v online komunitách
- "Portrét praxe
- poskytování zpětné vazby systému prostřednictvím "Bildungsradaru/vzdělávacího radaru".

¹⁶ Emancipační přístup k poradenství - poradenství by mělo podporovat uživatele, aby se postavili svému (nepříznivému) statusu quo, a ne jim pomáhat, aby se mu přizpůsobili (viz Sultana 2018, s. 64/65).

2. Jakou roli hraje poradenství při řešení nejistých NFW a povolání, které způsobují sociální odcizení?

Většina současných poradenských přístupů a kariérových teorií je silně založena na hermeneutických směrech psychologie a klade důraz na jedince a jeho osobní cíle. Nabídky poradenství by měly podporovat sebezdokonalování, sebetvorbu, seberegulaci a rozvoj smysluplného osobního životního designu. (Viz Pilleltensky a Stead 2012, s. 322).

Nicméně, jak argumentoval Bourdieu (1993): Každý sociální zásah se snadno stane kořistí daného mocenského pole, pokud nedojde k zásadní reflexi ekonomické, sociální a kulturní moci, která určuje kontext v daném sociálním poli.

Miller a Rose (1990, S. 1-31) připomínají, že v neoliberálním kontextu jsou samoregulační schopnosti jednotlivců podporovány neoliberálními technologiemi, jako je pomoc při svépomoci, sebeřízení a zplnomocnění, jen aby se tyto osobní schopnosti připoutaly k ekonomickým a sociálním cílům dominantní ideologie.

Nabídky kariérového poradenství, které se zaměřují pouze na jednotlivce a neberou v úvahu socioekonomický a kulturní kontext, nakonec spíše posilují, než potlačují jevy, jako je prekarizace, sebevykořisťování, systémově vyvolaná nerovnost atd.

V poslední době se tímto "dilematem" psychologického přístupu ke kariérovému poradenství zabývají různí významní vědci z komunity vědeckých poradců:

"Kariérové vzdělávání a poradenství je hluboce politický proces. Působí na rozhraní mezi jednotlivcem a společností, mezi sebou samým a příležitostí, mezi aspirací a realismem. Usnadňuje rozdělování životních šancí. Ve společnosti, v níž jsou tyto životní šance nerovnoměrně rozděleny, stojí před otázkou, zda slouží k posilování těchto nerovností, nebo k jejich snižování." (T. Watts 2016, 171)

"(...) role poradců přesahuje rámec zkoumání sebe sama a souvisejících příležitostí. Klade otázky spojené s globalizací a zpochybňuje hospodářský růst jako cíl sám o sobě. Mohli bychom to nazvat zeleným poradenstvím. Kariérové poradenství tak vstupuje do rizikových oblastí společenských změn. Jak daleko může poradenství zajít, pokud jde o to, aby se stalo prostředníkem sociálních a ekonomických změn, trojským koněm ve společnosti, která vzdává hold globalizaci a kapitalismu?" (Plant 2005, XIV)

"Kariérové poradenství není jen prostředkem, který jednotlivcům umožňuje získat kus koláče, ale je spíše součástí infrastruktury nového typu společnosti." (Hooley 2015, 11)

Ve snaze překonat toto dilema přílišného spoléhání se na individualistické psychologické metody v praxi i ve výzkumu, navrhují Hooley, Sultana a Thomsen (2018) začlenit do diskurzu poradenství širší spektrum věd, jako je kritická psychologie, sociologie nebo ekonomie, a zaměřit se na přínos kariérového poradenství k podpoře sociální spravedlnosti s ohledem na strukturální a společenské překážky. Autoři kritizují zásadní definici kariérového poradenství OECD (2004, s. 19) za to, že se nezabývá kontextovými faktory poradenství, jako je sociální struktura, zakotvení ve společnosti a kultura, a navrhuje alternativní definici kariérového poradenství:

"Kariérové poradenství pomáhá jednotlivcům i skupinám zjistit více o práci, volném čase a vzdělávání, zvážit své místo ve světě a plánovat svou budoucnost. Klíčem k tomu je rozvíjení schopnosti jednotlivců a komunit analyzovat a problematizovat předpoklady a mocenské vztahy, vytvářet sítě a budovat solidaritu a vytvářet nové a společné příležitosti. Umožňuje jednotlivcům a skupinám bojovat ve světě, jaký je, a představovat si svět, jaký by mohl být. Kariérové poradenství může mít širokou škálu podob a vychází z různých teoretických tradic. Ve své podstatě je však účelnou vzdělávací příležitostí, která podporuje jednotlivce a skupiny v tom, aby zvážili a přehodnotili práci, volný čas a učení ve

světla nových informací a zkušeností a aby na základě toho podnikli individuální i kolektivní kroky." (Hooley, Sultana, Thomsen, 2018, s. 20)

V souladu s touto "širší definicí poradenství" se domníváme, že poradenství by mělo v reakci na šíření nejistých NFW a povolání, které vedou k sociálnímu odcizení, sledovat "emancipační" přístup, jak jej nastínil Sultana (2018, s. 64/65 - viz rámeček níže). V souladu s tímto emancipačním přístupem poradenství podporuje uživatele, aby se kriticky podívali na svůj status quo. Zároveň si uvědomují strukturální a mocenské uspořádání, které ovlivňuje jejich současné (nepříznivé) postavení, a jsou motivováni k návazné akci. Poradenství je zde definováno jako opatření na podporu sociální spravedlnosti.

Tři pojednání o kariérovém poradenství

"Jeden z dominantních diskurzů o kariérovém poradenství je založen na přístupu, který lze označit jako "tech-nokratický" nebo "sociálně efektivní". Zde je hlavním zájmem zajistit hladší vztah mezi nabídkou a poptávkou po dovednostech ve prospěch ekonomiky. Úkolem poradce pro volbu povolání je pomoci jednotlivcům určit jejich kvalifikační profil a co nejlépe jej sladit s (předpokládanými) potřebami trhu práce. (...)

Druhý základní diskurz, kterým se řídí naše postupy v oblasti kariérového poradenství, lze označit jako "vývojový", "hermeneutický" nebo "humanistický". V tomto přístupu je za prvořadý považován osobní růst a naplnění jedince, přičemž je třeba vynaložit veškeré úsilí na podporu sebepoznání a rozvoji schopností a aspirací. Klíčový je zde pojem "volby", stejně jako budování vlastní identity prostřednictvím uspokojivého zapojení do různých kontextů "životní duhy" (Super, 1990), které zahrnují nejen placené zaměstnání. Na rozdíl od modelu "sociální efektivity", jehož vůdčí disciplínou je ekonomie a jehož přístup "rys-faktor", "soulad osoby s prostředím", má v konečném důsledku direktivní rozsah, "vývojový" model čerpá hlavní inspiraci z liberální psychologie - a zejména z jejího nejvlivnějšího představitele Carla Rogerse (1961). Cílem je zde usnadnit sebepoznávání a sebevytváření nebo, jak se nyní říká, "životní design" (Savickas, 2012). (...)

Třetí přístup ke kariérovému poradenství lze označit jako "sociálně rekonstrukční" nebo "emancipační". Zatímco předchozí dva diskurzy mají tendenci být pevně zakotveny v liberálním pojetí jednotlivce, který je považován za racionálního aktéra, jenž se rozhoduje v souvislosti s ekonomickými nebo osobními prioritami, emancipační diskurzy mají spíše sociální a komunitní charakter a snaží se spíše zpochybňovat status quo než podporovat lidi v tom, aby se do něj přizpůsobili. V tomto přístupu, kde je vůdčí disciplínou kritická sociální věda, je hlavním zájmem rozvíjet vědění, které vede ke svobodě (...). Cílem odborníků na kariérové poradenství by tedy mělo být "uvědomění" (Freire, 1970; Hooley, 2015; Hooley & Sultana, 2016; Thomsen, 2017) jednotlivců a skupin o zdroji jejich potíží, které jsou sice prožívány jako osobní, ale ve skutečnosti jsou způsobeny existujícím strukturálním uspořádáním. Uvědomění je doprovázeno sociální mobilizací a advokačními opatřeními, která zajišťují, že nespravedlivé sociální struktury budou zpochybněny (...).

Který z těchto tří diskurzů převládne, závisí na stavu ekonomiky: není proto překvapivé, že mnohé rozvojové přístupy v kariérovém poradenství se staly populárními v ekonomicky konjunkturních 60. letech. Stejně tak nepřekvapí, že modely "sociální efektivity" převládly v době hospodářského poklesu v polovině 70. let, kdy došlo k "utažení pout" mezi školou a prací (Watts, 1985), a v nedávné době během celosvětové recese, která byla vyvolána v roce 2008 (Sultana, 2012a). Z jejich strany se emancipační diskurzy kariérového poradenství dostávají do popředí spíše jako reakce na technokratické přístupy, které mají tendenci spíše legitimizovat a posilovat než zpochybňovat nespravedlivé a nespravedlivé společenské uspořádání."

Sultana G. Ronald (2018) Precarity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World: Kariérní poradenství jako prostředník mezi občanem a státem. In: Hooley, Tristram, Ronald G. Sultana a Rie Thomsen (Edit.) (2018) Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism, New York, Routledge, s. 64/65.

V následující části kapitoly se blíže zaměříme na přístupy k emancipačnímu poradenství a na to, jak je lze využít při práci s NFW.

2.1 Nový model emancipačního kariérového poradenství

"...snaha zpochybnit obor kariérového poradenství kvůli jeho přetrvávajícímu přílišnému spoléhání na individualistické psychologické metody v praxi i ve výzkumu, které jsou sice užitečné pro pochopení některých dynamik spojených s interakcí mezi sebou a společnostmi, ale nedokážou uznat, natož osvětlit systémovou, sociální a politickou povahu nerovných mocenských vztahů." (Hooley/Sultana 2019, 17)

Myšlenka emancipačního kariérového poradenství má zahrnovat nejen perspektivu trhu práce nebo cíl seberealizace, ale také motiv sociální spravedlnosti. Tímto způsobem se kariérové poradenství mění - v některých částech - také na sociální poslání. Tento diskurz navazuje na kritickou psychologii a kritickou pedagogiku předchůdců, jako byli Paulo Friere, Ivan Illich, Henry Giroux, kteří nám ukázali některé "praktické a teoretické lekce, jak propojit vzdělávání se snahou o dosažení sociální spravedlnosti" (Hooley, 15f).

V návaznosti na Hooleyho (2015,15) by mohl být program emancipačního kariérového vzdělávání založen na pěti klíčových oblastech učení, které by sloužily ke strukturování procesu. Následující tabulka přibližuje klíčovou otázku vztahující se ke každé zásadní vzdělávací oblasti a nazončuje to, jak by mohla vypadat praxe.

Učební oblasti	Klíčové otázky	Příklad
Objevování sebe sama a světa, kde žijeme, učíme se a pracujeme.	Kdo jsem?	Konvenční kariérní vzdělávací program.
Zkoumání toho, jak se zkušenosti pojí s širšími historickými, politickými a sociálními systémy.	Jak funguje svět?	Budování vazby mezi kurikulem kariéry a kurikulem občanství a zvaním hostujících řečníků, kteří tyto vazby podporují, např. odboráři, aktivisté v oblasti pracovního práva.
Rozvíjení strategií, které nám umožňují individuálně vytěžit maximum z naší současné situace.	Kde je moje místo na světě? (Kam zapa-dám?)	Praxe konvenčního kariérního poradenství. Pomoc lidem, aby viděli a vytěžili co nejvíc z příležitostí, které jim jsou k dispozici, a vytvářet nové příležitosti.

Rozvíjení strategií, které nám kolektivně dovolují vytěžit maximum z naší současné situace.	Jak můžu žít s ostatními?	Poskytování prostoru a podpory skupině pro rozvoj obchodního, sociálního nebo komunitního projektu/podnikání jako alternativy k nezaměstnanosti.
Zvažování, jak by se měla současná situace a struktury (z)měnit.	Jak mohu změnit svět?	Povzbuzování lidí, aby zkoumali/poznávali svou občanskou roli prostřednictvím hlasování, kampaní a diskusí o sociálních a politických změnách.

Reflexe:

Když se podíváte na jednotlivé klíčové oblasti učení a budete mít na paměti následující klíčové otázky, posuďte, jak je integrujete do své každodenní práce s klienty. Které oblasti učení dosud postrádáte? Jak byste mohli povzbudit své klienty, aby o oblastech přemýšleli?

Pět klíčových otázek spojených s pěti vzdělávacími oblastmi:

- Kdo jsem?
- Jak funguje svět?
- Kam patřím ve světě?
- Jak mohu žít s ostatními?
- Jak mohu změnit svět?

2.2 Emancipační kariérové poradenství: pět ukazatelů pro sociálně spravedlivější kariérové poradenství

Tristram Hooley společně s Ronaldem G. Sultanou a Rie Thomsonovou vyvinuli nový přístup k poradenství, který zohledňuje sociální nerovnosti. Tato koncepce je založena na pěti ukazatelích^{17,18}, které podporují poradce při poskytování poradenství, jež přispívá k sociálně spravedlivému kariérovému poradenství. K těmto ukazatelům se budeme vracet v průběhu tohoto modulu. Jejich základní přiblížení:

- 1) **Budovat kritické vědomí:** pomáhat lidem hlouběji porozumět světu, jaký je, a situaci, v níž se nacházejí. To zahrnuje pochopení toho, jak funguje trh práce a kdo má prospěch ze současného uspořádání a vývoje (např. nárůst nových forem práce).
- 2) **Pojmenování útlaku:** pochopení různých způsobů útlaku také formuje názor, že problémy, kterým lidé čelí, nejsou založeny pouze na jejich chování, ale mohou mít různé kořeny. Iris Marion Young (2004) uvádí pět různých podob útlaku: vykořisťování, marginalizace, bezmoc, kulturní imperialismus, násilí).

¹⁷ Bo Klindt Poulsen (2020): (Objektiv sociální spravedlnosti): Otevírání příležitostí prostřednictvím kariérového poradenství založeného na zkušenostech.

¹⁸ Tristram Hooley / Ronald G. Sultana, Rie Thomsen (2019): R. Thomsen: Towards an emancipatory career guidance: Co je třeba udělat? In T. Hooley, R. G. Sulanta, & R. Thomsen (Eds.) Kariérové poradenství pro emancipaci: Reclaiming justice for the multitude (s. 247-257).

- 3) Zpochybňování toho, co je normální:** podpora klienta při zpochybňování toho, co je normální, může otevřít nové perspektivy. Neexistuje žádné normální nebo přirozené chápání kariéry nebo úspěchu. To je důležité, protože mnoho lidí, kteří neodpovídají společenským normám, si vyčítá, že nejsou dost dobří.
- 4) Povzbuzujte lidi ke spolupráci:** Nepokračujeme v kariéře individuálně, ale společně s ostatními. Díky společné práci si lidé uvědomují, že čelí některým výzvám, že se mohou vzájemně podporovat spoluprací, kooperací a společnými akcemi.
- 5) Práce na různých úrovních:** Naše kariéra se odehrává v naší vlastní psychologii, v rodinách, na pracovištích, v komunitách, v zemích a politických systémech. Jako kariérový poradce byste se měli cítit svobodně zasahovat na kterékoli z těchto úrovní (podpora, obhajoba, zpětná vazba na systém, vedení kampaní). Někdy lidem nejlépe pomůže individuální podpora, jindy systémová změna (často obojí současně).

2.3 Dilema výzvy přizpůsobení - okamžik sebereflexe

Mnoho lidí se ve svém pracovním životě potýká s tím, že se musí přizpůsobit světu práce se všemi jeho nedokonalostmi a/nebo se mu postavit a zpochybnit jej; a pokud se mu postavit, zvážit to jestli tak učinit zevnitř nebo zvenčí. Prilleltensky a Stead zkoumají dilema přizpůsobení se různým pracovním situacím z pohledu poradce při využití kritické psychologie.

Pro všechny, i pro klienty i poradce - existují čtyři možnosti, jak se s dilematem přizpůsobení a výzvy vypořádat:

- (a) přizpůsobit, ale nezpochybňovat;
- (b) zpochybnit, ale nepřizpůsobit se;
- (c) nepřizpůsobit se a ani systém nezpochybňovat;
- (d) přizpůsobit se a systém zpochybnit.

Prilleltensky & Stead (2012) poukazují na to, že současné přístupy kariérového poradenství mají tendenci *"zdůrazňovat seberozvoj, sebezdokonalování, sebeefektivitu, sebeutváření a seberegulaci, což jsou charakteristické znaky společností oceňujících individualismus, jako způsoby optimální volby kariéry [...] a jen zřídka se zamýšlejí nad tím, jak může být pracovní svět strukturován z hlediska etiky a sociální spravedlnosti ve prospěch pracovníků"*.

Obecný přístup v hlavním proudu (kariérové) psychologie je takový, že každý jedinec má možnost volby povolání. K jejich realizaci je třeba porozumět jeho osobnosti, zájmům, hodnotám a sebepojetí. Ale přinejmenším *"určitá možnost volby kariéry je přítomna, jen kdyby jedinci věděli, jak správně využít své vrozené vlastnosti [...] k úspěšné orientaci ve světě práce"*.

Jsou to spíše sociologičtí teoretici kariéry, kteří zkoumají, jak jsou individuální kariérní dráhy ovlivňovány společenskými faktory, kteří analyzují nespravedlnost v těchto kariérních drahách a kteří se snaží pochopit jak tlak a omezování vážně limitují nebo odstraňují možnosti volby kariéry jednotlivců. Lidé mohou na svých pracovních místech cítit uspokojení nebo velký stres. Pokud budete mít štěstí, budete pracovat v prostředí, které vás podporuje, stimuluje a také přináší uspokojení. Reálně tomu však takto není vždy a často práce probíhá v podmínkách nátlaku nebo situaci, která není pro pracovníka vůbec výhodná.

V této souvislosti je důležité, že psychologie a kariérová psychologie často tento systém ospravedlňují, ovšem vhodnější by bylo vnesení určitých pochybností. Společnost konstruuje narativ osobního úspěchu či neúspěchu - podle ideologie individualismu s myšlenkou "Člověk si utváří svůj osud sám", doslova "kuje". ("Jeder ist seines Glückes Schmied").

Seberegulace se očekává a je nutná k tomu, aby jednotlivec mohl držet krok se společenskými normami. To však může vést k sebeobviňování, pokud se těmto normám nevyrovná. Kritická psychologie poukazuje na určitou spoluvinu psychologie při rekonstrukci společenského útlaku na psychické nedostatky. Např. "*Lidské utrpení vyvolané strukturami vyloučení a útlaku je tak redefinováno jako osobní problémy plynoucí z neadekvátního mechanismu zvládnání, nevyřešených konfliktů z dětství, genderových nedostatků*".

Reflexe:

Zamyslete se nad následujícím výrokem odborníka na poradenství: "Vím, že systém je nespravedlivý, ale co s tím mohu jako jednotlivec dělat? Kromě toho mým oborem je to, jak pomáhat jednotlivcům, ne to jak měnit nespravedlivé systémy. K tomu existují sociální hnutí a politické strany. Opravdu bych si přál, abych mohl pomoci odstranit diskriminaci, ale musím být realista. To, co mohu udělat, je pomoci jednotlivým klientům, kteří se mnou spolupracují."

Souhlasíte s tímto tvrzením? Poznáváte podobný vnitřní dialog při práci s klientem, který se potýká s nerovným či nefér pracovním prostředím? Soustředíte se při práci na konkrétní situaci?

Zamyslete se nad svým pracovním kontextem. Máte možnost diskutovat s kolegy o nespravedlivých pracovních situacích? Vidíte možnosti, jak se s tímto přístupem z výše uvedeného citátu poprat?

Jaké jsou možnosti dilematu přizpůsobení?

Jaké jsou mé možnosti jako odborníka na poradenství a jaké jsou možnosti mých klientů?

Scénáře dilematu přizpůsobení nám dávají příležitost zamyslet se nad tím, proč chceme lidem pomáhat a do jaké míry fungujeme jako prostředníci kontroly nebo prostředníci změny.

Pro odborníky na poradenství však neexistuje jednoduchá odpověď

Podívejte se znovu na čtyři možnosti! Které z nich odrážejí váš postoj ke světu práce? Co představuje to, co umíte nejlépe? Kterou možnost si chcete vybrat?

- přizpůsobit, ale nezpochybňovat;
- zpochybnit, ale nepřizpůsobit se;
- nepřizpůsobit se a ani systém nezpochybňovat;
- přizpůsobit se a systém zpochybnit.

Způsob pohledu klienta na dilema

Toto dilema se netýká pouze odborníků, ale také klientů. Při své každodenní práci se setkáváte s klienty, kteří na svět práce reagují různými způsoby. Jak jednat s klienty, kteří se rozhodnou ze systému vystoupit? S klienty, kteří se nechtějí přizpůsobit rigidnímu systému práce? S klienty, kteří by rádi odešli z práce a využívali spíše standardní formy práce?

"Přizpůsobit, ale nezpochybňovat": tento pohled zahrnuje klienty, kteří chtějí mít klidný život a vyhýbat se problémům. Pracovníci poradenských služeb musí respektovat přání klienta, ale mohou se pokusit vytvořit prostor k tomu, aby se zamysleli nad tím, co systém dělá s nimi a jejich kolegy.

"Zpochybnit, ale nepřizpůsobit se": to může zahrnovat klienty, kteří nechtějí pracovat v organizaci, která potlačuje kreativitu, vyvolává stres a používá nekorektní praktiky. Mohou se vzdát sociálních jistot a pokusit se tyto pracovní podmínky změnit a zpochybnit, ale zvenčí systému.

"Nepřizpůsobit se a ani nezpochybňovat": tento pohled zahrnuje klienty, kteří chtějí být mimo systém. Je snadné je obvinít z nedostatku vůle k práci. Odborníci na poradenství se mohou pokusit být zcela otevření tomu, co tito klienti přinášejí, a zdržet se posuzování jejich neschopnosti nebo neochoty přizpůsobit se.

"Přizpůsobit se a systém zpochybnit": klienti s postojem ke světu práce, který mnozí poradci bez problémů podporují. Může však být na místě se ptát, zda skutečně vyzýváme systém, nebo zda se jedná pouze o chybný úsudek.

Reflexe:

Zamyslete se nad příkladem klienta, který představuje možnost "přizpůsobit se a zpochybnit": Linda se rozhodla, že se bude snažit přizpůsobit, ale zároveň se bude snažit systém zpochybnit. Mohla by zpochybnit politiky a postupy, které v její organizaci diskriminují ženy. To může mít dlouhodobě pozitivní důsledky pro organizaci a nakonec i pro celou společnost, ale krátkodobě je vnímána jako potíže a trpí důsledkem marginalizace na svém pracovišti.

Kdyby byla Linda vaší klientkou, jak byste ji v této situaci podpořili?

3. V čem je práce s klienty nových forem zaměstnávání odlišná?

Po zamyšlení o přístupu k poradenství v obecné rovině se nyní chceme zaměřit na klienty působících v nových formách zaměstnávání. Je vhodné položit si otázky, zda se poskytování poradenství klientům v těchto formách zaměstnávání liší od poskytování poradenství klientům ve standardních formách práce a také, co potřebují poradci o svých klientech vědět s ohledem na jejich současnou pracovní situaci?

Obecný přístup k poradenství (např. orientace na řešení, orientace na člověka) bude pravděpodobně stejný, avšak témata, která mají být identifikována a řešena v rámci poradenství, se mohou výrazně lišit mezi standardní formou práce a některou z nových forem práce.

V rámci projektu GIVE jsme identifikovali tři hlavní ukazatele, které jsou zvláště důležité při práci s klientem využívajícím novou formu zaměstnávání.

Potřeba dovedností	Životní styl a kariéra	(Individuální) Povolání
<ul style="list-style-type: none"> Úroveň potřebných dovedností pro "samostatné podnikání" (např. sebekontrola, sebekomercializace, seberacionalizace). Požadavek na běžnou (formální) úroveň dovedností (vysoká, střední, nízká); uznatelná kvalifikace 	<ul style="list-style-type: none"> Množství získaných zkušeností nebo vzdělávacích výhod slepé uličky/ pasti vstupní bod pro kariéru a přemostění k pravidelnější práci Flexicurity Míra "svobody"/ flexibility/ odpovědnosti za úkol... "Jsem svým vlastním šéfem" úroveň sociálního zabezpečení míra prekarizace/ nejistoty/využití 	<ul style="list-style-type: none"> Zajištění profese/povolání <ul style="list-style-type: none"> poskytnutí identity společenské postavení / pověst zastoupení v rámci kolektivního vyjednávání definovaný karierní postup

Potřeba dovedností

Je obvyklé, že nové formy zaměstnávání nejsou přímo spojovány s konkrétní potřebou formálních dovedností. Zejména v oblasti platformové ekonomiky či pracovníků na vlastní účet nehrají formální osvědčení o vzdělání významnou roli. Naopak neformální a "měkké" dovednosti mají v mnoha nových formách zaměstnávání klíčový význam. Od osob pracujících v NFW se často očekává, že se budou spoléhat na své kompetence, které mají podobu konkrétních dovedností potřebných pro vlastní podnikání, například disponují sebekontrolou a disciplínou, dokáží zajistit vlastní komercializaci a chovají se racionálně s ohledem na svou práci.

Při poskytování poradenství se poradce může zaměřit na obě spektra potřebných kompetencí, tedy jak na formální odborné kompetence, tak na neformální (sebe)kompetence. Důležitost podnikatelských kompetencí je možné dobře pozorovat ve skupině (sebe)podnikatelů. Tuto skupinu je tedy vhodné použít jako příklad, který jasně ilustruje změny v kvalifikačních potřebách:¹⁹

- **Sebeorganizace/kontrola:** zaměstnavatel má za úkol mimo jiné zajistit, aby zaměstnanec odváděl kvalitní pracovní výkon. Současným trendem však je, že se již neklade důraz na přísnou kontrolu, ale spíše na přenesení této odpovědnosti na samotné zaměstnance. Kontrolní mechanismus se stává konkrétním cílem. Aby zaměstnanec tohoto cíle dosáhl, musí samostatně plánovat, kontrolovat a sledovat svou činnost. Smyslem je, že se zvýší motivace k práci, ale také se sníží náklady podniku. Je však také jisté, že se zvýší tlak na zaměstnance. Poradci se mohou zaměřit na podporu klientů při získávání těchto dovedností v oblasti sebeřízení.
- **Komercializace/ekonomizace:** zatímco v tradiční práci se zaměstnanec musí zaměřit na svou "propagaci" zejména na začátku pracovního poměru, popřípadě při změně zaměstnání, podnikatel (sebezaměstnaný) se musí neustále zaměřovat na vlastní zaměstnatelnost a mar-

¹⁹ Viz Voß G. G. (2012) Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers, S. 14ff. a viz: Pongratz, H. J. a G. G. Voß (2003) From employee to "entrepreneur". Směrem k "samostatně podnikající" pracovní síle?

keting. To nezahrnuje pouze průběžné odborné vzdělávání, ale také osvojení klíčových sociálních dovedností, které se stávají stále důležitějšími. Podnikatelské dovednosti jednotlivce a podnikatelský přístup k trhu práce (i v rámci podniků) se stávají nezbytným souborem dovedností.

Úkolem odborníků na poradenství může být podpora identifikace individuálních kompetencí, podpora při přístupu ke spravování sociálního prostoru a posilování online kreditu jednotlivce ve vztahu k trhu práce, kde platformy digitálních zprostředkovatelů slouží jako nové stimulatory kariérního rozvoje.

- **Seberacionalizace jednotlivce:** jedná se o určitou rozšířenou komercializaci jednotlivce, která de facto představuje prodej "celého člověka" se všemi jeho schopnostmi a možnostmi kdykoli a kdekoli. To vede ke smazání hranic mezi pracovní a soukromou částí života. Podnikatelé jsou nuceni organizovat celý svůj život podle požadavků své práce (sebe-racionalizace). Pro odborníky v poradenství to může znamenat podporu klientů při získávání kompetencí k přežití v tomto pracovním prostředí, jako jsou "strategie péče o sebe", strategie sladování pracovního a soukromého života, strategie ochrany a péče o osobní sociální prostředí atd.

Celkově je při práci s klienty v oblasti rozvoje těchto tří zdůrazněných kompetencí důležité pracovat také s tím, že zvýšená potřeba těchto kompetencí není individuálním jevem, ale jedná se o celospolečenský trend.

V souladu s tím je dalším důležitým úkolem odborníků v oblasti poradenství podporovat klienty v kritické reflexi jejich (aspirované) pracovní situace, v podpoře při zlepšování jejich pracovní situace nebo při přechodu k jiným formám práce. To souvisí s rozcestníky 1 a 2, je třeba "budovat kritické vědomí" (rozcestník 1) a "pojmenovat obtížnou situaci" (rozcestník 2).

Kariéra

Řada lidí začíná pracovat v nových formách zaměstnanosti v přechodných fázích, které představuje například začátek jejich kariéry bezprostředně po ukončení vzdělávání nebo po určitém období nezaměstnanosti. Přestože existuje možnost, že tento druh zaměstnání nabízí způsoby vzdělávání nebo povýšení (např. stálé zaměstnání), přitomno je rovněž riziko, že se tyto zdánlivé možnosti stanou slepými uličkami a nepovedou k pravidelnějšímu zaměstnání. Úkolem odborníka na poradenství může být společně s klienty podrobně probrat a prodiskutovat to, zda lze v rámci současné pracovní pozice identifikovat a očekávat dlouhodobější pracovní perspektivu a je možné vzdělávat se, nebo zda se ocitli ve slepé uličce. Pokud tomu tak je, je vhodné zaměřit se na identifikaci cest k pravidelnějším nebo perspektivnějším pracovním příležitostem.

Někteří lidé začínají pracovat v nových formách zaměstnávání, protože očekávají větší svobodu a nezávislost než ve standardní práci. Úkolem odborníka na poradenství může být společně s klienty prodiskutovat, zda je jejich práce skutečně založena na svobodě a na tom, že "jsou svými šéfy", nebo zda jsou v ní zahrnuti i jiné závislé vztahy. Jednou z klíčových otázek je: Je z důvodu napjaté finanční situace nemožné úkol/zakázku odmítnout?

Dalším důležitým faktorem je míra prekarizace nebo dokonce až vykořisťování v rámci těchto pracovních míst. Během procesu poradenství může být důležité také budování kritického vědomí (rozcestník 1) a "umění pojmenovat útlak" (rozcestník 2).

Individuální povolání

Jak bylo uvedeno v Modulu 2, když hovoříme o nových formách zaměstnávání, důležitou roli hraje trend, který lze sledovat u jednotlivých profesí. Rozšíření počtu jednotlivců v pozici podnikatelů (entrepreneurs) s sebou nese proměnu pojetí povolání. Zatímco model zaměstnance je postaven na pojetí povolání, které se vyznačuje pevně standardizovanou kvalifikací a základními pracovními dovednostmi, entrepreneur má své vlastní "individuální povolání": "personalizovaný model specifických kompetencí a zkušeností, začleněný do racionalizovaného, i když individuálního způsobu života".

Pro odborníky v poradenství je důležité si tento trend a tuto změněnou formu profesionality uvědomit. Jde spíše o identifikaci různých kompetencí získaných na základě pracovních zkušeností a formálního, neformálního a informálního učení a stavět na nich pro další rozvoj osobní kariéry. Pracovníci v oblasti poradenství si musí být vědomi potřeby individualizovaného souboru dovedností a kvalifikací, které lze snadno přizpůsobovat měnícím se požadavkům.

4. Přístup k novým typům klientů

Různé národní systémy kariérového poradenství se musí vypořádat s problémem, že nemohou svými nabídkami oslovit určité cílové skupiny. Aby byly jejich služby dostupné i těmto cílovým skupinám, mohou se poskytovatelé kariérového poradenství spolehnout buď na zasílenou komunikaci směrem k této cílové skupině, nebo na terénní služby.

Základem těchto dvou možností jsou analýzy příslušných cílových skupin, které vycházejí z toho, co je o těchto skupinách klientů známo, a na základě toho rozvíjejí myšlenky, kde se s těmito klienty setkat. Jednou z možností, jak rozvíjet marketing orientovaný na cílové skupiny i služby v oblasti oslovování, je práce s "typologií osob".

Smyslem vytváření person je lépe porozumět cílovým skupinám a přizpůsobit jim své služby a komunikaci. Typologii osobností lze vytvořit na tzv. plátně. Vzhledem k tomu, že každý projekt a každá služba má své vlastní požadavky, neexistuje univerzální vzor, ale existují užitečné šablony pro jejich tvorbu. Má smysl vytvářet různé osobnosti, aby byly co nejlépe zachyceny všechny relevantní aspekty dané skupiny uživatelů.

GIVE Persona template



Slogan

Name:

Age:

Location:

Hopes and goals

Fears and worries

Description

- ... former educational path
- ... career path
- ... family situation
- ... interests, hobbies

Where do they get their information from?

Which media do they use?

Where do we meet?

Motives for seeking career guidance

Expectations towards career guidance

Oslovení nových typů klientů

Níže jsou uvedeny tři různé typologie osob, které odpovídají třem různým typům nových forem práce: Interim Management – dočasné řízení, Solo-Entrepreneurs – samostatní podnikatelé a platformová práce.

Reflexe:

Vyberte si jednu možnost a zamyslete se nad otázkami:

- Jaký druh služeb, které vaše poradenské instituce nabízejí nebo by mohly nabízet, by byl pro tohoto klienta zajímavý?
- Co by upoutalo jeho pozornost?
- Online: Kde se s tímto klientem můžete setkat? Jaká média používá? Kde hledá informace? Jakých sociálních sítí a online komunit je součástí?
- Offline: Kde se můžete s tímto klientem setkat? Kde tráví čas ve svém každodenním životě, např. v pracovním životě (např. pracoviště, co-workingové prostory) nebo ve volném čase?
- Na jaké podpůrné systémy nebo komunity je napojen? (zdravotnický systém, školský systém, odbory, zájmové skupiny)

Tento úkol můžete vyřešit také vyhledáváním na internetu. Možná osobně znáte někoho, kdo pracuje v NFW? Promluvte si s touto osobou a zjistěte více o jejích zájmech?

Dočasné řízení

Arkan R., 25 let, pracovník výroby

Žije v Lustenau/Rakousko. Ženatý, jedno dítě

Arkan se vyučil tesařem, ale po absolvování učňovské praxe ho zaměstnavatel propustil. Nevěděl, co dál dělat, zaregistroval se u agentury dočasného zaměstnávání, která ho poslala do výrobního závodu. Zde pracuje jako nekvalifikovaný zaměstnanec již pět let, během kterých se toho hodně naučil. Získat zaměstnání v řádném pracovním poměru pro něj v současnosti nepředstavuje problém.

Současná situace

Nedávno se stal otcem. To pro něj hodně změnilo. Chce se postarat o svou rodinu a ne jen vydělávat na živobytí, přesto by byl vyšší výdělek pro něj byl důležitý.

Motivy pro kariérové poradenství

"Kde najdu práci s vyšším výdělkem?" Byl by ochoten skutečně vynaložit určité úsilí při hledání nové práce, i kdyby se měl znovu vrátit do školy.

Několik prvních nápadů, jak oslovit klienty pracující v oblasti interim managementu:

- Osvětová činnost: poradenské koutky přímo v dílně

Práce na vlastní účet (Own Account Work), podmínky OSVČ

Sabia F., 36 let, překladatelka

Žije v Lichtenštejnsku

Sabia je překladatelka s francouzským mateřským jazykem. Více než 12 let pracovala pro lichtenštejnskou společnost, ale nyní již není zaměstnána z důvodu restrukturalizace.

Současná situace

Čeká své první dítě, ale bude samoživitelkou.

Snaží se orientovat na trhu práce a zajistit jaké jsou možnosti skloubení práce a rodiny. Čas od času může pomoci se školními pracemi nebo dávat hodiny navíc ve škole a občas dostane zakázku od firem, ale nic není opravdu dlouhodobé a nic není finančně udržitelné. Trh je navíc doslova zaplaven překladateli žijícími v zahraničí, z nichž se nikdo nemusí potýkat s vysokými životními náklady v Lichtenštejnsku, a proto mohou nabízet svou službu mnohem levněji.

Motivy pro kariérové poradenství

Sabia hledá řešení, jak na jedné straně dosáhnout finančního zabezpečení pro sebe a své dítě a na druhé straně si ponechat určitou volnost při výchově.

Několik prvních nápadů, jak oslovit klienty pracující jako samostatně výdělečně činné osoby:

- Spolupráce s profesními sdruženími (např. národní asociace překladatelů)
- Startovací programy
- Podpůrná centra pro samostatně výdělečně činné osoby

Platformová práce (Platform Work)

Birgit B., 31 let, tzv. “click” pracovnice

Žije v Linci/Rakousko. Dva roky žije v partnerském vztahu, v současné době bydlí ve společném bytě, ale uvažuje o tom, že se přestěhuje ke svému partnerovi, je bezdětná. Studovala farmacii, ale přerušila studium a pracovala v pohostinství.

Na crowdworkerské platformě pracuje už pět let, zpočátku na částečný úvazek, ale od té doby, co dala výpověď v zaměstnání, má příjmy hlavně z crowdworkingu. Během této doby si osvojila mnoho rutinních postupů a dovedností (prověřování příslušných úkolů, řízení času při efektivním provádění opakujících se úkolů).

Její současná situace

Nyní, po několika letech práce “na kliknutí”, však přemýšlí o své profesní i osobní budoucnosti. Chce větší jistotu, kterou podle ní může získat pouze v zaměstnaneckém poměru. Jak může využít své profesní zkušenosti k nalezení zaměstnání? Pochybuje o svých šancích najít zaměstnání na běžném trhu práce. V každém případě už nechce pracovat v gastronomii.

Motivy pro kariérové poradenství

Při vyhledávání možností na internetu našla nabídku kariérového poradenství online a podala žádost, aby zjistila, zda by jí kariérové poradenství mohlo pomoci. Neměla příliš jasno v tom, co by mohla dělat mimo práci “na kliknutí”. Možná něco s počítačem nebo administrativní práci, přičemž určitá svoboda je pro ni důležitá.

Několik prvních nápadů, jak oslovit klienty, kteří pracují v rámci platformové práce:

- Online komunity vytvořené samotnou platformou (např. <https://community.upwork.com/>) nebo skupinovým zaměstnáváním (crowd employment), (jako tento příklad pro amazon mechanical turk <https://www.mturkcrowd.com/>).
- Odbory pro crowdworkery: např. <http://faircrowd.work/> (DE, AT, SWE).
- Místní iniciativy a zájmové skupiny, např. v Rakousku "Kolektiv jezdců", který se zasazuje o spravedlivé pracovní podmínky pro kurýry na kolech <https://www.riderscollective.at/> s podporou Rakouské odborové federace.

5. Poradenství pro nové cílové skupiny. Práce s klienty NFW

Následující kapitoly jsou rovněž zaměřeny na rozcestník 1-3: "budujte kritické vědomí"; "pojmenujte útlak" a "zpochybněte, co je normální".

5.1 Kriticky reflektovat svou (zamýšlenou) pracovní situaci a podporovat uživatele v přijímání informovaných rozhodnutí

V tomto bodě se vracíme k "dilematu přizpůsobení a výzvy" ze začátku tohoto modulu a ke třem z pěti ukazatelů emancipačního kariérového poradenství.

Budování kritického vědomí

"Pomáhat lidem pochopit situaci, ve které se nacházejí, a porozumět světu, jaký je."

Rozhodně není na poradcích, aby vnucovali klientům své názory a svůj pohled na svět. Je však důležité podpořit uživatele při přijímání **informovaných** rozhodnutí - se zaměřením na potřebné kompetence, kvalifikaci, náklonnost a motivaci pro jejich "vytouženou" NZP/kariéru.

Nyní můžeme diskutovat o tom, co tento informovaný stav jako předpoklad pro uvážené rozhodování zahrnuje. Co je základem kritického vědomí a jak ho lze podpořit? Co znamená podporovat kritické myšlení?

Hlavním přístupem je získat náhled na konkrétní problémy kladením náročných otázek. Na jejich základě lze vyvozovat soudy a přijímat rozhodnutí. Kritické myšlení podporuje zodpovědné a sebeosvobuzující emancipační jednání. (Jahn 2013)

Na jaká témata se mohou zmiňované otázky zaměřovat:

- Dát důraz na širší a dlouhodobé kariérní perspektivy uživatelů, nevycházet pouze z aktuálních trendů.
- Zaměřit se na otázky jistoty zaměstnání a sociální ochrany a jejich význam pro plánování kariéry.
- Zvyšovat povědomí o potřebě dlouhodobého plánování kariéry s cílem splnit specifické (kvalifikační) požadavky pro zamýšlenou kariéru.
- Zvážit jak moc je atraktivní alternativní životní styl ("elitní digi optimista"), který by mohl být umožněn prostřednictvím nové formy práce? Zvážit i možné nevýhody možné nevýhody?
- Promyslet otázky související s finančním ohodnocením vlastní práce (např. v případě samostatné výdělečné činnosti výdělek za odpracovanou hodinu),
- Zvážit možné nepřesné či klamné představy o negativních perspektivách a také skutečnou flexibilitu (např. u pracovníků na vlastní účet).

- Posoudit kompetence, kterými je pro úspěšnost vhodné disponovat: například v sebeřízení - sebekompetence, podnikatelské kompetence, atp.
- Zvážit jaké nevýhody vyplývají z případné nejisté práce, finančního a sociálního zabezpečení v budoucnu (např. s ohledem na chudobu ve stáří).
- Posoudit, jaká je míra osobní (vzdělávací) perspektivy a také to, zda má mít tato práce překlenovací charakter?
- Schopnost nést odpovědnost za zvolené kariérní cesty, "agenda odpovědnosti".
- Nutnost dodržování pracovněprávních předpisů.
- Uvědomovat si riziko prekarizace, chudnutí či nestandardních podmínek.
- Promyslet uspořádání věcí a dovodit například to, kdo má prospěch z mých pracovních podmínek a způsobu, jakým je konkrétní forma práce organizována.
- Porozumět fungování ekonomiky a pochopit roli ve světě práce.
- Zvážit, co lze změnit na individuální a kolektivní úrovni. Jaké možnosti opatření se naskýtají?

Pokud se v průběhu poradenství ukáže (možná i proti očekávání), že současná pracovní situace je pro klienta nepříznivá, zaměří poradci své další poradenské kroky na dosažení zlepšení pracovní situace.

Při začlenění perspektivy "dilematu přizpůsobení" může poradenský přístup zahrnovat na jedné straně podporu klientů, aby získali kompetence v oblasti nových forem zaměstnanosti prostřednictvím kvalifikace, a tím snížili závislost a nevyhovující pracovní podmínky.

Pojmenování pracovní nejistoty

Iris Marion Youngová (2004) nám poskytuje užitečný rámec pro pohled na různé podoby pracovní nejistoty či útlaku. Tento rámec si můžeme osvojit při hledání poradenského přístupu, který by naplňoval sociální spravedlnost. Youngová identifikuje zneužití, marginalizaci, bezmoc, kulturní imperialismus a násilí jako "pět tváří útlaku". (Sultana 2019:71 a násl.)

Zneužití: nespravedlivé odměny za vykonanou práci, zneužití na trhu práce. Odborníci na poradenství posoudí otázky nespravedlivého odměňování, nejistou práci a zaměří se na postavení zranitelných skupin. Zpochybňovali by stereotypy týkající se např. práce žen a začlenili by povědomí o tom, jak segmentované trhy práce usnadňují vykořisťování různých skupin.

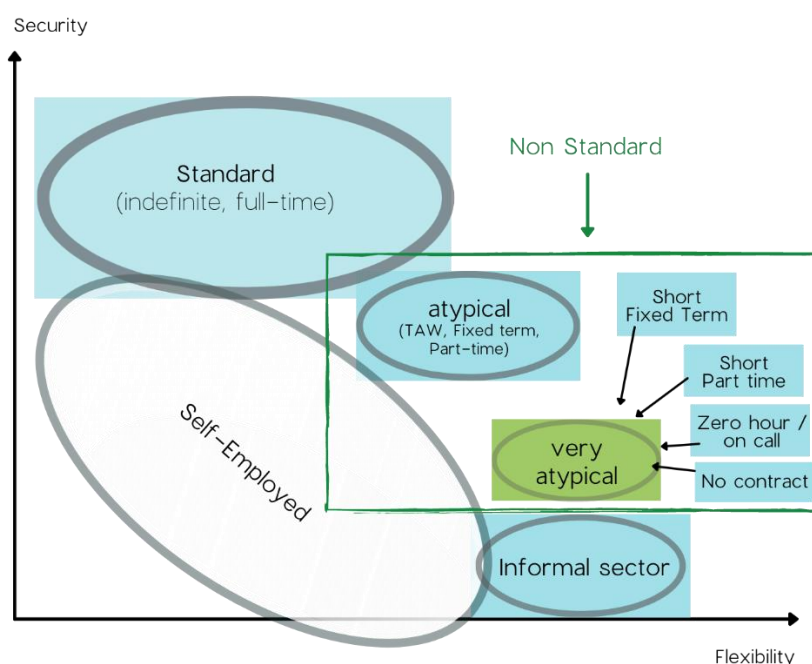
Marginalizace: vyloučení z trhu práce a nižší úcta ksměrem k nezaměstnaným. Odborníci na poradenství posoudí možnosti zvýšení povědomí o problematice marginalizovaných skupin na trhu práce, kterými mohou být mládež, starší lidé, migranti, rodiče samoživitelé, nezaměstnaní. Poradci přiblíží nové přístupy k zaměstnání a možnosti uspořádání příjmů. Podpora marginalizovaných skupin při zvyšování dovedností, ale popřípadě také při podpoře práv.

Bezmocnost: týká se zejména těch, kteří zažívají potíže v důsledku omezení v rámci celého systému. Odborníci na poradenství podpoří v tomto případě klienty při získávání samostatnosti v práci a podporují schopnosti související se sebeřízením a dále při zvyšování schopnosti rozhodování ve svůj prospěch a schopnost strukturovaného vnímání problémů, které mohou být často prožívány a vnímány jako osobní ("zodpovědnost"). Poradci podpoří klienty v tom, aby se naučili "pojmenovávat" problém či kritickou situaci a hledali jejich řešení například prostřednictvím účastí ve specifických sociálních skupinách nebo za pomoci právních služeb.

Násilí: zahrnuje strach z náhodných, nevyprovokovaných útoků (např. na základě xenofobie, sexismu, homofobie). Odborníci na poradenství podpoří klienty v názoru nulové tolerance morálního a fyzického násilí.

5.2 Identifikace nejisté práce v nových formách práce

Neexistuje žádná všeobecně přijímaná definice pojmu "prekérní (nejisté) práce". Na velmi obecné úrovni můžeme jako prekérní chápat všechny formy závislé práce, které se liší od klasického, "typického" běžného pracovního poměru (plný úvazek na dobu neurčitou).



Obrázek 1: Chápání prekérní práce ²⁰

Ne každá forma zaměstnání, která neprobíhá jako standardní práce, v sobě skrývá riziko prekarizace. Pro odlišení prekérní práce od "standardní práce" a usnadnění její charakterizace navrhli Rodgers a Rodgers čtyři dimenze prekérnosti: ²¹

- Časová - nízká jistota ohledně kontinuity zaměstnání
- Organizační - nedostatečná individuální a kolektivní kontrola pracovníků nad pracovními podmínkami, pracovní dobou a směnami, intenzitou práce, odměňováním, zdravím a bezpečností při práci
- Ekonomická - špatné odměňování (nedostatečný plat a platový postup)
- Sociální - právní, kolektivní nebo zvyková ochrana proti nespravedlivému propouštění, diskriminaci a nepřijatelným pracovním postupům a sociální ochrana (přístup k dávkám sociálního zabezpečení zahrnujícím zdravotní a úrazové pojištění, pojištění v nezaměstnanosti).

²⁰ <https://oshwiki.eu/wiki/File:PrecariousWork1.png> Broughton, A., Ibielletta, I. Kullander, M., "Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements", Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Dublin, 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm>.

²¹ Rodgers a J. Rodgers, "Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in western Europe", Mezinárodní institut pro studium práce, Svobodná univerzita v Bruselu, Brusel, 1989.

Ohrožení chudobou

Vedle faktorů zaměstnanosti a sociálního zabezpečení působí pracovní podmínky na lidi různě v závislosti na jejich životních podmínkách (např. životní etapa, rodinné/sociální/finanční závazky).

Subjektivnější pohled se zaměřuje na pocit nejistoty a strachu pracovníků v souvislosti s jejich pracovní situací. Mohou jednotliví klienti vést důstojný, samostatný život s daným příjmem

Praktický kontrolní seznam

	Znaky nepřekérní práce	Znaky překérní práce
Rozsah pracovní doby	Plný úvazek	Částečný úvazek (<20h), okrajové zaměstnání
Příjmy	Nad hranicí chudoby	Pod hranicí chudoby se nachází méně než 60 % médií (EU-SILC), AT (2020): 1členná domácnost - méně než 1 286 EUR, 2 dospělí + 2 děti - méně než 2 700 EUR 13,3 % rakouské populace je ohroženo chudobou (1 161 000 osob). 7 % rakouského pracujícího obyvatelstva
Pracovní poměr	Pracovní smlouva	Pracovníci na volné noze / dodavatelé, dočasný management Zvláštní případ: falešné zaměstnání
Časové omezení	Pracovní smlouva na dobu neurčitou	Smlouva o poskytování služeb na dobu určitou
Lokalizace práce	Integrováno v rámci firmy, vlastní pracoviště	Převážně digitální formy práce
Jistota zaměstnání	Vysoká jistota zaměstnání	Nízká jistota zaměstnání, která je spojena pouze s krátkodobým časovým horizontem.
Možnost ovlivňovat	Velký vliv na pracovní situaci	Nedostatek vlivu na pracovní situaci
Úroveň integrace	Vysoká integrace do společnosti a jejich zaměstnanců	Nízká integrace společnosti a jejich zaměstnanců
Sociální zabezpečení	Ochrana prostřednictvím norem sociálního a pracovního práva	Nedostatečná ochrana prostřednictvím norem sociálního a pracovního práva
Spolurozhodování společnosti	Aktivní/silná zaměstnanecká rada a/nebo odborová organizace	Žádná zaměstnanecká rada, žádná forma spolurozhodování
Živobytí (osobní životní podmínky, předchozí pracovní život a domácnost)	Žádné potíže se zajištěním sebe nebo závislých členů rodiny	Obtížné živobytí v důsledku nízké úrovně příjmů
Další faktory kariéry a vzdělávání		
Účast na pracovním učení	Pravidelná účast na vzdělávacích příležitostech	Žádná účast na vzdělávacích příležitostech

Učení v praxi

	Neustálé zvyšování zkušeností nebo přínosů učení	Žádné příležitosti ke vzdělávání
(In-house) kariérní možnosti	Interní kariérní cesty	Slepá ulička

Pokud jde o nové formy práce (viz Modul 1, Typologie), vysoký podíl nejisté práce mají následující typy NFW:

T2: hromadné pracovní mikroúkony a místní práce na vyžádání

T4: nízká úroveň - práce na vlastní účet ("podnikání z nutnosti")

T5: nízká úroveň - Interim Management

T7: nízká úroveň - flexibilní způsoby práce (příležitostná práce, práce na poukázku, práce s portfoliem, smlouvy s proměnlivou/nulovou pracovní dobou), vynucená flexibilita

Reflexe:

Při poskytování kariérního poradenství. Co je pro vás důležitější pro rozhodnutí, zda někdo pracuje v režimu prekérní práce? Je to názor klientů, nebo spíše Vaše vlastní posouzení jejich pracovních podmínek v závislosti na některých skutečnostech, jako je příjem nebo např. úroveň sociálního zabezpečení (pojištění v nezaměstnanosti, veřejný důchodový systém)?

Pokud klient pracuje např. v rámci tzv. platformové práce (také gig ekonomiky) a je se svým pracovním současným pracovním prostředím spokojený, upozorníte ho na další možné důsledky a souvislosti? Jak se vypořádáte se svou subjektivní zkušeností prekérnosti týkající se příjmu a pracovního místa, když víte, že se klient má dobře?

5.3 Úroveň potřebných (sebe)podnikatelských dovedností

"Přimět klienty, aby si uvědomili, že pro většinu nových forem zaměstnanosti budou potřebovat "podnikatelské dovednosti". Je vhodné je podpořit při získávání těchto dovedností!" (rakouský odborník na poradenství)

Jak bylo popsáno výše, mnoho lidí pracujících v nových formách práce se musí spoléhat na soubor podnikatelských dovedností. Když hovoříme o lidech pracujících jako osoby samostatně výdělečně činné, uvažujeme o "podnikateli" jako o tvůrci nových nápadů a obchodních procesů. Nicméně, ideální podnikatelský svět není pro velkou část osob samostatně výdělečně činných a osob pracujících v rámci nových forem zaměstnanosti realitou.

Podnikatelské kompetence - v případě, že samostatná výdělečná činnost není nutně hlavním cílem ("dovednosti pro přežití v nových formách práce").

Následujících 13 kompetencí²² je považováno za důležité pro samostatnou výdělečnou činnost: nadšení a sebmotivace; nadšení a přesvědčivost; vytrvalost, odhodlání; ctižádostivost; kreativita, vizionářské a inovativní myšlení, smysl pro využití příležitosti; samostatnost, sebedůvěra; odolnost vůči stresu, zvládání rizika a nejistoty; plánovací, organizační a řídicí dovednosti; dovednosti rozhodování a odpovědnosti; dovednosti řešení problémů; ochota učit se; dovednosti týmové práce; vůdčí schopnosti; vytváření sítí.

Tyto kompetence se týkají lidí, kteří se považují za podnikatele, realizují podnikatelský plán a uvádějí potenciální nápady v život. U mnoha lidí působících v rámci nových forem zaměstnanosti se místo "klasických" kompetencí pro začínající podnikatele zaměříme na základnější podnikatelské znalosti, jako jsou:

- obchodní chování a know-how,
- dovednosti v oblasti řízení podniku,
- účetnictví,
- daňové právo,
- případně základní znalosti autorských práv (např. registrace ochranných známek), patentového práva nebo pracovního práva,
- ochrana údajů,
- marketing,
- prodej.

Potřeba samostatně podnikatelských dovedností

V rámci nových forem zaměstnanosti, musí pracovník kromě základních znalostí o vedení podniku nebo samostatné výdělečné činnosti spoléhat také na vysokou míru (sebe) řízení (viz také kapitola 3: V čem je práce s klienty v nových formách práce odlišná?), které může být reprezentována schopnostmi jako:

- sebeovládání
- vlastní komercializace
- seberacionalizace.

5.4. Poskytování poradenství různým typům klientů

Jak již bylo popsáno v Modulu 1 a Modulu 2, rozlišili jsme následující čtyři typy klientů, abychom poukázali na rozdílné přístupy při práci s nimi.

- **Klient: Performer/umělec**
- **Klient: Most**
- **Klient: Nejistý**
- **Klient: Znevýhodněný, využívaný**

²² Vycházejí mimo jiné z kompetenčního modelu EntreComp Společného výzkumného střediska Evropské komise z roku 2016, z ideálně-typického profilu podnikatelských kompetencí Julie Soosové z roku 2017, který vychází z kompetenčního modelu Johna Erpenbecka a Volkera Heyseho (2009), a také z dalších modelů, například modelu Jaapa van Lakervelda a Joosta de Zooteho (2013).

Typ klienta 1: "Performer" (Umělec)

Některé vlastnosti typu "performer":

- vysoký stupeň sebeřízení;
- vysoký přínos získaný vzděláváním;
- alternativní životní styl (ne všichni!)

Tento typ klienta, tj. "Performer", je často možné identifikovat v rámci nových forem zaměstnanosti jako:

- T1: Crowdwork – vysoká úroveň
- T3: Příležitostné podnikání
- T6: Flexibilní způsoby práce – vysoká úroveň

Klaus K., 44 let, IT specialista (Německo) je ženatý a bezdětný, přes 20 let pracuje jako správce IT ve středně velké firmě a je profesně úspěšný. Je obzvláště hrdý na to, že své IT dovednosti získal autodidakticky a neustále si je rozšiřoval četbou odborné literatury a účastí odborně zaměřených veletrzích. Nemá však žádné certifikáty ani obecně uznávané tituly. Dosud své kompetence prokazoval výkonem. Po více než 20 letech chtěl zkusit něco nového a začal podnikat jako IT expert. Rychle zjistil, že jako živnostník dokáže vyjít s penězi a vydělává podstatně více než u svého bývalého zaměstnavatele. Pracuje však mnohem déle. Je hrdý na své znalosti, vysokou profesionalitu a dobrou pověst, kterou jeho malá kancelář má, což je dáno i tím, že nikdy nepřestal odborně vzdělávat a sleduje všechny nové trendy.

S pandemií Corony se podnikání výrazně přibrzdí. Překlenovací podpora, na kterou má nárok, je mnohem skromnější než jeho předchozí příjem a je také dočasná. Zvažuje, zda se chce vrátit do závislé práce - doufá, že jen dočasně. Najít vhodnou práci by z jeho pohledu neměl být problém. Obrací se na místní agenturu práce, kde mu vstřícná úřednice vysvětlí, že navzdory svým zkušenostem a dovednostem je agenturou práce považován za nekvalifikovaného, protože nemá uznanou odbornou kvalifikaci. Klaus K. je touto zprávou nepříjemně překvapen a je úřednicí odkázán na místní vzdělávací poradnu, kde může uznání kvalifikace dále řešit.

Motivy pro odborné poradenství

Klaus má při hledání poradenství dva cíle: 1/ přeje si, aby mu poradenská služba pomohla posoudit jeho šance na trhu práce a aby mu pomohla se na tomto trhu, který se pro něj stal de facto neznámým, orientovat. 2/ doufá, že získá informace o tom, jak zajistit uznání kvalifikace a jak může certifikovat své dovednosti jako IT specialista.

Typ klienta 2: Most (Bridge)

Některé vlastnosti typu "Most":

- vysoký stupeň sebeřízení,
- střední až vysoký přínos získaný vzděláváním.

Tento typ klienta, tj. "Most", je možné často identifikovat v rámci nových forem zaměstnanosti jako:

- T1: Crowdfwork – vysoká úroveň
- T4: nutnost podnikání
- T6: zvolené flexibilní způsoby práce – vysoká úroveň

Birgit B., let. Pracovnice na kliknutí (Rakousko)

Žije v Linci. Dva roky žije v partnerském vztahu, v současné době bydlí ve sdíleném bytě, ale uvažuje o tom, že se přestěhuje ke svému partnerovi, je bezdětná. Vystudovala farmacii, ale přerušila studium a pracovala v pohostinství. Na crowdworkerské platformě pracuje už pět let, zpočátku na částečný úvazek, ale od té doby, co dala výpověď v zaměstnání, má příjmy hlavně z crowdworkingu. Za tu dobu si osvojila řadu rutinních postupů a dovedností (prověřování příslušných úkolů, řízení času při efektivním provádění opakujících se úkolů).

Současná situace

Nyní, po několika letech práce "na kliknutí", však přemýšlí o své profesní i soukromé budoucnosti. Chtěla by mít větší pracovní jistotu, a je přesvědčena, že tu může získat pouze v zaměstnaneckém poměru. Jak může využít své profesní zkušenosti k nalezení zaměstnání? Pochybuje o svých šancích najít zaměstnání na běžném trhu práce. V každém případě už nechce pracovat v gastronomii.

Motivy pro poradenství

Při hledání na internetu náhodou našla nabídku kariérového poradenství online a podala si žádost o poskytnutí kariérové poradenství, které by ji mohlo pomoci. Prozatím nemá přesnou představu o tom, co by mohla dělat, na druhou stranu zvládá dobře práci s počítačem nebo administrativní práce. Důležitá pro však zůstává určitá míra svobody při práci.

Typ klienta 3: "Prekariát" (nejistá pracovní budoucnost)

Některé charakteristiky typu "Prekariát":

- vysoký stupeň sebeřízení
- nízký přínos vzdělávání
- vysoká míra nevýhodnosti/ slepá ulička kariéry

Tento typ klienta, tj. "Prekariát", je možné často identifikovat v rámci nových forem zaměstnanosti jako:

- T2: virtuální mikroúkoly + místní práce na vyžádání prostřednictvím aplikací
- T4: nutnost podnikání
- T7: flexibilní způsoby práce vynucené – nízká úroveň

Marvin M., 42 let. Kurýr na kole (Rakousko)

Před několika lety se přestěhoval z Německa do Vídně. Žije s partnerkou v menším bytě. Je vys-tudovaný sociální pracovník, v určitém okamžiku už ale dále nechtěl pracovat v této oblasti a přešel do gastronomie. Po nějaké době začal ve Vídni pracovat jako kurýr na kole pro společnost Mjam. Oceňuje, že si při práci může dopřát trochu pohybu. Má svobodu dělat tolik směn, kolik chce, a je přesvědčený o tom, že jeho výdělek není špatný. Ve volném čase pracuje v komunitní zahradě, kde nyní převzal vedení a koordinaci aktivit.

Současná situace

Se svou současnou situací je poměrně spokojen. Jeho matka, která žije v Německu, se ho naopak občas ptá, jestli by někdy nechtěl mít zase standardní práci, obdobně vnímá názor na svou práci ze strany přítelkyně. Někdy se sám sebe ptá: Co když bude mít úraz nebo nebude moci pracovat z jiných důvodů? Pak už by svoboda nebyla tak "svobodnou". Zůstává ale otázka, jaká jiná práce by mu nabízela stejné možnosti?

Motivy pro poradenství

O kariérním poradenství nikdy neslyšel. Jeho jedinou zkušeností je jeden kontakt z Pracovní ko-morou, to když zjišťoval informace o nové kolektivní smlouvě. Nakonec se pokusí poradit si sám a až bude mít víc času, rád by si prozkoumal alternativní zaměstnání, v nichž by mohl pracovat z větší části i venku.

Typ klienta 4: "Exploited" (využívaný pracovník)

Některé charakteristiky typu "Využívaný":

- nízký přínos vzdělávání,
- vysoká míra zneužívání/ slepá ulička kariéry.

Tento typ klienta, tj. "využívaný", je možné často identifikovat v rámci nových forem zaměstnanosti jako:

- T5: dočasné řízení
- T4: nutnost podnikání
- T7: vynucené flexibilní způsoby práce – nízká úroveň

Oana P., 51 let. 24hodinová pečovatelka (Rakousko)

Pochází z rumunského Satu Mare, nyní žije a pracuje v Korneuburgu. V posledních čtyřech letech pracuje vždy celý jeden měsíc v kuse a poté se na jeden měsíc vrací do Rumunska. Je vdaná a má dvě dospělé děti.

Oana přijela do Rakouska prostřednictvím personální agenturu pro 24hodinové zdravotní sestry poté, co nemohla najít práci v Rumunsku. Agentura jí přiděluje klienty, o které pečuje. Před touto zkušeností pracovala v továrně na výrobu airbagů pro automobilku. Továrna však ukončila činnost a zaměstnance propustila. Tehdy se mnoho žen v obdobné situaci jako Oana rozhodlo ucházet se o práci pečovatelky v Rakousku nebo Německu. Přestože doufá, že aktuální práci pečovatelky bude moci vykonávat co nejdéle, už přemýšlí o zajištění na důchod.

Současná situace

Činnost vykonává jako osoba samostatně výdělečně činná a musí dodržovat smluvní podmínky týkající se tarifu a pracovní doby. Zvažuje, jak samostatně pracovat jako pečovatelka v Rakousku, ale do budoucna, již bez podpory agentury.

Motivy pro poradenství

Při zvažování provádění práce pečovatelky jako samostatnou práci (bez zajištění agenturou), okamžitě se cítí znejistěna všemi administrativními úkoly. Velmi by jí pomohlo, kdyby byl někdo, kdo by jí mohl pomoci a dát jí nějaké rady jak v kariéře (správně) postupovat.

6. Povzbuzujte lidi ke spolupráci (rozcestník 4): Společná péče v komunitách

"Kariéra není individuální činnost. Kariéru děláme společně s ostatními." (Tristram Hooley)

Jedním z cílů poradenství v komunitním prostředí je působit proti individualizaci odpovědnosti za osobní a společenský rozvoj. To je důležité zejména proto, že poradenství zaměřené na trh práce je zaváděno za účelem řešení společenských a ekonomických problémů. Poradci si spolu s odborníky na vzdělávání dospělých často stěžují, že je na ně kladen téměř nezvládnutelný úkol napravovat chyby systému počátečního vzdělávání.

Ve společnosti a v politickém systému, které považují kariéru za založenou především na individuálních rozhodnutích, činech a úsilí, je důležité si uvědomit význam spolupráce a kolektivního úsilí, které mohou rovněž otevřít nové možnosti kariérního rozvoje. Navíc to může poskytnout příležitost ke kritice výše uvedených tendencí.

Zatímco tradiční poradenství často využívá humanistický psychologický základ, pokud chceme začlenit i kritičtější perspektivu poradenství, je klíčové mít na paměti také kolektivní mechanismy a sociální struktury. (Hooley, Thomsen)

6.1 Kariérové poradenství v komunitách

Poskytování kariérového poradenství v komunitách má dlouhou tradici. Teorie komunitní interakce Billa Lawa (1981) vychází z myšlenky sociálního učení a zaměřuje se na to, jak se učíme o své kariéře a jak ji sledujeme v sociálním kontextu. Bere v úvahu zejména komunity a jejich způsob utváření naší kariéry. Proto u lidí, kteří se rozhodují o své kariéře, ovlivní jejich volbu nejen jejich individuální soubor dovedností a kompetencí, ale také lidé v jejich okolí a jejich očekávání, zpětná vazba, modelování rolí a podpora.

Rie Thomsen (2017) rozvinula novější koncept kariérového poradenství v komunitách. Její přístup vychází z kritické psychologie a teorie aktivity. Thomsen poukazuje na to, že komunity jsou nejen součástí každodenního života lidí, ale také skvělým zdrojem pro pochopení pohledu a hlasu uživatelů v oblasti poradenství.

Kariérové poradenství v komunitách a skupinové poradenství není totéž

Nejprve je důležité vidět rozdíl mezi vedením ve skupině a v komunitách. Skupinu tvoří jednotlivci s podobnými potřebami, pro které by bylo přínosné spolupracovat a učit se jeden od druhého, aby rozvíjeli své dovednosti, znalosti a postoje. Naproti tomu komunitu vytvářejí jednotlivci, kdy příčina pro "členství" v komunitě není jednotná. Komunity mohou být založeny v sousedství, ve třídách, v rodinách, na pracovišti. Tráví spolu svůj každodenní život, a tím vytvářejí společnou praxi, která také strukturuje jejich chování a jednání.

Vytváření příležitostí k účasti a společné péči

Participace - základní podmínka lidské existence - je klíčovým pojmem kritické psychologie i komunitního poradenství. Zatímco uživatelé se vždy určitým způsobem podílejí na poradenských aktivitách, poradci v komunitním prostředí mohou - tím, že podporují a usnadňují proces participace -

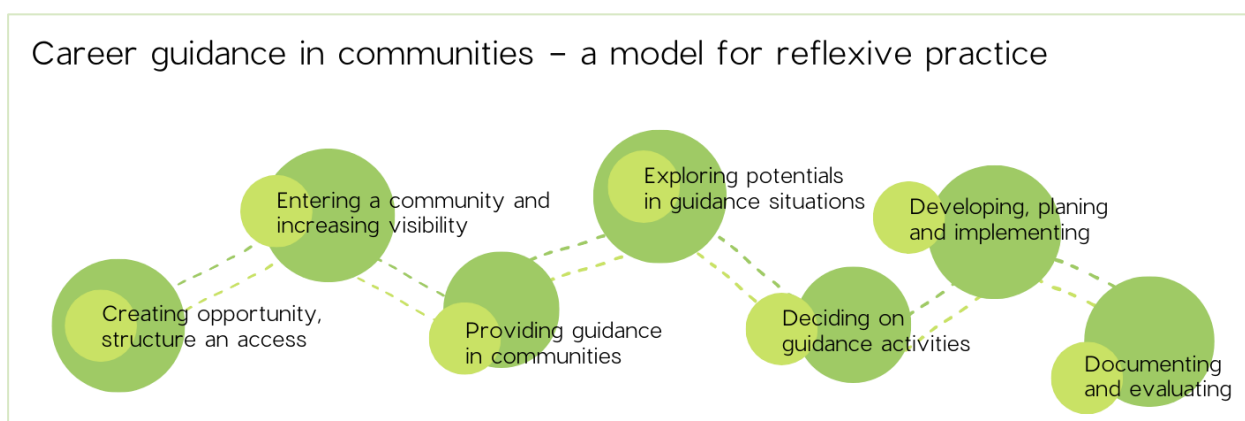
přispívat ke spoluvytváření mezi poradci, uživateli a dalšími zúčastněnými stranami. Práce ve vymezeném sociálním prostoru, jako je komunita, rozšiřuje soubor možností činností a vytváří více příležitostí k participaci.

Vnímání komunity jako zdroje v procesu poradenství

Jedním z klíčových přínosů poradenství v komunitním prostředí je, že členové komunity se mohou stát významným zdrojem informací pro ostatní. Práce odborníka na poradenství často zahrnuje i to, aby lidé a jejich zkušenosti byli vyslyšeni. Účastníci poskytnou odpovědi nebo konkrétní řešení v souvislosti s položenými otázkami. Ve skupině účastníků se může objevit různorodost pohledů. Z nich lze odvodit různé možnosti individuálních nebo kolektivních opatření. Samotní poradci se mohou dozvědět o určitých způsobech řešení problémů a získat nápady pro své vlastní otázky. Získají také nové poznatky o překážkách a strukturálních problémech, s nimiž se lidé v této komunitě potýkají.

Model kariérového poradenství v komunitách (Thomsen 2017)

Model kariérového poradenství podle Rie Thomsen se skládá ze sedmi kroků:



Viz také Thomsen 2017

- **Vytvoření příležitosti, struktury a přístupu:** identifikace komunity, navázání kontaktu a vytvoření struktur spolupráce.
- **Příchod do komunity a zviditelnění se:** zviditelnění odborníků je zásadní, ale vzhledem k často omezeným zdrojům je to otázka rovnováhy.
- **Průvodcovství v komunitách:** odborníci zůstávají v roli profesionálů a zvažují možnosti převzetí iniciativy nebo vyčkávání na aktivity účastníků.
- **Prozkoumat potenciál poradenství:** zahájit otevřený dialog o možných tématech nebo typech poradenských aktivit; poznat komunitu.
- **Výběr a rozhodování o poradenských aktivitách:** odborníci z praxe se na základě svých prozkoumaných znalostí komunity rozhodnou, jaký druh poradenských aktivit chtějí nabízet.
- **Vyvíjet, plánovat a provádět poradenské činnosti**
- **Dokumentace a hodnocení:** dokumentaci lze podpořit vedením terénního deníku.

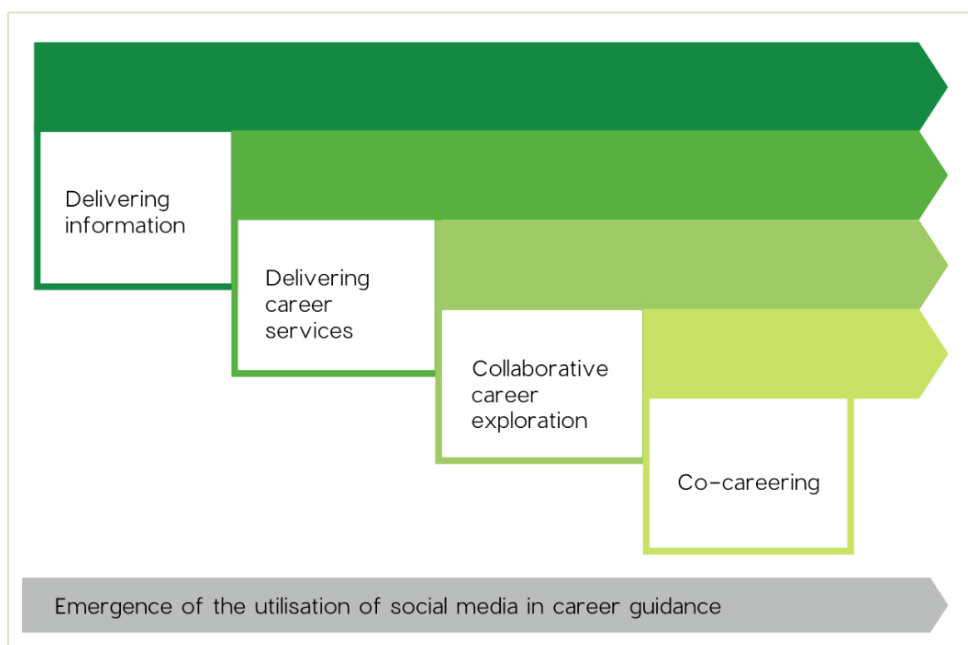
Další příklady poradenství v komunitách v Dánsku:

Thomsen, Skovhus a Buhl (2017). Sbíрка případů - Kariérové poradenství v obcích. Překlad připravilo Euroguidance Denmark.: <https://ufm.dk/en/education/internationalisation-and-cooperation/international-cooperation-on-guidance/euroguidance-denmark/publications-and-fact-sheets/career-guidance-in-communities-four-cases-from-denmark/collection-of-cases-career-guidance-in-communities-june-2017.pdf>.

6.2 Spolupráce v online komunitách

Pokud jde o klienty v nových formách zaměstnanosti, zejména o crowd workers (skupinové zaměstnávání) nebo pracovníky na vlastní účet, je obtížné určit konkrétní komunitu, kde se lze s nimi potkat. Na rozdíl od nízkokvalifikovaných pracovníků ve standardní práci je nelze zastihnout v dílně nebo v jiném pracovním prostředí. V tomto případě může být vhodným přístupem obrátit se na online komunity.

Pedagogická vědkyně Jaana Kettunenová zkoumala, jak se používání sociálních médií odborníky na poradenství vyvíjí směrem ke komunitnějším přístupům. *"Integrace informačních a komunikačních technologií (ICT) do poradenství pokročila. V nejužší podobě se ICT používají pouze pro poskytování informací bez možnosti komunikace nebo interakce, zatímco v nejširší podobě se používají pro společné budování znalostí a spoluvytváření smysluplných otázek souvisejících s kariérou v participativním prostředí (co-careering)."*²³



Obrázek: Různé oblasti využití sociálních médií v kariérovém poradenství (Kettunen 2017)

Forma využití sociálních médií:

²³ Kettunen, J. (2017): Kariéroví odborníci si představují sociální média a kompetence pro sociální média v kariérových službách. Volně dostupné zde: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7160-1> https://erasmusplus.at/fileadmin/Dokumente/bildung.erasmusplus.at/Policy_Support/Euroguidance/Produkte/Euroguidance_Fachtagung_2017.pdf

Kettunen (2017) rozlišuje následující formy používání sociálních médií:

- Využití sociálních médií pro poskytování a šíření informací: zviditelnění informací a služeb pro určitou skupinu lidí.
- Využívání sociálních médií pro poskytování kariérních služeb (asynchronní nebo synchronní komunikace mezi čtyřma očima jako alternativa k tradičnímu osobnímu setkání, často v písemné formě).
- Využití sociálních médií pro společné zkoumání kariéry: vytvoření interaktivního pracovního prostoru.
- Využití sociálních médií pro společnou kariéru: sdílení odborných znalostí a smysluplné společné vytváření kariérních otázek mezi členy komunity.

Zatímco poskytování informací a služeb kariérového poradenství prostřednictvím internetu se již dostalo do každodenní práce poradenských pracovníků, společné zkoumání kariéry a společná kariéra jsou v mnoha zemích stále ve fázi vývoje. Při umožnění **společného zkoumání kariéry** vytváří poradce digitální interaktivní pracovní prostor. Jednotlivci, kteří sdílejí společnou otázku nebo cíl, mohou spolupracovat na vytváření informací a výsledků s ostatními. Odborník na poradenství potřebuje další kompetence v technikách a činnostech, které podporují proces spolupráce v kariérovém učení mezi členy skupiny. Členové skupiny musí také disponovat schopností diskutovat o probíraných tématech online. Cílem je navázat zajímavé diskuse s jednotlivci a skupinami a tím usnadnit budování znalostí. Aktivita v této oblasti jsou přitom skupinovými intervencemi. Tento přístup je založen na myšlence vzájemné podpory a učení. Každý jednatel může přispět svými znalostmi a zkušenostmi. Odborníkovi z praxe je navíc svěřena role facilitátora, který někdy dokonce působí spíše v pozadí.

Dalším důvodem pro využití sociálních médií je **společná kariéra**, "kdy členové komunity sdílejí odborné znalosti a smysluplně spoluvytvářejí kariérní otázky." (Kettunen 2017) Tento přístup ke kariérovému poradenství je vnímán jako změna paradigmatu. Sociální média jsou považována za participativní sociální prostor, v němž si poradce musí nejprve osvojit svou expertní roli a vliv. Vytváření a udržování online přítomnosti se spolehlivým a autentickým obrazem sebe sama se stává ústředním faktorem a klíčovou osobností s příslušnou dovedností v tomto typu využívání sociálních médií. Dalším souvisejícím přístupem je aktivní budování komunity prostřednictvím aktivní účasti a zapojování se do rozhovorů s členy komunity.

7. Práce na různých úrovních (ukazatel 5)

Jak již bylo uvedeno výše, pro přispění k sociálně spravedlivějšímu systému poradenství je zásadní pracovat na různých úrovních (Hooley/Sultana/Thomsen). Mapování naší kariéry a životních plánů neprobíhá pouze v nás samotných, ale je propojeno s našimi rodinami, pracovišti, komunitami, veřejnými orgány a politickými systémy.

Reflexe:

Jak vnímáte to, že ze své pozice můžete reagovat na strukturální problémy, se kterými se setkáváte při své každodenní práci (například na osobní, organizační nebo politické úrovni)? Jak se popřípadě vyrovnáváte s tím, když nemůžete nic ovlivnit?

"Kariérové vzdělávání a poradenství bude muset zaujmout stanovisko. To zpochybní mýtus o neutralitě a nestrannosti poradenství." (Peter Plant) ²⁴

"...ačkoli každý z nás má své role a zodpovědnost za sociální spravedlnost, musíme se zabývat strukturálními a společenskými překážkami, které mohou mít značný (negativní) vliv, což vyžaduje vedení a společné úsilí." (IAEVG, 2013).

"Naše kariéra se odehrává v naší vlastní psychice, rodinách, na pracovištích, komunitách, v konkrétních zemích a politických systémech. Jako kariérový poradce byste se měli cítit svobodně zasahovat na kterékoli z těchto úrovní (podpora, obhajoba, zpětná vazba na systém, vedení kampaní). Někdy lidem nejlépe pomůže individuální podpora, jindy změna systému (často obojí současně)." (Tristram Hooley)

7.1 Sociální spravedlnost z organizačního hlediska: Navrhovaná metoda - portrét praxe

Portrét praxe byl vytvořen s cílem zmenšit propast mezi výzkumem a praxí tím, že se k němu vyjádří odborníci z praxe v různých sociálních oborech. Lze jej považovat za kombinaci výzkumu a organizačního rozvoje. Rie Thomsen přenáší tento koncept do světa kariérového poradenství, protože se domnívá, že je důležité promítnout koncept sociální spravedlnosti do praktických intervencí. Cílem portréту praxe není zasahovat do života klientů, ale do praxe kariérového poradenství na mezoúrovni.

Portrét praxe je založen na myšlence, že **odborníci z praxe a výzkumníci** se společně zapojí do zobrazování konkrétních postupů kariérového poradenství, aby identifikovali možnosti akce a změny.

Co to je Portrét praxe?

"Portrét praxe" byl vytvořen skupinou výzkumníků v Berlíně a Kodani, kteří zkoumali psychologické postupy a úzce spolupracovali s praktiky, které také povzbuzovali k publikování jejich vlastních prací. Popsat, co se v praxi děje, však bylo obtížné. Aby tato skupina podpořila a posílila hlasy praktiků v rozvoji psychologické praxe, založila skupina výzkumníků a praktiků takzvané konference Teorie-Praxe (Markard a Holzkamp, 1989), které probíhaly dvakrát ročně po dobu deseti let a vedl je mimo jiné dánský psycholog Ole Dreier. Na konferencích Theory-Practice-Conferences praktici a výzkumníci vypracovali způsob popisu praxe založený na stanoviscích a zkušenostech praktiků. Ten byl nazván Portrét praxe, ale cíl portréту praxe byl širší než pouhé popisné zobrazení psychologických praktik; prostřednictvím systematických popisů a výsledků každodenních praktik, které popisům předcházely, bylo cílem také navrhnout změny praxe (Markard et al., 2004). Přesněji řečeno, tyto změny by měly zajistit, aby psychologická praxe fungovala pro znevýhodněné či zranitelné;"

Markard, M. a Holzkamp, K. 1989. Praxis Portrait, in Forum Kritische Psychologie 23,5 49.

Markard et al. (2004) Praksisportræt - En guide Til Analyse af Psykologpraksis. Tidsskriftet Nordiske Udkast, 32,2, 5-22.

Metodický přístup a postup

²⁴ Plant, Peter (2005:xiv) Předmluva. In: Irving, Barrie/Malik, Beatriz (2005): Kritické úvahy o kariérovém vzdělávání a poradenství. Podpora sociální spravedlnosti v rámci globální ekonomiky.

Portrét praxe jako nástroj kritické psychologie je komplexní metodou, která se skládá z velkého souboru otázek, na něž odborníci z praxe společně odpovídají, aby popsali, analyzovali a diskutovali o své vlastní praxi. Otázky jsou uspořádány do původně čtyř témat, přičemž autorka (R. Thomsen) zařadila ještě další dvě témata. Otázky mohou být zodpovězeny buď ve skupinovém rozhovoru, nebo písemně předloženy výzkumníkovi, který pak na základě písemných informací sestaví portrét praxe.

"Sociální spravedlnost není dekontextualizovaná teorie, je to postoj (Sultana, 2014: 322), a postoje nejsou pouze konstatovány a aplikovány v praxi. V nejlepším případě jsou rozvíjeny jako reflexivní praxe, integrující poznatky o strukturálních překážkách [...] Tyto zkušenosti jsou často sdíleny ve veřejné diskusi a někdy se odrážejí ve výzkumu. Máme tedy k dispozici různé zdroje poznatků, o nichž lze diskutovat ve společném podniku výzkumníků a praktiků."

Nápady vzniklé při diskusi a vypracovávání portrétu praxe lze využít jako zdroj inspirace pro další rozvoj poradenské nabídky zúčastněné organizace. Podle Rie Thomsen spočívá potenciál portrétu praxe ve společném úsilí poradenských pracovníků a výzkumníků a v jeho příležitosti vytvořit společný postoj na danou konkrétní praxi. I když výzkumník dokončí portrét praxe, je velmi důležité vrátit se k odborníkům z praxe, aby s nimi prodiskutoval hlavní výsledky a pokračoval v diskurzu.

Téma	Otázky
1. Praxe, účel a organizace praxe	Popište službu kariérového poradenství/praxi/centrum kariérového poradenství. Jaký je účel práce podle vašem názoru? Měl/mohl by být účel jiný? Jak uvedený účel v průběhu času vyvíjel? Jaký je cíl praxe kariérového poradenství? Pokud je to relevantní, jak je praxe zařazena v rámci organizaci? Jaké jsou formální a neformální struktury? Uveďte příklady? Kdo zde pracuje, kolik zaměstnanců, na jakých pozicích? Jak je práce organizována? Jak je práce rozdělena? Jsou plánovány změny v rozdělení práce? Uveďte příklady.
2. Cílová skupina	Popište cílovou skupinu kariérového poradenství. Jaké problémy, potřeby nebo výzvy tato cílová skupina řeší? Zaznamali jste změnu v průběhu času? Pokud ano, jakou? Jak vaše činnost souvisí s cílovou skupinou? (tazatel vyzvedne různé cílové skupiny) Koho lze podpořit? Uveďte příklady úspěšných aktivit. Koho nelze podpořit? Uveďte příklady neúspěšných aktivit. Jaké jsou vaše návrhy na zlepšení praxe, zejména s přihlédnutím na ty, kteří čelí největším výzvám. Jak hodnotíte dosažení cílů? (nebo cíle)
3. Specifické postupy práce	Jak oslovíte cílovou skupinu? Kdo se na vás obrací? Jak propagujete svou činnost? Jak zajišťujete první kontakt? Jak představujete praxi a sebe? Jakou roli hrají sociální média/ICT? Co bude následovat po úvodní části? Jak je kontakt dál prohlubován (délka a frekvence kontaktu)? Jak je kontakt ukončen? Jaká jsou omezení vašeho zapojení? Jaké jsou možnosti doporučení klienta dalším odborníkům? Jak jsou využívány? Kdo je kam odkazován a proč? Zohledňujete (a jakým způsobem) informace o pohlaví, etnické příslušnosti nebo sociálního zařazení při plánování aktivit? Pokud ne, proč si myslíte, že tomu tak je, pokud ano, uveďte důvody a také příklady.

<p>4. Teoretické a praktické základní pilíře každodenní praxe tj. teorie, metody, technologie a postupy</p>	<p>Pracujete s konkrétními teoriemi a metodami? Pokud ano, jak je využíváte, uveďte příklady. Při práci máte volnost při výběru metod nebo je dána jedna metoda, kterou by se měli řídit všichni? Jak to ovlivňuje vaši práci? Která pravidla nebo zásady platí pro vaši práci? Uveďte příklady. Máte osobní důvody pro práci. Máte nějaká pravidla, zásady, pokyny nebo hodnoty, kterých si (individuálně) ceníte při své práci? Jaké to jsou a jak se projevují v každodenní práci? Jakým způsobem se odborně rozvíjíte? (například povinné vs dobrovolné vzdělávání, četba odborné literatury, konference, další vzdělávání a školení). Diskutujete s dalšími poradci o své práci? Jak se vaše práce v průběhu času vyvíjela? Jaký je rozdíl mezi individuálními a skupinovými intervencemi? Kdy jakou formu využíváte?</p>
<p>5. Konkrétní pracovní situace</p>	<p>Jak zvládáte období, kdy je práce příliš mnoho, a období, kdy je jí příliš málo? Co pro vás práce kariérového poradce znamená? Obnáší tato práce nějaké konflikty? Uveďte s kým – např. s klienty/občany, studenty, učiteli, výzkumníky, vedením, spolupracovníky, rodiči, vámi samotnými? Řešíte vnitřní konflikty? Uveďte příklady obsahu konfliktů a jejich možných řešení. Jak se vám daří zvládat případné potíže? Můžete se obrátit na kolegy, vedení, můžete využít supervizi?</p>
<p>6. Spolupráce a komunikace o praxi interně a navenek</p>	<p>Jak probíhá komunikace mezi kolegy a mezi kolegy a vedením? Jak probíhá sdílení informací a znalostí mezi kolegy a mezi kolegy a vedením? Jak probíhá komunikace s cílovou skupinou/klienty? Jaká média se používají? Jakým způsobem sdělujete informace o trhu práce a dále informace o různých stylech a formách života? Jak informujete o spolupráci s různými partnery své klienty? A jak jsou znalosti o klientech sdíleny s různými partnery? Uveďte příklady.</p>

Zdroj: Článek v: Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, April 2016;
<https://www.researchgate.net/publication/305625822>

Reflexe:

Několik otázek k diskusi ve vaší poradenské organizaci²⁵ :

- Podporuji mezi svými kolegy pochopení toho, jak rozdíly v moci ovlivňují spokojenost našich zaměstnanců a našich klientů?
- Snažil/a jsem se změnit způsob, jakým využívám moc a autoritu, tak, abych podpořil/a mezilidskou a sociální pohodu?
- Do jaké míry využívám svou moc k prosazování spravedlivějšího a rovnějšího rozdělení zdrojů, zátěže a povinností v rámci své organizace?

Vytvořte bezpečný prostor, kde mohou kolegové sdílet dilemata (viz také dilema přísobení) a inspirují se ve zpochybňování základních předpokladů.

²⁵ Prilleltensky (2012): Kritická psychologie a kariévní rozvoj Rozbalení dilematu přizpůsobení a výzvy.

7.2 Zpětná vazba k systému - příklad "Bildungsberatungsradar" (vzdělávací radar)

Jak bylo uvedeno výše, někdy jsou poradenské služby nejlepším způsobem, jak podpořit klienty na individuální úrovni. Jindy mají jejich problémy strukturální charakter. Odborníci poradenských služeb se setkávají s mnoha klienty a stejně tak s mnoha tématy a problémy. Mnoho poradenských pracovníků intervnuje v zájmu klienta u odpovědných orgánů. To může přispět k pozitivnímu řešení pro jednotlivé osoby. Neexistuje však žádný systematický způsob, jak informovat příslušné orgány o zkušenostech a postřezích nebo o slabinách, nedostatcích a nespravedlnostech systému.

Každá jednotlivá žádost o pokyny obsahuje také odkazy na sociálně relevantní témata. V každodenní práci poradenských pracovníků je však málo času zabývat se těmito otázkami na strukturální úrovni. Touto výzvou se zabýval projekt "Bildungsberatungs-Radar" (2015 - 2017). Členové projektového týmu si položili otázku: Mohou mít pozorování individuálních problémů v oblasti poradenství vliv na institucionální, organizační a společenské podmínky, a tím přispět ke změně?

Cílem projektu bylo - s pomocí poradců z praxe a jejich každodenních zkušeností - zdokumentovat, reflektovat a analyzovat poznatky získané v poradenském procesu a předložit doporučení pro činnost zúčastněným stranám v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (na politické úrovni, úřadům, školám a vzdělávacím institucím atd.).

Více informací: www.bildungsberatung-ooe.at/Projektbericht_BildungsberatungsRadar.pdf (v němčině).

References

- Bakke, I.B., Hagaseth Haug, E. a Hooley, T., 2018. Přechod od poskytování informací ke společné péči: Integrované poradenství jako nový přístup k elektronickému poradenství v Norsku. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 41(1), s. 48-55.
- BIB VNT 2020: alles anders? Herausforderungen und Chancen für die Bildungsberatung, Vídeň 16.-17. září 2020.
- Bourdieu, P. (1993) *Pole kulturní produkce*. Columbia University Press.
- Hooley, T. (2015): *Emancipujte se z duševního otroctví: seberealizace, sociální spravedlnost a politika kariérového poradenství*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hooley, Tristram, Ronald G. Sultana a Rie Thomsen (Edit.) (2018) *Career Guidance for Social*
- Jahn, Dirk (2013): *Was es heißt, kritisches Denken zu fördern. Ein pragmatischer Ansatz zur Theorie und Didaktik kritischen Nachdenkens*.
- Kettunen, J. (2017): *Kariéroví odborníci si představují sociální média a kompetence pro sociální média v kariérových službách*. O-penly available here: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7160-1> Justice . *Contesting Neoliberalism*, New York, Routledge.
- Law, B. (1981) *Community interaction: a mid-range focus for theories of career development in young adults (Interakce v komunitě: střednědobé zaměření teorií kariérového vývoje mladých dospělých)*, reprodukováno v Dryden, W. & Watts, A.G. (Eds) *Guidance and Counselling in Britain: A 20-Year Perspective*, Cambridge, Hobsons Publishing, s. 211-230.
- Law, B. (2009) *Interakce s komunitou a její význam pro současnou kariéru*. The Career Learning Network. <http://www.hihohiho.com/memory/cafcit.pdf>
- Lehdonvirta, Vili, Anoush Margaryan, Huw Davies, (2019) *Literature Review. Skills formation and skills matching in online platform work: policies and practices for promoting crowdworkers' continuous learning (CrowdLearn)*, CEDEFOP.
- Miller, Peter/Rose, Nikolas (1990): *Rose: Řízení ekonomického života*. In: 1, únor 1990, S. 1-31.
- Plant, Peter (2005): *Plant (Peter Plant): Guidance Policies*. In: *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 101-109(2005).
- Prilleltensky, I., & Stead, G. B. (2012). *Kritická psychologie a kariérní rozvoj: Vydejte se na cestu, která vám pomůže vyřešit dilema přizpůsobení a výzvy*. *Journal of Career Development*, 39(4), 321-340.
- Schwartz, B. (2015) *Proč pracujeme*. New York: Simon & Schuster.
- Sultana, Ronald G. (2017) *Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt (Titel im Original: Career guidance and the social contract in a liquid world)*. In: *Kariéra v zaměstnání: Hammerer, M. et.al. (HG.) Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten - Positionierung und Perspektiven*, Bielefeld.
- Thomsen, Skovhus a Buhl (2017). *Sbírka případů - Kariérové poradenství v obcích*. Překlad připravilo Euroguidance Dánsko.
- Thomsen, R. (2017). *Kariérové poradenství v komunitách: R.: A Model for Reflexive Practice (Model pro reflexivní praxi)*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Thomsen, R. (2014). *Neúčast na poradenství: R.: Příležitost k rozvoji?* *International journal for educational and vocational guidance*, 14(1), 61-76.

Thomsen, R. (2013). Kariérové poradenství v pohybu: Kariérové poradenství na nových místech. Journal of the National Institute for Career Education and Counselling (Časopis Národního institutu pro kariérové vzdělávání a poradenství), 31(říjen 2013), 7.

Thomsen, R. (2012). Kariérové poradenství v komunitách. Aarhus: Aarhus University Press. 240p
Voss/Pongratz 2003, 2012

Watts, A.G. (2015). Sociálně-politické ideologie poradenství. In Hooley, T. and Barham, L. (Eds.). Career Development Policy and Practice (Politika a praxe kariérového rozvoje): The Tony Watts Reader. Stafford: Highflyers.