



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PŘÍPADOVÁ STUDIE:
zhodnocení přínosů projektu
„PRACOVNÍ INTEGRACE SOCIÁLNĚ VYLOUČENÝCH NA JAVORNICKU“

1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu	
Název projektu	Pracovní integrace sociálně vyloučených na Javornicku
Číslo projektu	CZ.1.04/3.3.05/96.00270
Oblast podpory	Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
Zaměření projektu	Integrace sociálně vyloučených osob na trh práce
Cíl projektu	Posílení pracovní integrace 40 osob sociálně vyloučených, nebo sociálním vyloučením ohrožených, v regionu Javornicka
Příjemce dotace	o. s. Ester
Adresa	Bílý Potok 152, 790 70 Javorník
Projektový manažer	Roman Výborný
Partner projektu	-
Výše rozpočtu, % dotace	4 597 374,- Kč, 100 %
Termín realizace	1. 4. 2013 - 31. 3. 2015
Místo realizace a území dopadu	Olomoucký kraj Javorník, Skorošice
Webová adresa	http://www.esterzalesi.eu/pracovni-integrace
1.2 Přehled terénního šetření	
Příjemce dotace	Individuální řízený rozhovor (9. 7. 2015, Roman Výborný , koordinátor projektu)
Cílová skupina	Individuální řízený rozhovor (9. 7. 2015, 2 účastníci projektu) Osoby z cílové skupiny poskytly rozhovor pod podmínkou zachování anonymity. Setkání s účastníky bylo zprostředkováno ze strany příjemce. Evaluátor nedisponuje kontakty na cílovou skupinu.
Klíčové aktéři	Individuální řízený rozhovor (21. 6. 2015, Ing. Vlastislav Drga, jednatel, BLUEWATER, s. r. o.) Individuální řízený rozhovor (21. 6. 2015, Ing. Evžen Čáslava, jednatel, GRANITES, s. r. o.) Individuální řízený rozhovor (21. 6. 2015, Alexandra Ponížilová, pracovnice ÚP ČR KoP Vidnava) Individuální řízený rozhovor (21. 6. 2015, Blanka Čermáková, pracovnice ÚP ČR KoP Javorník)

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.3 Podpora sociální integrace a sociálních služeb PROJEKT: PRACOVNÍ INTEGRACE SOCIÁLNĚ VYLOUČENÝCH NA JAVORNICKU

Příjemce: o. s. Ester
Výše dotace: 4 597 374,- Kč

Místo: Javorník
Termín realizace: 1. 4. 2013 – 31. 3. 2015

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo posílení pracovní integrace 40 osob sociálně vyloučených, nebo sociálním vyloučením ohrožených, v regionu Javornicka. Cílovou skupinu tvořili obyvatelé z řad Romů a osoby rumunské národnosti.

V regionu Jesenicka (včetně mikroregionu Javornicko) je dlouhodobě neuspokojivá situace v sociální oblasti i v oblasti zaměstnanosti a trhu práce. Nezaměstnanost v okrese Jeseník patří k nejvyšším v ČR, přičemž v některých obcích na Javornicku přesahuje hranici až 30 %, kdy velká část obyvatel těchto obcí je ohrožena sociálním vyloučením. Velkou část nezaměstnaných na Javornicku tvoří právě etnické menšiny, zejména Romové a v menší míře i osoby rumunské národnosti, u nichž dochází v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti ke kumulování dalších problémů, jako je sociální izolace, nevhodné (či žádné) vzdělání, rezignace na změnu životní situace, hmotná nouze často umocněná zadlužením, sociálně patologické jevy apod.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Díky podpoře byly realizovány aktivity, které přispěly k pozitivnímu posunu v procesu sociálního začleňování obyvatel Javornicka.

Po vstupu do projektu absolvovali všichni účastníci motivační modul, který probíhal v délce 5 dní po 8 hodin denně. Po absolvování motivačního modulu byla psychologem provedena přibližně u dvou třetin účastníků pracovní diagnostika, na jejímž základě byly vytvořeny individuální plány. Účastníci také často využívali poradenství psychologa. Významnou aktivitou projektu bylo poskytování rekvalifikačních a certifikovaných vzdělávacích kurzů, které zajišťovala organizace příjemce. Byly nabízeny:

- rekvalifikační kurzy (RK) - zaměřené na zvládnutí kompletního řemesla či oboru (obor Zedník či Údržba zeleně)
- certifikované odborné kvalifikační kurzy - mají nižší úroveň, jsou zaměřené jen na dílčí činnost, převažuje praktická výuka (samostatné kurzy jako Rukodělná řemesla, Domovnictví, Práce s křovinořezem a travními sekačkami, Práce s motorovou pilou, nebo jako dílčí části RK).

V rámci projektu byla vytvořena nová pracovní místa pro 12 účastníků s příspěvkem na mzdové náklady po dobu 12 měsíců, dalším bylo zprostředkováno zaměstnání na volných místech.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Zvýšení profesní kvalifikace; získání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce

V úvodních aktivitách projektu byla posílena motivace osob z CS ke hledání zaměstnání či ke zvýšení své odborné kvalifikace. Zvýšily se jejich znalosti v oblasti pracovně právní legislativy, v oblasti nakládání s penězi, ale také v oblasti sociálně právní. Zvýšil se jejich rozhled v možnostech uplatnění na trhu práce a posílili také své komunikační dovednosti.

Konzultace s psychologem pomohly vyřešit či zahájit řešení některých problémů CS bránících jim v integraci na trh práce, jako jsou dluhové problémy, rodinné i osobní záležitosti, často také problémy s chováním dětí.

Celkem 48 účastníků úspěšně absolvovalo certifikovaný vzdělávací kurz, který opravňuje k výkonu dílčí části dané profese. Oproti původním očekáváním příjemce však ani jeden z účastníků úspěšně neabsolvoval rekvalifikační kurz (realizován RK v oboru Zedník). Důvodem byla příliš velká náročnost vzhledem ke schopnostem



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

osob z CS, především v oblasti teoretických (zejména matematických) znalostí.

- ✓ Nejvíce účastníků (celkem 24) získalo odbornost v oborech Pomocné zednické práce a Zedník - betonář, dále 16 účastníků v oborech Údržba zeleně, sadovnictví a zahradnictví (někteří včetně kvalifikace pro práci s křovinořezem a travními sekačkami) a Lesní práce a údržba parků.
- ✓ Získání nové, i když dílčí, kvalifikace, zlepšilo výchozí pozici osob z CS na trhu práce. Nicméně uplatnitelnost v těchto oborech je v regionu především v rámci sezónních prací.



Získané dovednosti účastníci mohou využít alespoň při vykonávání veřejně prospěšných prací. Dle slov vedoucího projektu „starostové vidí, že už s tím křovinořezem nebo sekačkou umí zacházet“, a spíše je tak na VPP přijmou.

Celkem 24 osobám z cílové skupiny bylo zprostředkováno zaměstnání. Z toho 12 osob bylo zaměstnáno na nově vytvořených pracovních místech, a to 9 v organizaci příjemce (pracovní pozice údržba zeleně a budov a pracovník technické podpory) a 3 u externího zaměstnavatele (údržbář zeleně, zedník).

Dalším 12 osobám bylo zprostředkováno zaměstnání na otevřeném trhu práce, kde se uplatnily např. v zemědělství, na pozici svářeče či jako sanitář. Polovina osob si získané zaměstnání udržela i po skončení projektu.

- ✓ Pro část osob znamenalo zaměstnání zvýšení příjmů v rodině, především pokud zaměstnání získali alespoň dva členové rodiny.
- ✓ V několika případech přispělo ke stabilizaci rodinné situace v podobě možnosti zajištění vlastního bydlení.

Příkladem životní změny, kterou některým sociálně vyloučeným osobám přinesla účast v projektu, může být situace pana Romana. Prvním krokem byla změna jeho postoje k práci: „Kdysi si pamatuju, že jsem se vyhýbal práci. Říkal jsem si, proč bych měl dělat, když beru podporu. Jednoho dne mě vzali sem, ale nechtěl jsem. Byla to taková doba, že jsem chtěl žít - hudba, holky a tak. Jenomže pak si mě vzal jeden mistr k sobě, a to mě začalo bavit. Motivoval mě, vysvětloval mi, co mi to dá do života, a to mě nakoplo.“ Díky absolvování kvalifikačního kurzu v oboru Domovník získal v rámci projektu zaměstnání v o. s. Ester, které si udržel dosud. Díky práci se jednoznačně cítí více začleněn do společnosti: „Já to vidím sám na sobě, mě to posiluje. Je perfektní, když se mě někdo zeptá, jestli dělám a já řeknu, že dělám a dlouho. Už se ti lidi dívají jinak. I díky tomu, že jsem tu dlouho vydržel.“



Pro velkou část osob z CS znamená určitou prestiž mít práci a nebýt vedený v evidenci ÚP. Zaměstnání účastníci jsou hrdí na tento získaný společenský status.

PŘEKÁŽKY

- ❖ Hrozba nenaplnění monitorovacího indikátoru Počet nově vytvořených pracovních míst - vymezení indikátoru jako počtu pracovních míst (plných úvazků), jež ale musí představovat čisté přírůstky pracovních míst v organizaci oproti průměru za posledních 12 měsíců, bylo problémem v situaci, kdy v rámci organizace došlo k náhlému snížení počtu zaměstnanců.
- ❖ Vyloučení jednoho z předjednaných zaměstnavatelů z podpory de minimis - z důvodu činnosti v oblasti zemědělské prvovýroby. Řešením bylo vytvoření pracovních míst v organizaci příjemce.
- ❖ Příliš široká nabídka rekvalifikačních a kvalifikačních kurzů - v případě neotevření kurzu v daném běhu z důvodu přihlášení malého počtu účastníků bylo velmi obtížné motivovat účastníky k nástupu do daného kurzu v další fázi projektu.

SHRnutí PŘÍNOSŮ PROJEKTU

Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu	
Dopad na zaměstnanost účastníků	Vysoký V rámci projektu bylo zaměstnáno celkem 24 sociálně vyloučených osob. Polovina z nich si zaměstnání udržela. Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti v regionu se jedná o významný přínos.
Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Spíše vysoký Většina účastníků získala novou kvalifikaci, která zvyšuje jejich uplatnitelnost na trhu práce. Žádný z nich však oproti původním očekáváním nezvládl absolvovat rekvalifikační kurz (pouze méně náročné dílčí kurzy).
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	Spíše nízký Účastníci si částečně zlepšili své komunikační schopnosti a získali základní poznatky z pracovně-právní oblasti.
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	Spíše vysoký V případě získání zaměstnání pomohl pravidelný příjem některým osobám z CS začít řešit dluhové problémy, u některých došlo ke zvýšení příjmu.
Dopad na sociální statut účastníků	Vysoký Zapojení do aktivit projektu a především získání zaměstnání přispělo k většímu začlenění osob z CS do společnosti a zvýšení jejich sebevědomí a sebehodnocení.
Dopad na další klíčové aktéry	Spíše vysoký V případě zaměstnavatelů se přínos lišil v závislosti na výkonu a pracovní kázi daného zaměstnaného účastníka
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny	Problémy a potřeby cílové skupiny byly z větší části vyřešeny/naplněny (s ohledem k zaměření projektu).
Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a 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.
Účinnost a hospodárnost projektu	
Naplnění účinnosti	Spíše vysoké Úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu.
Naplnění hospodárnosti	Vysoké Veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů.
Udržitelnost projektu	
Udržitelnost projektu	Spíše vysoká Většina dosažených výsledků byla udržena.
Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe	
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	o. s. Ester
Kategorie příjemce	neziskový subjekt: o.p.s., občanské sdružení, spolek, ústav
Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou	Ano Příjemce od roku 2000 poskytuje na Javornicku a Jesenicku podporu a pomoc sociálně znevýhodněným skupinám obyvatel. Těmto osobám nabízí sociální služby a podporu zaměstnanosti. Příjemce má zkušenosti s realizací projektů financovaných z ESF a státního rozpočtu (OP LZZ, OP VK) i s investičními projekty (ROP Střední Morava, SROP, OP ŽP).
2.2 Přístup ke zpracování žádosti	
Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti	Ano
2.3 Cíle projektu	
Globální cíl projektu:	
Cílem projektu je posílení pracovní integrace 40 osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením v regionu Javornicka.	
Hlavní cíle projektu:	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Posoudit reálné předpoklady a schopnosti uplatnění na trhu práce u 24 osob ○ Poskytnout nebo změnit/zvýšit kvalifikaci 38 osobám z CS ○ Přímé zvýšení zaměstnanosti u 20 osob, u dalších 20 osob zlepšení pozice na trhu práce 	
2.4 Cílová skupina	
Specifikace cílové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí - Romové, Rumuni

3 Realizace projektu

3.1 Aktivity

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Po vstupu do projektu absolvovali všichni účastníci motivační modul, který probíhal v délce 5 dní po 8 hodin denně (oproti plánovaným 8 dnům byla délka modulu krátce po začátku projektu zkrácena vzhledem ke vhodnějšímu nastavení pro cílovou skupinu). Motivační modul sestával z několika tematických bloků: (a) blok motivačně aktivizační, (b) blok legislativy a orientace na trhu práce, (c) blok komunikačních dovedností, (d) blok finanční gramotnosti a (e) blok sociálně právního poradenství. Po absolvování motivačního modulu byla psychologem provedena pracovní diagnostika u části účastníků (přibližně u dvou třetin), která se skládala z části skupinové i individuální. V rámci individuálních schůzek účastníci často využívali poradenství psychologa především pro pomoc s řešením problémů bránících jim v integraci na trh práce. V návaznosti na pracovní diagnostiku byly vytvořeny individuální plány každého účastníka a bylo jim poskytováno poradenství týkající se hledání a udržení zaměstnání.

Významnou aktivitou projektu bylo poskytování rekvalifikačních a certifikovaných vzdělávacích kurzů, vybraných dle individuálních plánů (kurzy zajišťovala organizace příjemce). Rekvalifikační kurzy zaměřené na zvládnutí kompletního řemesla či oboru byly nabízeny v oborech Zedník (zahrnoval dílčí kvalifikační kurzy Pomocné zednické práce a Zedník betonář), Malíř, natěrač, tapetář (nevyužil žádný účastník), Stavební tesař (nevyužil žádný účastník), a Údržba zeleně (zahrnoval dílčí kurzy sadovnictví, zahradnictví, lesní práce a údržba parků). Další certifikované odborné kvalifikační kurzy (nižší úroveň než rekvalifikační kurzy, zaměřené jen na určitou dílčí činnost, převažuje praktická výuka) byly účastníkům poskytnuty v oborech Rukodělná řemesla, Domovníctví - údržba bytových domů, Práce s křovinořezem a travními sekačkami, Práce s motorovou pilou, Práce s dřevoobráběcími stroji a dřevovýroba (nebylo využito), Práce kovářské (nebylo využito), Chovatel - farmář (nebylo využito).

V rámci projektu byla vytvořena nová pracovní místa pro 12 účastníků a dalším bylo zprostředkováno zaměstnání na volných místech na trhu práce. Zaměstnavatelům, kteří vytvořili nové pracovní místo, byl poskytován příspěvek na úhradu mzdových nákladů po dobu 12 měsíců.

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	0
---------------------------------------	---

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	7 osob
Úvazky	2,29 (přepočtený měsíční úvazek) po dobu 24 měsíců <u>Složení projektového týmu:</u> Vedoucí projektu (0,2 úvazku po celé trvání projektu) Kordinátor projektu (0,4 úvazku po celé trvání projektu) Finanční manažer (0,2 úvazku po celé trvání projektu) Lektor - poradenství a motivace (0,4 úvazku po celé trvání projektu) Odborný lektor 1 (celkem 1,0 po dobu 12 měsíců) Odborný lektor 2 (celkem 1,0 po dobu 12 měsíců) Psycholog (celkem 364 hodin)

4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory

	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	40	57	143
Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny	9	8,29	92
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	30	66	220

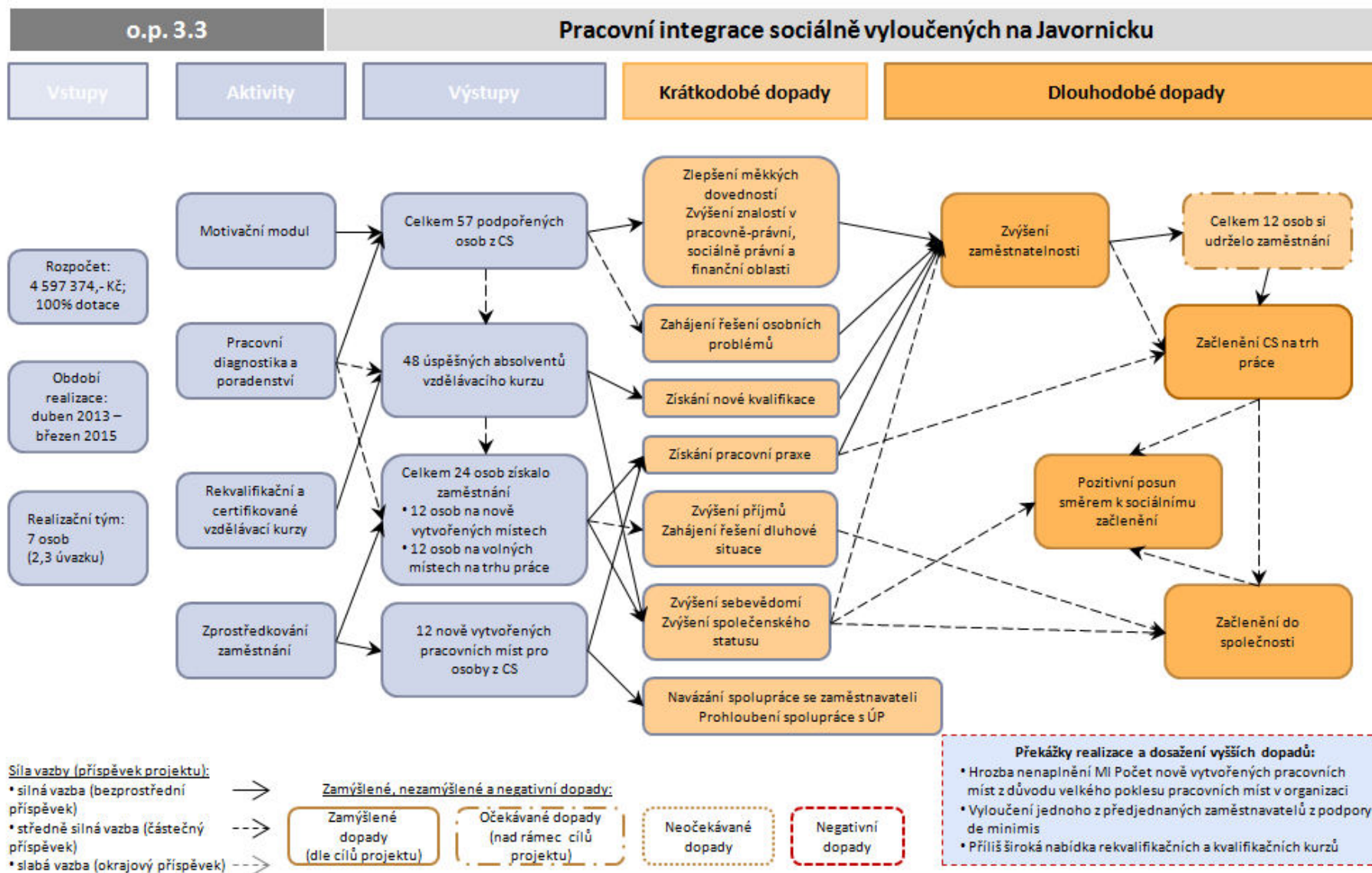
4.2 Zhodnocení přínosů projektu

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



4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)

Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Spíše vysoký Většina účastníků získala novou kvalifikaci, která zvyšuje jejich uplatnitelnost na trhu práce. Žádný z nich však oproti původním očekáváním nezvládl absolvovat rekvalifikační kurz (pouze méně náročné dílčí kurzy).	
Dopad na zaměstnanost účastníků	Vysoký V rámci projektu bylo zaměstnáno celkem 24 sociálně vyloučených osob. Polovina z nich si zaměstnání udržela. Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti v regionu se jedná o významný přínos.	
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	Spíše nízký Účastníci si částečně zlepšili své komunikační schopnosti a získali základní poznatky z pracovních-právních oblastí.	
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	Spíše vysoký V případě získání zaměstnání pomohl pravidelný příjem některým osobám z CS začít řešit dluhové problémy, u některých došlo ke zvýšení příjmu.	
Dopad na sociální statut účastníků	Vysoký Zapojení do aktivit projektu a především získání zaměstnání přispělo k většímu začlenění osob z CS do společnosti a zvýšení jejich sebevědomí a sebehodnocení.	
Dopad na další klíčové aktéry	Spíše vysoký V případě zaměstnavatelů se přínos lišil v závislosti na výkonu a pracovní kázni daného zaměstnaného účastníka.	
Efekty ovlivňující přínosy projektu	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	<i>nepotvrzeno</i>	Účastníci byli do projektu zapojeni na základě vlastního zájmu. Zaměstnání bylo zprostředkováno těm účastníkům, u kterých byly zjištěny vhodnější předpoklady pro pracovní uplatnění. Tento postup byl v souladu s nastavením projektu.
Lock-in efekt	<i>nepotvrzeno</i>	Bez účasti v aktivitách projektu by si účastníci sami zaměstnání nenalezli ani by si nezvyšovali kvalifikaci.
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 nebylo možné zprostředkovat zaměstnání na otevřeném trhu práce pro sociálně vyloučené osoby.

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	Z větší části 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

Příjemce zjišťoval průběžně výsledky projektu u cílové skupiny formou papírového dotazníku, který sloužil především pro získání zpětné vazby z průběhu rekvalifikačních kurzů (jak účastníkům vyhovuje přístup lektora, v jakých oblastech potřebují více pomoci apod.). Na jejich základě pak byl průběhu kurzů upravován tak, aby lépe odpovídal potřebám dané skupiny účastníků.

V případě klíčových aktérů probíhala pravidelná komunikace s úřadem práce i se zaměstnavateli. Pracovníky úřadu práce příjemce průběžně informoval o situaci účastníků, kteří měli absolvování kvalifikačního kurzu zařazeno do Individuálního akčního plánu. V rámci kontaktu se zaměstnavateli příjemce průběžně zjišťoval a pomáhal řešit výskyt případných problémů na pracovišti.

Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce	<ul style="list-style-type: none"> Dotazník v papírové podobě
--	--

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 spíše úspěšný, a to z hlediska přínosů pro cílovou skupinu a příjemce. Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymezit z těchto hledisek:

- Dopady pro cílovou skupinu: Zvýšení profesní kvalifikace; získání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce.
- Dopady pro příjemce dotace a další aktéry: Získání zkušeností se zaměstnáváním CS; prohloubení a navázání spolupráce s dalšími aktéry.

1) Dopady pro cílovou skupinu: Zvýšení profesní kvalifikace; získání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce

V regionu Jesenicka, resp. mikroregionu Javornicka, je dlouhodobě neuspokojivá situace jak v sociální oblasti, tak v oblasti zaměstnanosti a trhu práce. Nezaměstnanost v okrese Jeseník patří k nejvyšším v ČR², přičemž v některých obcích na Javornicku přesahuje hranici až 30 %, kdy velká část obyvatel těchto obcí je ohrožena sociálním vyloučením. Velkou část nezaměstnaných na Javornicku tvoří právě etnické menšiny, zejména Romové a v menší míře i osoby rumunské národnosti, u nichž dochází v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti ke kumulování dalších problémů, jako je sociální izolace, nevhodné (či žádné) vzdělání, rezignace na změnu životní situace, hmotná nouze často umocněná zadlužením, sociálně patologické jevy apod. Na podporu při řešení těchto potřeb pak mířil hodnocený projekt.

V úvodu projektu v rámci motivačního modulu se účastníci dozvěděli řadu specifických informací, potřebných k uplatnění na trhu práce. Zvýšily se jejich znalosti v oblasti pracovně právní legislativy, v oblasti nakládání s penězi, ale také v oblasti sociálně právní. Zvýšil se jejich rozhled v možnostech uplatnění na trhu práce a posílili také své komunikační dovednosti, zejména v oblasti komunikace se zaměstnavatelem. Byla také **posílena jejich motivace ke hledání zaměstnání**, nebo alespoň ke zvýšení své odborné kvalifikace, která by zvýšila jejich uplatnitelnost na trhu práce. Úspěšnost motivačních aktivit se odráží v tom, že naprostá většina účastníků se rozhodla absolvovat kvalifikační kurz.

V rámci pracovní diagnostiky a individuálního plánování, jejichž výstupy byly zprávy bilanční diagnostiky a individuální plány, byly zjištěny reálné předpoklady (vědomosti a dovednosti) každého účastníka k začlenění na trh práce, na základě nichž byla vybrána odpovídající rekvalifikace či kurz. Účastníci také často využívali **konzultací psychologa**, jehož služby významně pomohly při řešení některých problémů cílové skupiny. Nejčastěji byly řešeny dluhové problémy, rodinné i osobní záležitosti, často pak problémy s chováním dětí. Některé problémy psycholog pomohl vyřešit na místě, nebo doporučil odpovídající službu. Dle příjemce však bylo častým jevem, že účastníci se se svými problémy pravděpodobně z důvodu ostychu často svěřovali až ve chvíli, kdy již byly extrémně závažné a jejich řešení bylo akutní, což ztěžovalo efektivitu této pomoci.

Na základě individuálních plánů účastníci nastoupili do rekvalifikačních a certifikovaných vzdělávacích kurzů. Oproti původním očekáváním příjemce však ani jeden z účastníků úspěšně neabsolvoval rekvalifikační kurz zaměřený na zvládnutí kompletního řemesla či oboru (jednalo se výhradně o rekvalifikační kurz v oboru Zedník). Osoby z cílové skupiny měly problém především se zvládnutím teoretických znalostí a následně se složením závěrečných zkoušek (blíže viz faktory ovlivňující dopady

² K 31. 3. 2015, tedy ke konci projektu, byla míra nezaměstnanosti v okrese Jeseník 11,2 % (ČSÚ).

projektu). Celkem **48 účastníků úspěšně absolvovalo certifikovaný vzdělávací kurz**, který opravňuje k výkonu jen dílčí části dané profese. Tyto kurzy byly buď dílčí částí rekvalifikačního kurzu (kdy i při neúspěšném absolvování závěrečných zkoušek celého RK mohli v jeho rámci účastníci získat certifikát o získání dílčí kvalifikace), nebo byly realizovány samostatně. Certifikované kurzy byly kratší a byly více zaměřeny na praktické dovednosti. Nejvíce účastníků (celkem 24) získalo odbornost v oborech Pomocné zednické práce a Zedník - betonář, dále 16 účastníků v oborech Údržba zeleně, sadovnictví a zahradnictví (někteří včetně kvalifikace pro práci s křovinořezem a travními sekačkami) a Lesní práce a údržba parků. Dalšími obory byly např. Rukodělná řemesla (využívána především ženami), Práce s motorovou pilou a Domovníctví.

Získání nové, i když pouze dílčí, kvalifikace a nových dovedností, **zvýšilo uplatnitelnost osob z cílové skupiny na trhu práce**. Osvědčení o tom, že dokážou pracovat s křovinořezem a sekačkou, nebo ovládat míchačku a základní zednické nástroje zvýšilo rozhled a celkově výchozí pozici CS pro získání zaměstnání. Přínosy z hlediska zaměstnatelnosti do určité míry snižuje skutečnost, že v těchto oborech (ve kterých byly rekvalifikace nabízeny) je v regionu Jesenicka obtížné nalézt zaměstnání na stálý úvazek, jedná se spíše o sezónní práce (blíže viz překážky při realizaci projektu). Získané dovednosti účastníci mohou využít alespoň při vykonávání veřejně prospěšných prací, kde zvyšují pravděpodobnost jejich zařazení na VPP. Jak vyjádřil vedoucí projektu: „Starostové vidí, že už s tím křovinořezem nebo sekačkou umí zacházet.“ Nicméně dle slov příjemce se situace z hlediska nabídky pracovních míst v regionu v současnosti oproti minulým rokům zlepšuje, a účastníci projektu se získanou novou kvalifikací by mohli nalézt stálejší uplatnění.

Získání zaměstnání je klíčové pro řešení situace cílové skupiny a posílení pracovní integrace bylo také hlavním cílem projektu. V rámci projektu bylo **zprostředkováno zaměstnání celkem 24 osobám** z cílové skupiny. Z toho 12 osob (oproti původně plánovaným 9) bylo zaměstnáno na nově vytvořených pracovních místech s příspěvkem na mzdové náklady, přičemž 9 pracovních míst bylo vytvořeno v organizaci příjemce (jednalo se o pracovní pozice údržba zeleně a budov a pracovník technické podpory) a 3 místa u zaměstnavatele, kde byla předem dojednána (údržbář zeleně, zedník). Dalším 12 účastníkům bylo zprostředkováno zaměstnání na otevřeném trhu práce, kde se uplatnili např. v zemědělství, na pozici svářeče či jako sanitář (po přestěhování do Karviné). Přibližně **polovina těchto osob si získané zaměstnání udržela** i po skončení projektu (příjemce nemá přesné informace o směřování každého účastníka po skončení projektu). Ze 12 nově vytvořených míst byla udržena celkem jen 4 (v organizaci příjemce), a to především z finančních důvodů (většina zaměstnavatelů si nemohla dovolit z vlastních prostředků hradit a udržet nově vytvořená místa). Někteří „propuštění“ po skončení dotace si následně našli sami nové zaměstnání. Dle informací příjemce také někteří další účastníci, kterým nebylo zaměstnání zprostředkováno v rámci projektu, našli následně uplatnění alespoň formou brigády (většinou na sezónní dělnické práce).

Získání zaměstnání znamenalo pro část těchto účastníků **zvýšení příjmů** v rodině, především pokud zaměstnání získali alespoň dva členové rodiny. Jak uvedl příjemce, pokud pracoval pouze jeden člen rodiny, byl příjem v porovnání s výší pobíraných sociálních dávek v některých případech srovnatelný (záleží na individuální výši sociálních dávek, obvykle dle počtu dětí), resp. při odečtení nákladu na dopravu a stravu často i nižší. Nicméně, jak vyplynulo z šetření u příjemce i účastníků, pro velkou část osob z cílové skupiny znamená určitou prestiž mít práci a nebyť vedený v evidenci ÚP. Dle slov příjemce byli zaměstnaní účastníci hrdí na získaný **společenský status**, že mají práci a nebudou v evidenci ÚP. Podobně jako jeden z oslovených účastníků: „Je to perfektní, když někomu řeknu, že už dlouho dělám, a už se ti lidi na to dívají jinak. I když jsem cikán, tak vidí, že něco umím.“ Tato potřeba společenského statusu se dle příjemce projevuje především u starších osob z CS (cca nad 35 let).

Získání zaměstnání a zvýšení příjmu v některých případech přispělo ke **stabilizaci rodinné situace**. V případě dvou či tří romských rodin dle příjemce projekt přispěl k jejich osamostatnění ze služeb organizace, kdy přestaly využívat organizací garantované bydlení, a mohli si dovolit hradit vlastní byt.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Zásadním faktorem úspěšnosti projektu byla **dobrá znalost prostředí i cílové skupiny** ze strany příjemce a zkušenost s prací s touto cílovou skupinou. Díky tomu, že většina účastníků již někdy byla někdy podpořena službami organizace, příjemce dobře znal jejich potřeby i životní situaci.

Významným předpokladem pro dosažení přínosů pro cílovou skupinu byla také **zkušenost lektorů** z řad pracovníků organizace, kteří byli **kvalifikováni ve více oborech**, a bylo je tak možné využít pro vedení více kvalifikačních kurzů. Díky tomu tak bylo dle příjemce možné také realizovat širší spektrum kurzů, než kdyby byli najímáni externí úzce specializovaní lektoři. Důležitým předpokladem byla také stálost realizačního týmu včetně lektorů.

Důležitým faktorem z hlediska udržení účastníků v aktivitách bylo, že aktivity projektu byly z hlediska časové návaznosti nastaveny vhodně pro danou cílovou skupinu. U dané CS je dle příjemce typickým jevem, že i po kratší časové prodlevě mezi aktivitami zájem a motivace těchto osob rychle opadá. Díky tomu, že jednotlivé **aktivity na sebe vhodně a neprodleně navazovaly** (např. v rámci úvodního týdenního motivačního modulu si účastníci zvykli docházet a setrávat na určité místo, přičemž modul běžel těsně před začátkem kvalifikačních kurzů, tak aby do nich mohli účastníci nejdéle do týdne nastoupit). Díky tomu nedocházelo k „odpadání“ účastníků z kurzů ve velké míře (kurzy nedokončilo několik účastníků v řádu jednotek, často z rodinných důvodů).

Faktorem ze strany cílové skupiny, který ovlivnil dopady projektu z hlediska výše získané kvalifikace, byly **nízké předpoklady CS k dokončení rekvalifikačního kurzu**. V průběhu projektu se dle příjemce oproti jeho původním očekáváním ukázalo, že mentální schopnosti účastníků nestačí na to, aby si v tak krátké době, ve které musel být kurz dokončen (3 - 4 měsíce) zvládli osvojit požadované znalosti (délka kurzu činila 400 - 600 hodin praxe a 100 - 180 hodin teorie, dle akreditace). Největším problémem pro účastníky byly dle příjemce poznatky z matematiky, ale také z chemie či fyziky (potřebné např. pro práci zedníka). Naprostá většina účastníků měla pouze základní vzdělání, ovšem problémem byla i absence základních znalostí. Navíc tyto osoby dle příjemce většinou nikdy nepracovaly, nebo pouze příležitostně na výkopových pracích. Po zjištění v úvodu projektu, že rekvalifikační kurzy nejsou pro CS vhodné, byly realizovány již jen certifikované kurzy.

2) Dopady pro příjemce dotace a další aktéry: Získání zkušeností se zaměstnáváním CS; prohloubení a navázání spolupráce s dalšími aktéry

Příjemce díky realizaci projektu **získal zkušenosti se zaměstnáváním** sociálně vyloučených osob a významným přínosem v tomto smyslu je také **registrace pracovní agentury** pro možnost zprostředkovávat zaměstnání. Získaných zkušeností i registrace organizace již využívá v rámci své činnosti a plánuje využít především v následných projektech.

Přínos projektu pro organizaci příjemce spočíval také v **navázání či prohloubení spolupráce** s dalšími aktéry. Příjemce díky projektu získal kontakty na zaměstnavatele, které může využít v dalších projektech zaměřených na podporu pracovní integrace. V rámci projektu příjemce **také prohloubil spolupráci s Úřadem práce ČR**, konkrétně KoP Jeseník a detašovaným pracovištěm v Javorníku. Spolupráce s ÚP spočívala v pomoci s nábořem účastníků a informování o projektu. Příjemce s pracovníky ÚP ve velmi úzkém kontaktu, kdy podával informace o nabídce projektu a v případě účastníků, kteří byli do projektu zapojeni přes ÚP (přibližně 8), informoval pracovníky také o jejich

zařazení do kurzů, průběhu jejich docházky a úspěšnosti, získané certifikáty si pak ÚP zařadil do databáze k daným osobám pro využití při nabídkách zaměstnání.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Faktorem, který ovlivnil míru spolupráce s konkrétními zaměstnavateli s průběhu projektu, byla **spokojenost daného zaměstnavatele s pracovníkem** z cílové skupiny. V případě negativní zkušenosti, např. při nízkém výkonu či špatné pracovní kázni účastníka (vyskytlo se ve 2 případech) pak dotčený zaměstnavatel již další spolupráci odmítl. Naopak v jiných případech, kdy se pracovníci osvědčili, někteří zaměstnavatelé se sami poptávali po dalších pracovnících z projektu.

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt nebyl zaměřen na srovnávání příležitostí žen a mužů na trhu práce. Oproti očekávání i dosavadním zkušenostem příjemce bylo mezi účastníky více mužů než žen, příjemce však pro tuto situaci neměl vysvětlení, jednalo se pravděpodobně o náhodný prvek. Příjemce se dle vlastních slov snažil, aby zastoupení mužů i žen v kvalifikačních kurzech bylo rovnoměrné, což se podařilo. Žádné významné přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen nebyly zjištěny.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Rizika, která byla očekávána před realizací projektu, se týkala nedostatečného zájmu cílové skupiny. Tento problém nenastal, zájem cílové skupiny byl dostatečný (byl podpořen vyšší než očekávaný počet osob). Nebylo naplněno ani nízké riziko nepovolení zprostředkovávat zaměstnání, příjemce byl zaregistrován jako pracovní agentura.

Projevilo se však očekávané riziko nenaplnění některého z monitorovacích indikátorů. Zásadní překážkou, kterou musel příjemce překonávat v průběhu realizace, byla **hrozba nenaplnění monitorovacího indikátoru** Počet nově vytvořených pracovních míst. Důvodem bylo **nesprávné pochopení popisu indikátoru**, kdy příjemce při psaní žádosti zde uvedl hodnotu počtu osob, kterým plánoval v rámci projektu zprostředkovat zaměstnání, avšak v průběhu projektu si uvědomil, že tento MI ve skutečnosti vyjadřuje počet pracovních míst na plné úvazky a především, že počet vytvořených pracovních míst musí představovat čisté přírůstky pracovních míst v organizaci oproti průměru za posledních 12 měsíců. Tato chyba znamenala problém v situaci, kdy v rámci organizace došlo k náhlému snížení počtu zaměstnanců z důvodu ukončení přibližně 30 pracovních pozic na VPP, což vedlo k rapidnímu poklesu zaměstnanců organizace. Při výpočtu čistých přírůstků pracovních míst za dobu posledních 12 měsíců tak byla organizace v této době „v mínusu“, konkrétně v dané situaci při přijetí 6 osob z CS na plné úvazky tak po přepočtu vlastně vznikla 3 nová místa. V důsledku snahy o eliminaci tohoto stavu byl odložen nástup několika účastníků do zaměstnání v organizaci příjemce do doby, kdy díky přijetí několika nových zaměstnanců bude přepočet pracovních úvazků vyšší. Druhým limitem však bylo, že v určitou chvíli již daní účastníci museli nastoupit zaměstnání, tak aby byla splněna doba poskytování příspěvku na mzdové náklady 12 měsíců. V rámci řešení situace příjemce vyvinul velkou snahu, aby naplnil ostatní indikátory výsledků

na více než 100 %, tak aby v jejich součtu nebyla překročena povolená hodnota nenaplnění indikátoru a nedošlo ke krácení dotace³.

2) Překážky při realizaci projektu a překážky dosažení vyšších přínosů projektu

V průběhu realizace projektu došlo k **vyloučení jednoho z předjednaných zaměstnavatelů z podpory de minimis** z důvodu činnosti tohoto subjektu oblasti zemědělské prvovýroby (že se jedná o prvovýrobu, příjemce zjistil až v průběhu projektu). Tento zaměstnavatel tak spolupráci odmítl, jelikož nebylo možné mu poskytovat příspěvek na mzdové náklady v plné výši. Řešením bylo vytvoření třech pracovních míst, původně předjednaných u tohoto zaměstnavatele, v organizaci příjemce.

Určitou vnitřní překážkou dosažení vyšších přínosů pro cílovou skupinu byla **příliš široká nabídka rekvalifikačních a kvalifikačních kurzů**. Docházelo tak k situacím, že se na kurz přihlásil malý počet účastníků, a nebylo tak možné jej otevřít. Motivovat účastníky z dané cílové skupiny k nástupu do daného kurzu v další fázi projektu, kdy se již přihlásil dostatečný počet osob, bylo velmi obtížné a v některých případech se to již nepodařilo (po delší časové prodlevě obvykle zájem osob z této CS opadá). Nabízené kurzy navíc byly v oborech, ve kterých lze v regionu obtížně nalézt pracovní uplatnění formou stálého zaměstnání, jedná se spíše o sezónní práce (pomocné zednické práce, práce s křovinořezem apod.). Kvalifikační kurzy v jiných oborech by však dle příjemce nebyly pro cílovou skupinu vhodné.

³ Pokud je v projektu naplánováno splnění více monitorovacích indikátorů, výsledná hodnota je vypočtena jako jejich průměr, odděleně pro indikátory výstupů a indikátory výsledků. (Metodika monitorovacích indikátorů OP LZZ)

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 ⁴	81 tis. Kč
Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo ⁵	555 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	25 podpořených osob
Počet vytvořených pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu	3,6 pracovních míst
5.3 Udržitelnost přínosů projektu	
Udržitelnost projektu (taxonomie)	Vysoká - dosažené výsledky byly udrženy

I. Účinnost a hospodárnost projektu

Jak ukázalo šetření, veškeré aktivity projektu nebyly nastaveny tak, aby přinášely nejvyšší možné přínosy pro cílovou skupinu. Jednou z překážek dosažení vyšších přínosů byla příliš široká nabídka rekvalifikačních kurzů, kdy v případě malého počtu zájemců mohl být daný kurz otevřen až v dalším „běhu“ projektu, což velmi oslabilo zájem těchto osob (blíže viz překážky pro dosažení vyšších přínosů projektu). Přínosy pro cílovou skupinu oslabilo také komplikace spojené s potřebou naplnění indikátoru počtu nově vytvořených pracovních míst, kdy kvůli náhle nízkému přepočtenému stavu zaměstnanců byl odložen nástup několika účastníků do zaměstnání v organizaci příjemce (tak aby nastoupili v době, kdy byl jejich úvazek započítán ve vyšší hodnotě - blíže viz překážky pro dosažení vyšších přínosů projektu). Všechny ostatní aktivity i další disponibilní zdroje (finanční prostředky i členové realizačního týmu) byly optimálně využity s ohledem na maximalizaci přínosů dané intervence.

Z hlediska hodnocení účinnosti však lze konstatovat, **že úpravou některých vstupů (v tomto případě lepším nastavením jedné z aktivit) bylo možné dosáhnout vyšší kvality výsledků projektu.**

Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo v přepočtu na plný úvazek (celkem 2,29) činily 555 tis. Kč na jedno nově vytvořené pracovní místo pro osoby z cílové skupiny. Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 57 osob) pak dosáhla 81 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 (pouze některým osobám bylo zprostředkováno zaměstnání).

⁴ K interpretaci blíže viz text níže.

⁵ K interpretaci blíže viz text níže.

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.

V rámci projektu připadlo 3,6 vytvořených pracovních míst na jeden přepočtený úvazek projektového týmu (celkem 8,29 vytvořených pracovních míst v přepočtu na plné úvazky a 7 v projektovém týmu). Na jeden úvazek projektového týmu pak připadlo 25 podpořených osob.

V rámci projektu bylo vyčerpáno celkem 94 % původně plánované výše dotace. Finanční prostředky byly ušetřeny na mzdách pracovníků realizačního týmu (kdy nebyl proplácen horní limit), úspora vznikla také v materiálových nákladech (na výcvikovém materiálu) a také na cestovním a stravném pro CS. Nebyly také vyčerpány veškeré prostředky určené na příspěvky na mzdové náklady, a to z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti jednoho ze zaměstnaných účastníků.

II. Udržitelnost přínosů projektu

Pro organizaci příjemce je udržitelnost přínosů projektu odvislá od dalších možností čerpání dotací ze SF v rámci nového programového období 2014 - 2020 a příslušných výzev a také na způsobu rozdělování prostředků ze SF určených na pomoc sociálně vyloučeným lokalitám prostřednictvím Agentury pro sociální začleňování. Jakožto nezisková organizace příjemce není dle vlastních slov schopen zajistit projektový záměr z vlastních zdrojů, ty slouží pro pokrytí běžné činnosti organizace. Příjemce plánuje využít získané zkušenosti a zavedené a vyzkoušené aktivity v rámci dalších projektů, přičemž dle slov vedoucího projektu je již vytvořeno několik projektových záměrů, které by rozšířily spektrum poskytovaných služeb (např. do oblasti sociálního podnikání či cestovního ruchu), v rámci nichž by vznikly další pracovní pozice pro osoby z CS.

Z hlediska cílové skupiny je udržitelnost získaného zaměstnání závislá na vývoji ekonomické situace a s ní spojené nabídky pracovních míst v regionu. V současné době dochází dle příjemce k oživení pracovního trhu v regionu a roste také nabídka pracovních míst v méně kvalifikovaných profesích, kde by mohly osoby z CS nalézt uplatnění. Jak uvedl vedoucí projektu: „Ta větší část (pozn.: CS), co chce pracovat, má teď velkou možnost tu práci získat.“ Naopak případné další rušení pracovních míst, nebo např. zvýšení sociálních dávek by znamenalo výrazné snížení udržitelnosti přínosů projektu pro cílovou skupinu.

6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Existence dobré praxe (taxonomie)	Spíše dobrá praxe
Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy	75 (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>	75
<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 Pracovní integrace sociálně vyloučených na Javornicku, jehož předmětem bylo zlepšení výchozí pozice k uplatnění na trhu práce pro osoby romské a rumunské národnosti, lze celkově označit za příklad dobré praxe. Projekt naplňuje veškeré charakteristiky z hlediska hospodárnosti a užitečnosti ze strany cílové skupiny, méně pak z hlediska účelnosti, účinnosti, udržitelnosti a účinnosti pro klíčové aktéry.

Cíle projektu byly naplněny v plném rozsahu. Užitečnost realizovaných aktivit jak pro účastníky (cílové skupiny) tak příjemce byla potvrzena (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu). Projekt lze označit za úspěšný zejména s ohledem na dosažení dlouhodobých dopadů pro cílovou skupinu a příjemce.

Výsledky a dopady projektu byly ovlivněny řadou provázaných faktorů. Za hlavní faktory dosažení přínosů lze označit zkušenost příjemce s cílovou skupinou a znalost prostředí, vhodné časové nastavení aktivit vzhledem k cílové skupině a zkušenost lektorů. Přínosná pro dosažení těchto pozitivních dopadů byla většina podpořených aktivit.

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

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

- **znalost prostředí a cílové skupiny**
specifikace: hlubší znalost potřeb CS je klíčová pro nastavení aktivit projektu včetně způsobu práce s CS
- **časová návaznost aktivit**
specifikace: bezprostřední návaznost aktivit je klíčová pro udržení účastníků z dané CS v projektu
- **individuální přístup**
specifikace: klíčový pro zahájení řešení osobních problémů osob z CS a obecně pro dosažení vyšších přínosů pro každého účastníka

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

- Hrozba nenaplnění monitorovacího indikátoru Počet nově vytvořených pracovních míst - důvodem bylo nesprávné pochopení popisu indikátoru, který sice vyjadřuje počet pracovních míst na plné úvazky, ty ale musí představovat čisté přírůstky pracovních míst v organizaci oproti průměru za posledních 12 měsíců. Tato chyba znamenala problém v situaci, kdy v rámci organizace došlo k náhlému snížení počtu zaměstnanců z důvodu konce cyklu VPP.
- Vyloučení jednoho z předjednaných zaměstnavatelů z podpory de minimis - z důvodu činnosti subjektu v oblasti zemědělské prvovýroby. Řešením bylo vytvoření třech pracovních míst, původně předjednaných u tohoto zaměstnavatele, v organizaci příjemce.
- Příliš široká nabídka rekvalifikačních a kvalifikačních kurzů - docházelo k neotevření kurzu v daném běhu z důvodu přihlášení malého počtu účastníků. Motivovat účastníky z cílové skupiny k nástupu do daného kurzu v další fázi projektu již bylo velmi obtížné.

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu poměrně dobré. Projekt Pracovní integrace sociálně vyloučených na Javornicku může být inspirací pro další organizace působící v oblasti podpory integrace sociálně vyloučených osob.