



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ PROJEKTŮ YEI (VSTUPNÍ ZPRÁVA)

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ PROJEKTŮ YEI

VSTUPNÍ ZPRÁVA

ZADAVATEL:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Sekce evropských fondů, oddělení evaluací

Na Poříčním právu 1/376

128 01 Praha 2



ZPRACOVATEL:

Institut evaluací a sociálních analýz (INESAN)

Heřmanova 22, 170 00 PRAHA 7

Tel.: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

OBSAH

1. ÚVOD	3
1.1 Struktura této zprávy	3
1.2 Kontext evaluace.....	3
1.3 Úvod do problematiky	3
1.4 Předmět evaluace	4
1.5 Cíl evaluace	11
1.6 Výstupy evaluace	11
1.7 Informace o členech evaluačního týmu.....	13
1.8 Dodržování etických principů v průběhu evaluace	14
2. METODOLOGIE EVALUACE	15
2.1 Evaluační přístup a metodika	15
2.2 Desk research.....	16
2.3 Individuální hloubkové rozhovory.....	18
2.4 Focus groups	21
2.5 Syntéza a analýza dat.....	23
2.6 Způsob řešení jednotlivých evaluačních otázek.....	25
2.7 Limity evaluace, metodologické překážky a návrh jejich řešení.....	29
3. ANALÝZA RIZIK.....	30
4. PŘÍLOHY	31
4.1 Scénář rozhovoru s podpořenými osobami	31
4.2 Scénář hloubkového polostrukturovaného rozhovoru s realizátory projektů.....	41
4.3 Scénář fokusní skupiny s podpořenými osobami v rámci projektů ÚP.....	59
4.4 Karta pro tazatele obsahující jednotlivé aktivity a jejich popis.....	62

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Harmonogram	12
Tabulka 2: Struktura respondentů – rozhovory s podpořenými osobami	19
Tabulka 3: Struktura respondentů – rozhovory s realizátory projektů	20
Tabulka 4: Struktura respondentů – FG s podpořenými osobami	22
Tabulka 5: Evaluační matice	25
Tabulka 6: Respondenti hloubkových polostrukturovaných rozhovorů s podpořenými osobami.....	31
Tabulka 7: Respondenti hloubkových polostrukturovaných rozhovorů s realizátory projektů	41
Tabulka 8: Účastníci fokusních skupin.....	59
Tabulka 9: Aktivity projektu Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji	62
Tabulka 10: Aktivity projektu Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji.....	63
Tabulka 11: Aktivity projektu Komplexní program podpory mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji – TRANSFER	64
Tabulka 12: Aktivity projektu Program podpory mladých lidí na trhu Práce v regionu Děčínska a Šluknovského výběžku – CESTA.....	65
Tabulka 13: Aktivity projektu Nestůj a pojď Il	66

SEZNAM ZKRATEK

CS	cílová skupina
CV	Chomutov
ČR	Česká republika
DR	Desk research
FG	Focus group
IHI	Individuální hloubkový rozhovor
KVK	Karlovarský kraj
LN	Louny
LT	Litoměřice
MO	Most
OPZ	Operační program Zaměstnanost
TP	Teplice
ÚL	Ústí nad Labem
ÚP	Úřad práce
ÚSK	Ústecký kraj

1. ÚVOD

1.1 STRUKTURA TÉTO ZPRÁVY

Tato zpráva je rozdělena do 3 hlavních částí: úvod, metodologie evaluace a analýza rizik. První kapitola specifikuje předmět evaluace a její cíle. Kapitola druhá se zaměřuje na podrobný popis realizace zakázky a specifikuje klíčové charakteristiky designu prováděné evaluace. Představuje zvolený evaluační přístup, obsahuje podrobný popis jednotlivých metod a způsob řešení dílčích evaluačních otázek. Poslední část této zprávy obrací pozornost k analýze rizik, přičemž identifikuje a popisuje možná rizika plynoucí z realizace zakázky a navrhuje opatření pro jejich eliminaci či minimalizaci. V závěru jsou přiloženy scénáře rozhovorů a fokusních skupin a karta pro tazatele obsahující jednotlivé aktivity a jejich popis.

1.2 KONTEXT EVALUACE

Úkolem zadání je provedení dílčího evaluačního šetření, které má vyhodnotit přínosy projektů zaměřených na zaměstnanost a zaměstnatelnost mladých osob v rámci Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (dále jen Iniciativa YEI). Zadavatelem je MPSV (dále jen Zadavatel), zpracovatelem INESAN s.r.o. (dále jen Zpracovatel).

Tato dílčí evaluace je součástí širší interní evaluace podpory zaměstnanosti mladých, jejímž cílem je zhodnotit dopady projektů zaměřených na mladé uchazeče o zaměstnání zařazených do programu Záruky pro mládež, především vyhodnotit příspěvek ke zvýšení zaměstnanosti, zaměstnatelnosti a motivace cílových skupin mladých uchazečů o zaměstnání do 30 let. Předmětem této širší interní evaluace jsou regionální projekty realizované v rámci výzev spadajících pod Záruky pro mládež a pod jejich dílčí součástí Iniciativu na podporu zaměstnanosti mládeže.

Účelem evaluovaných projektů je implementace systémů Záruk pro mladé lidi ustavených Evropskou komisí, kterými se členské země EU zavázaly zajistit komplexní podporu pro mladé lidi, kteří ukončili vzdělávací proces nebo jsou delší dobu nezaměstnanými.

Zadavatel evaluace MPSV, který je zároveň realizátor evaluovaných projektů, touto dílčí evaluací usiluje o získání kvalitativních informací o naplnění cílů realizovaných projektů. Úkol je navržen jako čtyřměsíční.

1.3 ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Nezaměstnanost mladých lidí, kteří jsou krátce po ukončení vzdělávacího procesu nebo kteří jej předčasně ukončili, komplikuje osobní rozvoj mladých lidí a jejich uplatnění na trhu práce a zároveň ohrožuje globální hospodářský rozvoj. Nezaměstnanost v mladém věku má velký vliv na celoživotní příjem a v neposlední řadě také na schopnost udržet si stabilní zaměstnání, protože tito jedinci ztrácejí důvěru v celý systém pracovního trhu a tak i motivaci být na tomto trhu aktivní. V důsledku toho nehledají aktivně zaměstnání, nestudují, ani nejsou v žádné přípravě na povolání. Pokud dříve získali pracovní kompetence a dovednosti, rychle je ztrácí a dochází k marnění potenciálu této cílové

skupiny. Tito lidé jsou pak v budoucnu více ohroženi nezaměstnaností, mají nižší výdělky a menší chuť založit rodinu. Nízké sociální postavení a ohrožení chudobou se pak přenáší na další generaci a představuje tak dlouhodobý a závažný sociální problém.

Jedná se zejména o tyto skupiny:

- mladí lidé do 29 let (včetně), kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě, jsou sociálně vyloučení či ohrožení sociálním vyloučením
- imigranti a ostatní cizinci (Program Cesta)
- lidé ohrožení sociálním vyloučením z jiných důvodů (mladí lidé po výkonu trestu, opouštějící dětské domovy, diagnostické ústavy, mladé maminky po mateřské dovolené) (Program Cesta)
- mladí lidé – kteří předčasně ukončili vzdělávání, postrádají kvalifikaci, pracovní dovednosti či zkušenosti, což snižuje jejich šanci na uplatnění se na trhu práce
- mladí lidé – absolventi středních škol a středních odborných učilišť, kteří ukončili školský systém a jsou motivováni poprvé vstoupit na trh práce
- mladí lidé – absolventi vysokých škol, kteří mají odbornost, kvalifikaci a hledají udržitelné zaměstnání v regionu
- mladí lidé – absolventi středních škol a středních odborných učilišť, kteří ukončili školský systém a jsou motivováni zahájit samostatně výdělečnou činnost

Předmětem této dílčí evaluace jsou projekty realizované v Ústeckém a Karlovarském kraji, které se potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti týkající se také mladých lidí.

1.4 PŘEDMĚT EVALUACE

Předmětem evaluace je 5 projektů realizovaných MPSV s finanční podporou Operačního Programu Zaměstnanost (OPZ) a ve spolupráci s řadou dalších subjektů z různých sfér. Na realizaci se podílí vedle MPSV také krajské pobočky Úřadu práce a Kraje, občanská sdružení nebo vzdělávací instituce.

Navržený výzkum je zaměřen na evaluaci pěti projektů, realizovaných dvěma typy subjektů a to krajskými pobočkami Úřadu práce (dále jen ÚP) a kraji.

1. Krajské pobočky Úřadu práce v Ústeckém kraji (dále jen ÚP ÚSK) a Karlovarském kraji (dále jen ÚP KVK):

- ÚP ÚSK: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji; realizace: 1. 11. 2015 – 31. 5. 2019;
- ÚP KVK: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji; realizace: 1. 12. 2015 – 31. 05. 2019.

2. Ústecký kraj (dále jen ÚSK) a Karlovarský kraj (dále jen KVK):

- ÚSK : Komplexní program podpory mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji – TRANSFER; realizace: 1. 6. 2016 – 31. 12. 2018;
- ÚSK: Program podpory mladých lidí na trhu Práce v regionu Děčínska a Šluknovského výběžku – CESTA; realizace: 1. 6. 2016 – 31. 12. 2018;
- KVK: *Nestůj a pojd' II*; realizace: 1. 5. 2016 – 31. 10. 2018.

ÚP ÚSK: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji

Hlavním cílem projektu je řešit nepříznivou situaci mladých lidí ve věkové skupině 15 až 29 let na trhu práce osvojením si pracovních návyků a dalších kompetencí tak, aby došlo k včasnému a trvalému uchycení se na pracovním trhu a tím ke snížení nadprůměrně vysoké míry nezaměstnanosti mladých lidí. Cílem projektu je motivovat účastníky k prohloubení odborných znalostí a pracovních dovedností potřebných k výkonu konkrétní pracovní činnosti požadované trhem práce a vyrovnávat tak nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, dále motivovat ke zvýšení jazykové vybavenosti a pracovní mobility v rámci zahraničního pracovního trhu, a také umožnit mladým návrat do škol, a tím získat potřebné vzdělání k následnému lepšímu uplatnění na trhu práce.

Mezi mladými nezaměstnanými lidmi v Ústeckém kraji jsou výrazně zastoupeny osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací; kromě vzdělání chybí těmto mladým uchazečům většinou jakákoli praxe. Cílovou skupinou jsou osoby ve věku 15 až 29 let včetně, které nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě, žijící v Ústeckém kraji nezávisle na tom, zda jsou registrovány na ÚP ČR jako uchazeči o zaměstnání či nikoli.

Podporované zaměstnávání je poskytováno především uchazečům se středoškolským vzděláním ukončeným výučním listem nebo maturitou. Pro málo kvalifikované uchazeče s nedokončeným vzděláním je pomoc poskytována prostřednictvím kariérního poradenství s cílem umístit tyto uchazeče zpátky do vzdělávání nebo rozšířit jejich kvalifikaci. Naopak skupině s vysokoškolským vzděláním je k dispozici zejména motivační program a individuální poradenství, které využívá cílených kontaktů zaměstnavatelů, kteří jsou schopni uchazeče zaměstnat i bez předchozí odborné praxe. Vhodným kandidátům je nabídnuta možnost zahraniční stáže, která zahrnuje i posílení jazykových kompetencí formou intenzivního kurzu.

Projektem realizované aktivity:

- Individuální poradenství
- Skupinové poradenství
 - Finanční gramotnost
 - Pracovní právo
 - Soft Skills
 - Rekvalifikace
- Bilanční diagnostika

- Motivační školení
- Rekvalifikace
- Práce na zkoušku
- Odborná praxe
- Stáže v zahraničí
- Návrat do vzdělání

ÚP KVK: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji

Projekt je zaměřen na podporu zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů a zájemců o zaměstnání ve věku 15 až 29 let, podporu získání praxe díky nástrojům Práce na zkoušku, Odborné praxe pro mladé do 30 let včetně mentoringu a Stáží v zahraničí (pracovní pobyt v zahraničí s předchozí jazykovou přípravou) a následně stabilního zaměstnání, v případě potřeby poskytnutí rekvalifikace pro výkon budoucího zaměstnání. Dále se jedná o podporu návratu do vzdělávání u osob předčasně opouštějících vzdělávání.

Karlovarský kraj patří mezi kraje ČR, které jsou dlouhodobě ohroženy nezaměstnaností, což se negativně promítá i do nezaměstnanosti mládeže. Vysoká míra nezaměstnanosti mládeže je důsledkem nedostatečné nebo nevhodné kvalifikace, nedostatečné odborné znalosti a dovednosti, které neodpovídají požadavkům trhu práce. V souvislosti s problematickou skupinou osob se základním vzděláním se projekt zaměřuje i na osoby s nedokončeným středoškolským vzděláním a přináší pro ně nástroj Podpora návratu do vzdělávání. Většina žáků, kteří předčasně ukončí vzdělávání, skončí jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce a jejich nedokončené vzdělání se stává zásadní bariérou při hledání zaměstnání.

Očekává se snížení míry nezaměstnanosti mládeže do 29 let včetně v evidenci ÚP ČR v Karlovarském kraji. Účastníci projektu formou krátkodobé nebo odborné praxe u zaměstnavatele získají a prohloubí znalosti a dovednosti vedoucí k trvalému začlenění se na pracovním trhu. Dojde k prohloubení jazykové vybavenosti vybraných účastníků a k podpoře mobility na zahraničním pracovním trhu práce. Účastníci s neúplným vzděláním budou motivováni k dokončení vzdělání opětovným zahájením přípravy na budoucí povolání, dojde k zapojení škol a vzdělávacích zařízení do širší spolupráce směřující k zefektivnění vzdělávacího systému ve vztahu k potřebám pracovního trhu. Budou překonávány a odstraňovány kvalifikační a sociální bariéry a bariéry pro aktivizaci a motivaci k hledání a udržení si zaměstnání.

Projektem realizované aktivity:

- Individuální poradenství
- Skupinové poradenství
- Motivační aktivita – Motivační kurz
- Motivační aktivita – Přípravný kurz
- Bilanční/pracovní diagnostika
- Stáže do zahraničí
- Rekvalifikace

- Odborná praxe pro mladé
- Práce na zkoušku
- Podpora návratu do vzdělávání

ÚSK: Komplexní program podpory mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji – TRANSFER

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost mladých lidí do 29 let věku, kteří nejsou zapojeni na trhu práce ani nejsou součástí vzdělávacího proudu v Ústeckém kraji (okresy CV, LN, LT, MO, TP a ÚL). Specifické cíle projektu jsou zaměřeny na realizaci komplexu poradenských, vzdělávacích a dalších podpůrných aktivit projektu, které mají za cíl aktivizovat cílovou skupinu a vrátit či zapojit ji na trh práce.

Obecnou příčinou vysokého počtu nezaměstnané a neaktivní mládeže v Ústeckém kraji je nízké vzdělání a nedostatek relevantních dovedností mladých lidí, vyžadovaných regionálními zaměstnavateli. Velká část mladých lidí Ústeckého kraje nemá potřebné dovednosti, aby mohla vstoupit na trh práce a uspět na něm.

Žadatel i celý projektový tým očekávají, že se v důsledku cílené a hlavně včasné pomoci cílové skupině sníží počet mladých lidí do 29 let věku v Ústeckém kraji, který je neaktivní, není součástí trhu práce, či není aktivně zapojen do systému formálního či neformálního vzdělávání. U podpořených osob by mělo dojít k zisku pracovních zkušeností, zvýšení motivace, dovedností, znalostí, lepšího přehledu o současném trhu práce či znovunastartování jejich osobního růstu. V neposlední řadě by mělo dojít i k posílení podnikatelských kompetencí cílových skupin. Tyto změny klientovi přetrvají dlouhodobě a v konečném důsledku tak změní jeho zaměstnatelnost pro zbytek jeho života.

Projektem realizované aktivity:

- Individuální poradenství k trhu práce
- Odborné individuální poradenství
- Program individuálního koučinku
- Skupinové poradenství – Kurz „Nová perspektiva“
- Skupinové poradenství – Kurz „Ze školy do podnikání“
- Odborné a rekvalifikační vzdělávání
- Poradenský program „Motivace do práce“ – Exkurze
- Poradenský program „Motivace do práce“ – Workshop
- Poradenský program Team: „Beru to za své“
- Poradenský program Team: „Cvičné dílny“
- Zprostředkování zaměstnání – Nedotovaná pracovní místa
- Zprostředkování zaměstnání – Dotovaná pracovní místa

ÚSK: Program podpory mladých lidí na trhu Práce v regionu Děčína a Šluknovského výběžku – CESTA

Hlavním cílem projektu je snížit počet mladých lidí do 29 let věku, kteří nejsou zapojeni na trhu práce a ani nejsou součástí vzdělávacího systému v regionu Děčín, Varnsdorf, Rumburk a Šluknov, tzn. zvýšit jejich zaměstnanost a zaměstnatelnost. Projekt bude realizován v regionálním partnerství

Úřadu práce ČR, škol, místních samospráv a neziskového sektoru. Projekt řeší zejména místní regionální specifika mikroregionu Děčínska při péči o cílovou skupinu.

Příčinou problémů nezaměstnané a neaktivní mládeže v regionu Děčína a Šluknovského výběžku je především její nízké vzdělání, nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti, pracovní návyky a další relevantní dovednosti, které vyžadují regionální zaměstnavatelé. Z tohoto důvodu velký počet mladých lidí nemůže vstoupit na trh práce, natož se na něm udržet. V regionu je vysoký podíl mladých lidí, kteří předčasně ukončili školní docházku (vysoce nad republikovým průměrem).

Realizace klíčových aktivit projektu rozvine specifické dovednosti cílové skupiny, podpoří jejich zkušenosti s regionálními zaměstnavateli, umožní jim výkon zaměstnání v režimu generační spolupráce metodou face to face, rozvine jejich pracovní zkušenosti postupnou na sebe navazující formou (krátkodobá praktika, zkrácené pracovní úvazky a následné plné úvazky). Cílová skupina díky implementaci projektových aktivit zlepší či si vytvoří pracovní návyky, získá nové kompetence k práci, zvýší si svoji kvalifikaci, a tím i svoji uplatnitelnost na regionálním trhu práce. Absolvováním poradenského programu Kariéra a Podnikatelské vzdělávání cílová skupina získá potřebné informace o volbě své vzdělávací dráhy, výběru vhodné pracovní pozice, zamezení nevhodného kariérového rozhodování a v neposlední řadě část cílové skupiny získá podnikatelské kompetence.

Projektem realizované aktivity:

- Modulový poradenský program – PODPORA
 - Program FINANCE
 - Program AKTIVIZACE
 - Program „Společně to dokážeme“
- Individuální poradenský program – KARIÉRA
- Program individuálního koučinku pro vybrané zástupce CS
- Program „Podnikatelské vzdělávání“
- Odborné vzdělávání a rekvalifikace
- Program „Příprava na práci“
 - Interaktivní workshopy CS se zaměstnavateli
 - Exkurze u zaměstnavatelů
 - Pracovní ochutnávky.
- Program „Dáváme práci“ – dotovaná pracovní místa

KVK: Nestůj a pojd' II

Hlavním cílem projektu je aktivizace mladých lidí v Karlovarském kraji, kteří se ocitli mimo trh práce, vedoucí k jejich opětovnému uplatnění a stabilizaci na trhu práce, tj. k získání udržitelného zaměstnání. Mezi specifické cíle projektu patří cílené poradenství a asistence při zprostředkování pracovního uplatnění, efektivní rekvalifikace či doplňující vzdělání potřebné pro uplatnění na trhu práce a vytváření nových pracovních míst. Cílovou skupinou jsou osoby ve věku 15 až 29 let, které nejsou zaměstnány ani zapojeny ve vzdělávacím systému a zároveň nejsou registrovány na ÚP ČR a které jsou tak ohroženy sociální vyloučením.

Příčinou problému je neexistující komplexní přístup a nedostatečná institucionální podpora při přechodu mladých lidí ze vzdělávací soustavy na trh práce. Mladí lidé po ukončení formálního vzdělání často nedokáží dobře odstartovat svou profesní kariéru. Nedaří se jim najít pracovní uplatnění podle svých představ, které bývají nereálné v pohledu na mzdu nebo pracovní povinnosti, nemají dostatečné pracovní návyky, nebo žijí v oblastech s nízkou dopravní dostupností. Přejímají vzorce chování nezaměstnaných osob žijících z dávkového systému, s nimiž žijí v rodině, mohou rezignovat na úspěšné zapojení do trhu práce, nemají motivaci k dalšímu hledání zaměstnání a přestávají věřit ve své schopnosti a dovednosti. Hlavní změnou, která je v důsledku projektu očekávána, je aktivizace osob z cílové skupiny projektu na trhu práce v Karlovarském kraji.

Projektem realizované aktivity:

- Individuální poradenství
- Motivační a komunikační kurz
- Pracovní a bilanční diagnostika
- Rekvalifikační a vzdělávací aktivity pro CS
- Osobní koučink
- Assessment centrum
- Vzdělávací program „Na to mám“
- Získávání profesních kvalifikací
- Program „Rozjeď byznys“
- Veletrhy pracovních příležitostí
- Jazykový kurz Profesní němčina
- Zprostředkování zaměstnání: Dotované pracovní místo
- Zprostředkování zaměstnání: Nedotované pracovní místo

Vedle těchto projektů jsou dále realizované následující podobné projekty:

Celá ČR – Národní individuální projekty (NIP)

- **Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (ÚP ČR), realizace: 1. 1. 2016 – 31. 12. 2021**

Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů. Cílovou skupinou jsou především uchazeči o zaměstnání spadající do skupiny § 33 zákona o zaměstnanosti, kterým je věnována zvýšená péče, osoby se sluchovým postižením, osoby sociálně vyloučené, osoby nízkokvalifikované či osoby s kvalifikací, která v současné době neodpovídá požadavkům na trhu práce.

Realizované aktivity: poradenské programy různého zaměření (na techniky vyhledávání zaměstnání, orientaci na trhu práce...), pracovní a bilanční diagnostika (vytvoření osobnostního profilu a zhodnocení možností dalšího směřování uchazeče na trhu práce), Job cluby (návlek dovedností a technik vyhledávání zaměstnání, komunikační dovednosti, sebe prezentace), motivačně-aktivizační kurzy (motivace dlouhodobě nezaměstnaných k aktivnějšímu zapojení ke

hledání zaměstnání či speciální psychologické poradenství); součástí mohou být specializované oblasti poradenství, jako jsou protidluhové poradenství, poradenství v oblasti finanční gramotnosti, pracovně-právní poradenství a další formy vyhledávání zaměstnání (coaching, sebe prezentace, komunikace); rekvalifikace.

■ **Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená (ÚP ČR)**

Projekt je zaměřen na podporu vstupu nebo návratu osob s nedostatečnou nebo žádnou pracovní zkušeností na pracovní trh. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci ÚP ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo uchazeči o zaměstnání, kterým je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče nebo uchazeč o zaměstnání, u něhož existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci.

Realizované aktivity: společensky účelná pracovní místa vyhrazená.

■ **Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce (ÚP ČR)**

Projekt je zaměřen na podporu vstupu nebo návratu osob dlouhodobě nezaměstnaných, zejména méně kvalifikovaných, osob na pracovní trh. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci ÚP ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo uchazeč o zaměstnání, kterým je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče nebo uchazeč o zaměstnání, u něhož existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci.

Realizované aktivity: veřejně prospěšné práce.

Ústecký kraj – Regionální individuální projekty

■ **Flexibilně do práce v Ústeckém kraji (ÚP ČR)**

Projekt je zaměřen na řešení problémů se zaměstnaností osob pečujících o dítě do 15 let věku a osob pečujících o závislé členy rodiny. Tato skupina se výrazně podílí na nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Cílovou skupinou jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let věku nebo o jiného závislého člena rodiny.

Realizované aktivity: široké poradenství, školení a rekvalifikace. Mezi hlavní aktivity pak patří zprostředkování zaměstnání.

■ **Společně to dokážeme v Ústeckém kraji (ÚP ČR)**

Projekt „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kteří splňují alespoň dva z uvedených požadavků – evidence na ÚP ČR delší než 12 měsíců (popř. dlouhodobá ev.), dosažení nižšího vzdělání než vyššího sekundárního nebo pobírání dávek hmotné nouze.

Realizované aktivity: poradenské aktivity (individuální/skupinové), pracovní či bilanční diagnostika, motivační aktivity (motivační školení) rekvalifikace.

Karlovarský kraj – Regionální individuální projekty

▪ Rodina není překážkou v Karlovarském kraji (ÚP ČR)

Projekt je zaměřen na podporu vstupu či návratu rodičů dětí do 15 let na pracovní trh. Cílovou skupinou jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let věku.

Realizované aktivity: rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa vyhrazená, společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti; překlenovací příspěvek.

1.5 CÍL EVALUACE

Tato dílčí evaluace má přispět k celkovému zhodnocení efektu intervence na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých osob. Primárním příjemcem výsledků evaluace je MPSV, kterému mají poskytnout zjištění o průběhu a fungování výše uvedených projektů, na základě nichž může MPSV vylepšit současné nastavení intervence zaměřené na zaměstnanost mladých.

Cílem této dílčí evaluace je přinést zjištění z kvalitativní perspektivy týkající se průběhu a výsledků projektu. Je proto zaměřená na získání zjištění ze dvou zdrojů dat a to od účastníků projektu (podpořených osob) a od realizátorů projektu, a to pomocí kvalitativních rozhovorů.

Od vybraných účastníků projektu budou získána zjištění o průběhu náboru cílové skupiny, o motivaci podpořených osob v účasti na projektu, o hodnocení účasti projektu podpořenými osobami a o hodnocení přínosů projektu vzhledem k jejich zaměstnanosti, zaměstnatelnosti a motivaci k práci.

Od realizátorů budou získána zjištění o společných charakteristikách podpořených osob, o vnímání potřebnosti projektu pro cílovou skupinu, o způsobu výběru osob do projektů, o způsobech odstraňování hlavních bariér vstupu na trh práce podpořených osob realizátory, o hodnocení přínosnosti nebo problematičnosti dílčích aktivit projektů, o průběhu projektu vzhledem k vytvořenému plánu a nastavených očekávání a o jejich postoji k nastavení a účelnosti projektu.

Výstupy kvalitativní části evaluace přinesou zjištění využitelná při přípravě kvantitativní části širší evaluace.

1.6 VÝSTUPY EVALUACE

Byly stanoveny tyto hlavní výstupy evaluace:

- Vstupní zpráva; bude obsahovat vymezení postupu realizace zakázky, hotové scénáře rozhovorů pro individuální hloubkové rozhovory a pro focus groups, zdroje sekundárních dat, specifikaci způsobu analýzy primárních a sekundárních dat (předložení do 20 kalendářních dnů od účinnosti smlouvy).
- Závěrečná zpráva – návrh; bude obsahovat manažerské shrnutí, vyhodnocení jednotlivých evaluačních otázek (zjištění, závěry, doporučení), samostatnou technickou přílohu

s detailním popisem postupu řešení, metodologii sběru dat a analýzy dat; kompletní scénáře nástrojů šetření.

- Závěrečná zpráva – finální verze; bude obsahovat manažerské shrnutí, vyhodnocení jednotlivých evaluačních otázek (zjištění, závěry, doporučení), samostatnou technickou přílohu s detailním popisem postupu řešení, metodologii sběru dat a analýzy dat; kompletní scénáře nástrojů šetření (požadované ukončení celého plnění je 31. 12. 2018).
- Transkribované přepisy získané z individuálních hloubkových rozhovorů a fokusních skupin.

Jednotlivé výstupy budou výsledkem činností naplánovaných podle následujícího harmonogramu:

Tabulka 1: Harmonogram

			2018											
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Etapa přípravy	1	Podpis smlouvy a úvodní schůzka se zadavatelem												
	2	Desk research												
	3	Finální úprava scénářů a fixace designu výzkumu												
	4	Příprava Vstupní zprávy												
	5	Předání Vstupní zprávy*												
	6	Oslovení respondentů												
	7	1. kontrolní den (31. 8. 2018)												
Etapa realizace	8	Realizace individuálních polostrukturovaných rozhovorů												
	9	Zpracování dat, příprava pro analýzu (transkripce, čištění)												
	10	Interpretace dat, získání dílčích závěrů												
	11	Realizace FG												
	12	Zpracování dat, příprava pro analýzu (transkripce, čištění)												
	13	2. kontrolní den (15. 10. 2018)												
	14	Interpretace dat, získání dílčích závěrů												
	15	Souhrnná analýza a interpretace dat												
Etapa realizace	16	Příprava Závěrečné zprávy												
	17	Předání návrhu závěrečné zprávy**												
	18	Přijetí připomínek ze strany Zadavatele												
	19	3. kontrolní den (16. 11. 2018)												
	20	Zpracování připomínek závěrečné zprávy												
	21	Předání finální Závěrečné zprávy***												

* Předložení návrhu do 20 kalendářních dnů od účinnosti smlouvy.

** Předložení návrhu Závěrečné zprávy do 90 kalendářních dnů od uzavření smlouvy.

*** Požadované ukončení celého plnění je 31. 12. 2018.

V současnosti jsou již schválené scénáře kvalitativních rozhovorů a fokusních skupin (viz příloha) a bude přistoupeno ke kontaktování respondentů u projektů, u kterých již byly dodány kontakty na respondenty.

1.7 INFORMACE O ČLENECH EVALUAČNÍHO TÝMU

Pro tuto zakázku byl sestaven odborný tým, který se skládá ze 3 členů. Níže jsou uvedeny profily každého z členů evaluačního týmu.

MGR. HANA GRUNTOVÁ KOLINGEROVÁ

Socioložka se zaměřením na organizační výzkum a oblast práce se zkušenostmi s kvalitativní metodologií (biografický výzkum, diskurzivní analýza) a realizací kvalitativních rozhovorů (biografická interview, polostrukturované rozhovory). Klíčová aktivita v rámci tohoto evaluačního výzkumu: řízení projektu a vedení vybraných hloubkových polostrukturovaných rozhovorů.

Role v týmu: Hlavní řešitelka

- Celková koordinace a řízení projektu a výzkumného týmu
- Detailní rozpracování metodologického přístupu
- Detailní rozpracování scénářů k polostrukturovaným rozhovorům a FG
- Podílí se na přípravě a organizaci polostrukturovaných rozhovorů a FG
- Vedení hloubkových polostrukturovaných rozhovorů
- Transkripce rozhovorů
- Kódování a kategorizace získaných dat
- Analýza a interpretace dat, identifikace hlavních zjištění a formulaci závěrů a doporučení
- Příprava vstupní a závěrečné výzkumné zprávy
- Asistuje moderátorovi při FG
- Dohlíží na kvalitu všech výstupů

MGR. KRISTÝNA HERZ

Výzkumná pracovnice v sociálních vědách s přesahem do oblasti sociální práce s velkou zkušeností s prováděním kvalitativních rozhovorů. Klíčová aktivita v rámci tohoto evaluačního výzkumu: vedení hloubkových polostrukturovaných rozhovorů a moderování FG.

Role v týmu: výzkumná pracovnice

- Zajištění rekrutace respondentů
- Moderace a facilitace FG
- Detailní rozpracování scénářů k polostrukturovaným rozhovorům a FG
- Příprava a organizace polostrukturovaných rozhovorů a FG
- Vedení hloubkových polostrukturovaných rozhovorů a FG
- Transkripce rozhovorů a diskuze z FG
- Kódování a kategorizace získaných dat
- Participace na analýze dat z FG a polostrukturovaných rozhovorů
- Analýza a interpretace dat, participace na tvorbě závěrů a identifikaci zjištění a formulaci závěrů a doporučení
- Participace na přípravě vstupní a závěrečné výzkumné zprávy

- Zpracování doprovodného záznamu (zápisy ze sběru dat) a vyvození doporučení pro další praxi

ING. JANA MENŠÍKOVÁ

Evaluatorka s velkou zkušeností s prováděním hloubkových rozhovorů a případových studií; participace na projektech zaměřených na hodnocení vzdělávacích potřeb zaměstnanců (např. MMR, UZS, MPSV) apod. Klíčová aktivita v rámci tohoto evaluačního výzkumu: vedení hloubkových polostrukturovaných rozhovorů.

Role v týmu: výzkumná pracovnice

- Zajištění metodologické opory
- Participace na přípravě a organizaci polostrukturovaných rozhovorů a FG
- Vedení hloubkových polostrukturovaných rozhovorů
- V případě potřeby bude asistentkou moderátora v rámci FG
- Transkripce rozhovorů
- Participace na kódování, kategorizaci a interpretaci získaných dat, participace na interpretaci
- Participace na přípravě vstupní a závěrečné výzkumné zprávy

1.8 DODRŽOVÁNÍ ETICKÝCH PRINCIPŮ V PRŮBĚHU EVALUACE

Pracovníci Institutu jsou členy Evropské evaluační společnosti (EES – European Evaluation Society) a České evaluační společnosti (ČES) a Americké asociace pro výzkum veřejného mínění (AAPOR – American Association for Public Opinion Research). Při své činnosti se důsledně řídíme etickými a oborovými normami těchto organizací.

2. METODOLOGIE EVALUACE

2.1 EVALUAČNÍ PŘÍSTUP A METODIKA

Realizovaná evaluace akceptuje teorii změny, která je základem intervenční logiky. Evaluované projekty byly navrženy na základě analýzy provedené v rámci jednotlivých krajů. V rámci této analýzy byl identifikován problém nezaměstnanosti mladých lidí, jeho příčiny, resp. rizikové faktory. Vzhledem ke zde prováděné dílčí evaluaci jsou významné příčiny pro řešení zvláště nedostatečná nebo nevhodná kvalifikace, chybějící odborné znalosti a pracovní dovednosti pro výkon pracovní činnosti požadované trhem práce, nedostatečné pracovní návyky, chybějící motivace k dalšímu hledání zaměstnání, nízká pracovní mobilita nebo nereálná očekávání spojená s prací a mzdou. Cílem evaluovaných projektů je pak podpora zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů a za tímto cílem byly navrženy dílčí aktivity jednotlivých projektů (viz dílčí projekty).

Na základě teorie změny byl v návrhu celkové evaluace, které je tato dílčí evaluace podřízena, uplatněn kvazi experimentální design založený na srovnání charakteristik/situace podpořených osob před a po účasti v projektu. K tomuto účelu jsou navrženy některé evaluační otázky a jejich vyhodnocení v rámci této dílčí evaluace bude vycházet z tohoto účelu.

Na základě zadání je tato dílčí evaluace kombinací formativní (procesní) a sumativní evaluace. Procesní evaluace je využívána k získání informací o průběhu projektu a zaměřuje se na proces realizace projektu, možné zdroje problémů, které se vyskytly v průběhu jeho realizace nebo omezení jeho dosahu atp. Jádrem je tak zjištění úrovně a způsobu implementace s cílem zjistit, zda projekt byl zajištěn tak, jak bylo zamýšleno. Lze tak také identifikovat, proč jisté elementy projektu byly nebo nebyly efektivní. Procesní evaluace se zde zaměřila na informovanost a strukturu účastníků projektu, na samotný průběh aktivit a na realizaci projektu podle plánů a předpokladů.

Sumativní evaluace se zaměřuje na posouzení toho, v jakém rozsahu byly dosaženy zamýšlené výsledky či dopady. Zajímá se o to, zda byly nastavené cíle skutečně dosaženy a zda byl projekt úspěšný pro konkrétní skupiny, na které byl zacílen. V tomto šetření byla pozornost zaměřena na zhodnocení relevance cílů projektu, na kvalitativní, subjektivní hodnocení přínosů projektu ze strany podpořených osob i ze strany realizátorů projektu.

Celkový metodologický přístup kombinuje práci s existujícími daty a informacemi (desk research) se sběrem primárních dat pro specifické účely této veřejné zakázky. Konkrétně je výzkumný design založen na rešerši dokumentů týkajících se náplně evaluovaných projektů a na obsahové analýze dalších relevantních informačních zdrojů, které mohou být identifikovány během provádění evaluace (využití teoretických konceptů).

Sběr primárních dat bude proveden kvalitativními výzkumnými metodami s cílem provést exploraci mezi účastníky a realizátory projektů. Především je zacíleno na zjištění potřeb, postojů, preferencí a názorů či způsobu rozhodování těchto osob. Technikami, jejichž prostřednictvím budou získávány primární informace, jsou individuální hloubkové rozhovory (IHI) a focus groups (FG). Ty budou

prováděny v rámci skupin aktérů, které jsou popsány níže. Navržená kombinace výzkumných postupů je definovaná Zpracovatelem a lze konstatovat, že tímto způsobem bude možné získat potřebná data, vedoucí k naplnění cílů dané veřejné zakázky.

Je standardem, že členové realizačního týmu postupují v souladu s Etickým kodexem evaluátora.

Pro potřeby prováděné evaluace byly stanoveny dvě skupiny respondentů:

- Podpořené osoby
- Realizátoři projektů

Pro získání dat od podpořených osob budou využity individuální hloubkové rozhovory a fokusní skupiny. Pro získání dat od realizátorů/příjemců podpory budou využity individuální hloubkové rozhovory. Detailní popis respondentů i se způsobem jejich rekrutace je blíže rozpracován u každé použité metody.

2.2 DESK RESEARCH

V rámci tohoto výzkumu spočívá desk research (DR) v obsahové analýze stávajících dokumentů. Desk research představuje rozbor dostupných materiálů a informací vztahujících se k problematice a k jednotlivým projektům (náplň, administrace). Umožní výzkumnému týmu seznámit se detailněji se zkoumaným problémem, s rolemi jednotlivých zainteresovaných stran a informovaně konkretizovat otázky pro šetření a adekvátně interpretovat získaná data. Desk research se zaměří na identifikaci a analýzu relevantních sekundárních zdrojů dat, které mají přímou informační hodnotu pro výzkum.

V teoretické rovině budou zohledněny zvláště poznatky týkající se vlivu rodinného zázemí na zaměstnanost mladých lidí (prodloužené dětství, využívání výhod setrváním v tzv. rodině orientační), dále koncept kvality života – *Quality of Life*. Kvalitu života lze vymezit jako multidimenzionální, subjektivně prožívaný konstrukt, který ovlivňuje všechny oblasti života jednotlivce. Životní podmínky, zdraví, lidské vztahy a začlenění jedince do širší společnosti jsou nejdůležitější oblasti, které určují kvalitu života lidí. V rámci výzkumu bude těmto tématům věnována pozornost. Dalším okruhem dokumentů budou dílčí evidence k jednotlivým projektům, obsahující seznam podpořených osob účastnících se v projektech.

Zdroje sekundárních dat budou zahrnovat:

ÚP ÚSK: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji

- Žádost o podporu
- Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji, doplnění po HK
- Práce na zkoušku, Úplné znění Směrnice generální ředitelky č. 15/2014 ve znění Dodatku č. 2
- Odborné praxe pro mladé do 29 let, Úplné znění Směrnice generální ředitelky č. 17/2015 ve znění Dodatku č. 5

- Stáže do zahraničí, Úplné znění Směrnice generální ředitelky č. 18/2015 ve znění Dodatku č. 3
- Analýza projektu „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“
- Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji
- Zprávy o realizaci projektu
- Popis realizačního týmu projektu

ÚP KVK: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji

- Žádost o podporu a přílohy žádosti o podporu (Podrobný popis klíčových aktivit, realizační tým, rozpočet)
- Zdůvodnění žádosti o změnu projektu Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji
- Realizační tým projektu Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji
- Stáže do zahraničí, Směrnice generální ředitelky
- Podpora návratu do vzdělávání, Směrnice generální ředitelky
- Odborné praxe pro mladé do 29 let, Směrnice generální ředitelky
- Zprávy o realizaci projektu

ÚSK: Komplexní program podpory mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji – TRANSFER

- Žádost o podporu
- Informační materiál a propagační materiály: Komplexní program podpory mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji – TRANSFER, reg. číslo CZ.03.1.49/0.0/0.0/15_116/0001786; brožura TRANSFER; letáky
- Zprávy o realizaci projektu

ÚSK: Program podpory mladých lidí na trhu Práce v regionu Děčínska a Šluknovského výběžku – CESTA

- Žádost o podporu a přílohy žádosti o podporu (popis realizačního týmu projektu, harmonogram, rozpočet, rizika projektu, klíčové aktivity, změnový list)
- Informační materiál a propagační materiály: Program podpory mladých lidí na trhu práce v regionu Děčínska a Šluknovského výběžku – CESTA, reg. číslo CZ.03.1.49/0.0/0.0/15_116/0001785;
- Analýza cílové skupiny a popis zkušeností předkladatele projektu s cílovou skupinou, Příloha žádosti o podporu
- Zprávy o realizaci projektu

KVK: Nestůj a pojd' II

- Žádost o podporu
- Analýza cílové skupiny a popis zkušeností s cílovou skupinou pro projekt Nestůj a pojd' 2
- Popis realizačního týmu projektu
- Zprávy o realizaci projektu
- Informační materiál a propagační materiály

Pro evaluaci všech projektů budou dále využity tyto zdroje:

- internetové portály Krajů a ÚP (integrovaný portál MPSV)
- webové prezentace projektů
- evidence realizátorů projektu
- odborná literatura

2.3 INDIVIDUÁLNÍ HLOUBKOVÉ ROZHOVORY

Hlubkový polostrukturovaný rozhovor je kvalitativní metoda zkoumání ve formě individuálních rozhovorů podle předem daného scénáře. Tato forma umožňuje respondentovi flexibilně reagovat podle jeho individuální zkušenosti a názorů na zkoumanou problematiku, přičemž se při rozhovoru může vyskytnout zajímavá informace, kterou lze dále rozvinout. Touto metodou lze získat velice konkrétní a individualizovaný popis zkušenosti respondenta.

Hlubkové rozhovory vyžadují zkušeného tazatele, jehož úkolem bude získat optimálně rozsáhlé odpovědi od respondentů. Musí zajistit, že se dotazovaní budou držet předem připraveného scénáře a poskytnou odpovědi na všechny relevantní otázky v rámci jednotlivých bloků tak, aby byl naplněn účel výzkumu. Vedení hlubkového rozhovoru vyžaduje citlivost, koncentraci, interpersonální porozumění a disciplínu. Dopředu je nutné zvážení obsahu a znění otázek, aby bylo docíleno dobrému porozumění obsahu a zároveň co největší informační výtěžnost.

Výběr vzorku a realizace

V rámci terénního šetření bude provedeno celkem 42 rozhovorů. Celkem 29 rozhovorů bude uskutečněno s podpořenými osobami, 13 pak se zástupci realizátorů projektů. Správná identifikace potenciálních účastníků je klíčovou aktivitou. Respondenti jsou rekrutováni na základě struktury respondentů poskytnuté Zadavatelem.

Výběr vzorku a realizace – Podpořené osoby

Respondenti jsou vybíráni na základě evidence poskytnuté jednotlivými realizátory projektů, kteří evidují účastníky projektů. Pomocí těchto dokumentů jsou identifikovány vhodné osoby podle požadovaných kvót (podle vzdělání, věku, absolvované aktivity, registrace na ÚP, délky zapojení do projektu). Na základě toho jsou vytvářeny seznamy vhodných osob pro rozhovory. Zadavatel deklaroval úzkou součinnost se Zpracovatelem, přičemž Zadavatel výběr respondentů před

započetím rozhovorů nejprve schválí. Strukturu a počet respondentů s dílčími charakteristikami pro jednotlivé projekty lze podrobněji sledovat v tab. 2.

Tabulka 2: Struktura respondentů – rozhovory s podpořenými osobami

Typ sběru dat	podmínky	ÚSK ÚP	KV K ÚP	ÚSK TRANS	ÚSK CESTA	KVK Nestů j	S
PO - rozhovory	celkem	7	7	5	5	5	29
- jsou do projektu zapojené alespoň 3 měsíce	- základní vzdělání	2	2	2	2	2	10
	- vysokoškolské vzdělání	1	1	1	1	1	5
	- do 24 let (včetně)	3	3	3	3	3	15
	- z toho osob do 20 let	1	1	1	1	1	5
	- bezprostředně před vstupem nebyly registrovány na ÚP			2	2	2	6
	- ukončily účast min. před 3 měsíci	2	2	2	2	2	10
	- absolvovaly aktivitu dotované zaměstnání	2	2				4
	- absolvovaly aktivitu Zahraniční stáž	1					1
	- absolvovaly aktivitu Návrat do vzdělávání		1			1	2

Osoby budou opět v součinnosti se Zadavatelem kontaktovány za účelem podílení se na rozhovoru. Bude jim vysvětlen účel šetření, jejich význam pro evaluaci a úspěšnost projektů obecně a nabídnuta odměna; budou také ujištěni o anonymitě jimi poskytnutých informací. Za úspěšnou rekrutaci zodpovídá Zpracovatel.

Rozhovory se uskuteční v Ústeckém kraji a v Karlovarském kraji, a to podle možností dotazovaných osob. Díky záznamům z rekrutace bude mít moderátor možnost se na řízení diskuse v rámci jednotlivých FG připravit. Před provedením rozhovorů bude zajištěn informovaný souhlas respondentů. Rozhovory budou nahrávány, aby bylo možné provést doslovnou transkripci; některé údaje zvláště týkající se průběhu rozhovorů budou písemně zaznamenávány. Zajištěna bude anonymizace účastníků.

Výběr vzorku a realizace – Realizátoři projektů

Respondenti jsou vybíráni na základě informací týkajících se personálního zajištění realizace projektů. Konkrétní osoby budou vybrány na základě podmínek zadaných Zadavatelem. Zadavatel deklaroval úzkou součinnost se Zpracovatelem, přičemž Zadavatel výběr respondentů před započtím rozhovorů nejprve schválí. Strukturu a počet respondentů s dílčími charakteristikami pro jednotlivé projekty lze podrobněji sledovat v tab. 3.

Tabulka 3. Struktura respondentů – rozhovory s realizátory projektů

Typ sběru dat	podmínky	ÚSK ÚP	KVK ÚP	ÚSK TRANS	ÚSK CESTA	KVK Nestůj	S
REAL - rozhovory	celkem	4	3	2	2	2	13
	- je v přímém kontaktu s CS	2	1	1	1	1	6
	- má přehled o komplexním fungování projektu	1	1	1	1	1	5
	- pracuje jako referent zaměstnanosti	1	1				2
	- je zapojený do realizace aktivity Zahraniční stáž	1					1

Vhodné osoby budou opět v součinnosti se Zadavatelem kontaktovány za účelem podílení se na rozhovoru. Bude jim vysvětlen účel šetření, jejich význam pro evaluaci a úspěšnost projektů obecně a nabídnuta odměna; budou ujištěni o anonymitě jimi poskytnutých informací. Za úspěšnou rekrutaci zodpovídá Zpracovatel.

Rozhovory se uskuteční v Ústeckém kraji a v Karlovarském kraji (optimálně v místě výkonu zaměstnání vybraných osob, tj. sídla daných poboček ÚP a Krajų), a to podle možností dotazovaných osob. Dotazování provedou členové realizačního týmu, kteří jsou zkušenými pracovníci. Jsou srozuměni jak s účelem celé evaluace, tak se smyslem dílčích bloků otázek a s cíli dotazování. Před konáním vlastního rozhovoru si tazatel nastuduje základní informace o respondentovi a přizpůsobí tomu kladení otázek.

Před provedením rozhovorů bude zajištěn informovaný souhlas respondentů. Rozhovory budou nahrávány, aby bylo možné provést doslovnou transkripci; některé údaje zvláště týkající se průběhu rozhovorů a dalších okolností budou písemně zaznamenávány. Zajištěna bude anonymizace účastníků.

Scénáře hloubkových rozhovorů

Scénář představuje základní vodítko pro moderátora a jeho adekvátní nastavení je klíčové pro získání požadovaných informací. Scénář obsahuje hlavní a doplňkové otázky. Doplňkové otázky jsou označeny kurzívou a jejich účelem je přimět respondenta podat úplnou a výstižnou odpověď. Část otázek je směřovaná pouze na vybrané skupiny respondentů a to podle jejich zapojení do aktivit v rámci projektů. Některé otázky mají v případě dotazování podpořených osob více variant tak, aby zohlednily rozdílné úrovně ve vzdělání a věku. Výběr otázek bude záviset na tazateli, který posoudí aktuální situaci a podle toho zvolí způsob dotazování. Tazatel musí respektovat úroveň respondentů a upravit dotazování tak, aby všem dotazovaným byl jasný smysl otázky a aby odpovědi byly relevantní z hlediska cílů evaluace.

Scénář je závazný po celou dobu plnění. Konečnou podobu scénáře schvaluje Zadavatel.

Scénář hloubkového rozhovoru – podpořené osoby

Scénář hloubkového rozhovoru – podpořené osoby viz příloha č. 1 Scénáře.

Scénář hloubkového rozhovoru – osoba, která je v přímém kontaktu s CS

Scénář hloubkového rozhovoru – osoba, která je v přímém kontaktu s CS viz příloha č. 1 Scénáře.

Scénář hloubkového rozhovoru – osoba, která má přehled o komplexním fungování projektu

Scénář hloubkového rozhovoru – osoba, která má přehled o komplexním fungování projektu viz příloha č. 1 Scénáře.

Scénář hloubkového rozhovoru – osoba, která pracuje jako referent zaměstnanosti

Scénář hloubkového rozhovoru – osoba, která pracuje jako referent zaměstnanosti viz příloha č. 1 Scénáře.

Scénář hloubkového rozhovoru – osoba, která je zapojená do realizace aktivity Zahraniční

Scénář hloubkového rozhovoru – osoba, která je zapojená do realizace aktivity Zahraniční viz příloha č. 1 Scénáře.

2.4 FOCUS GROUPS

V rámci terénního šetření pro účely tohoto výzkumu budou provedeny 2 FG s podpořenými osobami. FG chápe realizační tým výzkumu jako kvalitativní metodu zkoumání ve formě strukturované skupinové diskuze, která zahrnuje progresivní sdílení a propracování pohledů a myšlenek účastníků, a umožňuje proniknout do podstaty zkoumaného problému. FG skýtají významnou výhodu v možnosti zapojit do konverzace více účastníků najednou, kteří se zároveň vzájemně ovlivňují skrze skupinovou dynamiku, kterou tato metoda vytváří. FG tak mají tak potenciál získat větší rozsah informací, jež jsou navíc prověřeny díky konfrontaci pohledů všech účastníků.

FG jsou nicméně náročné na organizaci a vyžadují zkušeného moderátora. Jeho úkolem je vyprovokovat diskusi mezi jednotlivými účastníky, přičemž musí současně zajistit, aby se diskutující drželi předem stanoveného scénáře, resp. odpovídali na otázky, které jim moderátor pokládá. Jelikož součástí týmu je velmi zkušený moderátor FG, je toto riziko eliminováno.

Výběr vzorku a realizace – podpořené osoby

Správná identifikace potenciálních účastníků je klíčovou aktivitou. Respondenti jsou vybírání na základě evidence poskytnuté jednotlivými realizátory projektů, kteří evidují jednotlivé osoby v rámci jejich účasti na projektu. Pomocí těchto dokumentů jsou vyhledávány vhodné osoby podle Zadavatelem požadovaných kvót (podle vzdělání, věku, absolvované aktivity, registrace na ÚP, délky zapojení do projektu). Na základě toho je vytvořen seznam vhodných osob pro rozhovory. Zadavatel deklaroval úzkou součinnost se Zpracovatelem, přičemž Zadavatel výběr respondentů před započítáním rozhovorů nejprve schválí. Strukturu a počet respondentů s dílčími charakteristikami pro jednotlivé projekty lze podrobněji sledovat v tab. 4.

Tabulka 4. Struktura respondentů – FG s podpořenými osobami

Typ sběru dat	podmínky	ÚSK ÚP	KVK ÚP	ÚSK TRANS	ÚSK CESTA	KVK Nestůj	S
Podpořené osoby – FG	Celkem	8 - 10	8 - 10				16 - 20
- jsou do projektu zapojené alespoň 3 měsíce	- do 24 let (včetně)	6	6				12
	- vysokoškolské vzdělání	0	0				0
	- dokončené středoškolské vzdělání s maturitou	2	2				4

Osoby budou, opět v součinnosti se Zadavatelem, kontaktovány za účelem podílení se na rozhovoru. Bude jim vysvětlen účel šetření, jejich význam pro evaluaci a úspěšnost projektů obecně a nabídnuta odměna; budou ujištěni o anonymitě jimi poskytnutých informací. Na základě telefonického prověření zájmu oslovených o zapojení do FG budou jednotliví respondenti pozváni k účasti na FG. Za úspěšnou rekrutaci zodpovídá Zpracovatel.

FG se uskuteční jedna v Ústeckém kraji (Ústí nad Labem) a jedna v Karlovarském kraji (Karlovy Vary), optimálně v prostředí krajských poboček ÚP (vždy podle účasti na daném projektu). Pro účastníky FG bude zajištěna prostorná místnost s dostatkem světla, aby se cítili dobře a uvolněně. Zároveň bude zajištěno občerstvení. Konečnou podobu scénáře schvaluje zadavatel.

Každé FG se bude účastnit 8 až 10 respondentů, kterým budou kladeny otevřené otázky. Tyto otázky budou vycházet z evaluačních otázek a budou vybízet k vysvětlování, argumentování a diskusi ve skupině. Struktura účastníků bude pestrá a skupinová diskuse umožní snáze najít podobnosti a rozdíly v přístupu a potřebách jednotlivých účastníků. Respondenti na sebe budou moci vzájemně reagovat, vysvětlovat si svá stanoviska či postoje, poskytovat různé perspektivy na jeden problém a formulovat společné zájmy. Evaluátor bude diskusi moderovat na základě připraveného scénáře, který bude operativně doplňován na základě probíhající diskuse.

Časový rozsah FG bude 1 hodina. Skupinové diskuse budou vedeny vyškoleným členem evaluačního týmu (moderátorem) s předchozí zkušeností z kvalitativních výzkumů a evaluace projektů. U každé FG bude kromě moderátora přítomen také asistent moderátora. Před konáním vlastního rozhovoru si moderátor nastuduje základní informace o účastnících a přizpůsobí tomu kladení otázek. Je srozuměn jak s účelem celé evaluace, tak se smyslem dílčích bloků otázek a s cíli dotazování. Z diskusí bude po předchozím souhlasu zúčastněných pořizován audiozáznam.

Z každé FG bude vyhotoven a poskytnut zvukový záznam a písemný zápis, který bude obsahovat hlavní body diskuse a její závěry, případně hlavní dilemata, problémové okruhy a doporučení. Zajištěna bude anonymizace účastníků.

Byla zvažována také možnost uspořádat FG s realizátory projektů, ale na základě úvahy k tomu nebylo přistoupeno. Kvalita získaných dat by se oproti individuálnímu rozhovoru příliš nelišila.

Scénář focus groups

Scénář představuje základní vodítko pro moderátora FG a jeho adekvátní nastavení je klíčové pro získání požadovaných informací. Scénář obsahuje hlavní a doplňkové otázky. Doplňkové otázky jsou označeny kurzívou a jejich účel je přimět respondenta podat úplnou a výstižnou odpověď. Část otázek je směřovaná pouze na vybrané skupiny respondentů a to podle jejich zapojení do aktivit v rámci projektů. Některé otázky mají v případě dotazování podpořených osob více variant tak, aby zohlednily rozdílné úrovně ve vzdělání a věku.

Scénář je závazný po celou dobu plnění. Konečnou podobu scénáře schvaluje Zadavatel.

Scénář FG – podpořené osoby viz příloha č. 1 Scénáře.

2.5 SYNTÉZA A ANALÝZA DAT

Přestože se nejedná o metodu sběru dat, analýza a syntéza poznatků tvoří klíčovou fázi každého výzkumu. Realizační tým provede preliminární dílčí analýzu a syntézu po provedení sběru dat v rámci výše představených metod a využije získaných poznatků k přípravě následující fáze výzkumu. Ke sběru primárních dat budou využity metody kvalitativní, které umožňují hlouběji proniknout do interpretace a nahlížení procesů a událostí.

Hloubkový rozhovor

Všechny výstupy budou doslovně přepsány podle požadavků Zadavatele. Následně bude provedena kategorizace, která je u polostrukturovaného rozhovoru naznačena ze strukturace témat a otázek, proto může být kategorizace do jisté míry provedena již před samotným dotazováním. Průběžně bude transkribovaný materiál kódován (tvorba pojmů a konceptů). Bude tak vytvořena soustava znaků, které jsou přiřazeny jednotlivým kvalitativním údajům. Data budou dále podle těchto klíčů systematizována do přehledů podle dílčích výzkumných problémů. Následovat bude interpretace systematizovaných dat vzhledem k účelu evaluace. Průběžně budou zpracovávány také poznámky z uskutečněných rozhovorů s cílem jejich uplatnění při nastavení rozhovorů a v rámci reportu Zadavateli.

Fokusní skupiny

Všechny výstupy budou doslovně přepsány podle požadavků Zadavatele. Následně bude provedena kategorizace, která je patrná již z připraveného scénáře FG. U FG se však předpokládá volnější průběh než u polostrukturovaných rozhovorů, a to jednak obecně v důsledku skupinové dynamiky a jednak také z důvodu potřeby vyvolání diskuze, jejíž zaměření nelze dopředu zcela předvídat.

Průběžně budou zpracovávány poznámky z uskutečněných rozhovorů s cílem jejich uplatnění při nastavení rozhovorů a v rámci reportu Zadavateli. Následovat bude interpretace systematizovaných dat vzhledem k účelu evaluace.

Finální analýza a interpretace dat

Na závěr bude provedena komplexní analýza a syntéza dat shromážděných prostřednictvím všech použitých metod. Budou identifikována klíčová témata, výsledky interpretace budou přehledně znázorněny. Na základě tohoto procesu pak budou formulovány souhrnné odpovědi a formulována dílčí zjištění. Shrnutí závěrů vzešlých z analýzy a syntézy bude vypracováno v souhrnné výzkumné zprávě (obsah zprávy viz Výstupy projektu). Poskytnuty budou také návrhy a doporučení pro nastavení implementace projektů, ale také doporučení pro nastavení evaluace projektů. Doporučení budou podložena výzkumnými zjištěními či jinými relevantními zdroji (např. literatura).

Detailní popis šetření, metodologie sběru a analýzy dat včetně kompletních scénářů bude k dispozici v samostatné technické příloze.

2.6 ZPŮSOB ŘEŠENÍ JEDNOTLIVÝCH EVALUAČNÍCH OTÁZEK

Ve všech evaluačních zprávách budou jednotlivé evaluační otázky zodpovězeny samostatně, nicméně pro účely této nabídky je popis řešení uveden souhrnně v blocích (EO 1 – 6) vzhledem k podobnosti metodiky zpracování příslušných odpovědí, navzdory harmonogramu otázek.

Pro jednotlivé evaluační otázky byla vytvořena následující evaluační matice.

Tabulka 5. Evaluační matice

Evaluační otázky	Indikátory	Metody sběru dat	Zdroje dat	Metody analýzy
EQ 1.1	- Charakteristika vybraných osob z hlediska jejich rodinného zázemí vzhledem k trhu práce, kompetencí, představ o budoucím zaměstnání, historie na trhu práce - Charakteristika vybraných osob z hlediska jejich hodnocení finančních zdrojů, hodnocení finanční situace, účasti na jiných projektech a hodnocení kvality života před vstupem do projektu	IHI	Podpořené osoby	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
EQ 1.2	Výčet hlavních bariér pro vstup na trh práce	IHI FG	Podpořené osoby	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení Komparace s informacemi z jiných zdrojů (analýzy zabývající se bariérami vstupu na trh práce); systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
EQ 1.3	- Zdroj informací o existenci projektu - Pocit povinnosti účasti na projektu	IHI FG	Podpořené osoby	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení Komparace s informacemi z jiných zdrojů (poznatky o využívaných způsobech informování; výpovědi

EQ 1.4				realizátorů); systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
	■ Důvod zapojení do projektu ■ Informovanost o projektu před vstupem	IHI	Podpořené osoby	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení Komparace s informacemi z jiných zdrojů (výpovědi s realizátory); systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
EQ 1.5				
	■ Míra přínosu zapojení do projektu ■ Míra přínosu dílčích aktivit ■ Hodnocení odbornosti a náplně zaměstnání ■ Spokojenost s prací realizátorů a s jejich přístupem ■ Míra individuálního přístupu ■ Míra zohlednění individuálních potřeb a představ	IHI FG	Podpořené osoby	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení Komparace s informacemi z jiných zdrojů (výpovědi s realizátory); systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
EQ 1.6				
	■ Míra přínosu účasti projektu ■ Míra přínosu pro finanční situaci ■ Míra přínosu pro rozvoj znalostí a dovedností ■ Míra přínosu pro kvalitu života a sociální začlenění ■ Míra vnímání snížení vnímaných bariér pro účast na trhu práce ■ Úroveň kvality nabídnutého zaměstnání/dalšího vzdělávání po ukončení projektu ■ Změna zaměstnanosti po ukončení účasti v projektu/vnímaný vliv účasti na projektu	IHI FG	Podpořené osoby	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení Systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků

EQ 2.1	■ Negativní dopady/aspekty účasti v projektu			
	■ Společné charakteristiky podpořených osob	IHI	Realizátoři projektů	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení Systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
EQ 2.2	■ Výčet pravidel pro přijetí do projektu/vztah pravidel k vybraným skupinám cílové skupiny	IHI DR	Realizátoři projektů	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení
	■ Způsoby motivace cílové skupiny k účasti na projektu		Projektové dokumenty obsahující informace o náboru cílové skupiny	Komparace s informacemi z jiných zdrojů; systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
	■ Míra individuálního přístupu k podpořeným osobám			
	■ Míra vlivu jiných projektů na realizaci daných projektů			
	■ Výskyt creaming off efektu			
EQ 2.3	■ Způsoby odstraňování hlavních bariér bránících podpořeným osobám v účasti na trhu práce	IHI DR	Realizátoři projektů	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení
	■ Výčet hlavních bariér cílové skupiny pro vstup na trh práce		Projektové dokumenty obsahující hlavní bariéry podpořených osob	Komparace s informacemi z jiných zdrojů; systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
	■ Výskyt lock-in efektu			
	■ Míra možnosti zohlednit individuální potřeby a představy podpořených osob			Kvalitativní obsahová analýza; sumarizace dat a informací obsažených v analyzovaných dokumentech; komparativní analýza; analýza metod interpretace textu; kategorizace sdělení.
EQ 2.4	■ Výčet nejvíce přínosných aktivit	IHI	Realizátoři projektů	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů
	■ Výčet nejvíce problematických aktivit			Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků;

EQ 2.5	■ Míra zohlednění specifik cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření			identifikace klíčových sdělení Komparace s informacemi z jiných zdrojů (komparace s výpovědi podpořených osob); systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
	■ Výskyt nízkého zájmu cílové skupiny			
	■ Výčet důvodů nízkého zájmu cílové skupiny			
	■ Míra realizace projektu podle plánu	IHI DR	Realizátoři projektů	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů
	■ Míra splnění očekávaných cílů projektu			Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení
EQ 2.6	■ Způsob výběru aktivit zahrnutých do projektu		Projektové dokumenty obsahující cíle a očekávání projektů/zprávy o realizaci	Komparace s informacemi z jiných zdrojů; systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
	■ Míra vlivu vývoje na trhu práce na realizaci projektu			
	■ Spokojenost se spoluprací/úroveň kvality spolupráce/úroveň problematičnosti se stakeholdery			
	■ Vnímání cíle intervence	IHI DR	Realizátoři projektů	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů
	■ Vnímání zvýšení zaměstnanosti jako cíle intervence			Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení
EQ 2.7	■ Vnímání nalezení jakéhokoli/udržitelného zaměstnání jako cíle intervence		Projektové dokumenty obsahující cíle intervence	Komparace s informacemi z jiných zdrojů; systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
	■ Vnímání vhodnosti stanovených cílů			
	■ Vnímání potřebnosti projektu pro cílovou skupinu	IHI DR	Realizátoři projektů	Kvalitativní analýza dat; obsahová analýza transkriptů jednotlivých rozhovorů
	■ Vnímání cílové skupiny jako specifické skupiny nezaměstnaných			Sumarizace odpovědí; výčty kvalitativních znaků; identifikace klíčových sdělení
	■ Změna potřebnosti projektu s ohledem na vývoj situace na trhu práce		Projektové dokumenty obsahující informace o charakteristikách cílové skupiny	Komparace s informacemi z jiných zdrojů; systematizace informací podle cílů evaluace a syntéza poznatků
EQ 2.7	■ Obeznamení s implementací programu záruky pro mládež			

Pozn.: Vzhledem k chybě v číslování otázek u úkolu č. 2, byla otázka EQ 2.1 „Jak realizátoři vnímají potřebnost projektu pro CS?“ označena jako EQ 2.7.

2.7 LIMITY EVALUACE, METODOLOGICKÉ PŘEKÁŽKY A NÁVRH JEJICH ŘEŠENÍ

Tato kapitola se zabývá limity, které mohou mít dopad na získaná zjištění.

Každá evaluace probíhá v konkrétních podmínkách, které vytváří určité limity. Jedním z obecných limitujících faktorů je čas, nedostatek času může vést např. k získání nedostatečného množství dat. V průběhu evaluace může dojít např. v souvislosti s realizací rozhovorů k problémům s časem, neboť kvalitativní rozhovory jsou obvykle náročné na čas (někteří respondenti mohou odpovídat rozvítě a zdlouhavě), přičemž může dojít k tomu, že zatímco některé otázky budou zodpovězeny do hloubky, jiné zůstanou zodpovězeny povrchně. Problém je řešen především kvalitně naplánovanými projektovými činnostmi a zkušenými tazateli, kteří cílí na získání podstatných informací a dovedou rozhovory řídit ve směru účelu evaluace.

Některá omezení vyplývají ze samotného designu evaluace. V první řadě je to okolnost, že řada skutečností nebyla popsána ve chvíli, kdy skutečně nastala, nýbrž že je zjišťována zpětně. Porovnání výchozího stavu a skutečného dopadu projektu tedy nebude zcela validní, ale pouze přibližné. Dalším omezením je kvalita dat získaná od respondentů. Je potřeba brát v úvahu, že se jedná o subjektivní hodnocení, které podléhá řadě vlivů a může se měnit nejen díky časovému odstupu, ale může se také lišit v důsledku momentální nálady nebo postoje k tazateli. Rozhovory provádí tazatelé, kteří dokáží získat důvěru a zároveň nenarušují osobní hranice dotazovaných; otázky pokládají co možná nejvíce srozumitelně, dbají na to, aby respondent měl čas zformulovat vlastní odpověď a nepokládali sugestivní otázky.

Omezením této evaluace (dopad na zjištění) může být předvýběr respondentů realizátory projektů, který existuje v případě některých projektů. Zde velmi záleží na způsobu výběru respondentů z výběrové opory, který však realizátoři této evaluace nemohou přímo ovlivnit. Opatřením ze strany zpracovatele evaluace bylo upozornění na možné dopady nevhodného způsobu výběru na získaná zjištění.

Výsledky získané kvalitativní metodologií nelze zobecňovat na celou populaci podpořených osob. Problém však může pomoci pochopit do jeho hloubky. Tento problém je řešen již návrhem širší evaluace, jejíž součástí je tato dílčí evaluace, která má vhodně doplnit data získaná kvantitativními metodami a pomocí desk research.

3. ANALÝZA RIZIK

Tato kapitola analyzuje rizika, která mohou ohrozit činnosti realizované zakázky. Identifikuje a popisuje možná rizika plynoucí z realizace zakázky a navrhuje opatření pro jejich eliminaci či minimalizaci.

Možná rizika lze rozdělit do dvou základních skupin:

EXTERNÍ RIZIKA

Neochota respondentů účastnit se výzkumného šetření – velmi velký dopad, střední pravděpodobnost výskytu. Eliminace: citlivá práce s respondenty, vysvětlení účelu výzkumu, vysvětlení významu respondentů pro evaluaci a úspěšnost projektu, nabídnutí odměny ve výši 300 Kč, ujištění o anonymitě, navštívení tazatelů v místě bydliště, kooperace se Zadavatelem (zvláště v případě rekrutace realizátorů projektů, kde Zadavatel může působit jako autorita dohlížející na dobrou a efektivní správu).

Možná intervence dalších projektů – střední dopad, nízká pravděpodobnost výskytu. Eliminace: Zařazení kontrolních otázek zacílených na účast v jiném projektu (definované Zadavatelem), přednostní výběr osob, které se účastnily pouze vybraných projektů.

INTERNÍ RIZIKA

Získání irelevantních či nevalidních poznatků – velmi vysoké riziko, velmi nízká pravděpodobnost výskytu. Eliminace: Zadavatel velmi podrobně specifikoval způsob získávání a zpracování dat a Zpracovatel dal závazek předkládat Zadavateli ke schválení výzkumné instrumenty (scénářů rozhovorů, focus groups); návrh závěrečné zprávy musí projít připomínkovacím řízením ve formě draftu.

Nedodržení harmonogramu – malý až střední dopad, nízká pravděpodobnost výskytu. Eliminace: vytvořením kvalitního plánu s dostatečnou časovou alokací na jednotlivé činnosti; vytvoření dostatečné časové rezervy; důsledné uplatňováním zásad projektového řízení, mj. stanovením průběžných milníků či pravidelných kontrolních dnů. INESAN v minulosti realizoval řadu srovnatelných projektů a jeho pracovníci tak mají adekvátní zkušenosti jak tomuto riziku předcházet.

Změna ve složení realizačního týmu – nízký dopad, nízká pravděpodobnost výskytu. Eliminace: uzavření předběžné smlouvy o řešení projektu se členy realizačního týmu; činnosti jsou zajištěny systémem zástupnictví (např. pro případ nemoci či dočasné pracovní neschopnosti); doplnění chybějícího pracovníka z předem připravených rezerv tak, aby odborný profil nového pracovníka odpovídal co nejvíce profilu zastoupeného pracovníka.

4. PŘÍLOHY

4.1 SCÉNÁŘ ROZHOVORU S PODPOŘENÝMI OSOBAMI

Tabulka 6: Respondenti hloubkových polostrukturovaných rozhovorů s podpořenými osobami

Typ sběru dat	podmínky	ÚSK ÚP	KVK ÚP	ÚSK TRANS	ÚSK CESTA	KVK Nestůj	S
Podpořené osoby - rozhovory	Celkem	7	7	5	5	5	29
- jsou do projektu zapojené alespoň 3 měsíce	- základní vzdělání	2	2	2	2	2	10
	- vysokoškolské vzdělání	1	1	1	1	1	5
	- do 24 let (včetně)	3	3	3	3	3	15
	- z toho osob ve věku do 20 let	1	1	1	1	1	5
	- bezp. před vstupem nebyly reg. na ÚP			2	2	2	6
	- ukončily účast min. před 3 měsíci	2	2	2	2	2	10
	- absolvovaly aktivitu Dotované zaměstnání	2	2				4
	- absolvovaly aktivitu Zahraniční stáž	1					1
	- absolvovaly aktivitu Návrat do vzdělávání		1			1	2

Časová
dotace
(v min.)

Úvod

- Přivítání
- Představení organizace INESAN a tazatele
- Zopakování účelu výzkumu
- Seznámení s metodou výzkumu a jejími etickými souvislostmi (zejm. pořizování záznamu)
- Pořízení informovaného souhlasu a ujištění o anonymitě
- Vysvětlení pojmů: projekt, aktivity

10

Otázky

Pozn.: Vždy před rozhovorem s dotazovaným zrevidovat informace, které jsou o podpořené osobě k dispozici a vypustit odpovídající otázky. Např. na věk, vzdělání, absolvované aktivity, období zapojení do projektu.

Pozn.: Některé otázky je vhodné uvádět větami „Domníváte se, že...“, „Myslíte si, že...“, Máte pocit, že...“.

Pozn.: Důležité je zaznamenání nejistoty nebo chybějící představy.

Pozn.: Některé otázky mají více variant tak, aby zohlednily rozdílné úrovně ve vzdělání a věku, nicméně to není ve výčtu otázek jednoznačně uvedeno. Výběr otázek bude záviset na tazateli, který posoudí aktuální situaci a který podle toho zvolí způsob dotazování. Tazatel musí respektovat úroveň respondentů a upravit dotazování tak, aby všem dotazovaným byl jasný smysl otázky a aby odpovědi byly relevantní z hlediska cílů evaluace.

EQ 1.1 Jaké jsou charakteristiky podpořených osob, které vstupují do projektu?

- Jaké je rodinné zázemí podpořené osoby vzhledem k trhu práce?
- Jaké má podpořená osoba kompetence (dosažené vzdělání, obor a další

20

kompetence)?

- Jaké má podpořená osoba představy o budoucím zaměstnání?
- Jaká byla historie podpořené osoby na trhu práce před vstupem do projektu i z dlouhodobého hlediska?
- Jaké finanční zdroje měla podpořená osoba k dispozici před vstupem do projektu (např. mzda, dávky státní sociální podpory, příspěvky od státu aj.)?
- Jak podpořená osoba hodnotí svou finanční situaci před vstupem do projektu? (Jak příjem pokrýval životní potřeby? Ovlivňovalo příjem zadlužení?)
- Jakých dalších projektů se podpořená osoba před vstupem do projektu zúčastnila a jak hodnotí jejich přínos z hlediska změny postavení na trhu práce?
- Jak podpořená osoba hodnotí kvalitu svého života a míru sociálního začlenění před vstupem do projektu?

Respondent je:

Pozn.: Nepokládat otázku, pouze zaznamenat.

- muž 1
- žena 2

Ve které konkrétní obci bydlíte?

Pozn.: Název obce, případně uvést nejbližší větší město.

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- vyučení bez maturity
- vyučení s maturitou
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vysokoškolské

V jakém oboru?

Máte nějaké vzdělání, které jste nedokončil?

- nedokončené základní (dokončil 9 let povinné docházky?)
- nedokončené vyučení
- nedokončené střední
- nedokončené vysokoškolské

V jakém oboru?

Absolvoval/a jste nějakou rekvalifikaci?

Pokud ano: Jakou?

Máte nějaké osvědčení, průkaz nebo živnostenský list?

Pokud ano: Jaké? Ovládání nějakých zařízení (vysokozdvíhací, plynová zařízení), obsluha tlakových nádob; řidičský průkaz (na jaký typ vozidla?), zdravotní průkaz, zbrojní průkaz; osvědčení způsobilosti ke svařování.

Které dovednosti, které budu jmenovat, máte?

Pozn.: Nejprve položit otázku. Pokud respondent neví přesně, pak doplňujícími otázkami zjistit.

- Práce s PC
 - základní dovednosti
 - práce s internetem (vyhledávání, správa sociálních sítí)
 - práce s textovým editorem (Word)
 - práce s tabulkovým editorem (Excel)
 - práce s elektronickou poštou
 - práce s jinými programy (*Jakými?*)
 - jiné dovednosti (*Jaké?*)
- Ekonomika
 - psaní všemi deseti
 - účetnictví
 - personalistika
 - jiné dovednosti
- Práce s kovem
- Služby (*vedoucí dětských kolektivů, cvičitel fitness, modelování nehtů atp.*)
- Ovládání technických zařízení (*kotelny, zemědělské stroje, motorová pila, křovinořez atp.*)
- Jiné dovednosti

Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání Vašich rodičů?

Matka

Otec

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| ▪ základní 1 | ▪ základní 1 |
| ▪ vyučení bez maturity . 2 | ▪ vyučení bez maturity .. 2 |
| ▪ vyučení s maturitou ... 3 | ▪ vyučení s maturitou 3 |
| ▪ střední bez maturity .. 4 | ▪ střední bez maturity ... 4 |
| ▪ střední s maturitou 5 | ▪ střední s maturitou 5 |
| ▪ vysokoškolské 6 | ▪ vysokoškolské 6 |

S kým bydlíte?

Sám, s partnerem, manželkou/manželem, dětmi (kolik?), rodiči, u příbuzných?

Pokud osoba bydlí s rodiči: Pracují rodiče?

Na plný/částečný úvazek? Brigády?

Pokud bydlí s další osobou (vyjma dětí): Kdo přináší do Vaší domácnosti největší část peněz?

- respondent 1
- jiný člen domácnosti 2

Platíte si sám/sama nájem, stravu a ošacení?

Pokud ne: Kdo? Rodiče? Podílíte se s partnerem?

Máte děti? Případně vyživovací povinnost na děti?

Pokud ano: Na kolik dětí?

Kdo se ve Vaší domácnosti stará o její každodenní chod?

Kdo obstarává běžné nákupy apod.?

- respondent 1
- jiný člen domácnosti 2

Jaký je Váš čistý příjem za měsíc? / Kolik peněz máte měsíčně k dispozici Vy jako jednotlivec?

- méně než 5.000 Kč
- do 10 000 Kč
- do 15 000 Kč
- do 20 000 Kč
- do 25.000 Kč
- do 30 000 Kč
- více

Kdy jste se účastnil projektu?

Co jste dělal/a před tím, než jste se účastnil/a projektu?

Pozn.: V časové posloupnosti zaznamenat jednotlivé milníky.

- Zaměstnaný/á – Měl/a jste již někdy zaměstnání? Pracoval/a jste už někdy? Bylo to v rámci Vašeho oboru? Co jste dělal/a za práci?
- Vedený/á na ÚP – Byl/a jste nezaměstnaný/á? Byl/a jste vedený/á na ÚP? Jak dlouho?
- Student /ka - Jste čerstvým/ou absolventem/kou?
- Jiné – Jaká činnost? Kde?

Jaké finanční zdroje jste měl/a před vstupem do projektu k dispozici?

Mzda, brigády, DDP (faktury, OSVČ), dávky státní sociální podpory, příspěvek na bydlení, příspěvek na dopravu, příspěvky od rodičů (kapesné)nebo rodiny.

Byl/a jste spokojený/á s výší svých příjmů?

Stačily vám před Vaší účastí v projektu peníze, které jste měl/a k dispozici?

Mohl/a jste si koupit dostatek jídla a ošacení a zaplatit nájem bytu (pokud bydlí samostatně)?

Jak hodnotíte kvalitu Vašeho života před vstupem do projektu?

Jak hodnotíte Váš tehdejší zdravotní stav? Měl/a jste v této oblasti nějaké problémy?

Jak hodnotíte Váš tehdejší psychický stav (dostatek energie, štěstí, únava, deprese)? Měl/a jste v této oblasti nějaké problémy?

Byl/a jste spokojen/a se svými sociálními vztahy (s rodinou, přáteli, partnerem)?

Měl/a jste v této oblasti nějaké problémy (rozpory v rodině apod.)?

Měl/a jste možnost navštěvovat společenské a kulturní akce?

Mohl/a jste se dostatečně věnovat svým zálibám?

Měl/a jste možnost uplatnit se v práci?

Hledal/a jste před vstupem do projektu práci?

Pokud ano: Jakou práci jste hledal/a před vstupem do projektu?

Byla taková práce dostupná? V čem odpovídala/neodpovídala Vaším představám?

Hledal jste práci ve svém oboru?

Uvažoval/a jste o tom, že byste pracoval/a jinde (v jiném regionu, jiné zemi)?

Účastnil/a jste se před tím ještě jiného projektu na podporu zaměstnávání, než je tento?

Pokud ano: Jakého? Kdy? Kdo jej realizoval?

Pomohla Vám účast v tomto/těchto jiných projektech? (z hlediska možnosti získat práci, orientace na pracovním trhu: víte lépe, kde všude můžete pracovat, dozvěděl/a jste se o možnostech zaměstnání, které jste dosud nevěděl/a; získal/a jste nové zkušenosti (znalosti a dovednosti), které můžete uplatnit v dalším zaměstnání; získal/a jste praxi, která Vám pomůže při hledání nové práce atd.)

EQ 1.2 Jaké byly hlavní bariéry, které bránily podpořeným osobám v uplatnění na trhu práce před účastí v projektu?

5

Pokud se zamyslíte nad dobou před vstupem do projektu, co bylo hlavním důvodem toho, že jste nemohl/a najít práci?

Pozn.: Nechat respondenta nejprve vyjádřit vlastními slovy, případně položit doplňující otázky. Zjistit hlavní důvod. (Nedostatek míst, nízká kvalifikace, nedostatek praxe)

Byl pro Vás problém nalézt uplatnění ve svém oboru?

Jaké jiné bariéry jste pocítoval/a? (Rodičovství, péče o nemocného, atd.)

EQ 1.3 Jak probíhal nábor cílové skupiny? EQ 1.4 Jaká byla motivace podpořených osob k účasti v projektu?

10

- Vnímali podpořené osoby účast v projektu jako povinnou?

Jak byste popsal/a průběh Vašeho zapojení do projektu:

- **Jak jste se dověděl/a o možnosti účasti v tomto projektu?**

Kontaktoval Vás někdo nebo jste se o možnosti zapojit se dověděl/a jinak

Pokud jinak: Jak jste se o možnosti se zapojit dozvěděl/a (leták, streetwalker, internet)? Kde?

- **Zapojil jste se do projektu na základě vlastního zájmu?/Neměl/a jste pocit, že je účast v projektu povinná? Bavit se s Vámi někdo o tom, zda se chcete nebo nechcete zapojit?**

Pokud byla účast povinná: Měl jste strach, že, kdybyste se nezapojil/a do projektu, tak by to pro Vás mělo negativní následky? Pokud ano: Jaké?

Pokud měl respondent na vybranou: Co Vás přesvědčilo, abyste se do projektu zapojil/a?

- Byl/a jste pozván/a na informační schůzku, kde jste získal/a informace? Byly pro Vás tyto informace dostačující?
- Mohl jste se o účasti na projektu rozhodnout až na základě této informační schůzky? Podepsal/a jste dohodu o zařazení do projektu v klidu a bez nátlaku?
- Mohl/a jste si vybrat, do jaké aktivity se zapojíte? Nebo Vám bylo sděleno, co budete absolvovat, aniž byste si mohl/a vybrat?

Proč jste se do projektu přihlásil/a? Co jste od účasti v projektu očekával/a?

EQ 1.5 Jak podpořené osoby hodnotí účast v projektu?

- Jak podpořená osoba hodnotí přínos jednotlivých aktivit projektu?
- Jak podpořená osoba hodnotí náplň práce v dotovaném zaměstnání (pokud se ho zúčastnila)? Jsou v rámci dotované práce dostatečně využívány znalosti a dovednosti podpořené osoby? Nabízí dotovaná práce dostatečné příležitosti k rozvoji znalostí a dovedností? Jak podpořená osoba hodnotí pracovní podmínky v dotovaném zaměstnání? Jak podpořená osoba hodnotí přístup zaměstnavatele? Odpovídala dotovaná práce představě podpořené osoby o budoucím zaměstnání?
- Byly z pohledu podpořených osob zohledněny jejich individuální potřeby?
- Byly při aktivitách namířených na nalezení nedotovaného zaměstnání zohledněny individuální představy podpořených osob o budoucím zaměstnání?

15

Do jaké aktivity jste se v rámci projektu zapojil/a?

Pozn.: Nejprve položit otázku. V řadě případů to bude známý údaj, který bude třeba pouze ověřit. Řídit se seznamem aktivit, který je přílohou scénářů. Pokud respondent neví přesně, pak doplňujícími otázkami zjistit aktivitu. Aktivity, do kterých se respondent zapojil. Následně položit doplňující otázky zaměřené na hodnocení aktivity.

Zúčastnil jste se motivačního školení?

Ted' se budeme věnovat aktivitám, které jste v rámci projektů absolvoval/a.

Pozn.: Zopakovat aktivity, kterých se respondent účastnil z otázky EQ 1.1.16. a v následující tabulce se ptát pouze na ty.

Aktivita	Otázky k jednotlivým absolvovaným aktivitám
Práce na zkoušku/dotované zaměstnání	▪ Kde jste pracoval/a (zaměstnavatel)? ▪ Jak dlouho jste tuto aktivitu vykonával/a? ▪ Kolik hodin týdně jste pracoval/a? <i>Maximální počet hodin týdně je 20, tj. 0,5 úvazku.</i> ▪ Navázal/a jste na odbornou praxi? ▪ Byl/a jste spokojen/a s výběrem zaměstnání? <i>(Jednalo se o práci, kterou jste si přál/a zkusit? Byla Vám poskytnuta dostatečná pomoc při hledání vhodné práce?)</i> ▪ Odpovídala náplň práce Vaším dovednostem a znalostem? <i>(byly vaše znalosti a dovednosti dostatečně využívány?)</i>

Odborná praxe/ Poradenský program Team	▪ Naučil/a jste se díky této práci něco nového? (<i>rozvoj vašich znalostí a dovedností?</i>) ▪ Odpovídala náplň práce tomu, co jste se potřeboval/a naučit? Splňovala práce Vaše individuální potřeby? ▪ Jak pro Vás byla práce náročná? ▪ Chtěl/a byste v budoucnu vykonávat podobnou práci? ▪ Byl/a jste spokojen/a s pracovními podmínkami? ▪ Byl/a jste spokojený/á s přístupem zaměstnavatele? Jednal s Vámi zaměstnavatel dobře? ▪ Byl/a jste celkově spokojen/a s prací? (<i>co hodnotíte pozitivně, co negativně?</i>) ▪ Bylo pro Vás absolvování této aktivity přínosné? (<i>v čem?</i>) (<i>Jste rád/a, že jste se projektu zúčastnil/a?</i>) ▪ Kde jste byl/a na praxi (organizace, zaměstnavatel)? ▪ Jak dlouho jste tuto praxi vykonával/a? ▪ Byl/a jste spokojen/a s výběrem praxe? (<i>Jednalo se o práci, kterou jste si přál/a zkusit? Byla Vám poskytnuta dostatečná pomoc při hledání vhodné stáže?</i>) ▪ Odpovídala náplň práce Vaším dovednostem a znalostem? (<i>byly vaše znalosti a dovednosti dostatečně využívány?</i>) ▪ Naučil/a jste se díky této práci něco nového? (<i>rozvoj vašich znalostí a dovedností?</i>) ▪ Odpovídala náplň práce tomu, co jste se potřeboval/a naučit? Splňovala práce Vaše individuální potřeby? ▪ Jak pro Vás byla práce náročná? ▪ Chtěl/a byste v budoucnu vykonávat podobnou práci? ▪ Byl/a jste spokojen/a s pracovními podmínkami? ▪ Byl/a jste spokojen/a s přístupem zaměstnavatele? Jednal s Vámi zaměstnavatel dobře? ▪ Využil/a jste mentoring? (<i>Pokud ano: Byl jste spokojen s jeho kvalitou? Pomohl Vám?</i>) ▪ Byl/a jste spokojen/a s praxí? (<i>co hodnotíte pozitivně, co negativně?</i>) ▪ Bylo pro Vás absolvování této aktivity přínosné? (<i>v čem?</i>) (<i>Jste rád/a, že jste se projektu zúčastnil/a?</i>)
Stáže v zahraničí	▪ Kde jste byl/a na stáži (zaměstnavatel, stát)? ▪ Jak dlouho jste byl/a na stáži? <i>Minimální délka je 3 měsíce.</i> ▪ Využil/a jste jazykové přípravy nebo příspěvku na cestovné a ubytování? (<i>Byl/a jste spokojen/a s kvalitou/ výší?</i>) ▪ V jaké výši? <i>Maximální výše je 300 EUR/měsíčně, po dobu až 6 měsíců.</i> ▪ Byl/a jste spokojen/a s výběrem stáže? (<i>Jednalo se o práci, kterou jste si přál/a zkusit? Byla Vám poskytnuta dostatečná pomoc při hledání vhodné stáže?</i>) ▪ Odpovídala náplň práce Vaším dovednostem a znalostem? (<i>byly vaše znalosti a dovednosti dostatečně využívány?</i>) ▪ Naučil/a jste se díky této práci něco nového? (<i>rozvoj vašich znalostí a dovedností?</i>) ▪ Splňovala praxe Vaše individuální potřeby? <i>Odpovídala náplň práce tomu, co jste se potřeboval naučit?</i> ▪ Jak pro Vás byla práce náročná? ▪ Byl/a jste spokojen/a s pracovními podmínkami? ▪ Byl/a jste spokojen/a s přístupem zaměstnavatele? Jednal s Vámi zaměstnavatel dobře? ▪ Byl/a jste spokojen/a se stáží? (<i>co hodnotíte pozitivně, co negativně?</i>) ▪ Bylo pro Vás absolvování této aktivity přínosné? (<i>v čem?</i>) (<i>Jste rád/a, že jste se projektu zúčastnil/a?</i>) ▪ Chtěl/a byste v budoucnu vykonávat podobnou práci?

Návrat do vzdělání/ odborné a rekvalifikační vzdělávání/ ostatní vzdělávací aktivity	▪ Uvažujete, že byste se přestěhoval/a za práci do zahraničí?
	▪ Jaký obor studujete/jste studoval/a v rámci projektu?
	▪ O jaký typ školy se jedná/jednalo?
	▪ Využil jste příspěvek na úhradu cestovného/ stravného/ ubytování/ nákup školních pomůcek? <i>(Pokud ano: Byl jste spokojen s jeho výší?)</i>
	▪ Byl jste spokojen s výběrem školy/ kurzu? <i>(Domníváte se, že Vám byla poskytnuta dostatečná pomoc při hledání vhodné školy? Zajímalo pracovníky, kteří Vám pomáhali, jakou práci chcete v budoucnu vykonávat a jaké jsou Vaše studijní předpoklady? Odpovídal výběr školy Vašemu očekávání?)</i>
	▪ Naplnilo studiu Vaše očekávání?
	▪ Byl/a jste spokojen/a s náplní studia/kurzu?
	▪ Odpovídalo tomu, co jste se potřeboval/a naučit?
	▪ Jak bylo pro Vás studium náročné? <i>(příliš snadné/obtížné)</i>
	▪ Chtěl/a byste získané znalosti dále rozvíjet? <i>(V zaměstnání? Dalším studiem?)</i>
Ostatní aktivity	▪ Byl/a jste spokojen/a s přístupem školy a učitelů?
	▪ Byl/a jste spokojen/a se vzděláváním? <i>(co hodnotíte pozitivně, co negativně?)</i>
	▪ Bylo pro Vás absolvování této aktivity přínosné? <i>(v čem?) (Jste rád/a, že jste se projektu zúčastnil/a?)</i>
	▪ Byl/a jste spokojen/a s náplní projektu?
	▪ Odpovídalo tomu, co jste se potřeboval/a naučit? Osvojil/a jste si nějaké nové dovednosti či znalosti?
	▪ Byla Vám poskytnuta podpora při hledání nedotovaného zaměstnání (tj. zaměstnání, na které zaměstnavatelé stát nepřispívá)? Zajímalo odpovědné pracovníky, jakou práci chcete v budoucnu vykonávat?
	▪ Odpovídala nabízená práce Vašemu očekávání?
	▪ Byl/a jste spokojen/a s poskytovanými službami? <i>(co hodnotíte pozitivně, co negativně?)</i>
	▪ Bylo pro Vás absolvování této aktivity přínosné? <i>(v čem?) (Jste rád/a, že jste se projektu zúčastnil/a?)</i>

Měl/a jste před vstupem do projektu dostatek informací?

(průběh, délka, zaměření)

Bylo Vám všechno jasné? Věděl/a jste, co máte dělat a jak to bude probíhat?

EQ 1.6 Jak podpořené osoby hodnotí přínosy (a negativní aspekty) své účasti v projektu?

- Jak podpořená osoba hodnotí přínos pro svou finanční situaci?
- Jak podpořená osoba hodnotí přínos v rámci rozvoje znalostí a dovedností?
- Jak podpořená osoba hodnotí přínos pro kvalitu svého života a míru sociálního začlenění?
- Jak účast v projektu přispívá ke snížení vnímaných bariér pro účast na trhu práce, resp. jak projekt přispívá ke zvýšení motivace pro účast na otevřeném trhu práce? (Které bariéry jsou nejsnáze odstranitelné a které naopak nejobtížněji odstranitelné?)
- Jak podpořená osoba hodnotí kvalitu nabídek zaměstnání, dalšího vzdělávání a učňovských nebo odborných příprav během nebo po ukončení účasti v projektu? (pokud takovou nabídku obdržela)
- Jak se změnila zaměstnanost podpořených osob po ukončení účasti v

15

projektu? Do jaké míry vnímají vliv účasti v projektu na nalezení zaměstnání?

- Vnímá podpořená osoba i nějaké negativní aspekty své účasti v projektu?

Splnila účast v projektu Vaše očekávání?

V čem se liší situace nyní a před tím, než jste se účastnil/a projektu? Myslíte si, že

Vám účast na projektu zvýšila šanci najít práci?

Máte pocit, že si při hledání práce více věříte? Proč?

Máte dojem, že je pro Vás hledání práce snazší? Proč?

Orientujete se lépe na trhu práce?

Víte, jakou práci přesně hledáte?

Domníváte se, že je nyní více nabídek práce, které jsou pro Vás zajímavé? Vysvětlete.

Myslíte si, že nabízené pozice, které byste mohl/a vykonávat jsou dostatečně finančně ohodnocené?

Hledáte v současnosti práci jinak, než jste hledal/a před absolvováním projektu? V čem?

Je pro Vás hledání práce snazší než před tím, než jste se účastnil/a aktivit projektu?

Získal/a jste po ukončení projektu zaměstnání?/Pracujete v současné době?

Pokud ne:

Co Vám aktuálně brání získat zaměstnání?

Která překážka půjde nejhůře odstranit?/S čím půjde nejhůř něco udělat?/Co půjde nejhůře změnit?

Která překážka půjde nejsnáze překonat?/Co se dá lehce odstranit?

Pokud ano:

Pomohla Vám podle vašeho názoru účast na projektu? Jak?

Pokud je respondent již zaměstnán: Odpovídá současná práce Vaším představám?

Proč neodpovídá?/Proč odpovídá?

Pokud respondent dosud není zaměstnán: Pokuste si představit Vaše budoucí zaměstnání. Co byste chtěl/a dělat?

Jak by měla vypadat Vaše práce? Víte, co chcete dělat?

Co je pro Vás při výběru práce hlavní? (mzda, dostupnost...)

Chtěl/a byste pracovat ve svém oboru?

Chtěl/a byste pracovat na plný úvazek/být OSVČ/zaměstnávat další lidi?

Byl/a byste ochotný/á za práci dojíždět, stěhovat se kvůli práci nebo pracovat v cizině?

Jaké pro Vás by bylo minimální finanční ohodnocení?

Získal/a jste díky dané aktivitě (doplnit podle absolvované aktivity) nové znalosti a dovednosti, které se dají uplatnit ve Vašem budoucím zaměstnání?
Pozn.: Vyptat se na všechny jednotlivé absolvované aktivity.

Měla Vaše účast v projektu vliv na Vaší finanční situaci?

Myslíte si, že Vám získané znalosti a dovednosti umožní snadněji získat zaměstnání?

Zlepšila se po absolvování projektu kvalita Vašeho života?

Jak hodnotíte kvalitu Vašeho života v současné době?

Jak hodnotíte Váš zdravotní stav? Máte nějaké zdravotní problémy?

Jak hodnotíte Váš psychický stav? Máte v této oblasti nějaké problémy (únava, deprese)?

Jste spokojen/a se svými sociálními vztahy (s rodinou, přáteli, partnerem)? Máte v téhle oblasti nějaké problémy (rozpory v rodině apod.)?

Navštěvujete společenské a kulturní akce?

Věnujete se svým zálibám?

Jste spokojen/a s možností svého uplatnění v práci?

Měla pro Vás účast v projektu nějaký negativní dopad?

Způsobila Vám účast na projektu nějaké potíže?

Vyskytly se nějaké nepříjemné okolnosti při účasti na projektu?

Co převažovalo? Spíše to lepší nebo spíše to horší?

Chtěl/a byste ještě něco doplnit, co tu nebylo řečeno a považujete to za důležité?

Poděkování, vyplacení odměny, rozloučení.

5

Délka rozhovoru celkem (v min.)

70 minut

4.2 SCÉNÁŘ HLOUBKOVÉHO POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU S REALIZÁTOŘY PROJEKTŮ

Tabulka 7: Respondenti hloubkových polostrukturovaných rozhovorů s realizátory projektů

Typ sběru dat	podmínky	ÚSK ÚP	KVK ÚP	ÚSK TRANS	ÚSK CESTA	KVK Nestůj	S
Realizátoři projektů - rozhovory	Celkem	4	3	2	2	2	13
	- je v přímém kontaktu s CS	2	1	1	1	1	5
	- má přehled o komplexním fungování projektu	1	1	1	1	1	5
	- pracuje jako referent zaměstnanosti	1	1				2
	- je zapojený do realizace aktivity Zahraniční stáž	1					1

Respondenti jsou kódováni následujícím způsobem

- A – osoba, která je v přímém kontaktu s CS
- B – osoba, která má přehled o komplexním fungování projektu
- C – osoba, která pracuje jako referent zaměstnanosti
- D – osoba, která je zapojená do realizace aktivity Zahraniční stáž

Scénář A

Časová
dotace
(v min.)

Úvod

10

- Přivítání
- Představení organizace INESAN a tazatele
- Zopakování účelu výzkumu
- Seznámení s metodou výzkumu a jejími etickými souvislostmi (zejm. pořizování záznamu)
- Pořízení informovaného souhlasu a ujištění o anonymitě

Pozn.: Otázky je potřeba klást s ohledem na zapojení respondenta do příslušného projektu. Před položením otázek týkajících se aktivit je potřeba nejprve zjistit, do kterých aktivit byl daný pracovník zapojen.

Pozn.: Důležité je zaznamenání nejistoty nebo chybějící představy.

EQ 2.1 Jaké jsou dle realizátorů projektu společné charakteristiky osob podpořených v jednotlivých projektech?

3

Jaké charakteristiky mají osoby zapojené do projektu? Co je pro ně specifické?

EQ 2.2 Jak probíhal nábor a výběr cílové skupiny do projektu?

8

- Jaká jsou vstupní pravidla pro přijetí do projektu? (Existuje skupina, pro kterou by byl projekt přínosný, ale nemůže se ho účastnit? Existuje skupina, která splňuje vstupní pravidla, ale dle respondentů pro ně není projekt přínosný?)

- Jakým způsobem motivovali realizátoři CS k účasti v projektu?
- Do jaké míry ovlivňovala realizace jiných projektů nábor cílové skupiny?
- Dochází při náboru k tzv. creaming off efektu?

Co musel uchazeč splňovat, aby byl přijat do projektu?

Existuje skupina nezaměstnaných, pro které by byl projekt přínosný, kteří ale nesplňovali podmínky pro účast?

Pokud ano:

O jakou skupinu nezaměstnaných se podle Vás jedná?

Jaké podmínky nesplňují?

Byli někteří, kteří splňovali kritéria, ale kteří se nedomnívali, že je pro ně projekt přínosný?

Pokud ano:

Proč se domnívali, že pro ně není projekt přínosný?

Jakým způsobem jste získávali účastníky do projektu?

Jakým způsobem jste přesvědčovali cílovou skupinu, aby se zapojila do projektu?

Můžete popsat postup výběru konkrétních účastníků pro projekt?

Jak jste konkrétně vybírali účastníky pro jednotlivé aktivity? Jak jste určili, kdo absolvuje kterou aktivitu?

Jak jste postupovali?

Podle čeho? Jaká jsou kritéria výběru?

Co musel potenciální účastník splňovat, aby se mohl projektu zúčastnit?

Byly účastníkům dány na výběr různé možnosti (aktivity), z nichž si mohli vybrat? Nebo zde byly nějaké překážky?

Pokud ano:

Jaké?

Jak bylo zajištěno, aby do projektu nebyl vybrán dobře vybavený uchazeč, který by si práci našel s největší pravděpodobností i bez účasti v projektu?

Jaké opatření bylo zavedeno, aby k tomuto nedošlo?

Měly na nábor cílové skupiny vliv jiné projekty, které se v téže době realizovaly?

Pokud ano:

Jaké? (pozitivní i negativní) Jak velký tento vliv byl?

V případě projektů ÚP:

Bylo rozhodování, kdo vstoupí do projektu, ovlivněno dostupností dalších projektů realizovaných ÚP?

Jak se rozhodujete, pokud můžete osobě zprostředkovat účast v několika projektech ÚP? Ovlivňuje toto rozhodování stav čerpání projektů?

Za jakých okolností se v případě mladých osob rozhodnete raději pro účast v NIP?

Mění se nějak strategie náboru v čase, např. s ohledem na oživení ekonomiky?

EQ 2.3 Jakým způsobem se realizátoři projektu snaží odstraňovat hlavní bariéry, které brání podpořeným osobám v uplatnění na trhu práce? 8

- Jaké jsou z pohledu realizátorů hlavní bariéry podpořených osob v uplatnění na trhu práce (či vstupu na otevřený trh práce)?
- Dochází u podpořených osob k tzv. lock-in efektu - určitému „uzamčení“ v programu?
- Do jaké míry bylo možné při realizaci projektu zohlednit individuální potřeby a představy podpořených osob?

Jaké jsou podle Vás hlavní bariéry podpořených osob, které jim brání vůbec vstoupit na trh práce/které jim pak brání se uplatnit?

Pozn.: Důležité je se vyptat zvlášť na situaci před účastí v projektu a zvlášť na případné přetrvávající bariéry.

Které bariéry, se daří nebo nedaří odstraňovat?

Dochází podle Vás u podpořených osob k tomu, že setrvávají v projektu a zůstávají tak mimo trh práce?

Nemůže docházet k tomu, že účastníci díky účasti na projektu nemají dostatek času na hledání práce?

Může docházet k tomu, že účastníci raději čerpají výhody, které plynou z účasti v projektu?

Bylo možné při realizaci projektu zohlednit individuální potřeby a představy podpořených osob? Do jaké míry?

Byly zde nějaké překážky, které tomu bránily?

EQ 2.4 Které aktivity pro podpořené osoby hodnotí příjemci jako nejvíce přínosné a které byly naopak problematické? 8

- Do jaké míry se v projektech podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření?
- Potýkali se realizátoři u některých aktivit s nízkým zájmem cílové skupiny?

Které aktivity podle Vás měly malý/velký přínos?

Proč byly tyto aktivity více/méně přínosné než jiné? Které byste příště již nezařazoval/a? Jaké jiné aktivity by podle Vás bylo vhodné zařadit? Jaké změny byste navrhnul pro obsah nebo formu aktivit?

Do jaké míry se podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření? *Pozn.: Podle specifických charakteristik, které respondent uvedl v EQ 2.1 Do jaké míry byla zvolená forma vhodná? Jaké případné problémy byly s organizací spojené? Proč tyto problémy vznikaly?*

Jaký byl zájem cílové skupiny o účast na aktivitách?

Nízký? Vysoký? Dostatečný? Co je podle Vás hlavním důvodem takového zájmu? Jak se účastníci stavěli k náplni aktivit? Aktivně, pasivně? Proč?

EQ 2.5 Do jaké míry byl projekt realizován v souladu s plánem a předpoklady ⁸

- Jak probíhal výběr aktivit, které budou do projektu zahrnuty?
- Do jaké míry ovlivnil vývoj na trhu práce realizaci projektu?
- Jak realizátoři hodnotí spolupráci se stakeholdery?

Probíhala realizace aktivit podle plánu?

Nedošlo v průběhu realizace k událostem, které způsobily, že byly aktivity realizovány jinak, než bylo zamýšleno? K jakým událostem došlo. Proč? Jaký dopad to mělo na realizaci cílů aktivit?

Ovlivnil nějakým způsobem realizaci projektu vývoj na trhu práce?

Pokud ano:

Jakým způsobem? V jakém rozsahu?

Jak hodnotíte spolupráci s dalšími zainteresovanými subjekty (zaměstnavatelé, školy, aj.)?

Pozn.: Nejprve zjistit, s jakými subjekty má respondent zkušenost.

Jaký byl přístup zaměstnavatelů/škol/jiných subjektů?

Vyskytly se nějaké problémy s realizací projektů?

EQ 2.6 Jak vnímají realizátoři projektu cíl intervence? (zvýšení zaměstnatelnosti, nalezení jakéhokoliv zaměstnání nebo nalezení udržitelného zaměstnání) ²

Co myslíte, že by mělo být cílem intervence?

Je to zvýšení zaměstnanosti, nalezení jakéhokoliv zaměstnání nebo nalezení udržitelného zaměstnání? Proč?

Myslíte si, že projekt tento projekt k tomu může významně přispět?

EQ 2.7 Jak realizátoři vnímají potřebnost projektu pro CS?

8

- Do jaké míry vnímají realizátoři projektu (zejména osoby pracující s CS) nezaměstnané osoby do 29 let (resp. 24 let) jako specifickou skupinu nezaměstnaných?
- Změnila se potřebnost projektu s ohledem na vývoj situace na trhu práce?
- Jsou realizátoři projektu seznámeni s implementací systému Záruky pro mládež, ke kterému se Česká republika zavázala dne 22. 4. 2013 na základě doporučení Rady EU. Jak tento program vnímají?

Jak podle Vás může tento projekt řešit

Domníváte se, že je skupina mladých do 29 let něčím odlišná od ostatních skupin nezaměstnaných?

Je to důvodem proč tuto skupinu podporovat specifickým způsobem?

Domníváte se, že je v současnosti projekt potřeba?

Nedošlo ke změně na trhu práce tak, že projekt již nesplňuje svůj účel?

Není podle Vás potřeba nějaké výraznější změny tak, aby tato podpora byla lépe cílená a více efektivní?

Pokud ano:

Jaké změny byste doporučoval/a?

Chtěl/a byste ještě něco doplnit, co tu nebylo řečeno a považujete to za důležité?

Poděkování, vyplacení odměny, rozloučení.

5

Délka rozhovoru celkem (min.)

60

Scénář B

Časová
dotace
(v min.)

Úvod

10

- Přivítání
- Představení organizace INESAN a tazatele
- Zopakování účelu výzkumu
- Seznámení s metodou výzkumu a jejími etickými souvislostmi (zejm. pořizování záznamu)
- Pořízení informovaného souhlasu a ujištění o anonymitě

Pozn.: Otázky je potřeba klást s ohledem na zapojení respondenta do příslušného projektu. Před položením otázek týkajících se aktivit je potřeba nejprve zjistit, do kterých aktivit byl daný pracovník zapojen.

Pozn.: Důležité je zaznamenání nejistoty nebo chybějící představy.

EQ 2.1 Jaké jsou dle realizátorů projektu společné charakteristiky osob podpořených v jednotlivých projektech? 3

Jaké charakteristiky mají osoby zapojené do projektu? Co je pro ně specifické?

EQ 2.2 Jak probíhal nábor a výběr cílové skupiny do projektu? 8

- Jaká jsou vstupní pravidla pro přijetí do projektu? (Existuje skupina, pro kterou by byl projekt přínosný, ale nemůže se ho účastnit? Existuje skupina, která splňuje vstupní pravidla, ale dle respondentů pro ně není projekt přínosný?)
- Jakým způsobem motivovali realizátoři CS k účasti v projektu?
- Do jaké míry ovlivňovala realizace jiných projektů nábor cílové skupiny?
- Dochází při náboru k tzv. creaming off efektu?

Jak probíhal nábor a výběr cílové skupiny do projektu?

Jakými prostředky bylo dosahováno, aby se cílová skupina projektu zúčastnila?

Jaké motivační techniky byly zvoleny?

Můžete popsat postup výběru konkrétních účastníků pro projekt?

Jak byli účastníci vybíráni pro jednotlivé aktivity?

Nevznikly v tomto bodě nějaké potíže?

Jak bylo zajištěno, aby do projektu nebyl vybrán dobře vybavený uchazeč, který by si práci našel s největší pravděpodobností i bez účasti v projektu?

Jaké opatření bylo zavedeno, aby k tomuto nedošlo?

Měly na nábor cílové skupiny vliv jiné projekty, které se v téže době realizovaly?

Pokud ano: Jaké? (pozitivní i negativní)

Jak velký tento vliv byl?

EQ 2.3 Jakým způsobem se realizátoři projektu snaží odstraňovat hlavní bariéry, které brání podpořeným osobám v uplatnění na trhu práce? 8

- Jaké jsou z pohledu realizátorů hlavní bariéry podpořených osob v uplatnění na trhu práce (či vstupu na otevřený trh práce)?
- Dochází u podpořených osob k tzv. lock-in efektu - určitému „uzamčení“ v programu?
- Do jaké míry bylo možné při realizaci projektu zohlednit individuální potřeby a představy podpořených osob?

Jaké byly podle Vás hlavní bariéry podpořených osob v uplatnění na trhu práce před vstupem do projektu?

Jaké bariéry se daří odstraňovat?

Jaké bariéry se daří neodstraňovat a přetrvávají?

Jakým způsobem se snažíte odstraňovat hlavní bariéry, které brání podpořeným osobám v uplatnění na trhu práce?

Do jaké míry bylo možné přistupovat k účastníkům individuálně?

Umožňovalo nastavení aktivit pokrýt individuální potřebu?

Nedochází k tomu, že účast v programu má negativní dopad na aktivní hledání zaměstnání? (Např. z nedostatku času, díky čerpání výhod programu atd.)

EQ 2.4 Které aktivity pro podpořené osoby hodnotí příjemci jako nejvíce přínosné a které byly naopak problematické? ⁸

- Do jaké míry se v projektech podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření?
- Potýkali se realizátoři u některých aktivit s nízkým zájmem cílové skupiny?

Které aktivity podle Vás měly malý/velký přínos?

Proč byly tyto aktivity více/méně přínosné než jiné? Které byste příště již nezařazoval/a? Jaké jiné aktivity by podle Vás bylo vhodné zařadit? Jaké změny byste navrhnul pro obsah nebo formu aktivit?

Do jaké míry se podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření? Pozn.: Podle specifických charakteristik, které respondent uvedl v EQ 2.1 Do jaké míry byla zvolená forma vhodná? Jaké případné problémy byly s organizací spojené? Proč tyto problémy vznikaly?

Jaký byl zájem cílové skupiny o účast na aktivitách?

Nízký? Vysoký? Dostatečný? Co je podle Vás hlavním důvodem takového zájmu? Jak se účastníci stavěli k náplni aktivit? Aktivně, pasivně? Proč?

EQ 2.5 Do jaké míry byl projekt realizován v souladu s plánem a předpoklady ⁸

- Jak probíhal výběr aktivit, které budou do projektu zahrnuty?
- Do jaké míry ovlivnil vývoj na trhu práce realizaci projektu?
- Jak realizátoři hodnotí spolupráci se stakeholdery?

Probíhala realizace aktivit podle plánu?

Nedošlo v průběhu realizace k událostem, které způsobily, že byly jednotlivé činnosti realizovány jinak, než bylo zamýšleno? K jakým událostem došlo. Proč? Jaký dopad to mělo na realizaci projektu?

Jak probíhal výběr aktivit, které budou do projektu zahrnuty?

Jaká podle Vás byla spolupráce s dalšími zainteresovanými subjekty (zaměstnavatelé, školy, aj.)?

Měli realizátoři projektu nějaké problémy s těmito subjekty? Jaké?

Měly nějaké tyto problémy negativní dopad na dosažení cíle projektu?

Komplikovalo něco realizaci projektu?

Ovlivnil nějakým způsobem realizaci projektu vývoj na trhu práce?

Pokud ano:

Jakým způsobem? V jakém rozsahu?

EQ 2.6 Jak vnímají realizátoři projektu cíl intervence? (zvýšení zaměstnatelnosti, nalezení jakéhokoliv zaměstnání nebo nalezení udržitelného zaměstnání) ²

Co myslíte, že by mělo být cílem intervence?

Je to zvýšení zaměstnanosti, nalezení jakéhokoliv zaměstnání nebo nalezení udržitelného zaměstnání? Proč?

Myslíte si, že projekt tento projekt k tomu může významně přispět?

EQ 2.1 Jak realizátoři vnímají potřebnost projektu pro CS?

8

- Do jaké míry vnímají realizátoři projektu (zejména osoby pracující s CS) nezaměstnané osoby do 29 let (resp. 24 let) jako specifickou skupinu nezaměstnaných?
- Změnila se potřebnost projektu s ohledem na vývoj situace na trhu práce?
- Jsou realizátoři projektu seznámeni s implementací systému Záruky pro mládež, ke kterému se Česká republika zavázala dne 22. 4. 2013 na základě doporučení Rady EU. Jak tento program vnímají?

Domníváte se, že je v současnosti projekt potřeba?

Nedošlo ke změně na trhu práce tak, že projekt již nesplňuje svůj účel?

Není podle Vás potřeba nějaké výraznější změny tak, aby tato podpora byla lépe cílená a více efektivní?

Pokud ano:

Jaké změny byste doporučoval/a?

Máte informace o implementaci programu Záruky pro mládež, ke kterému

se Česká republika zavázala dne 22. 4. 2013 na základě doporučení Rady EU?

Pokud ano:

Jak tento program vnímáte?

Myslíte, že může významněji pomoci mladým lidem získat uplatnění na trhu práce a tak snížit nezaměstnanost v této skupině?

Domníváte se, že zvolené nástroje jsou dostačující?

Pokud ne: Co je podle Vás nedostatečně řešeno? Kde jsou slabiny programu? Jaké změny byste navrhoval?

Vidíte nějaké slabiny také v Iniciativě na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI)?

Jak Vám vyhovovalo nastavení výzvy?

Chtěl/a byste ještě něco doplnit, co tu nebylo řečeno a považujete to za důležité?

- Poděkování, vyplacení odměny, rozloučení.

5

Délka rozhovoru celkem (min.)

60

Scénář C

Časová
dotace
(v min.)

Úvod

10

- Přivítání
- Představení organizace INESAN a tazatele
- Zopakování účelu výzkumu
- Seznámení s metodou výzkumu a jejími etickými souvislostmi (zejm. pořizování záznamu)
- Pořízení informovaného souhlasu a ujištění o anonymitě

Pozn.: Zaměřit se převážně na oblast náboru (2.2.)

Pozn.: Otázky je potřeba klást s ohledem na zapojení respondenta do příslušného projektu. Před položením otázek týkajících se aktivit je potřeba nejprve zjistit, do kterých aktivit byl daný pracovník zapojen.

Pozn.: Důležité je zaznamenání nejistoty nebo chybějící představy.

EQ 2.1 Jaké jsou dle realizátorů projektu společné charakteristiky osob podpořených v jednotlivých projektech?

3

Jaké charakteristiky mají osoby zapojené do projektu? Co je pro ně specifické?

EQ 2.2 Jak probíhal nábor a výběr cílové skupiny do projektu?

8

- Jaká jsou vstupní pravidla pro přijetí do projektu? (Existuje skupina, pro kterou by byl projekt přínosný, ale nemůže se ho účastnit? Existuje skupina, která splňuje vstupní pravidla, ale dle respondentů

pro ně není projekt přínosný?)

- Jakým způsobem motivovali realizátoři CS k účasti v projektu?
- Do jaké míry ovlivňovala realizace jiných projektů nábor cílové skupiny?
- Dochází při náboru k tzv. creaming off efektu?

Co musel uchazeč splňovat, aby byli přijatí do projektu?

Existuje skupina nezaměstnaných, pro které by byl projekt přínosný, ale kteří nesplňují podmínky pro účast?

Pokud ano:

O jakou skupinu nezaměstnaných se podle Vás jedná?

Jaké podmínky nesplňují?

Byli někteří, kteří splňovali kritéria, ale kteří se nedomnívali, že je pro ně projekt přínosný?

Pokud ano:

Proč se domnívali, že pro ně není projekt přínosný?

Jakým způsobem jste získávali účastníky do projektu?

Jakým způsobem jste přesvědčovali cílovou skupinu, aby se zapojila do projektu?

Můžete popsat postup výběru konkrétních účastníků pro projekt/aktivitu?

Pozn.: Zjistit, zda měl referent za úkol výběr osob do projektu nebo výběr konkrétní aktivity.

Jak jste konkrétně vybírali účastníky? Jak jste určili, kdo absolvuje kterou aktivitu?

Jak jste postupovali?

Podle čeho? Jaká jsou kritéria výběru?

Co musel potenciální účastník splňovat, aby se mohl projektu zúčastnit?

Setkávali jste se s nějakými komplikacemi při kontaktu s klienty? Jaká byla zpětná vazba od klientů? Jaký byl ohlas na projekt?

Co byste udělali jinak?

Byly účastníkům dány na výběr různé možnosti (aktivity), z nichž si mohli vybrat? Nebo zde byly nějaké překážky?

Pozn.: Zeptat se nejprve na výběr různých projektů, do jakých se mohly PO zapojit a v případě, že referenti rozhodují i o aktivitách, doptat se i na ně.

Pokud ano: Jaké?

Měly na nábor cílové skupiny vliv jiné projekty, které se v téže době realizovaly?

Pokud ano:

Jaké? (pozitivní i negativní) Jak velký tento vliv byl?

Bylo rozhodování, kdo vstoupí do projektu, ovlivněno dostupností dalších projektů realizovaných ÚP?

Jak se rozhodujete, pokud můžete osobě zprostředkovat účast v několika projektech ÚP? Ovlivňuje toto rozhodování stav čerpání projektů?

Za jakých okolností se v případě mladých osob rozhodnete raději pro účast v NIP?

Mění se nějak strategie náboru v čase, např. s ohledem na oživení ekonomiky?

Jak bylo zajištěno, aby do projektu nebyl vybrán dobře vybavený uchazeč, který by si práci našel s největší pravděpodobností i bez účasti v projektu?

Jaké opatření bylo zavedeno, aby k tomuto nedošlo?

EQ 2.3 Jakým způsobem se realizátoři projektu snaží odstraňovat hlavní bariéry, které brání podpořeným osobám v uplatnění na trhu práce? 8

- Jaké jsou z pohledu realizátorů hlavní bariéry podpořených osob v uplatnění na trhu práce (či vstupu na otevřený trh práce)?
- Dochází u podpořených osob k tzv. lock-in efektu - určitému „uzamčení“ v programu?
- Do jaké míry bylo možné při realizaci projektu zohlednit individuální potřeby a představy podpořených osob?

Jaké jsou podle Vás hlavní bariéry podpořených osob, které jim brání vůbec vstoupit na trh práce/které jim pak brání se uplatnit?

Pozn.: Důležité je se vyptat zvlášť na situaci před účastí v projektu a zvlášť na případné přetrvávající bariéry.

Které bariéry, se daří nebo nedaří odstraňovat?

Dochází podle Vás u podpořených osob k tomu, že setrvávají v projektu a zůstávají tak mimo trh práce?

Nemůže docházet k tomu, že účastníci díky účasti na projektu nemají dostatek času na hledání práce?

Může docházet k tomu, že účastníci raději čerpají výhody, které plynou z účasti v projektu?

Bylo možné při realizaci aktivit zohlednit individuální potřeby a představy podpořených osob? Do jaké míry?

Byly zde nějaké překážky, které tomu bránily?

EQ 2.4 Které aktivity pro podpořené osoby hodnotí příjemci jako nejvíce přínosné a které byly naopak problematické? 8

- Do jaké míry se v projektech podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření?
- Potýkali se realizátoři u některých aktivit s nízkým zájmem cílové skupiny?

Měl respondent zkušenost s realizací aktivit?

Pokud NE:

Jak hodnotíte přínos projektu? V čem podle Vás účastníkům reálně pomohl?

Do jaké míry se podařilo v projektu reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření? *Pozn.: Do jaké míry byla zvolená forma vhodná? Jaké případné problémy byly s organizací spojené? Proč tyto problémy vznikaly?*

Jaký byl zájem cílové skupiny o účast na projektu?

Nízký? Vysoký? Dostatečný? Co je podle Vás hlavním důvodem takového zájmu? Jak se účastníci stavěli k náplni projektu? Aktivně, pasivně? Proč?

Pokud ANO:

Které aktivity podle Vás měly malý/velký přínos?

Proč byly tyto aktivity více/méně přínosné než jiné? Které byste příště již nezařazoval/a? Jaké jiné aktivity by podle Vás bylo vhodné zařadit? Jaké změny byste navrhnul pro obsah nebo formu aktivit?

Do jaké míry se podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření? *Pozn.: Podle specifických charakteristik, které respondent uvedl v EQ 2.1 Do jaké míry byla zvolená forma vhodná? Jaké případné problémy byly s organizací spojené? Proč tyto problémy vznikaly?*

Jaký byl zájem cílové skupiny o účast na aktivitách?

Nízký? Vysoký? Dostatečný? Co je podle Vás hlavním důvodem takového zájmu? Jak se účastníci stavěli k náplni aktivit? Aktivně, pasivně? Proč?

EQ 2.5 Do jaké míry byl projekt realizován v souladu s plánem a předpoklady 8

- Jak probíhal výběr aktivit, které budou do projektu zahrnuty?
- Do jaké míry ovlivnil vývoj na trhu práce realizaci projektu?
- Jak realizátoři hodnotí spolupráci se stakeholdery?

Probíhala realizace aktivit podle plánu?

Nedošlo v průběhu realizace k událostem, které způsobily, že byly aktivity realizovány jinak, než bylo zamýšleno? K jakým událostem došlo. Proč? Jaký dopad to mělo na splnění cílů aktivit?

Ovlivnil nějakým způsobem realizaci projektu vývoj na trhu práce?

Pokud ano:

Jakým způsobem? V jakém rozsahu?

S jakými dalšími zainteresovanými subjekty jste měl/a zkušenost (zaměstnavatelé, školy, aj.)? Jak hodnotíte spolupráci s těmito subjekty?

Jaký byl přístup zaměstnavatelů/škol/jiných subjektů?

Vyskytly se nějaké problémy s realizací projektů?

EQ 2.6 Jak vnímají realizátoři projektu cíl intervence? (zvýšení zaměstnatelnosti, nalezení jakéhokoliv zaměstnání nebo nalezení udržitelného zaměstnání) 2

Co myslíte, že by mělo být cílem intervence?

Pozn.: Nejprve nechat prostor pro volnou odpověď. Posléze případně nasměrovat.

Je to zvýšení zaměstnanosti, nalezení jakéhokoliv zaměstnání nebo nalezení udržitelného zaměstnání? Proč?

Myslíte si, že projekt tento projekt k tomu může významně přispět?

EQ 2.7 Jak realizátoři vnímají potřebnost projektu pro CS? 8

- Do jaké míry vnímají realizátoři projektu (zejména osoby pracující s CS) nezaměstnané osoby do 29 let (resp. 24 let) jako specifickou skupinu nezaměstnaných?
- Změnila se potřebnost projektu s ohledem na vývoj situace na trhu práce?
- Jsou realizátoři projektu seznámeni s implementací systému Záruky pro mládež, ke kterému se Česká republika zavázala dne 22. 4. 2013 na základě doporučení Rady EU. Jak tento program vnímají?

Domníváte se, že je v současnosti projekt potřeba?

Nedošlo ke změně na trhu práce tak, že projekt již nesplňuje svůj účel?

Není podle Vás potřeba nějaké výraznější změny tak, aby tato podpora byla lépe cílená a více efektivní?

Pokud ano:

Jaké změny byste doporučoval/a?

Máte informace o implementaci programu Záruky pro mládež, ke kterému se Česká republika zavázala dne 22. 4. 2013 na základě doporučení Rady EU?

Pokud ano:

Jak tento program vnímáte?

Myslíte, že může významněji pomoci mladým lidem získat uplatnění na trhu práce a tak snížit nezaměstnanost v této skupině?

Domníváte se, že zvolené nástroje jsou dostačující?

Pokud ne: Co je podle Vás nedostatečně řešeno? Kde jsou slabiny programu? Jaké změny byste navrhoval?

Chtěl/a byste ještě něco doplnit, co tu nebylo řečeno a považujete to za důležité?

Poděkování, vyplacení odměny, rozloučení.

5

Délka rozhovoru celkem (min.)

60

Scénář D

Časová
dotace
(v min.)

Úvod

10

- Přivítání
- Představení organizace INESAN a tazatele
- Zopakování účelu výzkumu
- Seznámení s metodou výzkumu a jejími etickými souvislostmi (zejm. pořizování záznamu)
- Pořízení informovaného souhlasu a ujištění o anonymitě

Pozn.: Otázky je potřeba klást s ohledem na zapojení respondenta do příslušného projektu a do příslušné aktivity.

Z rozhovoru by mělo vyplynout, čím je situace osob, které absolvují tuto aktivitu odlišná. Případně, zda je realizace této aktivity nějak specifická.

Důležité je zaznamenání nejistoty nebo chybějící představy.

EQ 2.1 Jaké jsou dle realizátorů projektu společné charakteristiky osob podpořených v jednotlivých projektech?

3

Jaké charakteristiky mají osoby zapojené do Zahraniční stáže? Co je pro ně specifické?

EQ 2.2 Jak probíhal nábor a výběr cílové skupiny do projektu?

8

- Jaká jsou vstupní pravidla pro přijetí do projektu? (Existuje skupina, pro kterou by byl projekt přínosný, ale nemůže se ho účastnit? Existuje skupina, která splňuje vstupní pravidla, ale dle respondentů pro ně není projekt přínosný?)

- Jakým způsobem motivovali realizátoři CS k účasti v projektu?
- Do jaké míry ovlivňovala realizace jiných projektů nábor cílové skupiny?
- Dochází při náboru k tzv. creaming off efektu?

Co musí uchazeč splňovat, aby byl zařazen do aktivity Zahraniční stáž?

Jakým způsobem jste získávali účastníky pro zapojení do Zahraniční stáže?

Jakými prostředky jste motivovali cílovou skupinu, aby využila Zahraniční stáž?

Můžete popsat postup výběru konkrétních účastníků pro Zahraniční stáž?

Jak jste konkrétně vybírali účastníky pro Zahraniční stáž? Jak jste určili, kdo absolvuje kterou aktivitu?

Jak jste postupovali?

Podle čeho? Jaká jsou kritéria výběru?

Co musel potenciální účastník splňovat, aby se mohl aktivity zúčastnit?

Existuje skupina nezaměstnaných, pro které by byla aktivita přínosná, ale kteří nesplňují podmínky pro účast?

Pokud ano:

O jakou skupinu nezaměstnaných se podle Vás jedná?

Jaké podmínky nesplňují?

Byli někteří, kteří splňovali kritéria, ale kteří se nedomnívali, že je pro ně Zahraniční stáž přínosná?

Pokud ano:

Proč se domnívali, že pro ně není aktivita přínosná?

Byly účastníkům dány na výběr různé možnosti (aktivity), z nichž si mohli vybrat? Nebo zde byly nějaké překážky?

Pokud ano:

Jaké?

Měly na nábor cílové skupiny vliv jiné projekty, které se v téže době realizovaly?

Pokud ano:

Jaké? (pozitivní i negativní) Jak velký tento vliv byl?

Bylo rozhodování, kdo vstoupí do aktivity, ovlivněno dostupností dalších projektů realizovaných ÚP?

Jak se rozhodujete, pokud můžete osobě zprostředkovat účast v několika projektech ÚP? Ovlivňuje toto rozhodování stav čerpání projektů?

Mění se nějak strategie náboru v čase, např. s ohledem na oživení ekonomiky?

Jak bylo zajištěno, aby na Zahraniční stáž nebyl vybrán dobře vybavený uchazeč, který by si práci našel s největší pravděpodobností i bez účasti v projektu?

Je pravděpodobné, že by část podpořených osob do zahraniční odjela i bez účasti v projektu?

Jaké opatření bylo zavedeno, aby k tomuto nedošlo?

EQ 2.3 Jakým způsobem se realizátoři projektu snaží odstraňovat hlavní bariéry, které brání podpořeným osobám v uplatnění na trhu práce? 8

- Jaké jsou z pohledu realizátorů hlavní bariéry podpořených osob v uplatnění na trhu práce (či vstupu na otevřený trh práce)?
- Dochází u podpořených osob k tzv. lock-in efektu - určitému „uzamčení“ v programu?
- Do jaké míry bylo možné při realizaci projektu zohlednit individuální potřeby a představy podpořených osob?

Jaké jsou podle Vás hlavní účastníků Zahraniční stáže, které jim brání vůbec vstoupit na trh práce/které jim pak brání se uplatnit?

Pozn.: Důležité je se vyptat zvlášť na situaci před účastí v projektu a zvlášť na případné přetrvávající bariéry.

Které bariéry, se daří nebo nedaří odstraňovat?

Dochází podle Vás u podpořených osob k tomu, že setrvávají v projektu a zůstávají tak mimo trh práce?

Nemůže docházet k tomu, že účastníci díky účasti na Zahraniční stáži nemají dostatek času na hledání práce?

Může docházet k tomu, že účastníci raději čerpají výhody, které plynou z účasti v projektu?

Bylo možné při výběru Stáže v zahraničí zohlednit individuální potřeby a představy podpořených osob? Do jaké míry?

Byly zde nějaké překážky, které tomu bránily?

EQ 2.4 Které aktivity pro podpořené osoby hodnotí příjemci jako nejvíce přínosné a které byly naopak problematické? 8

- Do jaké míry se v projektech podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření?
- Potýkali se realizátoři u některých aktivit s nízkým zájmem cílové skupiny?

Jaký přínos podle Vás Zahraniční stáž měla? Proč byly tyto aktivity více/méně přínosné než jiné? Které byste příště již nezařazoval/a? Jaké jiné aktivity by podle Vás bylo vhodné zařadit? Jaké změny byste navrhnul pro obsah nebo formu aktivit?

Do jaké míry se podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci Zahraniční stáže a jejího zaměření? *Pozn.: Podle specifických charakteristik, které respondent uvedl v EQ 2.1 Do jaké míry byla zvolená forma vhodná? Jaké případné problémy byly s organizací spojené? Proč tyto problémy vznikaly?*

Jaký byl zájem cílové skupiny o účast na Zahraniční stáži?

Nízký? Vysoký? Dostatečný? Co je podle Vás hlavním důvodem takového zájmu? Jak se účastníci stavěli k náplni aktivity? Aktivně, pasivně? Proč?

Do jaké míry se aktivita Zahraniční stáž střetávala s potřebami cílové skupiny?

Podle specifických charakteristik, které respondent uvedl v EQ 2.1

EQ 2.5 Do jaké míry byl projekt realizován v souladu s plánem a předpoklady ⁸

- Jak probíhal výběr aktivit, které budou do projektu zahrnuty?
- Do jaké míry ovlivnil vývoj na trhu práce realizaci projektu?
- Jak realizátoři hodnotí spolupráci se stakeholdery?

Probíhala realizace Zahraniční stáže podle plánu?

Nedošlo v průběhu realizace k událostem, které způsobily, že daná aktivita byla realizována jinak, než bylo zamýšleno? K jakým událostem došlo. Proč? Jaký dopad to mělo na splnění cílů programu?

Byly jednotlivé aktivity vybírány podle předem daných kritérií?

Pozn. V případě pracovníka zapojeného do realizace aktivity Zahraniční stáž je potřeba se nejprve zeptat, zda byl zapojen ještě do dalších aktivit.

Na základě čeho byly vybírány?

Kdo se výběru účastnil?

Kdo rozhodl o tom, která aktivita bude vybrána?

Ovlivnil nějakým způsobem realizaci projektu vývoj na trhu práce?

Pokud ano:

Jakým způsobem? V jakém rozsahu?

Jak hodnotíte spolupráci s dalšími zainteresovanými subjekty (zaměstnavatelé, školy, aj.)?

Pozn.: Nejprve zjistit, s jakými subjekty má respondent zkušenost.

Jaký byl přístup zaměstnavatelů/školy/jiných subjektů?

Vyskytly se nějaké problémy s realizací projektů?

EQ 2.6 Jak vnímají realizátoři projektu cíl intervence? (zvýšení zaměstnatelnosti, nalezení jakéhokoliv zaměstnání nebo nalezení udržitelného zaměstnání) 2

Co je podle Vás cílem Zahraniční stáže?

Co myslíte, že by mělo být cílem intervence?

Je to zvýšení zaměstnanosti, nalezení jakéhokoliv zaměstnání nebo nalezení udržitelného zaměstnání? Proč?

Myslíte si, že projekt tento projekt k tomu může významně přispět?

Domníváte se, že podpořené osoby se v zahraničí uplatní i po ukončení účasti v projektu?

Nebo spíše předpokládáte, že díky zahraniční zkušenosti snáze získají práci v ČR?

EQ 2.7 Jak realizátoři vnímají potřebnost projektu pro CS?

8

- Do jaké míry vnímají realizátoři projektu (zejména osoby pracující s CS) nezaměstnané osoby do 29 let (resp. 24 let) jako specifickou skupinu nezaměstnaných?
- Změnila se potřebnost projektu s ohledem na vývoj situace na trhu práce?
- Jsou realizátoři projektu seznámeni s implementací systému Záruky pro mládež, ke kterému se Česká republika zavázala dne 22. 4. 2013 na základě doporučení Rady EU. Jak tento program vnímají?

Domníváte se, že je v současnosti projekt umožňující Zahraniční stáž potřeba?

Nedošlo ke změně na trhu práce tak, že již nesplňuje svůj účel?

Není podle Vás potřeba nějaké výraznější změny tak, aby tato podpora byla lépe cílená a více efektivní?

Pokud ne:

Proč? Funguje podle Vás program dobře?

Pokud ano:

Jaké změny byste doporučoval/a?

Chtěl/a byste ještě něco doplnit, co tu nebylo řečeno a považujete to za důležité?

Poděkování, vyplacení odměny, rozloučení.

5

Délka rozhovoru celkem (min.)

60

4.3 SCÉNÁŘ FOKUSNÍ SKUPINY S PODPOŘENÝMI OSOBAMI V RÁMCI PROJEKTŮ ÚP

Tabulka 8: Účastníci fokusních skupin

Typ sběru dat	podmínky	ÚSK ÚP	KVK ÚP	ÚSK TRANS	ÚSK CESTA	KVK Nestůj	S
Podpořené osoby – FG	Celkem	8 - 10	8 - 10				16 - 20
- ve věku 15 – 29 let	- do 24 let (včetně)	6	6				12
- jsou do projektu zapojené alespoň 3 měsíce	- vysokoškolské vzdělání	0	0				0
	- dokončené středoškolské vzdělání s maturitou	2	2				4

Časová
dotace
(v min.)

Úvod

10

- Přivítání, poskytnutí občerstvení
- Představení organizace INESAN, moderátora a asistenta moderátora (zapisovatele)
- Zopakování účelu výzkumu
- Seznámení s metodou výzkumu a jejími etickými souvislostmi (zejm. pořizování záznamu)
- Pořízení informovaného souhlasu a ujištění o anonymitě
- Vysvětlení pojmů: projekt, aktivity

Otázky

Pozn.: Důležité je zaznamenání nejistoty nebo chybějící představy.

Pozn.: Některé otázky je vhodné uvádět větami „Domníváte se, že...“, „Myslíte si, že...“, Máte pocit, že...“.

EQ 1.3 Jak probíhal nábor cílové skupiny? EQ 1.4 Jaká byla motivace podpořených osob k účasti v projektu? 5

Jak jste se dověděli o možnosti účasti v tomto projektu?

Kontaktoval vás někdo?

Viděli jste někde upoutávku na možnost účasti na projektu?

Vnímali jste účast na projektu jako povinnou?

Pokud ano: Jaké byly důsledky v případě, že byste se neúčastnili?

Co jste od účasti na projektu očekávali?

Proč jste se rozhodli účastnit se projektu?

EQ 1.2 Jaké byly hlavní bariéry, které bránily podpořeným osobám v uplatnění na trhu práce před účastí v projektu? 5

Pokud se zamyslíte nad dobou před vstupem do projektu, co bylo hlavním důvodem toho, že jste nemohli najít práci?

Do jaké míry hráli podle vás roli vnější podmínky?

EQ 1.5 Jak podpořené osoby hodnotí účast v projektu?

10

Byli jste spokojeni s náplní aktivit?

Bylo něco, co jste postrádali?

Chybělo něco, co by zvýšilo vaše šance získat zaměstnání?

Bylo něco, co bylo podle vás zbytečné/neúčelné?

Byli jste spokojeni s poskytovanými službami?

Jak hodnotíte podporu ze strany pracovníků ÚP?

Co hodnotíte pozitivně, co negativně?

Domníváte se, že ÚP dostatečně informoval o aktivitách?

Bylo vám všechno jasné (průběh, délka, zaměření aktivit)?

Věděli jste, co máte dělat a jak to bude probíhat?

Věděli jste, kde si můžete informace najít?

EQ 1.6 Jak podpořené osoby hodnotí přínosy (a negativní aspekty) své účasti v projektu?

10

Splnila účast v projektu vaše očekávání?

V čem ano, v čem ne?

Pomohla vám nějak účast v projektu/na aktivitách? V čem se liší vaše současná situace od doby před absolvováním projektu?

Máte pocit, že si při hledání práce více věříte? Proč?

Máte dojem, že je pro vás hledání práce snazší? Proč?

Domníváte se, že je nyní více nabídek práce, které jsou pro vás zajímavé? Vysvětlete.

Cítíte se díky aktivitě, které jste se účastnili, připraveni?

Je nyní něco, co vám brání získat zaměstnání?

Pokud ano:

Co především vám aktuálně brání získat zaměstnání?

Měla aktivita, které jste se účastnili, nějaký pozitivní dopad?

Měla aktivita, které jste se účastnili, nějaký negativní dopad?

Způsobila vám účast na projektu nějaké potíže?

Co převažovalo? Spíše to lepší nebo spíše to horší?

Myslíte si, že projekt má smysl?/Domníváte se, že aktivity, kterých jste se účastnili, mohou přispět ke snížení nezaměstnanosti mladých lidí?

Doporučili byste projekt/aktivity svým přátelům?

Chtěl by ještě někdo něco doplnit, co tu nezaznělo a považuje to za důležité? 5

Poděkování, vyplacení odměny, rozloučení. 5

Délka rozhovoru celkem (min.) 50

4.4 KARTA PRO TAZATELE OBSAHUJÍCÍ JEDNOTLIVÉ AKTIVITY A JEJICH POPIS

Tabulka 9: Aktivity projektu Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji (ÚP ÚSK)

Individuální poradenství	Cílem individuálního poradenství je efektivně zapojit účastníky do projektu a aktivizovat je k dalším činnostem projektu. Individuální poradenství poskytuje účastníkům projektu odpovědi na otázky, které je aktuálně trápí a podporuje je v hledání vhodných řešení. Individuální poradenství absolvuje účastník přibližně 1x měsíčně a je zaznamenáváno do kontaktního listu.
Skupinové poradenství	Finanční gramotnost - Skupinové poradenství zaměřené na finanční gramotnost. Účastníci obdrželi po úspěšném absolvování poradenství osvědčení. Pracovní právo - Skupinové poradenství zaměřené na pracovní právo. Účastníci obdrželi po úspěšném absolvování poradenství osvědčení. Soft Skills - Skupinové poradenství zaměřené na rozvoj kompetencí a dovedností v oblasti chování, interpersonální dovednosti. Rekvalifikace - Skupinové poradenství zaměřené na rekvalifikaci. Účastníci obdrželi po úspěšném absolvování poradenství osvědčení.
Bilanční diagnostika	Zjištění reálných předpokladů pro pracovní uplatnění účastníků projektu. Diagnostika se uplatňovala na základě individuálních potřeb účastníka. Z diagnostiky je zpracovávána písemná zpráva a vyhotoven psychologický profil účastníka, který slouží k zpřesnění individuálního projektového plánu a také jako podklad pro osobní portfolio účastníka.
Motivační školení	Během aktivity získali účastníci bližší informace o projektu a projektových aktivitách. Dále byly realizovány aktivity zaměřené na rozdělení účastníků do dílčích opatření projektu. Po úspěšném absolvování bylo účastníkům vydáno osvědčení o absolvování motivačního školení.
Rekvalifikace	Rekvalifikace se zaměřuje na získání odborných znalostí a pracovních dovedností potřebných k výkonu konkrétní pracovní činnosti požadované zaměstnavatelem jako předpoklad pro výkon odborné praxe. Účastníci po úspěšném absolvování rekvalifikace obdrží osvědčení o úspěšném absolvování rekvalifikace.
Práce na zkoušku	V rámci aktivity Podpora pracovních návyků a zkušeností. Umožňuje podpořit účastníka na poloviční úvazek až na 3 měsíce ve výši až 12.000,- Kč. Účastníkům jsou po celou dobu jejich zařazení v projektu zajišťována doprovodná opatření.
Odborná praxe	V rámci aktivity Podpora pracovních návyků a zkušeností. Odborné praxe jsou realizovány formou hlavního pracovního poměru s příspěvkem na úhradu mzdových nákladů účastníků projektu v max. výši 20 000,- Kč měsíčně. Zaměstnavatelé mají možnost žádat o příspěvek na úhradu poměrné části mzdových nákladů mentora, jenž bude dohlížet na odbornou část výkonu praxe. Účastníkům jsou po celou dobu jejich zařazení v projektu zajišťována doprovodná opatření.
Stáže v zahraničí	Cílem je podpora mezinárodní pracovní mobility formou pracovní stáže v zahraničí v délce trvání min. 3 měsíce za účelem získání zkušeností a zvýšení kvalifikace. Zájemcům o vstup do projektu je aktivita představována na informačních schůzkách, přičemž s podrobnějšími podmínkami jsou účastníci seznámeni v rámci motivačního školení na jednotlivých kontaktních pracovištích prostřednictvím odborných pracovníků nebo specialisty/koordinátora pro stáže v zahraničí. Účastníci po úspěšném absolvování obdrží osvědčení o absolvování stáže v zahraničí. Účastníkům jsou po celou dobu jejich zařazení v projektu zajišťována doprovodná opatření.
Návrat do vzdělání	Cílem je motivovat osoby ve věku od 15 do 29 let (včetně), které mají nižší vzdělání než vyšší sekundární (tj. základní), k návratu do vzdělávacího systému a po jejich opětovném vstupu do vzdělávání poskytovat podporu, aby vybraný obor úspěšně absolvovaly, a tím si zvýšily svoji šanci na získání dlouhodobě udržitelného zaměstnání. Účastníkům jsou po celou dobu jejich zařazení v projektu zajišťována doprovodná opatření.

Zpracování: INESAN

Tabulka 10: Aktivity projektu Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji (ÚP KVK)

Individuální poradenství	Individuální poradenství (IP) dle jednotlivých potřeb účastníků je poskytováno po celou dobu realizace projektu odborné poradenství jako např. zjišťování motivace účastníka projektu, kvalifikační předpoklady, osobnostní potenciál jednotlivce pro výkon odborné praxe, poradenství při volbě vhodného oboru z důvodu vrácení se zpět do vzdělávacího procesu, poradenství z oblasti trhu práce v zahraničí apod.
Skupinové poradenství	Výběr témat a hodinová dotace skupinového poradenství bude odpovídat potřebám jednotlivých účastníků (např. insolvence a finanční problematika, nelegální zaměstnání, krizové situace, zahraniční trh práce apod.) a bude možné je doplňovat či obměňovat dle aktuálních potřeb účastníků.
Motivační aktivita - Motivační kurz	Kurz je určen pro opatření Podpora pracovních návyků a zprostředkování zaměstnání, Stáže do zahraničí a je rozdělen do tří bloků: 1. základní znalosti trhu práce, seznámení se s předpisy a subjekty na trhu práce, tvorba životopisu a motivačního dopisu pro zaměstnavatele, atd., 2. sebezpoznání a rozvoj osobnosti, seznámení ses verbální/neverbální komunikací, asertivním jednáním či např. zvládáním stresu a 3. praktický nácvik jak se správně ucházet o práci nebo na zlepšování komunikačních dovedností. V rámci Motivačních aktivit byla účastníkům projektu poskytnuta i doprovodná opatření, nejčastěji např. stravné a příspěvek na úhradu jízdného.
Motivační aktivita - Přípravný kurz	Kurz je určen pro opatření Podpora návratu do vzdělávání. Obsahuje např.: orientace a studijní předpoklady, osobnostní kompetence a kompetence k učení, jazyková gramotnost, dokumentová gramotnost, numerická gramotnost, informační (digitální) gramotnost, příprava na přijímací/rozdílové zkoušky aj. V rámci Motivačních aktivit byla účastníkům projektu poskytnuta i doprovodná opatření, nejčastěji např. stravné a příspěvek na úhradu jízdného.
Bilanční/pracovní diagnostika	Bilanční a pracovní diagnostika je aktivita, jejímž cílem je zjištění reálných předpokladů pro pracovní uplatnění účastníků projektu. BD: Poradenská činnost vedoucí k další orientaci klienta pro jeho profesní orientaci, vyplývající z hodnocení (bilancování) jeho dosavadního vzdělání, osobních a pracovních zkušeností a představ o dalším profesním růstu, ovlivňovaném reálnými možnostmi na trhu práce. PD: Navazuje na diagnostiku bilanční; komplexní zhodnocení schopností a osobních předpokladů účastníka vzhledem k jeho budoucímu pracovnímu uplatnění.
Stáže do zahraničí	Stáž: Omezená doba odborné praxe strávená v podnicích, veřejných subjektech nebo neziskových institucích, s cílem získat praktické pracovní zkušenosti před nástupem do pravidelného zaměstnání. Pracovní stáž v zahraničí, min. 3 měsíce dlouhá, realizovaná ve spolupráci s německými úřady práce. Možnost jazykového kurzu. Stáží předchází skupinové nebo individuální poradenství zaměřené na zahraniční trh práce, zpracovávání osobní dokumentace, kterou se zájemce o stáž prezentuje u potencionálních zaměstnavatelů.
Rekvalifikace	Účastníkům bude na základě výstupů z ostatních projektových aktivit (zejména z poradenské aktivity) nabídnuto rozšíření, či prohloubení dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace se zaměřují na získání odborných znalostí a pracovních dovedností potřebných k výkonu konkrétní pracovní činnosti požadované zaměstnavatelem jako předpoklad pro výkon odborné praxe. Účastníci po úspěšném absolvování rekvalifikace obdrží osvědčení o úspěšném absolvování rekvalifikace.
Odborná praxe pro mladé	Odborné praxe pro mladé do 30 ti let, které mohou být realizovány v návaznosti na Práci na zkoušku. Odborné praxe u zaměstnavatelů probíhají na základě uzavření Dohody o vyhrazení SÚPM, kdy doba praxe (poskytování příspěvku) je sjednána max. na 12 měsíců a minimálně na 6 měsíců. Cílem je získání pracovní zkušenosti. Včetně mentoringu?
Práce na zkoušku	Krátkodobá pracovní příležitost. Aktivita, která pomáhá účastníkům při hledání vhodného zaměstnání. Její rozsah je nejdéle 3 měsíce při maximálně polovině stanovené týdenní pracovní doby (20 hod.). Účastníci si díky této krátké pracovní praxi, mohou zlepšit svou orientaci na pracovním trhu.
Podpora návratu do vzdělávání	V rámci aktivity bude probíhat poradenská, informační a přípravná činnost v oblasti návratu do vzdělávání. Součástí přípravy a před vstupem do vzdělávání je možnost zhodnocení profesní orientace a studijních předpokladů a povinné absolvování minimálně jedné z částí tzv. Přípravného kurzu, která bude pro účastníka vhodná (např. orientace a studijní předpoklady, osobnostní kompetence a kompetence k učení, jazyková gramotnost, dokumentová gramotnost, numerická gramotnost, informační (digitální) gramotnost, příprava na přijímací/rozdílové zkoušky aj.). Klientům bude v rámci motivace nabídnuta možnost exkurze ve školách a u zaměstnavatelů.

Zpracování: INESAN

Tabulka 11: Aktivita projektu Komplexní program podpory mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji – TRANSFER (ÚSK)

Individuální poradenství k trhu práce	Poradenství je zaměřené na informování o volných pracovních místech, poradenství v oblasti dluhové problematiky, bydlení, státních sociálních dávkách, trénink přípravy životopisu, motivačního dopisu, informace z oblasti pracovního práva apod.
Odborné individuální poradenství	Individuální odborné psychologické poradenství, napomáhající klientovi ujasnit si své další profesní a osobnostní směřování. Je určeno pro klienty, kteří nedokončili své vzdělání, nemají ujasněnou svou budoucí profesní orientaci, či z důvodů potřeb trhu práce potřebují stávající nevyhovující kvalifikaci změnit.
Program individuálního koučinku	Klientům, kteří jsou pro trh práce vybaveni odpovídajícím způsobem, ale brzdí je jejich vnitřní obavy či nedostatek sebevědomí a následkem toho se neodvážejí kontaktovat pro ně vhodného zaměstnavatele a získat zaměstnání - „strach ze svých snů“, „strach z chyb“, „strach ze systému“ (z nového, z nejistoty), „strach z konfliktu“ (neřeším věci, nechci narušit vztahy, nedostatečná asertivita).
Skupinové poradenství - Kurz „Nová perspektiva“	Kurz je nabitý informacemi, které klienti využijí v lepší orientaci na trhu práce i v osobním životě, zjistí například o jaké profesi je na trhu práce největší zájem, jak jsou odměňované, nebo se naučí základy správné komunikace se zaměstnavatelem apod. Kurz zároveň klientům pomůže posílit jejich sebevědomí na trhu práce, prolomit negativní vzorce, které mohou mít zažité apod. 10ti denní. Absolventi obdrží potvrzení o absolvování poradenského programu.
Skupinové poradenství - Kurz „Ze školy do podnikání“	Aktivita je převážně určena čerstvým absolventům škol a učilišť s prioritou technického vzdělání (např. elektrikáři, instalatéři, truhláři, zedníci, IT). Je tedy určena těm, kteří mají zájem se v daném oboru uplatnit jako podnikatelé (zejména charakteru OSVČ), tedy vytvořit pracovní místo sám pro sebe, jako alternativu k zaměstnaneckému poměru. Zúčastnit se po dohodě mohou i klienti, kteří nedokončili středoškolské vzdělání. Poradenský program umožní klientům získat podnikatelské kompetence. 14ti denní. Absolventi obdrží potvrzení o absolvování poradenského programu.
Odborné rekvalifikace vzdělávání	Klienti, kteří mají problém s nedostatečnou kvalifikací, mají možnost v rámci projektu TRANSFER absolvovat vybrané rekvalifikační kurzy. Klienti mají možnost zvolit si rekvalifikační kurz, který bude nejvíce vyhovovat jejich představě budoucího uplatnění na trhu práce. Účastníkům projektu je umožněno absolvovat i několik rekvalifikačních kurzů, které budou odpovídat směru jejich profesního zařazení. Kurzy probíhají průběžně po celou dobu realizace projektu, dle zájmu účastníků. V rámci rekvalifikačních kurzů je možné získat i profesní řidičské průkazy apod.
Poradenský program „Motivace do práce“ - Exkurze	V rámci této aktivity jsou pořádány exkurze ke konkrétním regionálním zaměstnavatelům. Na těchto exkurzích budou účastníci seznámeni s vnitřním chodem konkrétních společností. Zaměstnavatelé účastníky provedou po své společnosti a představí jim svůj obor, v němž podnikají, seznámí je se specifiky daného podnikání, sdělí jim informace o požadavcích, které mají na své zaměstnance a naopak, co svým zaměstnancům nabízí (benefity, výše platu apod.). Hrazeny náklady na dopravu.
Poradenský program „Motivace do práce“ – Workshop	V rámci těchto workshopů představí regionální zaměstnavatelé své společnosti a obory svého podnikání. Seznámí klienty se specifiky svého podnikání, představí účastníkům reálné požadavky, které jsou na současném trhu práce. Účastníci workshopu budou mít příležitost se zaměstnavateli debatovat o problémech současného trhu práce a pokládat otázky k této problematice. Cílem workshopu je, aby jeho účastníci získali reálnou představu o situaci na trhu práce, např. o tom jaké profese jsou v tuto chvíli nejvíce poptávány, jaké mzdové ohodnocení mohou v konkrétních profesích očekávat apod.
Poradenský program „Beru to za své“	Dvouměsíční aktivita probíhá u vybraných zaměstnavatelů. Klienti jsou v rámci této aktivity u zaměstnavatele zaměstnáni v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání. Cílem této aktivity je, aby klienti prohloubili své znalosti a získali nové zkušenosti a to díky tomu, že budou mít k dispozici mentora, staršího a ve svém oboru zkušeného pracovníka, který jim bude předávat své zkušenosti a zasvětit ho do tajů konkrétní profese. Úspěšní absolventi této aktivity získají certifikát s celostátní platností, v němž bude uveden rozsah jejich nově nabytých zkušeností.
Poradenský program Team: „Cvičné dílny“	Tato dvouměsíční aktivita bude probíhat ve vybraných středních školách. Cílem této aktivity je, aby klienti prohloubili své znalosti a získali nové zkušenosti a to v technických oborech, gastro oborech nebo i v administrativě. Úspěšní absolventi této aktivity získají certifikát s celostátní platností, v němž bude uveden rozsah jejich nově nabytých zkušeností.
Zprostředkování zaměstnání	Nedotovaná pracovní místa Dotovaná pracovní místa

Zpracování: INESAN

Tabulka 12: Aktivita projektu Program podpory mladých lidí na trhu Práce v regionu Děčínska a Šluknovského výběžku – CESTA (ÚSK)

Modulový poradenský program – PODPORA	Určen zejména té CS, která opustila systém formálního vzdělávání (vzdělávání ve školách) a už se nechce do tohoto systému vracet. Převážná část programu bude určena pro CS ze sociálně vyloučených lokalit Děčína, Varnsdorfu, Šluknova, Jiříkova, Krásné Lípy, České Kamenice i lokalit Rumburku. Program FINANCE - Program dluhového poradenství a správy finančních prostředků, včetně problematiky oddlužení. Program se zaměří na tu CS, která se potýká s předlužením a toto ji brání přijímat udržitelné zaměstnání. Program AKTIVIZACE - Zaměří se na aktivizaci CS k řešení své situace na trhu práce i v životě obecně. Půjde o program založený na spolupráci s místními samosprávami a vytváření krátkodobých pracovních praktik v oblasti komunitní spolupráce. Program pokrývá tato témata: 1) sociálně komunikační dovednosti a 2) Pracovní právní minimum. Program „Společně to dokážeme“ - Rozvine specifické dovednosti CS, podpoří zkušenosti s regionálními zaměstnavateli, umožní výkon zaměstnání v režimu generační spolupráce metodou face to face, sdílení 1 pracovního místa zaměstnancem v předdůchodovém věku a mladého nového zaměstnance, rozvine pracovní zkušenosti postupnou na sebe navazující formou, tj. nejprve krátkodobá praktika, pak zkrácené pracovní úvazky a následně plné pracovní úvazky.
Individuální poradenský program – KARIÉRA	Poradenství k vhodné volbě vzdělávací a profesní dráhy, doporučení vhodné pracovní pozice, volbu prvního zaměstnání, návrat do pracovního procesu a zamezení nevhodného kariérového rozhodování CS. Program bude použit u té CS, která nedokončila vzdělávání nebo nemá ujasněnu svoji budoucí profesní orientaci, poprvé vstupuje na trh práce či z důvodů potřeb trhu práce potřebuje stávající kvalifikaci změnit. U CS, která chce změnit svůj profesní život, směřuje k novému pracovnímu uplatnění na trhu práce, nebo u kterých došlo ke změně priorit, možností a díky tomu je nutné směřovat je na trh práce v jiném odvětví, bude realizován poradenský program s využitím komplexních odborných diagnostických metod vedený kvalifikovaným psychologem externího dodavatele s dlouholetou praxí v oblasti provádění a vyhodnocování diagnostického šetření. Použití výjimečné.
Program individuálního koučinku pro vybrané zástupce cílové skupiny	Klientům, kteří jsou pro trh práce vybaveni odpovídajícím způsobem, ale brzdí je jejich vnitřní obavy či nedostatek sebevědomí a následkem toho se neodvážejí kontaktovat pro ně vhodného zaměstnavatele a získat zaměstnání - „strach ze svých snů“, „strach z chyb“, „strach ze systému“ (z nového, z nejistoty), „strach z konfliktu“ (neřeším věci, nechci narušit vztahy, nedostatečná asertivita). Osoby vybrané z programu PODPORA a KARIÉRA.
Program „Podnikatelské vzdělávání“	Jedná se o program podpory podnikatelských kompetencí, který bude určen cílové skupině s vyšší kvalifikací s motivací založení mikropodniku, či s motivací zapojit se do rodinného podnikání. Cílem programu je získání praktických podnikatelských kompetencí, které usnadní účastníkům vstup do samostatné podnikatelské činnosti.
Odborné vzdělávání a rekvalifikace	Půjde o programy, které budou vycházet z individuálních potřeb cílové skupiny a budou realizovány pouze v případě, že mají bezprostřední vazbu na potřeby regionálního trhu práce. Předkladatel projektové žádosti vychází ze zkušenosti, že mladí lidé absolvovali vzdělávání v poměrně nedávné době a jejich potřeba zcela měnit kvalifikaci formou rekvalifikace není plošně odůvodnitelná. Přes tuto skutečnost, bude-li to nezbytné, je potřeba cílové skupině i toto vzdělání poskytnout. Žadatel plánuje uskutečnit rekvalifikace či profesní kvalifikační kurzy v řemeslných oborech, IT technologiích, v oblasti služeb, administrativní činnosti aj. Bude-li to pro cílovou skupinu užitečné, žadatel a partneři připraví vzdělávací kurzy na podporu získání a rozvoje podnikatelských kompetencí, či obchodních dovedností.
Program „Příprava na práci“	Půjde o měsíčně aktualizovanou nabídku krajských zaměstnavatelů zaměřenou na vytváření různých forem podpory cílové skupině s cílem zapojit ji na trh práce, dále o nabídku krátkodobých pracovních praktik, programů pro seznámení se s předmětem činnosti organizací, seznámení se s pracovním kolektivem a postupným zaměstnáváním cílové skupiny. Interaktivní workshopy CS se zaměstnavateli - Cílem bude zvýšit informovanost CS o konkrétních regionálních zaměstnavatelích, jejich činnosti, oborech, profesích a nabízených pracovních místech. CS bude mít tak příležitost získat informace o potřebách trhu práce, nabídce pracovního uplatnění. Exkurze u zaměstnavatelů - Cílem bude seznámení CS s konkrétní činností zaměstnavatelů, provozy, pracovišti, zaměstnanci. Zástupci CS budou mít tak možnost seznámit se s „pracovním dnem“ u daného zaměstnavatele, ověřit si, zdali je činnost společnosti pro ně zajímavá, zdali by zvládli pracovní režim, což by jinak zjistit nemohli. Pracovní ochutnávky - Pro zástupce CS budou realizovány krátkodobé pracovní ochutnávky jednotlivých povolání přímo u zaměstnavatelů. CS budou mít příležitost si v praxi vyzkoušet pracovní pozici, kterou by rádi vykonávali.
Program „Dáváme práci“ – dotovaná pracovní místa	Vytváření pracovních míst s širším spektrem pracovních úvazků dle individuálních potřeb CS, rozdělených dle jednotlivých oborů (službové, výrobní, zpracovatelské apod.), což je jedním z hlavních cílů projektu. Důraz bude kladen na vytváření alternativních pracovních míst (sdílená pracovní místa, místa s flexibilní pracovní dobou, s podílem práce z domova aj.), které jsou pro uvedenou CS nejvýhodnější.

Zpracování: INESAN

Tabulka 13: Aktivita projektu Nestůj a pojd' II (KVK)

Individuální poradenství	Kontinuální poskytování individuálního poradenství pro klienty projektu. Poradenství budou poskytovat zkušení osobní poradci, kteří klientům projektu pomohou s řešením jejich životní situace, směřováním k určité doplňující kvalifikaci, novému pracovnímu místu či vyhledávání volného pracovního místa anebo je nasměrují do dalších aktivit projektu. Na začátku poradenských konzultací bude sestaven Individuální rozvojový plán, se kterým bude poradce dále průběžně pracovat. Na začátku každé poradenské konzultace proběhne vždy zhodnocení aktuální situace a na konci bude stanoven plán dalšího postupu.
Motivační a komunikační kurz	Na úvodní poradenství naváže motivační skupinová aktivita ve formě motivačního a komunikačního kurzu, která má za cíl klienty projektu aktivovat a motivovat pro další projektové aktivity. Zároveň motivační kurzy slouží pro realizační tým k poznání jednotlivých klientů a rozpoznání jejich potřeb. Tento způsob práce s klienty se již výrazně osvědčil v předchozích projektech. Motivační a komunikační kurz je rozdělen na 2 bloky: první motivační část je plánována v rozsahu 24 h s náplní odpovídající standardům pro motivační poradenství (trh práce a jeho fungování, motivace, sebehodnocení, sebezpoznání, pracovní-právní vztahy, on-line vyhledávače pro hledání práce, CV, Europass atd.). Druhý blok v rozsahu 16 h je zaměřen na rozvoj komunikačních dovedností zejména ve vztahu k zaměstnavatelům (základy efektivní komunikace, asertivita, motivace k práci, práce s trémou, přijímací pohovor a nácvik přijímacího pohovoru). Kurz bude ukončen potvrzením o jeho absolvování.
Pracovní a bilanční diagnostika	Cílem aktivity je odborná pomoc klientům projektu. Pracovní diagnostika se výrazně osvědčila u klientů, kteří nemají jasno o svém profesním směřování. Cílová skupina projektu má většinou jen malé zkušenosti se stálým zaměstnáním, většinou prostřídali různé pracovní pozice na kratší dobu a nejsou ukotveni v jednom odvětví, anebo neví, kam na pracovním trhu chtějí dále směřovat. Předpokládáme, že toto bude případ většiny klientů, kteří absolvují Motivační a komunikační kurz a budou pokračovat do dalších aktivit projektu, počítáme proto s realizací až 210 pracovních diagnostik. Bilanční diagnostika bude realizována u vybraných účastníků projektu, kteří chtějí svůj budoucí profesní život směřovat k nové kvalifikaci a novému uplatnění na trhu práce, nebo u kterých došlo ke změně priorit a možností a je třeba podpořit jejich odlišné směřování pracovním životem po návratu na trh práce.
Rekvalifikační a vzdělávací aktivity pro CS	Cílem aktivity je na základě výsledků individuálních plánů rozvoje, pracovní a bilanční diagnostiky a doporučení osobních poradců poskytnout klientům projektu takové rekvalifikační a vzdělávací kurzy, které podpoří jejich uplatnění na trhu práce. Jednat se bude zejména o ty klienty projektu, kteří již nemají šanci na vyučení (viz Vzdělávací program „Na to mám“) nebo ty, kteří se ve svém výběru učebního oboru nebo vystudované školy nestrefili a rádi by našli uplatnění v jiném oboru po kratším vzdělávacím programu.
Osobní koučink	Účastníkům projektu bude poskytnuta individuální podpora v osobnostním rozvoji prostřednictvím koučování, a to v případě, že potřeba koučinku bude vycházet ze závěrů pracovních či bilančních diagnostik či z výsledků spolupráce s osobními poradci.
Assessment centrum	Bude realizována pro vybraný typ klientů, který směřuje na pozice administrativních, technických pracovníků a vyšší. Jedná se o v současné době velice používanou metodu výběru nových pracovníků, kdy se formou úkolů a úloh simulují podmínky, které nastávají nebo mohou nastat při výkonu práce na konkrétním pracovním místě. Cílová skupina projektu se často uchází o práci v organizacích, kde je tento nový typ metody výběru pracovníků používán. Pro klienty projektu je tedy velice výhodné, že si výběr pomocí této metody mohou vyzkoušet nanečisto.
Vzdělávací program „Na to mám“	V odůvodněných případech bude na základě Individuálních rozvojových plánů nabídnuto klientům projektu doplňující vzdělávání na učilištích nebo na integrovaných středních školách zřízených krajem, a to ve formě dvouletých oborů. Cílem aktivity bude dokončení formálního vzdělání a získání výučního listu.
Získávání profesních kvalifikací	Zapojení do ní budou především ti klienti, kteří už mají nějaké pracovní zkušenosti, jež jsou však rozdílné s jejich vystudovaným oborem. Nepotřebují tedy absolvovat celý nový rekvalifikační kurz, ale pouze potřebují potvrdit a ověřit své znalosti, dovednosti a zkušenosti prostřednictvím zkoušky z profesní kvalifikace začleněné Národní soustavě kvalifikací. Předpokládáme, že klienti projektu budou skládat zkoušky profesní kvalifikace zejména v těchto oborech: Doprava a spoje, Gastronomie, hotelnictví a turismus, Stavebnictví, Strojírenství, Zemědělství a lesnictví.
Program „Rozjed' byznys“	Nabídne komplexní pomoc klientům, kteří uvažují o zahájení podnikání - od kompetenční diagnostiky přes odborné poradenství, doplnění potřebné kvalifikace v obecných i odborných znalostech dle ind. potřeby až po odbornou asistenci při jednání s úřady, obchodními partnery apod. Komise navrhne Individuální plán podpory pro každého klienta, ve kterém budou specifikovány nezbytné kroky k zahájení podnikání dle ind. potřeb každého klienta. Ten se následně bude moci zúčastnit vzdělávacího kurzu Základy podnikání, jehož součástí je přehled podmínek živnostenského podnikání, základy problematiky daní, účetnictví, práva, marketingu, zaměstnávání pracovníků apod. Výstupem kurzu bude zpracovaný podnikatelský plán. Pro ty, kteří budou mít nedostatky při používání PC, bude realizován vzdělávací kurz Obsluha PC pro podnikatele (MS Office Word, Excel, PowerPoint, internet, el. pošta, základy tvorby webu, jednoduché účetní programy). Klienti zapojení v aktivitě budou moci

	projít také jazykovým vzděláváním (KA13), odbornou rekvalifikací (KA5), zkouškou profesní kvalifikace (KA10) nebo koučinkem (KA7). Klienti také budou moci čerpat odborné poradenství při přípravě podnikatelského plánu nebo před zahájením podnikání. Na konci aktivity budou klienti obhajovat a představovat své závěrečné podnikatelské plány před odbornou komisí. Osvědčení o absolvování kurzu.
Veletrhy pracovních příležitostí	Na každém veletrhu budou zaměstnavatelé prezentovat volná pracovní místa u svých výstavních stánků, přičemž se předpokládá účast 25-30 zaměstnavatelů na každém veletrhu. Klienti projektu budou mít v rámci veletrhu možnost osobních pohovorů s personalisty firem. Součástí veletrhů bude i doprovodný program ve vedlejší sále (přednášky a workshopy s odborníky na trh práce, individuální pracovní poradenství apod.).
Jazykový kurz Profesní němčina	Na předcházející klíčové aktivity navazuje aktivita rozvíjející jazykové znalosti klientů projektu. Vzhledem k tomu, že Karlovarský kraj sousedí s Německem, je poskytování služeb v regionu orientováno, kromě domácích zákazníků, na německy mluvící klientelu. Lázeňské domy a další provozovny nabízející služby vyžadují od svých zaměstnanců alespoň základní znalost němčiny. Klienti projektu však během školní docházky často absolvovali výuku angličtiny. Obsahem individuálních konzultací bude například nácvik pracovního pohovoru v němčině, pomoc s přípravou a kontrola životopisu v němčině a další individuální dotazy.
Zprostředkování zaměstnání: Dotované pracovní místo	Vytvoření nových pracovních míst. Dotovaná pracovní místa budou rozdělena na 2 kategorie - dělnické pozice se mzdou v místě obvyklou (21 440 Kč/měsíc včetně odvodů) a administrativní a technické pozice (28 140 Kč/měsíc včetně odvodů). Projektový tým bude pro osoby vytipované na nové nebo volné PM vyhledávat vhodné zaměstnavatele a bude je provázet celý procesem zaměstnání od počáteční komunikace se zaměstnavatelem, přes pracovní pohovor a zpětnou vazbu z něj, až po podporu během trvání pracovního poměru a motivaci k udržení pracovního místa.
Zprostředkování zaměstnání: Nedotované pracovní místo	Vyhledání vhodných pracovních míst již existujících v rámci pracovního trhu.

Zpracování: INESAN

O INSTITUTU

Institut evaluací a sociálních analýz je první soukromý vědecko-výzkumný institut v oboru společenských věd založený v ČR. Jde o nezávislý subjekt, který byl založen podle pravidel stanovených Evropskou unií (Článek 1.3, písm. ee. Rámce Společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací (2014/C 198/01)). Institut je výzkumnou organizací dle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a je zapsán na seznamu výzkumných organizací vedeném Radou pro vědu, výzkum a inovace (RVVI). Cílem Institutu je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo experimentální vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií, přičemž veškerý zisk je zpětně investován do těchto činností.

Hlavními činnostmi, kterými se INESAN zabývá, jsou evaluace a sociální analýzy.

Evaluace jsou v INESANu chápány jako proces systematického sběru, zpracování a uspořádání informací, jehož cílem je racionální stanovení a objektivní měření hodnoty. Evaluace prováděné INESANem mají formu kontrolovaného šetření věcného základu (Merit) a přínosu (Worth) předmětu evaluace. Evaluace mohou zlepšit kvalitu a zvýšit účinnost prováděných programů či projektů, mohou optimalizovat proces jejich realizace a mohou přinést adekvátní a využitelnou zpětnou vazbu. V oblasti evaluací se INESAN specializuje na:

- metaevaluace (evaluace již provedených evaluací),
- evaluace intervencí a intervenčních programů (hodnocení souboru opatření, jejichž cílem je změna či formování chování jednotlivců, společenských skupin či organizací),
- evaluace projektů.

Sociální analýzy prováděné INESANem se od běžných výzkumů odlišují tím, že zahrnují celý soubor vzájemně provázaných výzkumných aktivit. V rámci realizace sociálních analýz se INESAN zaměřuje na analýzu interakcí daného problému s jeho společenským kontextem. Sociální analýzy jsou zacíleny na společenské problémy v rámci prioritních tematických oblastí. V oblasti sociálních analýz jsou realizovány zejména:

- primární a sekundární výzkumy,
- syntetizující, komparativní a analytické studie,
- případové studie.

Mezi prioritní tematické oblasti, kterými se INESAN zabývá, patří metodologický výzkum, eticky odpovědné chování, manažerská studia, informační a komunikační technologie, životní prostředí a vybrané otázky sociálního zabezpečení.

Díky svému zázemí v oblasti metodologie společenskovědního výzkumu INESAN poskytuje také provedení smluvního výzkumu. Touto formou INESAN realizuje výzkumná a evaluační šetření, poskytuje odborné služby při tvorbě metodických nástrojů pro evaluaci, podílí se na přípravě zadávací dokumentace a zajišťuje peer-review dokumentů věnovaných evaluacím a metodologii společenskovědního výzkumu.

Publikace, expertízy, odborná stanoviska a posudky, které INESAN zpracovává, obsahují nezávislý pohled expertů INESAN a nejsou ovlivněny postoji donorů či zadavatelů.

Pracovníci Institutu evaluací a sociálních analýz jsou členy Evropské evaluační společnosti (EES – European Evaluation Society) a České evaluační společnosti (ČES).



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ PROJEKTŮ YEI

VSTUPNÍ ZPRÁVA

SRPEN 2018

Institut evaluací a sociálních analýz (INESAN)

Heřmanova 22, 170 00 Praha 7

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu