



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PŘÍPADOVÁ STUDIE:
zhodnocení přínosů projektu
„VSTUP DO PRÁCE JE VSTUPEM DO ŽIVOTA“

1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu	
Název projektu	Vstup do práce je vstupem do života
Číslo projektu	CZ.1.04/3.3.05/96.00168
Oblast podpory	Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
Zaměření projektu	Podpora sociální integrace a rovných příležitostí
Cíl projektu	Sociální a pracovní reintegrace osob po výkonu trestu odnětí svobody.
Příjemce dotace	bfz – vzdělávací akademie s r.o.
Adresa	Provaznická 425/16, 350 02 Cheb
Projektový manažer	Mgr. Marta Břehovská
Partner projektu	Bez partnera
Výše rozpočtu, % dotace	5 709 088,- Kč; 100 %
Termín realizace	15. března 2013 – 14. března 2015
Místo realizace a území dopadu	Sokolov Karlovarský kraj
Webová adresa	http://www.bfz.cz/rootcz/projekty/kvk/p-kv-do-prace-do-zivota.rsys
1.2 Přehled terénního šetření	
Příjemce dotace	Skupinový řízený rozhovor (15. 6. 2015, Mgr. Marta Břehovská , vedoucí projektu, Nikol Fellnerová , osobní asistentka pro cílovou skupinu) Individuální řízený rozhovor (24. 6. 2015, Mgr. Karla Nováková , Probační a mediační služba Sokolov, partner projektu)
Cílová skupina	Individuální řízený rozhovor (15. 6. 2015, Zděnek Kobr , účastník projektu) Individuální řízený rozhovor (15. 6. 2015, Daniel Giecek , účastník projektu)
Klíčové aktéři	Individuální řízený rozhovor (15. 6. 2015, Žaneta Štefanová , zástupce společnosti Hartenberg s.r.o., zaměstnavatel v rámci projektu) Individuální řízený rozhovor (24. 6. 2015, Ing. Petr Beránek , Srdce a čin, o. p. s., zaměstnavatel v rámci projektu) Individuální řízený rozhovor (24. 6. 2015, Ing. Alena Nussbergerová , MBA, vedoucí referátu zprostředkování, KoP ÚP ČR Sokolov)

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
PROJEKT: VSTUP DO PRÁCE JE VSTUPEM DO ŽIVOTA

Příjemce: bfz – vzdělávací akademie s. r. o.
Výše dotace: 5 709 088 Kč

Místo: Sokolov
Termín realizace: 15. 3. 2013 – 14. 2. 2015

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo podpořit pracovní a sociální integraci osob po výkonu trestu odnětí svobody, konkrétně pak:

- Aktivizovat osoby z CS, motivovat je k vyhledávání zaměstnání a tím předcházet jejich dalšímu sociálnímu vyloučení.
- Podpořit 30 osob z CS v integraci na trh práce a do společnosti, z nichž 21 osob úspěšně ukončí rekvalifikační kurz.
- Vytvořit 6 nových pracovních míst pro osoby z CS a 6 osob umístit na uvolněná pracovní místa.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Projekt byl realizován celkem v 5 cyklech pro různé početné skupiny účastníků (5 až 20 osob). Po vstupu do projektu všichni absolvovali motivační kurz, návazně byla u účastníků provedena bilanční a pracovní diagnostika.



Motivační kurz byl zaměřen především na posilování motivace a potřebných dovedností pro získání a udržení zaměstnání, ale také na motivaci osob po výkonu trestu k řešení své špatné sociální a ekonomické situace.

Dále bylo poskytováno pracovní poradenství, zaměřené na seznámení s právy a povinnostmi v oblasti zaměstnávání a podnikání, a také specifické poradenské služby pro pomoc

s řešením osobních problémů. Využívány byly služby finančního poradce a psychologa.

Účastníci měli možnost absolvovat také rekvalifikační kurzy. Nabízeny byly:

- základní kurz svařování CO2
- dělník ve strojírenské výrobě
- obsluha řetězových motorových pil a křovinořezů
- řidičské oprávnění skupiny C a E, průkaz profesní způsobilosti řidiče.

V rámci podpory uplatnění na trhu práce bylo vytvořeno oproti původnímu plánu 12 nových pracovních míst pro účastníky projektu s příspěvkem na úhradu mzdových nákladů.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Zvýšení šancí na reintegraci na trh práce a do společnosti

Pro osoby po výkonu trestu je návrat na trh práce a do běžné společnosti obtížný z důvodu nakupení handicapů, jako je záznam v rejstříku trestů, nízké vzdělání a často malá či žádná pracovní praxe, kvůli čemuž jsou velmi špatně uplatnitelní na trhu práce a mnoha zaměstnavateli odmítaní. V motivačním kurzu si účastníci osvojili základní pravidla komunikace se zaměstnavatelem, napsali si životopis, apod. Dopad na motivaci a postoj k práci jako takové byl však u každého účastníka různý.

- ✓ Klíčovým faktorem pro setrvání účastníků v projektu bylo poskytování příspěvků na cestovné a stravné, kdy z důvodu velmi špatné ekonomické situace účastníků bylo nutné proplácet tyto náklady každý den.

Celkem 25 osob v rámci projektu úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurz, díky kterému získali pracovní kvalifikaci v oboru žádaném na trhu práce v regionu.

- ✓ Největší počet (celkem 14) účastníků absolvoval kurz svařování CO2, dalších 5 účastníků bylo vyškolen jako obsluha křovinořezu a 6 účastníků získalo řidičské oprávnění skupiny C a E (pro přívěs a návěs), včetně profesního průkazu.
- ✓ Bylo vytvořeno 12 nových pracovních míst pro osoby z CS. Vystřídalo se na nich však celkem 17 osob, neboť v průběhu projektu musel být u některých osob pracovní poměr zrušen, především z důvodu špatných pracovních návyků.

Celkem 6 osob si udrželo zaměstnání i po skončení projektu a část účastníků měla přislíbené pracovní místo po absolvování rekvalifikačního kurzu i mimo projekt. U těchto osob tak projekt významně přispěl k jejich začlenění do společnosti. K výraznému posílení šance na pracovní i sociální integraci došlo také u dalších osob, neboť nově získaná profesní kvalifikace a případná pracovní praxe rozšířila možnosti jejich pracovního uplatnění.

Pro pana Daniela bylo jedním z největších přínosů projektu absolvování rekvalifikačního kurzu: „Rozšířil mi řidičáky o C, E a profesák, to bych si nemohl dovolit, to je tak 50 tisíc. Za to jsem byl vděčný.“ Změnu, jakou mu účast v projektu přinesla z hlediska možného zaměstnání, popsal takto: „Práci jsem určitě chtěl, ale nikde mě jí nedali. Měl jsem základní školu a byl jsem po výkonu, neměl jsem co nabídnout. Teď už konečně mám co nabídnout. Hodně mě to posunulo, že jsem zaměstnatelný.“ V současnosti pracuje na realizaci svého podnikatelského plánu, založení dodavatelské firmy na autodíly. Díky získané rekvalifikaci se však s velkou pravděpodobností uplatní i v případě neúspěchu: „Když to nevyjde, tak budu jezdit, to je žádaný pořád.“

- ✓ Současně se zvýšilo sebevědomí a sebejistota osob z CS v tom smyslu, že se sami cítí více uplatnitelní na trhu práce.
- ✓ Někteří účastníci díky pravidelnému a vyššímu příjmu díky zaměstnání začali řešit svoji sociální situaci, často např. zaplacením exekucí či nastavením splátkového kalendáře.

Pan Zdeněk získal v rámci projektu zaměstnání jako pomocný dělník, a jak sám řekl, velmi si této možnosti váží: „Jsem rád, protože je mi dost let, že tu práci mám, nemusím spoléhat na podporu a pracák.“ Velmi oceňoval přístup zaměstnavatele: „Byl od začátku v pohodě, vysvětlil jsem mu, že jsem byl ve výkonu trestu, řekl, že to zkusí a myslím, že se mnou nejsou problémy.“ Díky tomu, že se osvědčil jako dobrý zaměstnanec, mu zaměstnavatel prodloužil pracovní smlouvu. Pracuje zde stále a v práci je spokojen. Díky vyplácené mzdě mohl také začít řešit svoji životní situaci: „Finančně jsem taky spokojenej, určité problémy mi to vyřešilo, splácím exekuce.“



Rekvalifikační kurzy byly vybírány s ohledem na poptávku na trhu práce. Jedním z nejjednodušších ze strany zaměstnavatelů i účastníků byla obsluha křovinořezu.

PŘEKÁŽKY

- ❖ Udělení dílčí amnestie v lednu 2013 - propuštění vězni měli smazány záznamy z trestního rejstříku, a nemohli tak být zapojeni do projektu.
- ❖ Velký podíl účastníků z řad recidivistů (v důsledku amnestie) - negativně ovlivnil přínosnost aktivit projektu a projevil se i ve finančním čerpání, neboť tyto osoby často neměly zájem o práci a měly potíže na pracovišti.
- ❖ Proces výběru účastníků - informovat velkou skupinu lidí z této CS je náročné, protože tito se navzájem podporují i v negativních názorech na možné přínosy aktivit projektu.
- ❖ Zdlouhavý proces schvalování monitorovacích zpráv - příjemce pak nemohl požádat o mimořádnou monitorovací zprávu a urychlit tak čerpání finančních prostředků.

SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

<i>Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu</i>	
<i>Dopad na zaměstnanost účastníků</i>	Spíše vysoký V rámci projektu byla zřízena nová pracovní místa pro 12 účastníků, na nichž se vystřídalo 17 osob. Celkem 6 z nich si místo udrželo i po skončení projektu. Vyššímu dopadu na zaměstnanost brání špatná pracovní morálka osob z CS.
<i>Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)</i>	Vysoký Všichni účastníci si zvýšili finanční gramotnost, celkem 25 účastníků úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurz.
<i>Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační</i>	Vysoký Účastníci si zvýšili své měkké dovednosti, zejména v oblasti komunikace se zaměstnavatelem a sebezprezentace (psaní životopisu).
<i>Dopad na ekonomickou situaci účastníků</i>	Spíše vysoký U osob, které získaly zaměstnání, došlo ke zvýšení příjmu a současně získání pravidelného příjmu. U některých došlo ke zmírnění dluhové zátěže.
<i>Dopad na sociální statut účastníků</i>	Spíše vysoký Někteří účastníci si zvýšili sebevědomí a motivaci ke vstupu na trh práce a někteří také začali řešit své osobní či finanční problémy.
<i>Dopad na další klíčové aktéry</i>	Spíše vysoký Navázání či pokračování spolupráce s klíčovými aktéry.
<i>Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny</i>	Problémy a potřeby cílové skupiny byly z větší části vyřešeny/naplněny (s ohledem k zaměření projektu).
<i>Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů</i>	
<i>Užitečnost projektu ze strany cílových skupin</i>	Jednoznačně užitečný Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
<i>Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů</i>	Spíše užitečný Většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní.
<i>Účinnost a hospodárnost projektu</i>	
<i>Naplnění účinnosti</i>	Spíše vysoké Úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu
<i>Naplnění hospodárnosti</i>	Vysoké Veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů.
<i>Udržitelnost projektu</i>	
<i>Udržitelnost projektu</i>	Spíše vysoká Většina dosažených výsledků byla udržena
<i>Identifikace nejlepších, dobrých a neosvědčených praxí</i>	
Dobrá praxe Celkové zhodnocení projektu evaluátorem na základě multikriteriální analýzy, která vychází z provedených šetření a zjištění v průběhu zpracování případové studie.	

2 Výchozí situace a cíle projektu

2.1 Příjemce dotace

Příjemce dotace	břz -vzdělávací akademie s. r.o.
Kategorie příjemce	škola, vzdělávací či vědecká instituce
Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou	Ano Navázání na stávající aktivity příjemce a jejich rozšíření, neboť příjemce dotace pracuje s CS již od roku 2006.

2.2 Přístup ke zpracování žádosti

Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti	Ne
--	----

2.3 Cíle projektu

Globální cíl projektu:

- Sociální a pracovní reintegrace osob po výkonu trestu odnětí svobody - podpora uplatnění na trhu práce vytvářením nových pracovních míst s podporou mzdových příspěvků.

Hlavní cíle projektu:

- Aktivizovat osoby z CS a motivovat je k vyhledávání zaměstnání, a tím předcházet dalšímu sociálnímu vyloučení osob po VTOS.
- Podpořit 30 osob po VTOS, z nichž 21 osob úspěšně ukončí rekvalifikační kurzy.
- Vytvořit 6 nových PM pro 6 osob (6 celých pracovních úvazků) a 6 osob umístit na pracovní místa uvolněná.

2.4 Cílová skupina

Specifikace cílové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • osoby po výkonu trestu odnětí svobody
-----------------------------------	---

3 Realizace projektu

3.1 Aktivita

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Výběr účastníků z CS do motivačních kurzů probíhal v 5 cyklech (pro 5 skupin účastníků) a byl oproti původnímu plánu realizován především ve spolupráci s úřadem práce (spolupráce s partnery v tomto ohledu se neukázala jako příliš efektivní). Po vstupu do projektu všichni účastníci absolvovali týdenní motivační kurz (v pěti dnech po 3 hodinách) zaměřený na motivaci klientů k aktivnímu řešení jejich životní situace, změně zažitých vzorců chování a posilování motivace a dovedností pro získání a udržení zaměstnání (důsledků práce na černo), s čímž souvisí získání orientace na trhu práce.

Aktivita Bilanční a pracovní diagnostika byla určena především těm klientům, kteří měli zájem pracovat, ale nevěděli, které pracovní zaměření je pro ně nejvhodnější. Aktivita byla realizována v těsné časové návaznosti na Motivační kurz. Pracovní poradenství poskytoval osobní asistent v rámci individuálních konzultací a bylo zaměřeno na seznámení účastníků s jejich právy a povinnostmi v oblasti zaměstnávání a podnikání, zajištěním ochrany jejich práv a usnadněním jejich orientace na trhu práce. Zajišťována byla dále koordinace odborníků, kteří klientům pomáhali formou specifického poradenství (viz níže). Účastníkům byl také poskytován příspěvek na dopravu, stravu a případné další poplatky. Účastníci měli k dispozici i takové služby jako byla pomoc se sepsáním životopisu, pomoc se sepsáním žádosti o pracovní místo a PC k samostatnému hledání zaměstnání.

V rámci poskytování specifických poradenských služeb byly zmapovány klientovy potřeby, ale také potíže, které by mohly být bariérou při sociální reintegraci, při hledání zaměstnání a případně v komunikaci s úřadem práce nebo zaměstnavatelem. Poradenské služby byly poskytovány ještě 8 měsíců po nalezení práce, a to z důvodu odstraňování překážek bránících udržet si toto pracovní místo. Využívaly byly služby finančního poradce a psychologa. O původně plánované další služby mediátora (právní a sociálně právní poradenství) nebyl ze strany CS zájem a nebyly tak realizovány.

Účastníci měli možnost absolvovat také rekvalifikační kurzy, jejichž výběr byl v přímé návaznosti na aktuální potřeby trhu práce v okrese Sokolov. Byly nabízeny: základní kurz svařování CO₂, dělník ve strojírenské výrobě, obsluha řetězových motorových pil a křovinořezů, řidičské oprávnění skupiny C a E, průkaz profesní způsobilosti řidiče.

Hlavním cílem aktivity Podpora uplatnění na trhu práce bylo vyhledávání nových a uvolněných pracovních míst pro CS, komunikace se zaměstnavateli v okrese a umístění účastníků na pracovní místa. V projektu vzniklo oproti původnímu plánu 12 nových pracovních míst s příspěvkem na úhradu mzdových nákladů (dle projektové žádosti to mělo být pouze 6 nových pracovních míst a 6 osob mělo být umístěno na uvolněná místa vzniklá v důsledku přirozeného úbytku se mzdovým příspěvkem, avšak zaměstnavatelé preferovali vytvoření nových míst). Mzdové příspěvky byly vypláceny po dobu 8 měsíců.

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	bez výběrového řízení
--	-----------------------

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	7 pozic
Úvazky	2,2 (přepočtený měsíční úvazek) po dobu 24 měsíců <u>Složení projektového týmu:</u> Vedoucí projektu (0,3/měsíc)

	<p>Finanční manažer (0,2/měsíc) Osobní poradce (1,0/měsíc) Akvizitor trhu práce (0,5/měsíc) Lektor motivačního kurzu (100/hodina) Odborník Finanční poradenství (340/hodina) Odborník Psycholog (460/hodina)</p>
--	--

4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory			
	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	30	68	226,7
Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny – celkem	12	12	100
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	21	22	104,8
Muži	---	65	
Ženy	---	3	

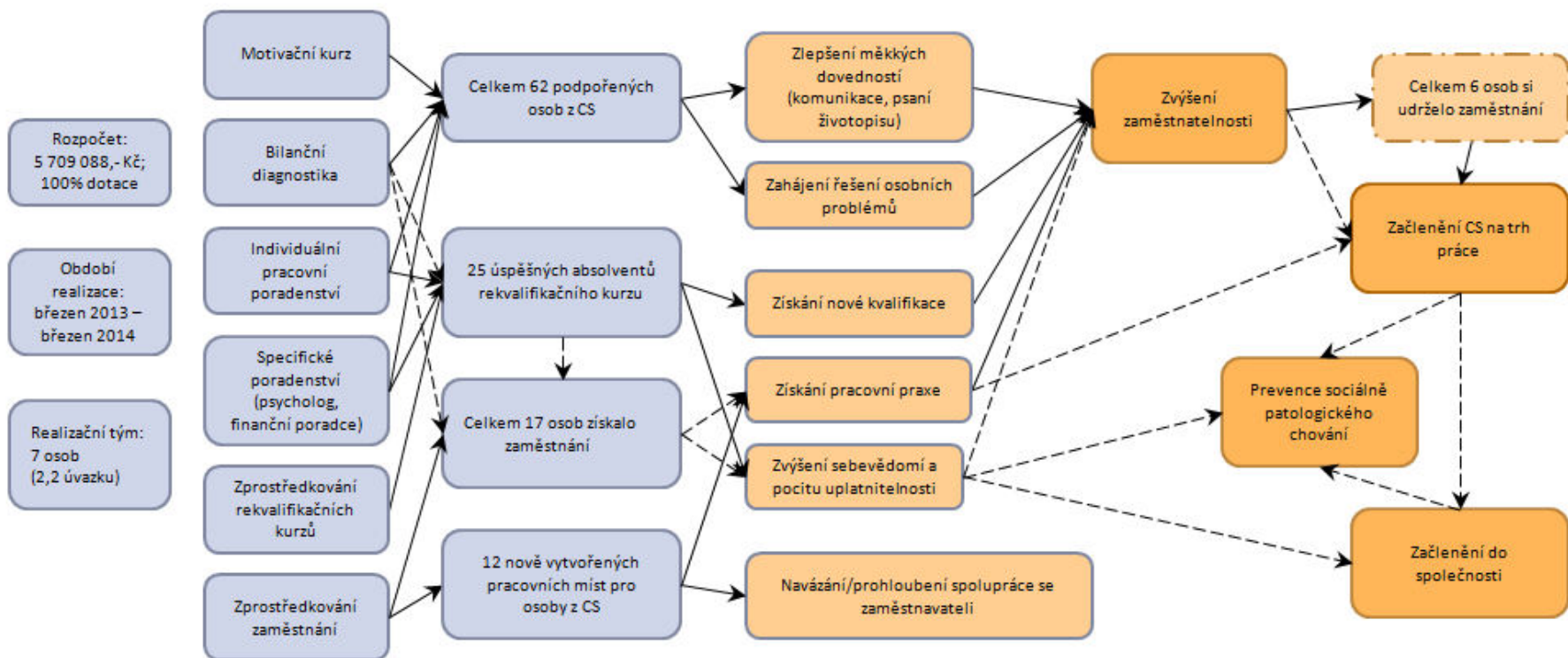
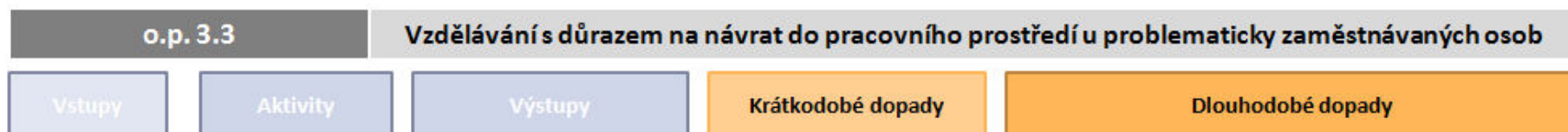
4.2 Zhodnocení přínosů projektu

4.2.1 Teorie změny

Teorie změny ukazuje ověřené přínosy projektu, které zahrnují očekávané i neočekávané dopady zjištěné na základě provedení terénního šetření, případně dalších dostupných informací.

Intervenční logika byla v projektové žádosti dobře nastavena, tj. byly popsány předpokládané kauzální vazby a očekávané dopady projektu. V rámci šetření se následně potvrdilo naplnění očekávaných dopadů projektu.

Teorie změny projektu



Síla vazby (příspěvek projektu):

- silná vazba (bezprostřední příspěvek) →
- středně silná vazba (částečný příspěvek) -->
- slabá vazba (okrajový příspěvek) -->

Zamýšlené, nezamýšlené a negativní dopady:



Překážky realizace a dosažení vyšších dopadů:

- Udělení dílčí amnestie v lednu 2013
- Velký podíl účastníků z řad recidivistů (v důsledku amnestie)
- Proces výběru účastníků ve velké skupině
- Zdlouhavý proces schvalování monitorovacích zpráv

4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)

Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Vysoký Všichni účastníci si zvýšili finanční gramotnost, celkem 25 účastníků úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurz.	
Dopad na zaměstnanost účastníků	Spíše vysoký V rámci projektu byla zřízena nová pracovní místa pro 12 účastníků, na nichž se vystřídalo 17 osob. Celkem 6 z nich si místo udrželo i po skončení projektu. Vyššímu dopadu na zaměstnanost brání špatná pracovní morálka osob z CS.	
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	Vysoký Účastníci si zvýšili své měkké dovednosti, zejména v oblasti komunikace se zaměstnavatelem a sebe prezentace (psaní životopisu)	
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	Spíše vysoký U osob, které získaly zaměstnání, došlo ke zvýšení příjmu a současně získání pravidelného příjmu. U některých došlo ke zmírnění dluhové zátěže.	
Dopad na sociální statut účastníků	Spíše vysoký Někteří účastníci si zvýšili sebevědomí a motivaci ke vstupu na trh práce a někteří také začali řešit své osobní či finanční problémy.	
Dopad na další klíčové aktéry	Spíše vysoký Navázání či pokračování spolupráce s klíčovými aktéry (blíže viz zhodnocení přínosů projektu – textová část).	
Efekty ovlivňující přínosy projektu	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	<i>částečně potvrzeno</i>	Uchazeči byli do projektu přijímáni na základě vlastního rozhodnutí, jedinou podmínkou byl záznam v rejstříku trestů.
Lock-in efekt	<i>nepotvrzeno</i>	Účastníci se po absolvování motivačního kurzu mohli účastnit aktivit projektu dobrovolně, mohli např. nastoupit rovnou do zaměstnání.
Alternativní atribuce	<i>nepotvrzeno</i>	Aktivity projektu byly klíčovým faktorem pro dosažení přínosů.
Substituce	<i>nepotvrzeno</i>	Efektů nebylo dosaženo na úkor jiných osob ve srovnatelném postavení.
Mrtvá váha ¹	<i>nepotvrzeno</i>	Bez poskytnuté dotace by příjemce nemohl zajistit rekvalifikační kurzy ani zprostředkovat zaměstnání se mzdovým příspěvkem.

¹ Jedná se o efekt výhradně řešitelný pouze v rámci Counterfactual Impact Evaluation. V rámci této případové studie se tak jedná pouze o vyjádření na základě zjištění z realizovaného šetření.

4.2.3 Zhodnocení účelnosti projektu - shrnutí (celkové vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny)	
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny (celkové dopady projektu)	Problémy a potřeby cílové skupiny byly z větší části vyřešeny.
4.2.4 Nezamýšlené dopady	
Existence nezamýšlených pozitivních dopadů projektu	Ne
Nezamýšlené dopady	---
4.2.5 Negativní dopady	
Existence negativních dopadů projektu	Ne
Negativní dopady	---
4.3 Užitečnost projektu na základě vnímání ze strany cílových skupin a dalších klíčových aktérů	
Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	Jednoznačně užitečný (veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka)
Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů	Spíše užitečný (většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní)
4.4 Inovativnost projektu	
Využití inovovaných řešení	Ne ---
4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce	
<p>Jak uvedl příjemce, komunikace s cílovou skupinou je celkově obtížná, neboť většina z těchto buď mobilní telefon vůbec nevlastní, nebo je vypnutý. Zpětnou vazbu příjemce zjišťoval během osobního poradenství v rámci projektu, které bylo účastníkům poskytováno i po nástupu do zaměstnání. Situaci účastníků po skončení projektu (především těch, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání) příjemce sledoval především prostřednictvím komunikace se zaměstnavateli, neboť s některými zaměstnavateli je příjemce dlouhodobě v kontaktu i v rámci další činnosti po skončení projektu.</p> <p>Příjemce udržuje stálý kontakt s klíčovými aktéry díky vzájemné spolupráci s některými zaměstnavateli. V rámci projektu pak probíhala intenzivní komunikace se všemi zaměstnavateli, i s úřadem práce.</p>	
Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce	<ul style="list-style-type: none"> Osobní rozhovory či diskuse
Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu nezúčastnili	<ul style="list-style-type: none"> Systematické průběžné zjišťování přínosů u všech klíčových aktérů

I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Projekt lze na základě provedeného šetření hodnotit jako poměrně úspěšný, a to především z hlediska přínosů pro cílovou skupinu. Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymežit z těchto hledisek:

- Dopady pro cílovou skupinu: Zvýšení šancí na reintegraci na trh práce a do společnosti.
- Dopady pro příjemce dotace a spolupracující subjekty: Rozšíření zkušeností práce s cílovou skupinou; navázání či posílení vzájemné spolupráce.

1) Dopady pro cílovou skupinu: Zvýšení šancí na reintegraci na trh práce a do společnosti

Pro osoby po výkonu trestu je návrat na trh práce a do běžné společnosti obtížný z důvodu nedostatečných sociálních a pracovních dovedností, nízké orientaci na trhu práce a také často nedostatečné motivaci vystoupit ze zažitého způsobu chování. U těchto osob dochází k nakupení handicapů, jako je záznam v rejstříku trestů, nízké vzdělání a často malá či žádná pracovní praxe, kvůli čemuž jsou velmi špatně uplatnitelní a mnoha zaměstnavateli odmítáni.

V motivačním kurzu, který absolvovali všichni účastníci, si osvojili základní pravidla komunikace se zaměstnavatelem, napsali si životopis a především byli motivováni k hledání a udržení práce. Nicméně jak uvedl příjemce, u každého účastníka byl dopad na jeho motivaci a postoj k práci jako takové různý. Celkově větší dopad měly aktivity projektu na ty účastníky, kteří již přišli do projektu motivovaní jít pracovat.

Celkem 25 osob v rámci projektu úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurz, díky kterému získali pracovní kvalifikaci v oboru žádaném na trhu práce v regionu. Největší počet (celkem 14) účastníků absolvoval kurz svařování CO2, dále bylo vyškoleny 5 osob jako obsluha křovinořezu a 6 osob získalo řidičské oprávnění skupiny C a E (pro přívěs a návěs) a profesní průkaz (některým byly zprostředkovány všechny, některým jen ten druh oprávnění, který jim chyběl, aby se mohli uplatnit jako řidiči kamionu).

V rámci projektu bylo vytvořeno celkem 12 nových pracovních míst pro účastníky projektu (s příspěvkem na úhradu mzdových nákladů, blíže viz aktivity projektu), na kterých se v jeho průběhu vystříдалo 17 osob, a to především z důvodu špatných pracovních návyků (blíže viz překážky při realizaci projektu). Účastníci našli uplatnění v regionálních firmách působících především v oborech strojírenství a stavebnictví a na pozicích odpovídajících zaměření rekvalifikačních kurzů. Někteří nastoupili do zaměstnání i bez rekvalifikace, díky svým předchozím zkušenostem. Celkem 6 osob si udrželo zaměstnání i po skončení projektu.

Z hlediska hlavního cíle projektu, kterým bylo posílení šance na sociální a pracovní integraci osob po výkonu trestu, lze konstatovat, že minimálně zmíněným 6 osobám, které si udržely zaměstnání i po skončení projektu, se podařilo začlenit se do společnosti. Navíc, část účastníků měla příslibené pracovní místo po absolvování rekvalifikačního kurzu, ačkoliv se na něj nevztahovala podpora z projektu. K výraznému posílení šance na pracovní i sociální integraci došlo také u dalších osob, které si zaměstnání neudržely a také u těch, kteří absolvovali rekvalifikační kurz. Nově získaná profesní kvalifikace, a v případě zaměstnání také pracovní praxe, rozšířila možnosti jejich pracovního uplatnění.

Nabytá profesní kvalifikace současně zvýšila sebevědomí a sebejistotu účastníků v tom smyslu, že se sami cítí více uplatnitelní na trhu práce. Jak vyjádřil jeden z oslovených účastníků: „Práci jsem chtěl,

ale nikde mě jí nedali. Měl jsem základní školu a byl jsem po výkonu, neměl jsem co nabídnout. Teď už konečně mám co nabídnout.“

Jak ukázalo šetření u příjemce i cílové skupiny, někteří účastníci díky pravidelnému a vyššímu příjmu díky zaměstnání začali řešit svoji sociální situaci, často např. zaplacením exekucí. Také v rámci finančního poradenství se u některých účastníků (dle příjemce jich bylo 10 až 15) podařilo výrazně zlepšit jejich dluhovou situaci, nastavit splátky a zmírnit jejich dluhovou zátěž. Ve větší míře účastníci využívali služeb psychologek, které jim pomáhaly řešit osobní problémy, jež jim bránily nalézt či udržet zaměstnání. Lze shrnout, že díky účasti v projektu byla zvýšena šance osob z cílové skupiny na znovu začlenění do společnosti, s tím, že u každého účastníka došlo k vytvoření podmínek pro integraci v rozdílné míře.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Z hlediska celkového nastavení aktivit projektu je dle příjemce u této cílové skupiny klíčové **jasné vymezení aktivit a jejich dynamika**, tj. rychlá časová návaznost bez jakýchkoliv průtahů. Typická pro cílovou skupinu osob po výkonu trestu je velká nestálost, problém setrvat u jedné činnosti. Pokud byl konec nějaké aktivity „v nedohlednu“, účastníci měli dle slov příjemce problémy ji dokončit. Jak shrnula osobní asistentka pro cílovou skupinu: „Musíte jim udělat plán dříve, než si ho udělají sami“.

Pro setrvání účastníků v projektu bylo klíčovým faktorem také **poskytování příspěvků na cestovné a stravné** (při dojíždění na rekvalifikační kurzy, kdy z důvodu velmi špatné ekonomické situace účastníků bylo nutné dle příjemce proplácet tyto náklady každý den. Vůbec samotné proplácení cestovních nákladů až po absolvování cesty bylo u některých účastníků problémem, neboť dle slov vedoucí projektu „neměli často ani korunu“. Výrazným motivačním faktorem pro setrvání účastníků v motivačním kurzu byly také stravenky na 70 Kč, které účastníci dostali po každém absolvovaném dni kurzu. S touto formou vnější motivace má příjemce dle svých slov dobré zkušenosti a osvědčila se i v tomto projektu.

Zprostředkování rekvalifikačního kurzu v rámci projektu bylo pro zvýšení zaměstnatelnosti osob z cílové skupiny klíčovým faktorem, neboť pro tyto osoby jsou podobné rekvalifikační kurzy vzhledem k jejich sociální situaci finančně nedostupné, jak potvrdil oslovený účastník projektu: „Rozšířili mi řidičáky o C, E, a profesák, to bych si nemohl dovolit. Za to jsem byl vděčný.“

Z hlediska využitelnosti a uplatnitelnosti rekvalifikačních kurzů byl významným faktorem jejich výběr provedený **s ohledem na poptávku na trhu práce**. Jednotlivé druhy rekvalifikačních kurzů byly nabízeny s přihlédnutím jak na zájem účastníků, tak na průběžně zjišťovanou poptávku zaměstnavatelů v regionu (kdy např. požadavky zaměstnavatelů na řidiče kamionu zahrnují řidičské oprávnění pro přívěs i návěs a také profesní průkaz, a v rámci projektu tak byly nabízeny všechny tyto varianty).

Důležitým předpokladem byl také přehled příjemce o poskytovatelích rekvalifikačních kurzů a jejich dobrý výběr. V tomto směru se osvědčila **spolupráce se soukromými společnostmi v oblasti rekvalifikací**, které se dle slov příjemce chovají ekonomicky, kdy umožnili např. navázání kurzu v dalším cyklu u některých účastníků, kteří přerušili kurz např. z důvodu nemoci. Naopak u některých poskytovatelů rekvalifikačních kurzů např. z oblasti veřejných vzdělávacích institucí se objevily předsudky vůči práci s osobami po výkonu trestu.

Z hlediska spolupráce se zaměstnavateli byl důležitým faktorem jednak přehled příjemce o vhodných zaměstnavatelích v regionu a také **dlouhodobá spolupráce s některými firmami** v oblasti zaměstnávání znevýhodněných skupin obyvatel (která vznikla v rámci předchozích projektů příjemce). Pro efektivní kontaktování potenciálních zaměstnavatelů pro konkrétní osoby byla cenným nástrojem provedená **bilanční diagnostika** každého účastníka, na jejímž základě mohl osobní asistent a pracovní akvizitor (v druhé části projektu v jedné osobě) hlouběji poznat situaci každého účastníka,

a tuto znalost pak využíval při oslovování zaměstnavatelů. Výstupy bilanční diagnostiky se tak osvědčily při řešení problémů vyplývajících ze změn realizačního týmu.

Jak vyplývá z šetření, významnou roli v úspěšné realizaci projektu hrál také lidský faktor ze strany realizačního týmu, absence předsudků a **neformální způsob komunikace** s účastníky. Cílem osobního přístupu bylo vytvořit atmosféru vzájemné důvěry. Dle slov osobní asistentky je klíčové „brát je takové jací jsou, nebát se jich“. Důležitost **výběru členů realizačního týmu** se pak projevila na pozici akvizitora trhu práce, který zprostředkoval účastníkům zaměstnání. Původní člen týmu na této pozici několik měsíců jednal se zaměstnavateli bez výsledku. Následně jej vystřídala nová pracovnice, která nakonec vykonávala **současně činnost osobní asistentky i akvizitorky trhu práce**, přičemž sloučení těchto pozic v realizačním týmu se dle příjemce velmi osvědčilo. Jako osobní asistent velmi dobře zná situaci a možnosti jednotlivých účastníků, a může je tak efektivněji prezentovat zaměstnavateli bez potřeby zprostředkování těchto informací.

2) Dopady pro příjemce dotace a spolupracující subjekty: Rozšíření zkušeností práce s cílovou skupinou; navázání či posílení vzájemné spolupráce

V rámci realizace projektu si příjemce dle vlastních slov získal, resp. si rozšířil zkušenosti s prací s cílovou skupinou osob po výkonu trestu odnětí svobody. Jak uvedla projektová manažerka, „dnes již víme, že umíme úspěšně pracovat s osobami po výkonu trestu - umíme je umístit na trh práce a víme, jak pracovat se specifiky těchto osob“. Získané zkušenosti příjemce plánuje využít k další podpoře této cílové skupiny.

Spolupráce se dvěma partnerskými organizacemi nebyla na rozdíl od původních očekávání tak úzká, jak příjemce předpokládal. Tato spolupráce měla spočívat především v získávání účastníků projektu z řad klientů těchto organizací. Příjemce naopak v průběhu projektu začal spolupracovat s jinou organizací (sociálním podnikem napojeným na jednoho z partnerů), která pak byla zároveň jedním ze zaměstnavatelů v rámci projektu. Nejvýznamnějším rozdílem oproti původním plánům bylo navázání velmi úzké spolupráce s úřadem práce při výběru účastníků projektu, která vyplynula z výše uvedené situace. Úřad práce podpořil (v rámci výběru účastníků) již několik předchozích projektů příjemce, přičemž manažerka projektu i oslovená pracovnice Úřadu práce vzájemnou spolupráci velmi oceňovaly. Pro úřad práce je projekt přínosný v tom smyslu, že pomáhá najít práci uchazečům po výkonu trestu, pro které dle slov pracovnice KoP Sokolov je velmi obtížné pracovní místo sehnat: „Jsme rádi za každého umístěného uchazeče. My pro ně místa opravdu nemáme.“

V rámci projektu došlo k navázání či posílení již existující spolupráce příjemce s některými zaměstnavateli v regionu, kteří jsou ochotni zaměstnávat znevýhodněné skupiny na trhu práce, včetně osob po výkonu trestu. Spolupráci s organizací příjemce v tomto ohledu oceňoval i oslovený zástupce jednoho ze zaměstnavatelů.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Realizace projektu byla pro příjemce druhou zkušeností s prací s osobami po výkonu trestu, přičemž svoji předchozí zkušenost (v předchozím projektu se organizace účastnila jako partner) příjemce využil při přípravě hodnoceného projektu, díky němuž tak mohl své dosavadní zkušenosti s touto cílovou skupinou dále rozšířit. Významným faktorem využitelnosti získaných zkušeností je, dle projektové manažerky, mít v pracovním týmu člověka, který je schopen bez předsudků pracovat s osobami po výkonu trestu.

Nízká funkčnost spolupráce příjemce s partnery projektu byla dána jednak důsledky amnestie v lednu roku 2013 (blíže viz překážky při realizaci projektu), a jednak malou angažovaností jednoho z partnerů.

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt nebyl zaměřen na srovnávání příležitostí mužů a žen, nicméně účastnili se ho v naprosté většině muži. Tato skutečnost odráží specifika cílové skupiny, kdy větší část osob po výkonu trestu tvoří muži. Do projektu byli účastníci přijímáni nehledě na pohlaví, mezi účastníky byly také 3 ženy.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Rizika, která byla očekávána před realizací projektu, se týkala zejména motivace cílové skupiny absolvovat aktivity projektu a malé schopnosti těchto osob integrovat se do společnosti. Tato rizika se přitom částečně naplnila a do určité míry ovlivnila dosažení vyšších přínosů projektu.

Důvodem nedostatku vhodných osob z cílové skupiny pro vstup do projektu bylo **udělení dílčí amnestie v lednu 2013**, v jejímž důsledku měli propuštění vězni smazány záznamy z trestního rejstříku. Osoby z cílové skupiny, se kterými pracovala Probační a mediační služba v Sokolově, byli pak častěji z řad recidivistů a neodpovídali dle příjemce v plné míře podmínkám cílové skupiny. Tato skupina nebyla natolik motivovaná k trvalému řešení své nepříznivé situace. Jak příjemce uvedl, pokud by plánoval pracovat s recidivisty, nastavil by aktivity projektu jinak. **Velký podíl osob z řad recidivistů** negativně ovlivnil přínosnost aktivit projektu (viz níže) a projevil se i ve finančním čerpání. Příjemce musel do projektu získat větší množství klientů, aby bylo možné naplnit naplánované cíle (monitorovací indikátory), a díky tomu bylo vynaloženo větší množství finančních prostředků na práci s účastníky projektu. V situaci, kdy spolupráce s partnery projektu nebyla z uvedených důvodů příliš funkční, příjemce za účelem získání většího počtu účastníků začal spolupracovat s úřadem práce.

Samotný **proces výběru účastníků** na ÚP, tak jak byl původně naplánován, se ukázal být také problematickým aspektem. Na první schůzku na úřadu práce byli najednou sezváni všichni uchazeči po výkonu trestu odnětí svobody, avšak ukázalo se, že informovat takto velkou skupinu lidí najednou je velice náročné, protože tyto osoby se navzájem ovlivňují a podporují i v negativních názorech. Uchazeči tak vyjadřovali nezájem o práci a vyslovovali často nepřiměřené požadavky na členy realizačního týmu (někteří účastníci požadovali místo podpory vzděláváním prostřednictvím aktivit pouze přímo finanční prostředky a svou nespokojeností negativně ovlivnili celou skupinu účastníků schůzky). Jak dodala vedoucí projektu: „Když jsou v houfu, tak se cítí silnější.“ Nicméně dle osobní asistentky po skončení schůzky nakonec přicházeli osobně jednotlivci z této skupiny se zájmem o vstup do projektu a celkem 18 jich bylo přijato. Následné schůzky pak již byly po domluvě s pracovníky ÚP realizovány v menším počtu uchazečů, což se v dalším průběhu projektu osvědčilo. V rámci úzké spolupráce s úřadem práce však došlo k další komplikaci při výběru účastníků, kdy z důvodu nefungujícího systému evidence uchazečů na KoP ÚP ČR v Sokolově se jedné z informačních schůzek v průběhu projektu nezúčastnili žádní uchazeči.

V průběhu projektu se projevila **malá pracovní angažovanost** účastníků projektu, kteří z výše uvedených důvodů pocházeli především z řad recidivistů. Jejich nízké vzdělání a často nulové

pracovní návyky vedly k nezájmu o zaměstnání. Slovy vedoucí projektu: „Ti, co nepracují, příliš spoléhají na finanční pomoc státu a využívání dávkového systému. Často nemají motivaci pracovat ani se dál vzdělávat, aby se zvýšila jejich uplatnitelnost na trhu práce.“ Pokud někteří účastníci projektu začali pracovat, měli často potíže s tím, aby v práci vydrželi, a měli často problémy s dlouhodobějším respektováním požadavků zaměstnavatele. Dle příjemce se například stávalo, že po několika měsících v zaměstnání začali mít potíže na pracovišti s dodržováním pravidel bezpečnosti práce, měli neomluvené absence, nebo se bez udání důvodu již do zaměstnání nedostavili.

Dalším očekávaným rizikem byla vysoká míra nezaměstnanosti v regionu a malé možnosti pracovního uplatnění pro cílovou skupinu. Toto riziko se nenaplnilo, naopak dle slov osobní asistentky v regionu je dostatek firem se zájmem o zaměstnání osob z cílové skupiny, avšak bylo málo účastníků, kteří opravdu chtěli pracovat. Pouze **přístup jednoho ze zaměstnavatelů** byl překážkou v průběhu projektu. Tento zaměstnavatel vytvořil nové pracovní místo, byla mu přidělena podpora na mzdové náklady, avšak následně firma přestala dle příjemce mít zájem o zaměstnávání osob po výkonu trestu. Nově zřízené místo firma držela po dobu 6 měsíců, než došlo k dohodě, že tyto osoby zaměstnávat opravdu nechce. Kvůli tomu došlo k časovému „skluzu“ ve vytváření pracovních míst, tak, aby všichni účastníci mohli být v rámci projektu podpořeni po dobu 8 měsíců, jak bylo stanoveno.

Očekávané riziko z hlediska organizačního a odborného zajištění aktivit projektu se také částečně naplnilo, neboť dvakrát došlo k výměně zaměstnance na pozici akvizitora trhu práce. Tím se prodloužila doba jednání se zaměstnavateli a došlo k časovému posunu v zaměstnávání účastníků.

Příjemce také očekával finanční riziko spočívající v pozdním proplácení finančních prostředků za schválené monitorovací zprávy, které mohlo ohrozit finanční zajištění projektu. To se částečně projevilo, kdy jak překážku příjemce označil **zdlouhavý proces schvalování monitorovacích zpráv**, který se zbytečně prodlužoval opakovanými požadavky na dokládání již doložených oprav a úprav ve zprávách. Příjemce pak nemohl požádat o mimořádnou monitorovací zprávu a urychlit tak čerpání finančních prostředků.

2) Překážky při realizaci projektu

Žádné další překážky kromě očekávaných rizik uvedených výše se při realizaci projektu nevyskytly.

5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

5.1 Účinnost projektu	
Naplnění účinnosti (taxonomie)	Spíše vysoké – úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu
Výše podpory na jednu podpořenou osobu ²	92 tis. Kč
Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo ³	476 tis. Kč
5.2 Hospodárnost projektu	
Naplnění hospodárnosti (taxonomie)	Vysoké – veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů
Počet podpořených osob na jeden úvazek projektového týmu	28 podpořených osob
Počet vytvořených pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu	5,5 pracovních míst
5.3 Udržitelnost přínosů projektu	
Udržitelnost projektu (taxonomie)	Spíše vysoká - většina dosažených výsledků byla udržena

I. Účinnost a hospodárnost projektu

Jak ukázalo šetření, veškeré aktivity projektu nepřinášely nejvyšší možné přínosy pro cílovou skupinu. **Dosažení vyššího rozsahu a kvality výsledků a přínosů pro cílovou skupinu bránily některé překážky**, které příjemce nemohl ovlivnit (udělení amnestie na počátku realizace projektu ovlivnilo strukturu účastníků, kteří byli častěji z řad recidivistů, a projevovali tak malý zájem o zaměstnání a měli časté problémy na pracovišti; a současně tak bylo nutné vynaložit více finančních prostředků na získání většího množství účastníků pro naplnění očekávaných cílů - blíže viz překážky při realizaci projektu). Vzhledem k dané situaci však byly realizované aktivity i další disponibilní zdroje (finanční prostředky i členové realizačního týmu) optimálně využity s ohledem na dosažení maximálních možných přínosů dané intervence, jakých bylo v silách příjemce dosáhnout.

Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo v přepočtu na plný úvazek (celkem 12) činily 476 tis. Kč na jedno vytvořené pracovní místo pro osoby z cílové skupiny. Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 62 osob) pak dosáhla 92 tis. Kč. Do výpočtu jednotkového nákladu na jednu podpořenou osobu vstupují zcela nesrovnatelně vykázané počty podpořených osob, kdy každá z těchto osob byla podpořena v nesrovnatelné intenzitě a nesrovnatelném časovém rozsahu (každý se účastnil aktivit v jiném rozsahu, ne všem podpořeným osobám bylo zprostředkováno zaměstnání).

Veškeré aktivity realizované v rámci projektu byly prospěšné a potřebné pro dosažení očekávaných přínosů a dopadů projektu. Veškeré vstupy (aktivity a lidské zdroje) byly nezbytné a jejich rozsah byl nezbytný (adekvátní) pro dosažení cílů projektu a hospodárnost projektu tak lze označit za vysokou.

² K interpretaci blíže viz text níže.

³ K interpretaci blíže viz text níže.

V rámci projektu připadlo 5,5 vytvořených pracovních míst na jeden přepočtený úvazek projektového týmu (celkem 12 vytvořených pracovních míst a 7 osob v projektovém týmu). Na jeden úvazek projektového týmu pak připadlo 28 podpořených osob.

V projektu bylo reálně vyčerpáno 85 % z celkově požadované dotace, (z plánovaného rozpočtu 5,7 mil. Kč příjemce prokázal výdaje ve výši 4,9 mil. Kč). Nebyly dočerpány všechny finanční prostředky na realizaci rekvalifikačních kurzů (z důvodu nižšího než očekávaného zájmu či časové tísně) a nebyly vyčerpány veškeré prostředky určené na mzdové příspěvky zaměstnavatelům (1 nové pracovní místo bylo téměř celou dobu trvání s pracovní neschopností, u některých míst nebylo dočerpáno vzhledem ke stanovené výši obvyklé mzdy ve firmě).

II. Udržitelnost přínosů projektu

Z hlediska příjemce, tedy sociálního podniku, spočívá udržitelnost zkušeností získaných při realizaci projektu v tom, že se v rámci své činnosti (při realizaci poradenských programů, rekvalifikací a zprostředkování zaměstnání pro osoby ohrožené na trh práce) více zaměří na cílovou skupinu osob po výkonu trestu odnětí svobody.

Podstatou zajištění udržitelnosti dopadů pro cílové skupiny je získaná rekvalifikace či dokonce získaná pracovní praxe, která trvale zlepšuje pozici těchto osob na trhu práce, jejich zaměstnatelnost. Konkrétní aspekty úspěšnosti projektu z tohoto hlediska, včetně zásadních faktorů, byly blíže popsány výše v rámci dopadů projektu pro cílové skupiny. Dle příjemce přispívá k udržitelnosti dosažených přínosů také nová zkušenost osob z cílové skupiny s pozitivním a osobním přístupem ke každému z nich, které mohou pomoci k odbourávání negativního postoje vůči institucím obecně. Udržitelnost dosažených přínosů je však z důvodu častých fluktuací účastníků na pracovních místech z důvodu špatné pracovní morálky a návratu některých z nich k sociálně patologickému chování hodnocena jako spíše vysoká.

6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Existence dobré praxe (taxonomie)	Dobrá praxe
Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy	76 (ze 100)
Hodnocení jednotlivých kritérií v rámci multikriteriální analýzy	
Kritérium	Bodové hodnocení
<i>účelnost projektu (váha 30 %)</i>	75
<i>užitečnost projektu ze strany cílových skupin (váha 10 %)</i>	100
<i>užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů (váha 10 %)</i>	100
<i>účinnost projektu (váha 15 %)</i>	70
<i>hospodárnost projektu (váha 15 %)</i>	100
<i>udržitelnost projektu (váha 15 %)</i>	70
<i>inovativnost řešení (váha 5 %)</i>	0

I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt Vstup do práce je vstupem do života, jehož předmětem byla podpora návratu osob po výkonu trestu odnětí svobody na trh práce, lze celkově označit za vhodný příklad dobré praxe. Projekt naplňuje veškeré charakteristiky z hlediska užitečnosti a hospodárnosti, méně pak již z hlediska účelnosti, účinnosti a udržitelnosti.

Cíle projektu byly naplněny a užitečnost realizovaných aktivit jak pro účastníky (cílové skupiny) tak příjemce byla potvrzena (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu). Projekt je úspěšný zejména s ohledem na dosažení dlouhodobých dopadů pro většinu účastníků a příjemce.

Celková úspěšnost byla dána naplněním řady provázaných faktorů, které přispěly k dosaženým výsledkům. Za hlavní faktory úspěšnosti a dobré praxe lze označit aktivní a dlouhodobou spolupráci s relevantními subjekty, nastavení aktivit projektu s ohledem na specifika cílové skupiny a přizpůsobení výběru rekvalifikací poptávce na trhu práce v regionu. Přínosné pro dosažení těchto pozitivních dopadů byly všechny podpořené aktivity.

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

V rámci projektu se osvědčilo a pro obdobně zaměřené projekty lze doporučit:

- **jasné vymezení a dynamika aktivit**
specifikace: klíčové pro udržení CS v aktivitách projektu
- **kumulování funkcí asistenta a akvizitora na trhu práce**
specifikace: dobrá znalost situace a možností účastníků umožňuje zároveň efektivnější prezentaci těchto osob zaměstnavatelům (odpadá potřeba zprostředkování informací)
- **neformální a osobní přístup**
specifikace: absence předsudků a neformální osobní komunikace jsou klíčové pro vytvoření vzájemné důvěry a zvýšení odpovědnosti účastníků za dokončení jejich účasti v projektu

Překážky pro dosažení vyšších přínosů a negativní faktory, které bylo třeba při realizaci projektu řešit/překonat:

- Udělení dílčí amnestie v lednu 2013 - propuštění vězni měli smazány záznamy z trestního rejstříku, a nemohli tak být zapojeni do projektu.
- Velký podíl účastníků z řad recidivistů (v důsledku amnestie) - negativně ovlivnil přínosnost aktivit projektu a projevil se i ve finančním čerpání, neboť tyto osoby často neměly zájem o práci a měly potíže na pracovišti.
- Proces výběru účastníků - informovat velkou skupinu lidí z této CS je náročné, protože tyto se navzájem podporují i v negativních názorech na možné přínosy projektu.
- Zdlouhavý proces schvalování monitorovacích zpráv - příjemce pak nemohl požádat o mimořádnou monitorovací zprávu a urychlit tak čerpání finančních prostředků.

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu poměrně vysoké a může být inspirací pro další projekty zaměřené na podporu pracovní integrace osob po výkonu trestu odnětí svobody.