



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

---

# EVALUACE VÝZVY MEZINÁRODNÍ MOBILITA PRO ZNEVÝHODNĚNOU MLÁDEŽ

## ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

**Vypracovalo:**

Oddělení evaluací (802)

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha

**Kontaktní osoba:**

Mgr. Kristýna Janhubová, [kristyna.janhubova@mpsv.cz](mailto:kristyna.janhubova@mpsv.cz)

Ing. Monika Musilová, [monika.musilova@mpsv.cz](mailto:monika.musilova@mpsv.cz)

Srpen 2019

# Obsah

<b>1</b>	<b>MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>EVALUAČNÍ DESIGN</b> .....	<b>7</b>
3.1	Evaluační otázky .....	7
3.2	Zdroje dat.....	8
<b>4</b>	<b>KONTEXT EVALUOVANÝCH PROJEKTŮ</b> .....	<b>10</b>
4.1	Situace na trhu práce .....	10
4.2	Další intervence zaměřené na mladé nezaměstnané osoby.....	11
<b>5</b>	<b>SOCIODEMOGRAFICKÁ STRUKTURA PODPOŘENÝCH OSOB</b> .....	<b>15</b>
5.1	Porovnání vstupních a propojených dotazníků.....	15
5.2	Porovnání charakteristik osob s ohledem na jejich účast na Zahraniční stáži .....	18
5.3	Porovnání propojených dotazníků a údajů v IS ESF .....	18
5.4	Další charakteristiky podpořených osob z IS ESF .....	20
5.5	Očekávání CS od účasti v projektu .....	21
5.6	Porovnání s osobami podpořenými v obdobných projektech .....	22
<b>6</b>	<b>PROCESNÍ VYHODNOCENÍ REALIZACE PROJEKTŮ</b> .....	<b>24</b>
6.1	Nábor CS a spolupráce s Úřadem práce.....	24
6.2	Spolupráce se zahraničním partnerem .....	26
6.3	Financování projektu.....	28
6.4	Práce s rodinou .....	29
6.5	Připomínky CS k realizaci projektu .....	30
6.6	Zhodnocení projektu realizátory.....	30
<b>7</b>	<b>AKTIVITY</b> .....	<b>33</b>
7.1	Délka a rozsah podpory.....	33
7.2	Hodnocení projektových aktivit .....	37
<b>8</b>	<b>VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ INTERVENCE</b> .....	<b>42</b>
8.1	Změny ve vnímání bariér ke vstupu na trh práce .....	42
8.2	Sebehodnocení .....	46
8.3	Změny ve spokojenosti cílové skupiny.....	48
8.4	Hodnocení přínosů účasti v projektu cílovou skupinou .....	50
8.5	Situace podpořených osob na trhu práce po výstupu z projektu – IS ESF .....	54
8.6	Výsledky projektů výzvy podle sebeevaluací projektů.....	56
<b>9</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>58</b>
<b>10</b>	<b>DOPORUČENÍ</b> .....	<b>61</b>
<b>11</b>	<b>PŘÍLOHA</b> .....	<b>62</b>
11.1	Hodnocení aktivit CS dle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	62
11.2	Změny ve vnímání bariér – ostatní grafy .....	64
11.3	Sebehodnocení – ostatní grafy .....	65
11.4	Změny ve spokojenosti – ostatní grafy .....	67

**Seznam zkratk:**

**CS** - Cílová skupina

**FS** – Fokusní skupina

**FS CS** – Fokusní skupina konaná s cílovou skupinou

**FS příjemci** – Fokusní skupina konaná s příjemci

**IS ESF 2014+** - Informační systém IS ESF 2014+

**ÚP ČR** – Úřad práce České republiky

**MS2014+** - Monitorovací systém 2014+

## 1 Manažerské shrnutí

Předkládaná evaluační zpráva uzavírá evaluaci projektů realizovaných v rámci výzvy 32 Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež. Závěrečná zpráva se oproti zprávě vstupní a průběžné zaměřuje na vyhodnocení reprezentativnosti evaluačních šetření, nežli na samotné sociodemografické charakteristiky účastníků projektů, a to za účelem zjištění míry zobecnitelnosti výsledků pro celou populaci podpořených osob. Tato zpráva dále pracuje s již kompletním počtem vyplněných dotazníků určených příjemcům podpory i podpořeným osobám, na základě kterých bylo možné uskutečnit závěrečné vyhodnocení. Výsledky intervence byly hodnoceny především prostřednictvím sebehodnotících otázek, u kterých bylo sledováno, zda při porovnání odpovědí při vstupu a výstupu z projektu došlo u podpořených osob k posunům v odpovědích. Tato data byla doplněna zjištěními z kvalitativního šetření mezi příjemci i cílovou skupinou (CS). Oproti průběžné zprávě je v závěrečné evaluaci pracováno s kompletními daty z informačního systému IS ESF 2014+, díky kterým je mimo jiné možné sledovat situaci podpořených osob na trhu práce v době před a po účasti v projektu. Cílem závěrečné evaluační zprávy je rovněž ověření předem formulované teorie změny, na jejímž základě je možné shrnout hlavní závěry evaluace.

Výzva 32 Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež reagovala na vysokou míru nezaměstnanosti mladých, se kterou se v minulém programovém období potýkala většina zemí EU. Spolu s dalšími projekty zaměřenými na cílovou skupinu mladých, byla vyvinuta opatření, jež si kladla za cíl zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých osob. Mezinárodní mobilita k tomu využila inovativních metod se stěžejní aktivitou Zahraniční stáž. Komplexní systém práce se skupinou, individuální přístup a zahraniční zkušenost měly účastníka připravit na zaměstnání jak po pracovní, tak osobní stránce.

V rámci výzvy 32 bylo celkem podpořeno 400 osob. Dle dat z IS ESF mírně převládalo zastoupení mužů (55 %) nad ženami (45 %). Průměrný věk podpořených osob při vstupu do projektu byl 24 let. Polovina osob (50 %) patřila do kategorie 25 až 30 let, dalších 39 % osob vstoupilo do projektu ve věku 20 až 24 let a do nejmladší věkové kategorie 15 až 19 let spadalo 11 % osob. Ve vztahu k nejvyššímu dosaženému vzdělání byly nejčastěji podpořeny osoby se středoškolským vzděláním (53 %), dále pak se základním vzděláním (31 %) a nakonec s vysokoškolským vzděláním (16 %).

Pro většinu realizátorů bylo obtížné nalézt vhodné účastníky projektu. Stěžejní rozdíl v úspěšnosti a bezproblémovosti náboru byl však vysledován v míře závislosti na zajištění CS pobočkami Úřadu práce. Čím menší závislost na ÚP ČR realizátor měl, tím byl pro něj nábor jednodušší. Úspěšnost náboru byla také ovlivněna kvalitou spolupráce s Úřadem práce. Míra spolupráce mezi realizátory a Úřadem práce se tedy odvíjela od jednotlivých poboček i projektů a zkušenosti s ní mohou být velmi rozdílné. Dalším identifikovaným problémem v procesní části bylo vykazování mezd zahraničních partnerů způsobené legislativními odlišnostmi a s tím spojená vysoká administrativní náročnost. Kromě zmíněné administrativní náročnosti však respondenti popisovali spíše silné stránky spolupráce se zahraničním partnerem, jehož zapojení bylo považováno za stěžejní součást pro zajištění hladkého průběhu stáží. Pro některé příjemce se ukázalo jako nedostatečné nastavení výše finančních záloh. To v několika případech vyústilo až v nutnost zajištění neplánovaných úvěrů.

Dle dotazníkového šetření bylo 76 % respondentů zapojeno v projektech po dobu 20 až 45 týdnů. Na zahraniční stáži pak podpořené osoby strávily nejčastěji 8 týdnů. Z pohledu efektivní adaptace na změnu je podle účastníků minimální vhodná délka stáže 2, v ideálním případě 3 měsíce. Z hlediska časového rozsahu aktivit měly podpořené osoby nejčastěji zájem o větší důraz na jazykovou přípravu, ať už v ČR nebo zahraničí a o samotné prodloužení zahraniční praxe. Zahraniční stáž byla spolu s Organizační podporou před cestou nejlépe hodnocenou aktivitou. Obdobně hodnotili užitečnost jednotlivých aktivit i realizátoři. Hodnocení aktivit ve většině případů souviselo s nejvyšším dosaženým vzděláním podpořené osoby, přičemž osoby s vysokoškolským vzděláním hodnotily aktivity jako méně užitečné než osoby s nižším vzděláním. Nejednalo se však o aktivity Jazyková příprava, Praxe v zahraničí a Rekvalifikace.

Dle proběhlých šetření vnímaly osoby, které vstupovaly do projektu, vnitřní i vnější bariéry v jejich umístění na pracovní trh. Mezi hlavní důvody nezaměstnanosti podpořené osoby řadily nedostatečnou praxi, nízkou nabídku práce v daném oboru a velkou konkurenci na trhu práce, nedostatečné vzdělání a neznalost cizího jazyka. Naopak realizátoři vidí příčiny nezdaru spíše u samotných podpořených osob než ve vnějším prostředí. Podle nich brání uplatnění CS na trhu práce jejich nesamostatnost, silná vazba na rodinu, nedostatek sebevědomí, nedostatek flexibility a proaktivity. Při výstupu z projektu uvedlo své přetrvávající důvody nezaměstnanosti podstatně méně respondentů než při vstupu. V souvislosti s vyhodnocením dat z IS ESF lze předpokládat, že osoby, které neuvedly žádný důvod, mohou být aktuálně zaměstnané, příp. se na zaměstnání aktivně připravovat. S bariérou nedostatečná znalost cizího jazyka se při výstupu z projektu ztotožňují pouze 2 osoby.

K významným posunům dochází u vnímání dostatečné pracovní praxe, množství znalostí a dovedností nebo dostatku vhodných pracovních příležitostí. Na změnu těchto postojů může mít vliv celá řada faktorů, např. zvýšení sebevědomí, větší samostatnost, určení priorit pro pracovní i osobní život i zlepšení situace na trhu práce. Obecně se však v této evaluaci ukázalo nastavení sledování posunu u sebehodnocení jako částečně problematické. Osoby svou situaci hodnotily velmi pozitivně již při vstupu do projektu, nemohlo u nich tedy dojít k výraznému posunu. Ze zjištění z kvalitativního šetření je však tento posun patrný. Velký, statisticky významný, posun byl sledován ve znalosti cizího jazyka. Zlepšení v cizím jazyce bylo zároveň jedním z nejčastěji očekávaným přínosem, který CS uváděla v dotazníkovém šetření.

V období kolem ukončení poslední aktivity je zřejmý relativně strmý nárůst osob, které jsou zaměstnané nebo OSVČ, a po šesti měsících do této kategorie spadá 48 % osob. Z hlediska hodnocení přínosů intervence samotnými zástupci CS, 46 % respondentů dotazníkového šetření souhlasilo s tím, že stále zaměstnání získali díky projektu. Ze sebeevaluací pak vyplývá, že zaměstnání je stabilní, často dlouhodobějšího charakteru a některé osoby jsou v době tvorby evaluační zprávy zaměstnané již necelý rok. Realizátoři dále uvedli, že minimálně 16 osob odjelo za prací do zahraničí a mnoho osob plánuje návrat do denního vzdělávání. Z výsledků dotazníkového šetření je známo, že se jedná o 15 % respondentů (4 % určitě ano, 11 % spíše ano), kteří plánují návrat do vzdělávání. Podle sebeevaluací byl pobyt v zahraničí u některých osob rozhodujícím faktorem pro přijetí do zaměstnání. Získaná zkušenost ze zahraniční praxe byla na pracovních pohovorech rovněž považována za výhodu oproti ostatním uchazečům.

## 2 Úvod

Tato zpráva uzavírá evaluaci projektů realizovaných v rámci výzvy 32 Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež. Na rozdíl od průběžné zprávy je zpracovaná po ukončení realizace všech projektů. Závěrečná etapa evaluace vycházela zejména ze dvou dotazníkových šetření mezi podpořenými osobami, dotazníkového šetření mezi realizátory, z dat z IS ESF a ze sebeevaluačních projektů<sup>1</sup>. Zjištění z fokusních skupin jsou využita pouze doplňkově pro interpretaci, neboť vznikla samostatná zpráva z tohoto šetření a zjištění byla rovněž podrobně popsána v průběžné zprávě. V evaluaci výzvy 32 jsme se věnovali mapování průběhu projektů (procesní část), vyhodnocení výsledků intervence a ověřování předem formulované teorie změny.

Výzva 32 Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež je jedním z opatření, jež mělo za cíl zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost mladých osob v zemích EU, zasažených vysokou mírou nezaměstnanosti mladých. V České republice vzniklo množství projektů, které se této problematice spolu s výzvou 32 věnují. Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež pracuje na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých osob s klíčovou aktivitou zahraniční stáž, jež přináší cenné životní i pracovní zkušenosti a umožňuje „začít znovu“. Současně klade důraz na komplexnost podpory a provázanost aktivit v kombinaci s individuálním přístupem. Projekty poskytují dlouhodobou podporu počínaje přípravnou fází, stáží v zahraničí, dostatečně dlouhou následnou fází a podporou při hledání zaměstnání konče.

V úvodních kapitolách zpráva představuje evaluační design včetně zdrojů dat a evaluačních metod, na základě kterých byla zpracována. Nechybí ani kontext evaluovaných projektů, jehož součástí je zmapování situace cílových skupin na trhu práce a popis obdobných intervencí zaměřených na podporu nezaměstnaných mladých osob. Pátá kapitola se zabývá sociodemografickou strukturou podpořených osob s hlavním cílem ověřit, do jaké míry jsou zjištění zobecnitelná pro celou populaci podpořených osob. Následující dvě kapitoly vyhodnocují procesní část realizace projektů a aktivity, jimiž cílové skupiny v rámci projektů prošly. Osmá kapitola je věnována hodnocení výsledků intervence zejména prostřednictvím sebehodnotících otázek a IS ESF, díky kterému je možné sledovat, jak se podpořeným osobám daří na trhu práce. V samotném závěru se zpráva zabývá ověřením předem formulované teorie změny na základě skutečných výsledků.

---

<sup>1</sup> Sebeevaluace projektů je evaluace jednotlivých projektů výzvy. Realizátoři si ji buď zpracovávali samostatně, nebo si ji nechali zpracovat externím evaluátorem.

## 3 Evaluační design

### 3.1 Evaluační otázky

Evaluace výzvy 32 odpovídá na předem stanovené evaluační otázky, jejichž celkový výčet je uveden v Tabulce 1. U každé evaluační otázky je dále uvedeno, na základě jakých zdrojů dat byla zodpovězena, a ve které kapitole je umístěna.

**Tabulka 1 Přehled evaluačních otázek**

		Evaluační otázky	Nástroje sběru dat	Kapitola
Cílová skupina	1	Jaké cílové skupiny vstoupily do projektu? <ul style="list-style-type: none"> <li>Sociodemografické charakteristiky, typ znevýhodnění, postavení na trhu práce, motivace</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotazník CS (začátek účasti)</li> <li>IS ESF 2014+</li> </ul>	5
	2	Co bránilo cílové skupině v uplatnění na trhu práce před účastí v projektu? <ul style="list-style-type: none"> <li>Bude rozlišeno dle charakteristik v rámci CS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotazník CS (začátek účasti)</li> <li>Dotazník příjemci</li> <li>FS CS a FS příjemci</li> </ul>	8.1
Realizace projektu	3	Jak probíhal nábor cílové skupiny? <ul style="list-style-type: none"> <li>Jak byla CS kontaktována?</li> <li>Byl rozdíl mezi počtem osob, které vstoupily do projektu, a počtem osob, které skutečně odjely na zahraniční stáž?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotazník CS (začátek účasti)</li> <li>Dotazník příjemci</li> <li>FS příjemci</li> </ul>	6.1 5.2
	4	Jakými aktivitami cílová skupina prošla? <ul style="list-style-type: none"> <li>Bude rozlišeno dle charakteristik v rámci CS.</li> <li>Jak dlouho trvaly jednotlivé fáze projektu?</li> <li>Jaké jsou charakteristiky účastníků rekvalifikací?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotazník CS (konec účasti)</li> <li>IS ESF 2014+</li> <li>FS CS</li> </ul>	7.2 7.1 7.2
	5	Odpovídala zahraniční stáž potřebám podpořené skupiny a cílům projektu? <ul style="list-style-type: none"> <li>Z hlediska odbornosti, délky a pracovního prostředí.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotazník CS (Konec účasti)</li> <li>FS CS</li> <li>Dotazník příjemci</li> </ul>	7.2
	6	Byla realizace některých aktivit pro příjemce problematická? <ul style="list-style-type: none"> <li>Překážky realizace.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotazník příjemci</li> <li>FS příjemci</li> </ul>	6
	7	Jaká byla spokojenost podpořené skupiny s jednotlivými aktivitami? <ul style="list-style-type: none"> <li>Byly aktivity pro CS užitečné?</li> <li>Byla vhodně nastavená časová dotace aktivit?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotazník CS (konec účasti)</li> <li>FS CS</li> <li>Dotazník příjemci</li> </ul>	7.2 7.1
	8	Jak probíhala podpora cílové skupiny po návratu ze zahraničí? <ul style="list-style-type: none"> <li>Bude rozlišeno dle charakteristik v rámci CS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotazník CS (konec účasti)</li> <li>Dotazník příjemci,</li> <li>FS CS</li> </ul>	7.2, 8.6

		Evaluační otázky	Nástroje sběru dat	Kapitola
	9	Komplikovalo v nějakém ohledu realizaci projektů nastavení výzvy?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotazník příjemci,</li> <li>• FS příjemci</li> </ul>	6
Výsledky	10	Jak se změnila zaměstnanost cílové skupiny po ukončení realizace projektů oproti její situaci před vstupem do projektu? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bude rozlišeno dle charakteristik v rámci CS.</li> <li>• Jak se zaměstnanost po skončení účasti změnila v čase?</li> <li>• Připisuje tuto změnu CS své účasti v projektu?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotazník CS (začátek účasti, konec účasti)</li> <li>• IS ESF 2014+</li> </ul>	8.5 8.4
	11	Jaké byly měkké přínosy intervence? Jak se změnila zaměstnatelnost CS? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bude rozlišeno dle charakteristik v rámci CS. Sledován bude také návrat do vzdělávání.</li> <li>• Jak se změnila spokojenost CS?</li> <li>• Změnilo se vnímání bariér vstupu na trh práce?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotazník CS (začátek účasti, konec účasti)</li> <li>• FS CS</li> </ul>	8 8.4, 8.5 8.3 8.1
	12	Je nějaká podskupina cílové skupiny, pro kterou se intervence neosvědčila? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Z hlediska výsledků i spokojenosti a realizace.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Souhrnná otázka</li> </ul>	8.1, 7.2
Hospodárnost	13	Byla do projektu zařazena nějaká aktivita, která se ukázala jako postradatelná?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotazník (konec účasti)</li> <li>• FS příjemci</li> </ul>	7.2

## 3.2 Zdroje dat

Zdroje dat a evaluační metody jsou popsány podrobněji ve vstupní a průběžné zprávě. Níže proto následuje pouze orientační přehled zdrojů dat, na základě kterých byla závěrečná zpráva zpracována. Využity byly dvě fokusní skupiny s podpořenými osobami, fokusní skupina s příjemci, dotazníkové šetření mezi podpořenými osobami a mezi příjemci, sebeevaluační šetření příjemců a data z IS ESF.

Níže uvádíme základní údaje o průběhu sběru dat.

- **Dotazníkové šetření u příjemců:** Dotazníkové šetření probíhalo průběžně. Projekty byly osloveny v jejich závěrečné fázi realizace. Oproti průběžné evaluační zprávě, která pracovala se 6 vyplněnými dotazníky, bylo pro zpracování závěrečné zprávy dostupných 16 vyplněných dotazníků. Dotazníkové šetření bylo ukončeno 14. 1. 2019. Zástupci jednoho projektu dotazník i přes zaslání upomínek nevyplnili.
- **Dotazníkové šetření u podpořených osob:** Podpořené osoby vyplňovaly dotazníky při vstupu a při výstupu z projektu. Od příjemců, kteří sběr dat od podpořených osob zprostředkovali, jsme obdrželi 373 vstupních dotazníků (zkráceně PŘED), ale pouze 241 výstupních dotazníků (zkráceně PO). Potvrdilo se tedy, že sběr výstupních dotazníků je pro příjemce problematictější a je potřeba podpořené osoby v navazující výzvě více motivovat, aby spolupracovaly i po ukončení své účasti v projektu. Propojit pomocí identifikačního kódu se nám podařilo 216 dotazníků, což je 90 % výstupních dotazníků. Není-li uvedeno jinak, pracujeme dále ve zprávě s množinou propojených dotazníků. Je potřeba zdůraznit, že vzhledem k tomu, že sběr dat



probíhal pouze u podpořených osob (nikoliv u kontrolní skupiny), neumožňuje nám analýza dat prokázat kauzalitu. Počet respondentů (N) se u jednotlivých otázek může lišit, protože se někteří respondenti rozhodli na část otázek neodpovědět. Počet respondentů je vždy dostupný pod tabulkou nebo grafem.

- **Data z IS ESF 2014+:** Pro evaluaci byla využita data z monitorovacích listů podpořených osob i z externích databází Úřadu práce a České správy sociálního zabezpečení. Tato data tedy kromě základních sociodemografických charakteristik umožňují také sledovat situaci osob na trhu práce a to také v době před a po účasti v projektu.
- **Fokusní skupiny:** Byly realizovány v květnu 2017 externím dodavatelem, firmou STEM/MARK. Celkem byly realizovány tři fokusní skupiny.<sup>2</sup>
  - Fokusní skupina s příjemci: Zúčastnilo se jí 10 příjemců.
  - Dvě fokusní skupiny s podpořenými osobami: Každé fokusní skupiny se zúčastnilo 10 podpořených osob. Hlavním limitem zobecnitelnosti závěrů z fokusních skupin bylo vyšší zastoupení osob s úplným středoškolským a vysokoškolským vzděláním v diskuzích oproti skutečně podpořeným osobám v projektech.

---

<sup>2</sup> Zprávu z fokusních skupin je možné nalézt zde:

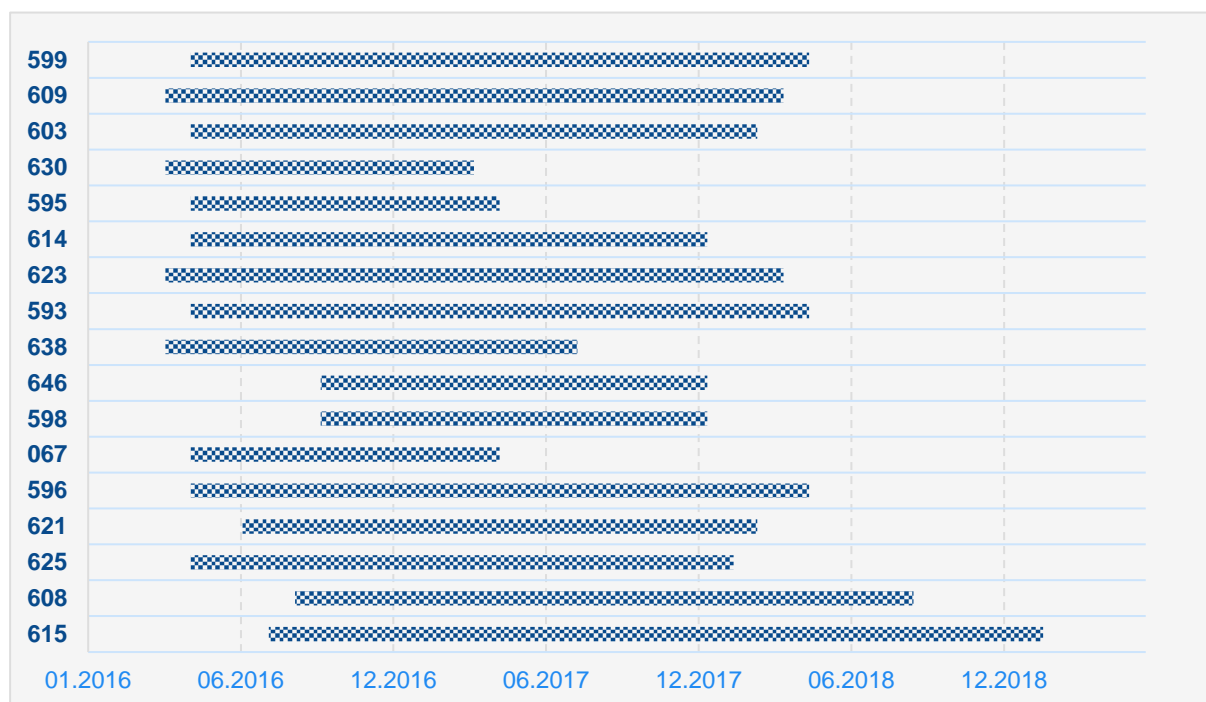
[https://www.esfcr.cz/documents/21802/6612683/FG\\_Mezin%C3%A1rodn%C3%AD+mobilita+pro+znev%C3%BDhodn%C4%9Bnou+ml%C3%A1de%C5%BE.pdf/5a2f94ce-5f56-40ac-b762-5de583ebdc39?version=1.0&t=1499859188053](https://www.esfcr.cz/documents/21802/6612683/FG_Mezin%C3%A1rodn%C3%AD+mobilita+pro+znev%C3%BDhodn%C4%9Bnou+ml%C3%A1de%C5%BE.pdf/5a2f94ce-5f56-40ac-b762-5de583ebdc39?version=1.0&t=1499859188053)

## 4 Kontext evaluovaných projektů

### 4.1 Situace na trhu práce

Při hodnocení výsledků intervence je nutné vzít v potaz také další faktory, které ovlivňují situaci cílové skupiny na trhu práce. Zejména musí být zohledněny změny na trhu práce ve sledovaném období. Ve výzvě 32 bylo realizováno celkem 17 projektů. Všechny projekty zahájily svou realizaci v průběhu roku 2016. Projekty se mezi sebou ale lišily v délce realizace, která se odvíjela od počtu běhů zahraničních stáží. Nejkratší projekty trvaly zhruba rok, zatímco nejdelší projekt byl realizován dva a půl roku. Graf 1 zachycuje harmonogram jednotlivých projektů.

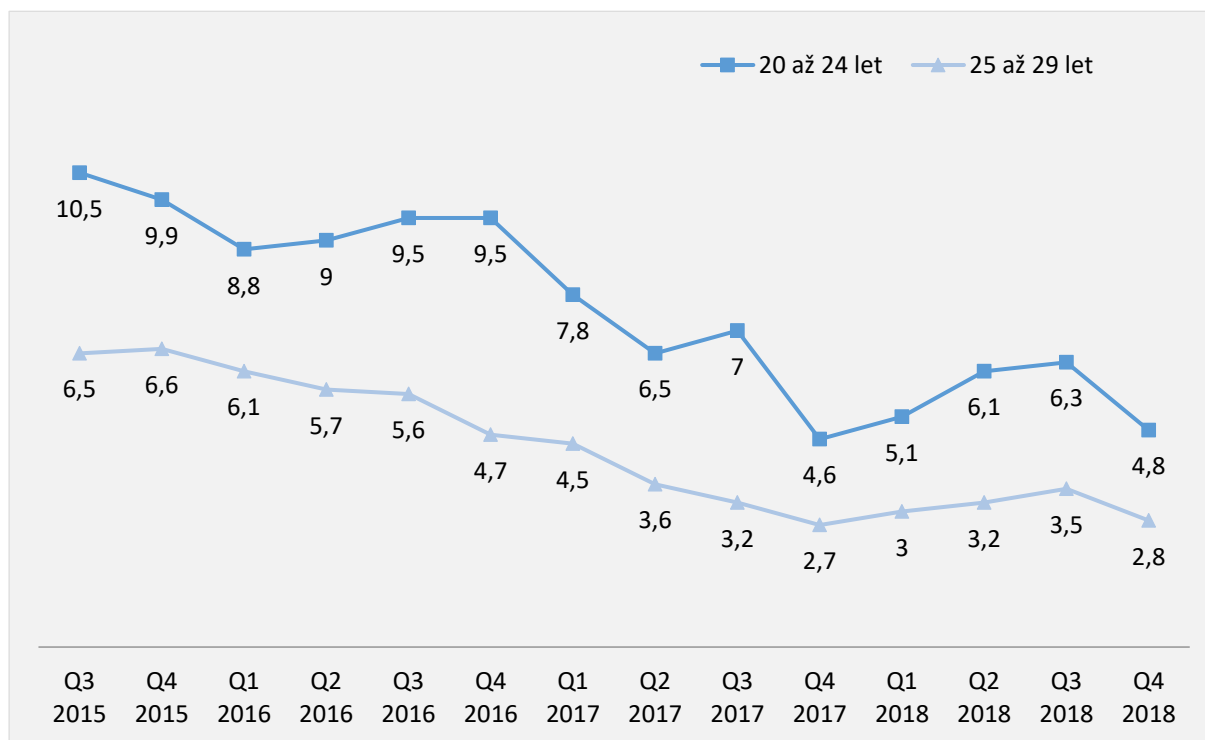
Graf 1 Harmonogram projektů výzvy 32



Zdroj: MS 2014+

Jak jsme již uvedli v průběžné zprávě, během realizace projektů došlo v České republice ke snížení míry nezaměstnanosti. Graf 2 ukazuje, že i přes svůj mírný vzrůst specifická míra nezaměstnanosti nepřesáhla v roce 2018 6,5 % u osob v kategorii 20 až 24 let a 3,5 % pro kategorii 25 až 29 let. K tomuto vývoji je třeba přihlídnout při interpretaci dat sledující posuny u podpořených osob. Na jejich situaci měl kromě účasti v projektu vliv právě mimo jiné celkový vývoj trhu práce v České republice.

Graf 2 Specifická míra nezaměstnanosti



Zdroj: ČSÚ 2018 – Výběrové šetření pracovních sil<sup>3</sup>

Z regionálního hlediska odráží rozložení realizace projektů alespoň částečně rozdíly v obecné míře nezaměstnanosti. Z celkového počtu 17 projektů mělo šest projektů území dopadu ve více než jednom kraji. Nejvíce projektů mělo území dopadu v Moravskoslezském kraji (9 projektů). V Ústeckém kraji působily 4 projekty. V ostatních krajích působily jeden až tři projekty. V Roce 2016 byla nejvyšší obecná míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji (6,9 %), Karlovarském (5,4 %) a Ústeckém kraji (5,1 %).<sup>4</sup>

## 4.2 Další intervence zaměřené na mladé nezaměstnané osoby

S vysokou mírou nezaměstnanosti mladých se v minulém období potýkala většina zemí EU. Proto byla vyvinuta celá řada opatření, jež měla za cíl zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost mladých osob v daných zemích. V České republice vzniklo množství projektů, které se této problematice spolu s výzvou 32 věnují. Jedná se o 13 projektů výzvy **Záruky pro mladé** (dále jen Záruky), které jsou realizovány Úřadem práce napříč celou ČR vyjma hlavního města Prahy a dále o 2 projekty výzvy **Iniciativa na podporu zaměstnanosti mládeže pro region NUTS Severozápad v Ústeckém a Karlovarském kraji**, které jsou rovněž realizovány Úřadem práce. V rámci **Iniciativy na podporu zaměstnanosti mládeže** (dále jen Iniciativa) vznikly ještě další dvě výzvy, které jsou však určeny krajům. Na rozdíl od Záruk, jsou projekty Inicativy realizovány pouze ve vybraném regionu NUTS 2 (Severozápad), a to na základě výše specifické míry nezaměstnanosti, jejíž hranice pro získání podpory

<sup>3</sup>Český statistický úřad, VŠPS - výběrová šetření pracovních sil.: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM07&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&c=v3~6\\_\\_RP2017QP2&&str=v194%20-%20w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM07&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&c=v3~6__RP2017QP2&&str=v194%20-%20w=)

<sup>4</sup>Český statistický úřad, VŠPS - výběrová šetření pracovních sil.: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-A&skupId=426&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~8\\_\\_RP2016](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-A&skupId=426&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~8__RP2016)

byla stanovena Evropskou komisí.<sup>5</sup> V Tabulka 2 je přehled projektů realizovaných Úřadem práce a jejich základní charakteristiky. U některých projektů došlo k jejich prodloužení a odpovídajícímu navýšení rozpočtu i indikátorů. Tato data jsou pouze ilustrační a jsou uvedena za poslední dostupný termín.

**Tabulka 2 Projekty ÚP**

Název projektu	Od	Do	MI <sup>6</sup> 60 000 cíl. hodnota	Počet vstup. osob v květnu 2019	Kumulativně k 31. 5. 2019	
					Počet osob, které vstoupily do projektu	Počet osob v aktivitě Stáže do zahraničí
Záruky pro mladé v Libereckém kraji	12.2015	12.2020	600	16	806	53
Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji	02.2016	12.2020	385	9	480	NR
Záruky pro mladé v Moravskoslezském kraji	02.2016	12.2020	1000	13	1203	NR
Záruky pro mladé ve Středočeském kraji	01.2016	12.2020	1310	8	780	NR
Záruky pro mladé v Plzeňském kraji	01.2016	12.2020	360	9	714	NR
Záruky pro mladé v Jihočeském kraji	01.2016	09.2020	300	4	408	0
Záruky pro mladé v Olomouckém kraji	02.2016	02.2020	400	3	475	NR
Záruky pro mladé v Jihomoravském kraji	01.2016	12.2020	1180	23	1634	NR
Záruky pro mladé na Vysočině	12.2015	12.2020	490	14	416	NR
Záruky pro mladé ve Zlínském kraji	01.2016	02.2020	538	8	508	NR
Záruky pro mladé v Pardubickém kraji	02.2016	12.2021	600	11	541	NR
Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji	11.2015	07.2019	2 800	0	4517	150
Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji	12.2015	05.2019	560	0	1569	54

Zdroj: GRÚP, SharePoint

Celkem je v rámci těchto projektů Úřadu práce k 31. 5. 2019 podpořeno 14 051 mladých uchazečů o zaměstnání. Z toho se 257 osob zúčastnilo aktivity Stáž v zahraničí. Stáž v zahraničí zahrnuje do svých aktivit čtyři projekty (dva z Iniciativy a dva ze Záruk). Jeden projekt ze Záruk však doposud nevykázal žádnou osobu, která by se této aktivity skutečně zúčastnila. Aktivita Stáž v zahraničí byla v projektech Úřadu práce pojata jiným způsobem než u mezinárodní mobility. Na rozdíl od výzvy 32 se v Iniciativě a Zárukách vycházelo z konkrétní nabídky volných pracovních míst a konkrétních požadavků zahraničních zaměstnavatelů na kvalifikaci a další odborné i obecné a jazykové kompetence. Po úspěšném absolvování pohovoru přímo v zahraničí, účastník uzavře pracovní smlouvu v souladu s

<sup>5</sup> Iniciativa na podporu zaměstnanosti mládeže je zaměřena na nejhůře postižené regiony NUTS 2, v nichž v roce 2012 převyšovala míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let 25 %.

<sup>6</sup> Délka projektu a cílová hodnota indikátoru jsou u jednotlivých projektů v etapách navyšovány.

legislativou dané země. Osobám, které se zúčastní praxe v zahraničí prostřednictvím těchto projektů Iniciativy a Záruk, je po dobu stáže poskytován příspěvek na ubytování a cestovní výdaje spojené s cestou do místa konání stáže a zpět. Ostatní náklady si již účastník hradí sám ze svých finančních prostředků. Nástupem do zaměstnání v zahraničí účastník vystupuje z evidence ÚP ČR. Oproti tomu Mezinárodní mobilita mládeže po celou dobu projektu pracuje individuálně s jednotlivými účastníky, snaží se reflektovat jejich potřeby a zajišťuje jim kulturní i integrační programy. Podpořeným osobám jsou hrazeny veškeré výdaje související s touto aktivitou (Zahraniční stáž), avšak stáž jako taková je bez nároku na mzdu. Účastník současně zůstává zařazen v evidenci ÚP ČR jako uchazeč o zaměstnání. Po skončení zahraniční stáže se s podpořenými osobami dále pracuje v navazujících aktivitách. Zahraniční stáž v této výzvě 32 znamená přípravu na zaměstnání, která může být i odrazovým můstkem pro zahraniční praxi právě v rámci projektů Iniciativy nebo Záruk.<sup>7</sup>

V roce 2019 byly Záruky rozšířeny o další dva projekty, a to vzhledem k ukončení realizace projektů Iniciativy. Z dosavadních 11 projektů Záruk pro mladé je tedy současně 13 projektů, doplněno o – Záruky pro mladé v Ústeckém kraji a Záruky pro mladé v Karlovarském kraji (viz následující přehled). Tyto dva projekty mezi své aktivity zařadily rovněž Stáž v zahraničí. Výsledky však v tuto chvíli nejsou dostupné.

**Tabulka 3 Nové projekty Úřadů práce**

Název projektu	Od	Do	MI 60 000 cíl. hodnota
Záruky pro mladé v Ústeckém kraji	01.2019	12.2021	1000
Záruky pro mladé v Karlovarském kraji	04.2019	05.2021	190

Zdroj: MS 2014+

Projekty realizované Úřadem práce jsou zaměřeny zejména na zvyšování kvalifikace a získávání praxe, jedná se o aktivity zaměřené na zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. Tyto projekty jsou daleko objemnější co do výše prostředků a jsou zacíleny na větší počet osob než projekty realizované krajem.

Dalších pět projektů Iniciativy, které byly přiděleny Krajským úřadům, probíhají ve třech krajích, v Ústeckém, Karlovarském a Moravskoslezském. Moravskoslezský kraj byl mezi oprávněnými žadateli dodán až ve výzvě 03\_18\_091, která byla vyhlášena v říjnu 2017, na základě vývoje trhu práce. Projekty, předkládané v této výzvě, zahájily realizaci až v polovině roku 2018 a jsou v tuto chvíli posledními realizovanými projekty Iniciativy. Krajské projekty jsou obecně menšího rozsahu a z hlediska uplatnění na trhu práce se zaměřují především na složitější CS. V těchto projektech se častěji jedná o ekonomicky neaktivní osoby, kterým je potřeba poskytovat daleko intenzivnější pomoc. Přehled krajských projektů Iniciativy je v následující tabulce.

<sup>7</sup> Převzato z interní průběžné evaluace „Evaluace výzvy mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež“.

**Tabulka 4 Krajské projekty**

Název projektu	Od	Do	Rozpočet (v Kč)	Realizátor	MI 60 000 cíl. hodnota
Nestůj a pojď II	05.2016	12.2018	35 476 949	Karlovarský kraj	210
Program podpory mladých lidí na trhu práce v regionu Děčínska a Šluknovského výběžku - CESTA	06.2016	12.2018	23 683 116	Ústecký kraj	180
Komplexní program podpory mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji - TRANSFER	06.2016	12.2018	99 378 865	Ústecký kraj	700
Změna je cesta	05.2018	10.2019	9 999 000	Ústecký kraj	102
Iniciativa na podporu zaměstnanosti mládeže v MSK	07.2018	10.2019	23 052 494	Moravskoslezský kraj	140

Zdroj: MS 2014+

## 5 Sociodemografická struktura podpořených osob

Podrobné sociodemografické charakteristiky podpořených osob byly sbírány ve vstupním dotazníku. Oproti průběžné zprávě přibýlo pouze 30 vstupních dotazníků. V závěrečné zprávě jsme se proto místo opakování analýzy z průběžné zprávy zaměřili zejména na vyhodnocení reprezentativnosti evaluačních šetření pomocí porovnání charakteristik mezi podmnožinami propojených dotazníků a všech vstupních dotazníků, mezi respondenty, kteří odjeli na stáž a kteří neodjeli. Dále jsme porovnávali data z dotazníků s daty z IS ESF. Cílem těchto komparací je ověřit do jaké míry jsou zjištění z propojených dotazníků zobecnitelná pro celou populaci podpořených osob.

Naopak v datových sestavách z IS ESF byly v době zpracování průběžné zprávy dostupné údaje pouze ke 131 osobám. Nyní již všechny projekty ukončily realizaci a celkový počet podpořených osob je 400. V podkapitole 5.4 proto pro úplnost obdobně uvádíme další sociodemografické charakteristiky sbírané pomocí Monitorovacího listu podpořené osoby, které nevstupují do výše zmíněného vyhodnocení reprezentativnosti šetření. Dále jsme využili data z IS ESF pro porovnání struktury podpořených osob v rámci projektů výzvy 32 s obdobnými intervencemi. Na závěr kapitoly uvádíme, jaké očekávání od účasti v projektu popsaly podpořené osoby ve vstupním dotazníku, což je podstatné pro kontext vyhodnocení výsledků intervence.

### 5.1 Porovnání vstupních a propojených dotazníků

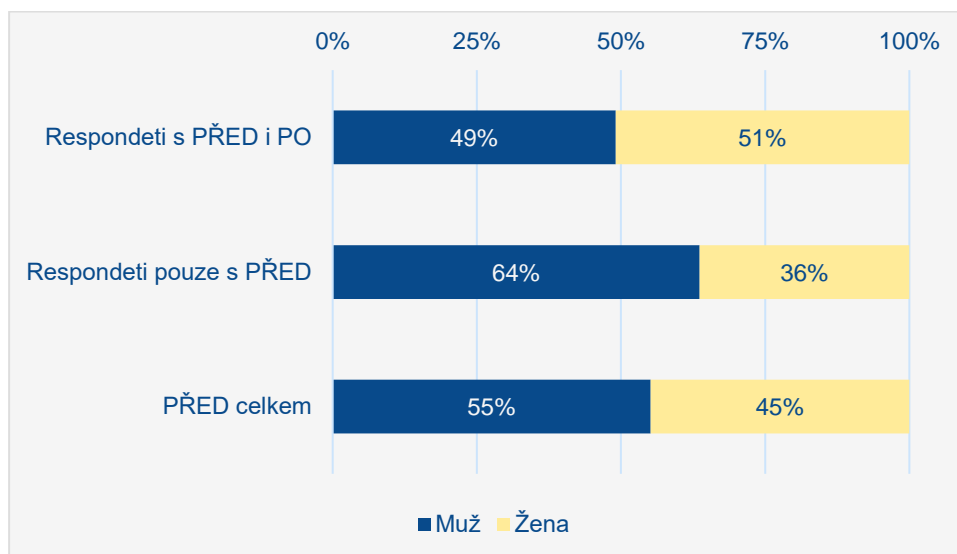
Jako první jsme ověřovali, zda struktura osob, které vyplnily oba dotazníky, odpovídá struktuře všech osob, které vyplnily vstupní dotazník (v grafech označeno jako PŘED celkem). Prakticky jsme testovali rozdíly mezi osobami, které vyplnily oba dotazníky (Respondenti s PŘED I PO), a které vyplnily pouze vstupní dotazník (Respondenti s pouze PŘED). Osoby s různými sociodemografickými charakteristikami se mohou lišit v ochotě vyplnit výstupní dotazník. Pokud tyto osoby zároveň dosahují rozdílných výsledků, dochází k vychýlení závěrů analýzy.

Podle údajů ze vstupních dotazníků se ukázalo, že do projektu vstupovali častěji muži (55 %) než ženy (45 %). Na druhou stranu u žen bylo pravděpodobnější, že vyplnily také výstupní dotazník, viz Graf 3 Struktura podpořených osob podle pohlaví – dotazníkové šetření. Tento rozdíl je statisticky významný<sup>8</sup>. **V analýze výsledků tedy budeme pracovat se souborem, ve kterém jsou ženy nadhodnoceny (muži 49 %, ženy 51 %).**

---

<sup>8</sup>  $\chi^2$ : p-hodnota = 0,006

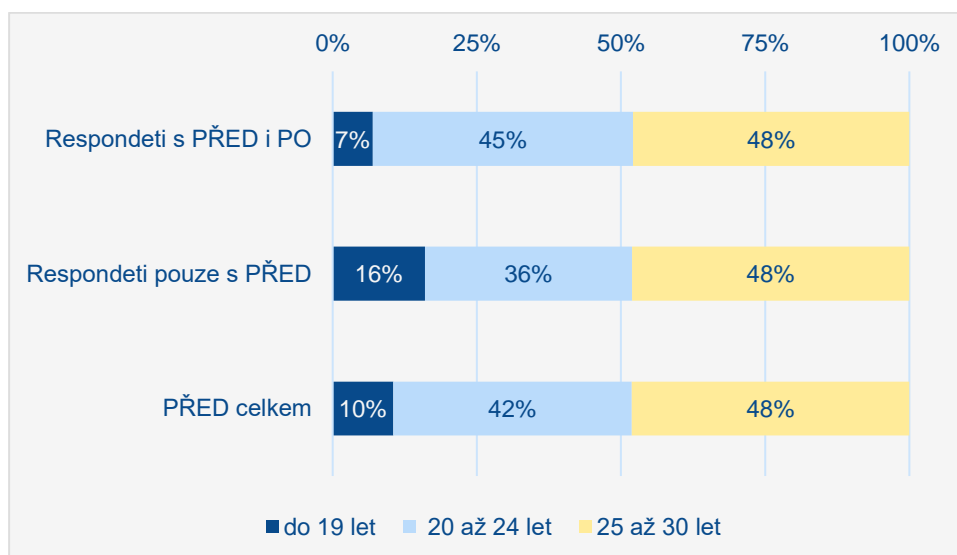
**Graf 3** Struktura podpořených osob podle pohlaví – dotazníkové šetření



Zdroj: Dotazníkové šetření CS (n1=216, n2=154, N=370)

Mezi respondenty vstupního dotazníku, i v obou vzorcích, převládá věková kategorie 25 až 30 let, která shodně tvoří 48 %. Věková kategorie 20 až 24 tvořila u vstupního dotazníku 42 % a kategorie do 19 let 10 %. **Respondenti nejmladší věkové kategorie (15 až 19 let) vyplnili výstupní dotazník relativně méně často. V souboru propojených dotazníků je tedy jejich zastoupení podhodnoceno.** <sup>9</sup>

**Graf 4** Věková struktura podpořených osob – dotazníkové šetření



Zdroj: Dotazníkové šetření CS (n1=216, n2=156, N=372)

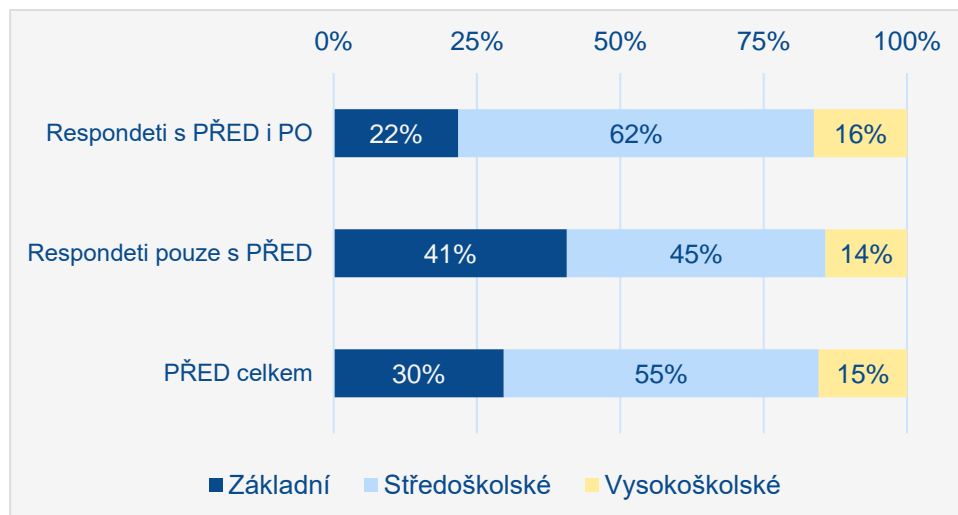
Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání převládají mezi respondenty vstupního dotazníku osoby se středoškolským vzděláním (55 %). 30 % pak tvoří respondenti se základním vzděláním a 15 % se vzděláním vysokoškolským. Při porovnání respondentů, kteří vyplnili oba dotazníky, s osobami, které

<sup>9</sup>  $\chi^2$ : p-hodnota = 0,007



vyplnily pouze vstupní dotazník, se ukázalo, že výstupní dotazník relativně méně vyplňují osoby se základním vzděláním.<sup>10</sup> Při interpretaci výsledků je tedy nutné brát v potaz, že vyhodnocujeme vzorek respondentů s relativně více zastoupenými osobami se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.

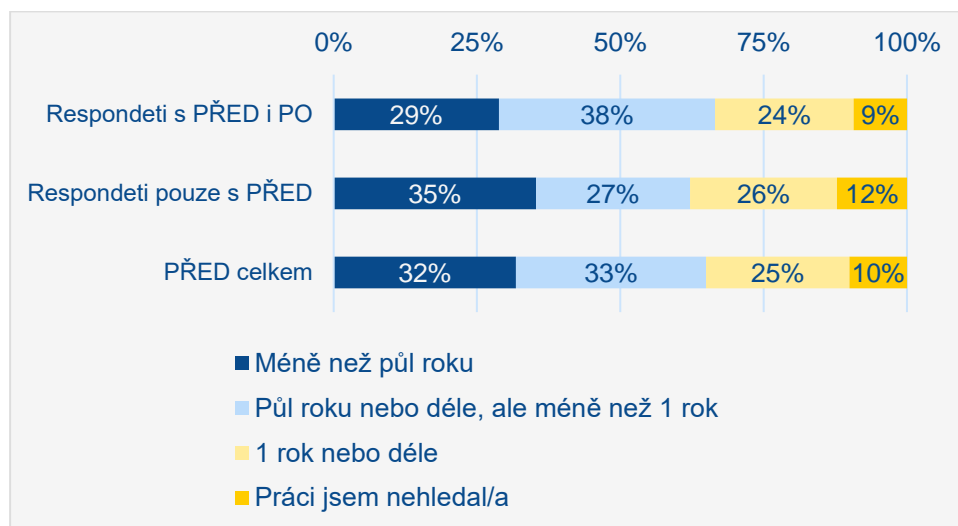
Graf 5 Struktura podpořených osob podle nejvyššího dosaženého vzdělání – dotazníkové šetření



Zdroj: Dotazníkové šetření CS (n1=216, n2=155, N=371)

Možnou rozdílnost vzorků s ohledem na situaci podpořených osob na trhu práce jsme analyzovali pomocí otázky směřující na zjištění, jak dlouho před vstupem do projektu respondenti hledali práci. Mezi podskupinami však nebyl signifikantní rozdíl.<sup>11</sup> 32 % všech respondentů vstupního dotazníku hledalo práci méně než půl roku, 33 % půl roku nebo více, ale méně než rok a 25 % respondentů hledalo práci jeden rok a déle. 10 % respondentů před vstupem do projektu práci nehledalo.

Graf 6 Struktura podpořených osob podle délky hledání práce – dotazníkové šetření



Zdroj: Dotazníkové šetření CS (n1=215, n2=155, N=370)

<sup>10</sup>  $\chi^2$ : p-hodnota = 0,000

<sup>11</sup>  $\chi^2$ : p-hodnota = 0,136

Ukázali jsme, že **struktura respondentů, pro které máme k analýze dostupné oba dotazníky, je statisticky odlišná ve věku, pohlaví a vzdělání od skupiny všech respondentů, kteří vyplnili vstupní dotazník.** Kromě rozdílů v ochotě vyplnit dotazník, může být příčinou také rozdílná důslednost jednotlivých projektů ve sběru výstupních dotazníků, což vede k vychýlení vzorku, pokud se projekty mezi sebou liší také v zaměření na podskupiny CS. **Pro zlepšení reprezentativnosti evaluace tak bude nutné v navazující výzvě motivovat příjemce a zprostředkovaně i jednotlivé podpořené osoby k vyplnění výstupního dotazníků.**

## 5.2 Porovnání charakteristik osob s ohledem na jejich účast na Zahraniční stáži

Dílčím cílem závěrečné evaluační zprávy bylo analyzovat podskupinu podpořených osob, která na Zahraniční stáž neodjela (ať už ze svého rozhodnutí nebo z rozhodnutí realizátorů projektu). Z 216 propojených dotazníků se jednalo o 34 osob. Takto nízký počet osob neumožňuje hlubší analýzu. Z hlediska věku, pohlaví, nejvyššího dosaženého vzdělání a délky hledání práce jsme neprokázali žádné statisticky významné rozdíly mezi osobami, které na stáž odjely a které neodjely.

Dle dotazníkového šetření byly osoby, které na stáž neodjely, v projektu průměrně 8 týdnů (medián 9 týdnů). V průměru se tyto osoby zúčastnily 4 projektových aktivit a vzhledem k rozsahu podpory budou tedy do analýzy výsledků podpory zahrnuty.

## 5.3 Porovnání propojených dotazníků a údajů v IS ESF

Kromě dotazníkového šetření využíváme k analýze výsledků podpořených osob také data z IS ESF. Níže je proto uvedena struktura podpořených osob na základě sestav z IS ESF a také výsledky porovnání se strukturou respondentů propojených dotazníků.

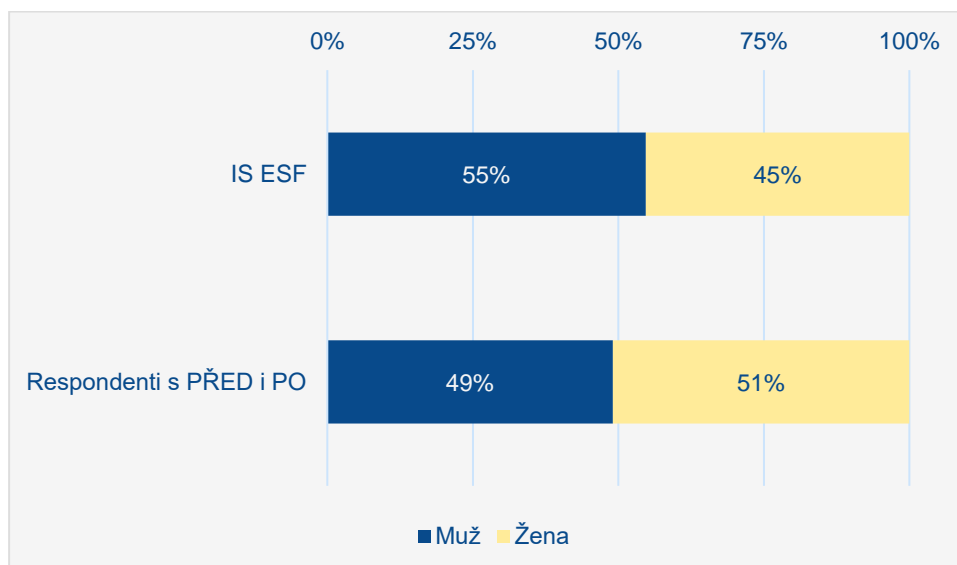
Podle datových sestav vygenerovaných z IS ESF bylo v rámci projektů výzvy 32 podpořeno 400 osob<sup>12</sup>. 4 osoby se však zúčastnily 2 projektů. Při analýze dat z IS ESF jsou tedy ve skutečnosti uvedeny četnosti kombinací Osoba-Projekt, protože předpokládáme, že jednotlivé účasti byly na sobě nezávislé. Pro přehlednost textu na tuto skutečnost již dále neupozorňujeme.

V rámci podpořených osob evidovaných v IS ESF mírně převládá zastoupení mužů (55 %) nad ženami (45 %). Graf 7 ukazuje, že v podmnožině podpořených osob, které vyplnily oba dotazníky, jsou ženy nadhodnoceny, nicméně v tomto případě se nám vzhledem k nižší síle testu nepodařilo zamítnout hypotézu o shodnosti rozdělení.

---

<sup>12</sup> Tj. osoby, které splnily podmínky pro započítání do indikátoru 60 000.

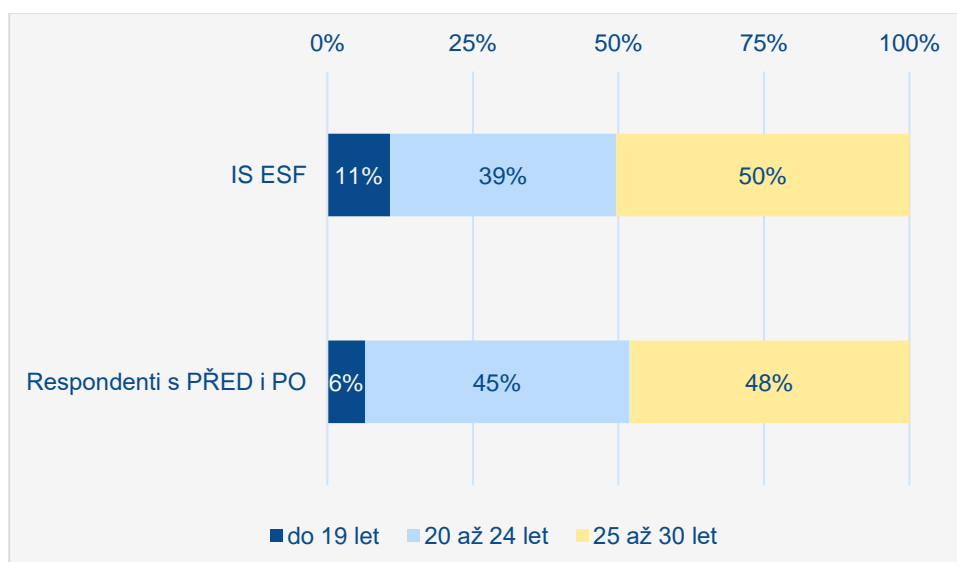
**Graf 7** Struktura podpořených osob podle pohlaví – dotazníkové šetření a IS ESF



Zdroj: Dotazníkové šetření a IS ESF (n1=400, n2=216)

Průměrný věk podpořených osob při vstupu do projektu byl podle údajů v IS ESF 24 let. Polovina osob (50 %) patřila do kategorie 25 až 30 let. Dalších 39 % osob vstoupilo do projektu ve věku 20 až 24 let. Do nejmladší věkové kategorie 15 až 19 let spadalo 11 % osob. V souboru propojených dotazníků je statisticky významně nadhodnocena kategorie 20 až 24 let, do které patří 45 % respondentů, viz Graf 8.<sup>13</sup>

**Graf 8** Věková struktura podpořených osob – dotazníkové šetření a IS ESF



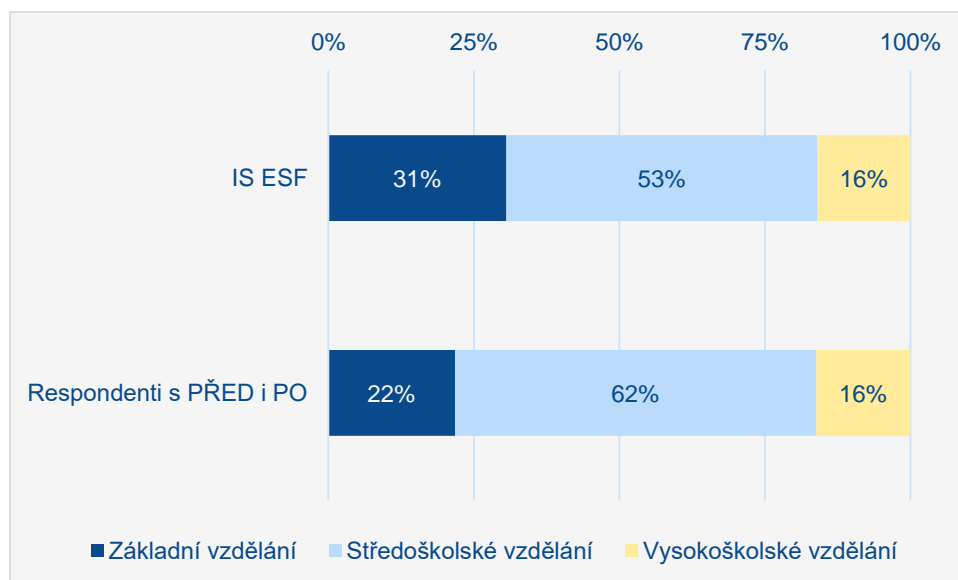
Zdroj: Dotazníkové šetření CS a IS ESF (n1=399<sup>14</sup>, n2=216)

<sup>13</sup>  $\chi^2$ : p-hodnota = 0,048

<sup>14</sup> U jedné osoby byl uveden věk -1 a tato osoba tedy nebyla do analýzy zahrnuta. Jednalo se o administrativní chybu, která byla vysvětlena.

Největší rozdíly ve struktuře souborů se ukázaly při porovnání distribucí nejvyššího dosaženého vzdělání. Podle IS ESF bylo podpořeno 31 % osob se základním vzděláním. Mezi respondenty propojeného dotazníku je jich však pouze 22 %. Osoby se středoškolským vzděláním jsou v dotazníkovém šetření statisticky významně nadhodnoceny, viz Graf 9.<sup>15</sup>

Graf 9 Struktura podpořených osob podle nejvyššího dosaženého vzdělání – dotazníkové šetření a IS ESF



Zdroj: Dotazníkové šetření CS a IS ESF (n1=37716, n2=216)

Porovnání sociodemografických charakteristik respondentů propojených dotazníků s daty IS ESF odpovídá zjištěním v části 5.1. **Struktura respondentů, pro které máme k analýze dostupné oba dotazníky, je statisticky odlišná ve věku a vzdělání od skupiny podpořených osob dle údajů v IS ESF.** U hlavních zjištění tohoto evaluačního šetření proto budeme ověřovat, zda se také výsledky liší s ohledem na tyto charakteristiky.

## 5.4 Další charakteristiky podpořených osob z IS ESF

Prostřednictvím monitorovacího listu je zjišťován typ znevýhodnění podpořené osoby a osoba může patřit do více kategorií. 70 % podpořených osob v monitorovacím listu neuvádělo žádný typ znevýhodnění viz Tabulka 5.

Tabulka 5 Typ znevýhodnění – podpořené osoby IS ESF

Typ znevýhodnění	Podíl respondentů
Žádné znevýhodnění	70 %
Migranti; osoby původem cizinci; menšiny	12 %
Osoby s jiným znevýhodněním	8 %
Osoby se zdravotním postižením	11 %

Zdroj: Dotazníkové šetření CS a IS ESF, N=400

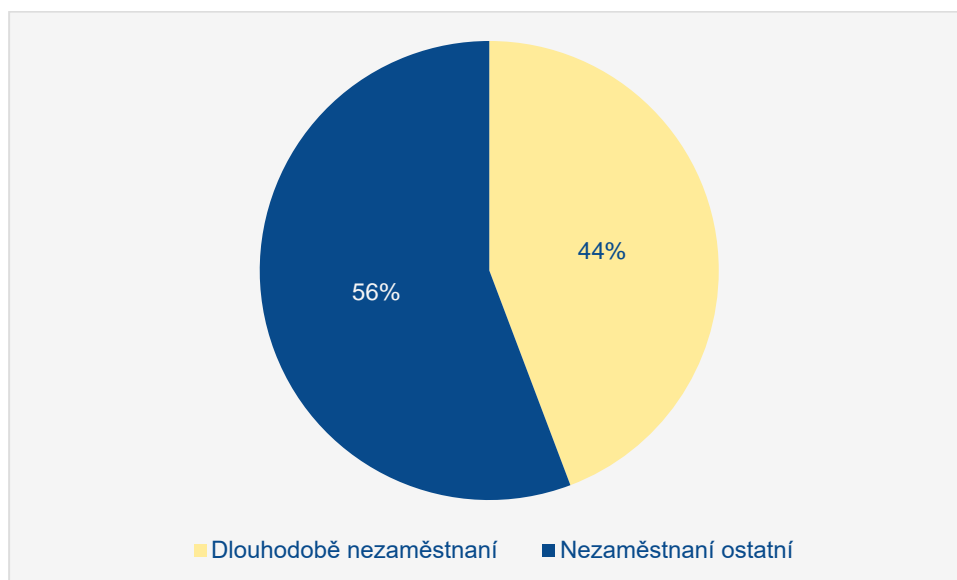
<sup>15</sup>  $\chi^2$ : p-hodnota = 0,016

<sup>16</sup> 23 podpořených osob nemělo uvedené nejvyšší dosažené vzdělání. Tyto osoby byly pravděpodobně do IS ESF zadány ještě před revizí, která toto pole označila jako povinné.

Dvě podpořené osoby dále uvedly, že patří do kategorie „osoby bez přístřeší nebo osoby vyloučené z přístupu k bydlení“.

Z hlediska postavení na trhu práce při vstupu do projektu uváděly podpořené osoby, že patří do kategorií dlouhodobě nezaměstnaní (56 %) a nezaměstnaní – ostatní (44 %).

**Graf 10 Postavení na trhu práce při vstupu do projektu – IS ESF**



Zdroj: IS ESF, N=400

## 5.5 Očekávání CS od účasti v projektu

Potřeby (a charakteristiky) osob, které do projektů vstupují, jsou nepřímo zachyceny také v jejich očekávání od účasti v projektu. Nejvíce respondentů si od účasti v projektu slibovalo získání nových zkušeností (150), zlepšení v cizím jazyce (127), nebo že získají pracovní praxi (78). 65 osob očekávalo, že se díky projektu seznámí s novými lidmi ve smyslu získání nových jak pracovních, tak osobních kontaktů a 62 osob předpokládalo, že jim projekt přinese zaměstnání v ČR, nebo i třeba v zahraničí. Respondenti měli možnost v otevřené otázce uvést tři jejich očekávání. Počty výskytů u jednotlivých vytvořených kategorií jsou uvedeny v následující tabulce.

**Tabulka 6 Co očekáváte, že Vám účast v projektu přinese?**

Očekávání od projektu	Počet výskytů
Získání nových zkušeností	150
Zlepšení v cizím jazyce	127
Získání praxe	78
Seznámení se s novými lidmi a získání nových přátel	65
Větší příležitost na trhu práce a nalezení zaměstnání	62
Zkušenost se životem v cizí zemi, poznání nové kultury a prostředí zahraniční země	44
Zkušenost s prací v zahraničí	28
Získání nových znalostí	28
Finance	23

Osamostatnit se	21
Rozšíření obzorů a větší informovanost	20
Získání sebevědomí/sebedůvěry	18

Zdroj: Dotazníkové šetření N=211

## 5.6 Porovnání s osobami podpořenými v obdobných projektech

Data z IS ESF jsme dále využili pro porovnání sociodemografických charakteristik u účastníků projektů ve výzvě 32 a projektů YEI a Záruk. Vzhledem k dílčím odlišnostem mezi projekty realizovanými kraji a Úřadem práce jsou výsledky uvedeny pro tyto dva typy projektů zvlášť.

Do projektů výzvy 32 vstupují oproti projektům Úřadu práce častěji muži. Dále jsou více zastoupeny relativně starší osoby. Věková kategorie 25 a více let tvoří u mezinárodní mobility 50 % zatímco u projektů krajů je to 29 %. Další statisticky významný rozdíl je v postavení na trhu práce při vstupu do projektu. **Do projektů Mezinárodní mobility častěji vstupují osoby dlouhodobě nezaměstnané** (44 % vs. 4 %). Výrazně se liší také struktura nejvyššího dosaženého vzdělání. **V projektech mezinárodní mobility byly častěji podpořeny osoby se základním vzděláním** (29 % vs. 16 %). Z hlediska deklarovaných znevýhodnění se soubory statisticky významně liší v zastoupení *Migrantů a menšin* (12 % vs. 1 %) a Osob s jiným znevýhodněním (8 % vs. 5 %).

Tabulka 7 Porovnání sociodemografických charakteristik: Mezinárodní mobilita a projekty ÚP v rámci výzev YEI a Záruk

		Mezinárodní mobilita	Záruky a YEI	P – hodnota
Pohlaví:	<i>Muži</i>	55 %	45 %	0,000
	<i>Ženy</i>	45 %	55 %	
Věkové kategorie:	<i>do 19 let</i>	11 %	16 %	0,000
	<i>20 až 24 let</i>	39 %	55 %	
	<i>25 a více let</i>	50 %	29 %	
Postavení na trhu práce při vstupu:	<i>Dlouhodobě nezaměstnaní</i>	44 %	4 %	0,000
	<i>Nezaměstnaní ostatní</i>	56 %	96 %	
	<i>Neaktivní</i>	0 %	0 %	
	<i>Neaktivní ostatní</i>	0 %	0 %	
Vzdělání: <sup>17</sup>	<i>ISCED1-2</i>	29 %	16 %	0,000
	<i>ISCED3-4</i>	50 %	60 %	
	<i>ISCED5-8</i>	15 %	21 %	
	<i>VZO a Neuvedeno</i>	6 %	3 %	
Migranti a menšiny:	<i>Ano</i>	12 %	1 %	0,000
	<i>Ne</i>	88 %	99 %	
Osoby se zdravotním postižením	<i>Ano</i>	11 %	10 %	0,397
	<i>Ne</i>	89 %	90 %	
Osoby s jiným znevýhodněním:	<i>Ano</i>	8 %	5 %	0,019
	<i>Ne</i>	92 %	95 %	
Osoby bez přístřeší nebo osoby vyloučené z přístupu k bydlení:	<i>Ano</i>	1 %	0 %	0,66
	<i>Ne</i>	99 %	100 %	

Zdroj: IS ESF, N1=400, N2=8740

<sup>17</sup><https://www.czso.cz/documents/10180/23169548/cz-isced+2011.pdf/fa446ca2-e212-4dd8-a61e-a80a3152f7cb?version=1.0>

Také při porovnání s krajskými projekty platí, že v projektech výzvy 32 jsou více zastoupeni muži (55 % vs. 48 %), osoby patřící do kategorie 25 a více let (50 % vs. 33 %) a osoby dlouhodobě nezaměstnané (44 % vs. 18 %). Statisticky významný rozdíl je také v nejvyšším dosaženém vzdělání, nicméně zde platí, že krajské projekty zahrnují ještě větší podíl osob se základním vzděláním (29 % vs. 58 %). Krajské projekty také o něco častěji podporují *Osoby bez přístřeší nebo osoby vyloučené z přístupu k bydlení* (1 % vs. 3 %), u obou druhů projektů se však jedná o velmi nízké procento osob. Naopak **v projektech výzvy 32 je vyšší podíl osob se zdravotním postižením** (11 % vs. 3 %).

**Tabulka 8 Porovnání sociodemografických charakteristik: Mezinárodní mobilita a krajské projekty YEI**

		Mezinárodní mobilita	Krajské projekty YEI	P – hodnota
Pohlaví:	<i>Muži</i>	55 %	48 %	0,013
	<i>Ženy</i>	45 %	52 %	
Věkové kategorie:	<i>do 19 let</i>	11 %	28 %	0,000
	<i>20 až 24 let</i>	39 %	39 %	
	<i>25 a více let</i>	50 %	33 %	
Postavení na trhu práce při vstupu:	<i>Dlouhodobě nezaměstnaní</i>	44 %	18 %	0,000
	<i>Nezaměstnaní ostatní</i>	56 %	43 %	
	<i>Neaktivní</i>	0 %	39 %	
	<i>Zaměstnaní</i>	0 %	0 %	
Vzdělání:	<i>ISCED1-2</i>	29 %	58 %	0,000
	<i>ISCED3-4</i>	50 %	36 %	
	<i>ISCED5-8</i>	15 %	4 %	
	<i>VZO a Neuvedeno</i>	6 %	2 %	
Migranti a menšiny:	<i>Ano</i>	12 %	13 %	0,586
	<i>Ne</i>	88 %	87 %	
Osoby se zdravotním postižením:	<i>Ano</i>	11 %	2 %	0,000
	<i>Ne</i>	89 %	98 %	
Osoby s jiným znevýhodněním:	<i>Ano</i>	8 %	6 %	0,119
	<i>Ne</i>	92 %	94 %	
Osoby bez přístřeší nebo osoby vyloučené z přístupu k bydlení:	<i>Ano</i>	1 %	3 %	0,004
	<i>Ne</i>	99 %	97 %	

Zdroj: IS ESF, N1=400, N2=1369

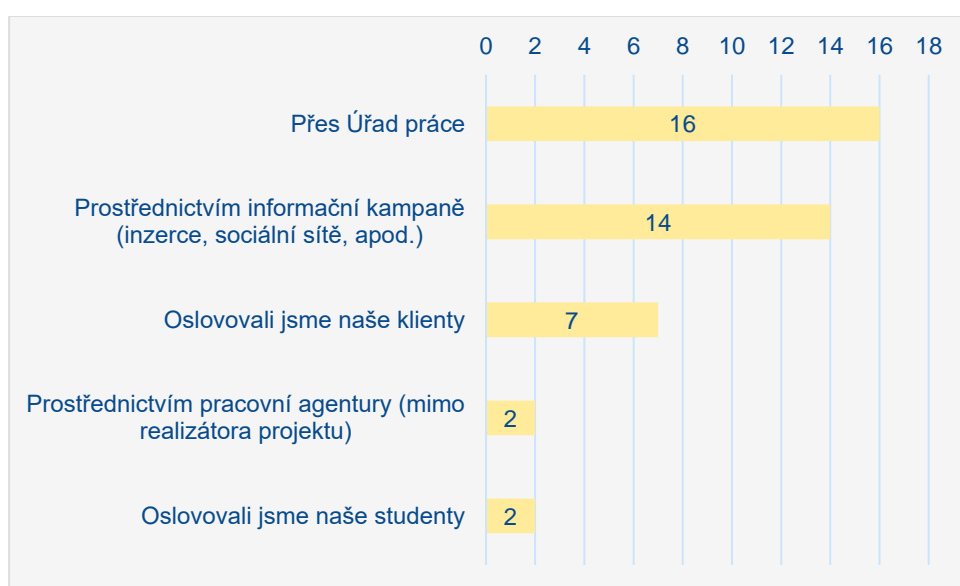
**Základní popisná analýza tedy ukázala, že struktura podpořených osob podpořených ve výzvě 32 se v několika proměnných statisticky významně liší od projektů obdobně zaměřených projektů Úřadu práce a krajů.** Porovnání tedy ukazuje, že ačkoli mnoho podpořených osob by splňovalo podmínky pro vstup do vícero projektů, projekty se svým zaměřením spíše doplňují.

## 6 Procesní vyhodnocení realizace projektů

### 6.1 Nábor CS a spolupráce s Úřadem práce

Z hlediska náboru využívali jednotliví realizátoři do jisté míry podobné strategie. Všichni respondenti uvedli, že při náboru spolupracovali s Úřadem práce, viz Graf 11. 14 respondentů pro nábor také využilo informační kampaně (inzerce, sociální sítě apod.). Méně časté pak bylo oslovování stávajících klientů (7 respondentů) a studentů realizátora (2 respondenti) a využití pracovní agentury (2 respondenti). V otevřené doplňující otázce pak realizátoři projektu uváděli nejčastěji spolupráci při náboru s neziskovými organizacemi, které s CS pracují (5 respondentů), a se školami (3 respondenti).

Graf 11 Jakým způsobem jste hledali účastníky projektu?



Zdroj: Dotazníkové šetření mezi příjemci, N=16

Uvedená zjištění jsou podpořena také odpověďmi, které uvedla CS ve vstupních dotaznících. 64 % z 211 respondentů (propojeného dotazníku) uvedlo, že se dozvěděli o projektu od Úřadu práce. Dalších 17 % získalo prvotní informaci přímo od realizátora projektu. Méně často pak respondenti uváděli možnost „z inzerátu“ (6 %), „od neziskové organizace“ (4 %) a „od pracovní agentury“ (1 respondent). 9 % respondentů se o projektu dozvědělo jiným způsobem. Respondenti, kteří uvedli tuto možnost, se o projektu nejčastěji dozvěděli od svého známého, prostřednictvím školy, internetu či sociálních sítí nebo se o projektu dočetli na informační tabuli města/obce.

**Většina realizátorů uvedla, že pro ně bylo obtížné nalézt vhodné účastníky projektu** (8 „spíše ano“, 2 „určitě ano“). Dalších 6 respondentů odpovědělo „spíše ne“. Nejčastěji zmiňovanou příčinou obtíží při náboru do projektu je nízká motivovanost a odhodlanost uchazečů o zaměstnání (6 respondentů), která je však dle respondentů pro úspěšné absolvování tohoto druhu projektu nezbytná. Dva realizátoři také zmínili jako komplikaci příznivý vývoj na trhu práce. Jak je popsáno výše v kontextu evaluace, podíl nezaměstnaných osob se v tomto programovém období snižuje. Obzvláště v případě delších projektů se situace na trhu práce mezi plánováním projektu a náborem pro poslední kolo zahraničních stáží výrazně proměnila. Některé projekty proto musely upravit svou původní náborovou strategii.



Stěžejní rozdíl v úspěšnosti a bezproblémovosti náboru byl na základě závěrů fokusních skupin vysledován v míře závislosti na zajištění CS pobočkami Úřadu práce. Pokud realizátor při náboru CS výhradně spoléhal na spolupráci s Úřadem práce, představoval pro něj nábor často větší překážku nežli pro realizátory, kteří vyhledávali i jiné možnosti náboru CS, popř. s danou CS již pracovali před realizací projektu.

**Úspěšnost náboru byla také ovlivněna kvalitou spolupráce s Úřadem práce.** Na základě realizovaných fokusních skupin se ukázalo, že kooperace mezi realizátory a pobočkami Úřadu práce neprobíhala vždy uspokojivě. Úřad práce realizuje své vlastní projekty, do kterých hledá vhodné účastníky, a tak dochází k jakési konkurenci mezi Úřadem práce a realizátory projektů. Převážně z toho důvodu vnímali respondenti fokusní skupiny spolupráci s Úřadem práce v některých případech jako problematickou. Pracovníci Úřadu práce podle nich nejsou dostatečně motivováni participovat na náboru.

V dotazníkovém šetření si realizátoři spolupráci s pobočkami Úřadu práce naopak spíše chválili. 9 respondentů uvedlo, že byli se spoluprací spokojeni. Dalších 5 respondentů bylo spokojeno částečně (byli spokojeni jen s některými pobočkami nebo uváděli dílčí problémy ve spolupráci). Jeden realizátor, ačkoliv oceňoval, že mu Úřad práce umožnil realizovat náborový seminář, uvedl, že spolupráce na náboru pro něj ve výsledku nebyla příliš přínosná, neboť účastníci náborových seminářů nebyli vybíráni systematicky a často neměli o účast v projektu zájem. Tento realizátor musel nakonec spoléhat na jiné formy náboru. 2 respondenti v dotazníku spolupráci neohodnotili.

Nejčastější forma spolupráce byla uspořádání náborových seminářů. 5 respondentů pak uvádělo, že kromě náboru, také s Úřadem práce spolupracovali v dalších oblastech, např. jim Úřad práce poskytl statistické údaje potřebné při přípravě projektu nebo využili konzultace s poradci EURES. Realizátoři dále s Úřadem práce komunikovali o souběhu evidence osob jako uchazečů o zaměstnání a účasti v projektu, aby tak zamezili případným problémům, kterým by CS musela čelit. Jeden realizátor uvedl, že spolupráce s Úřadem práce probíhala v průběhu celé realizace projektu, přičemž Úřad práce byl zapojen do náboru, přípravné fáze účastníků i do následné evaluační fáze. **Míra spolupráce mezi realizátory a Úřadem práce se tedy odvíjela od jednotlivých poboček i projektů a zkušenosti s ní mohou být velmi rozdílné.**

Nábor účastníků byl označován za nejvíce problematickou část přípravy projektu jejími realizátory také v rámci hodnocení realizace projektu v Závěrečném dotazníku o výsledcích<sup>18</sup>(dále jen „ZoR“), který je vyplňován všemi realizátory po ukončení projektu. Respondenti problém nejčastěji spatřovali v částečném nezájmu ze strany CS, kdy bylo nutné pořádat mnoho náborových aktivit, dále v rostoucí zaměstnanosti v ČR a realizaci obdobných projektů na ÚP ČR ve shodném časovém období.

Prostřednictvím dotazníkového šetření bylo zjišťováno, zda by měl být ÚP ČR stanoven povinným partnerem. Mezi respondenty v této otázce nepanovala shoda. Ze šestnácti respondentů bylo 5 pro, 8 proti a tři respondenti neví. Z výpovědí respondentů fokusní skupiny vyplývá, že si přejí, aby MPSV zajistilo povinnou spolupráci s Úřadem práce, ale nikoliv pouze na formální úrovni.

---

<sup>18</sup> Závěrečný dotazník o výsledcích - pravidla OPZ stanovují, že příjemce musí k závěrečné zprávě o realizaci projektu předložit dotazník, který se zaměřuje na výsledky projektu (nad rámec indikátorů) a případné vyhodnocení postupu realizace, pro které není prostor ve zprávách o realizaci projektu. Získaná data ze Závěrečného dotazníku o výsledcích byla rovněž využita pro tuto závěrečnou zprávu jako jeden z doplňkových zdrojů šetření.

S náborem také úzce souvisí definice CS ve výzvě. 9 respondentů vyjádřilo určité výhrady k definici cílové skupiny ve výzvě (ostatním 7 nastavení CS ve výzvě vyhovovalo). Připomínky se nejčastěji týkaly nastavení minimální délky evidence na Úřadu práce (5 respondentů) a to zejména u uchazečů o zaměstnání s nejvyšším dosaženým vzděláním ISCED 3. 3 respondenti by dále uvítali možnost podpory také neaktivních osob (neregistrovaných na Úřadu práce). Jeden realizátor by si přál doplnit do výzvy kategorii osob léčících se ze závislostí.

V následující tabulce uvádíme vybrané výpovědi z dotazníkového šetření mezi příjemci.

*Cílová skupina v rámci dané výzvy byla poměrně striktně omezena výčtem podmínek, které musí jednotlivé cílové skupiny splňovat, aby se mohli zapojit do projektu. Nicméně s ohledem na aktuální situaci na trhu práce, by z našeho pohledu bylo vhodné tyto podmínky zmírnit (např. povinná doba evidence na ÚP v případě vzdělání ISCED 3-4). Ke zvážení je evidence na Úřadu práce jako zájemci o zaměstnání, příp. ekonomicky neaktivní osoby. (Dotazníkové šetření mezi příjemci)*

*Povinnost být na ÚP 6 měs. v případě některých kategorií byla špatně nastavená. Př. neúspěšní maturanti se nahlásí na ÚP se začátkem prázdnin, ale až v září, apod. (Dotazníkové šetření mezi příjemci)*

*CS by měly být i osoby, ekonomicky neaktivní, které nejsou evidovány na ÚP. Těch je daleko více a podle našich zkušeností pomoc a podporu potřebují. (Dotazníkové šetření mezi příjemci)*

Při náboru museli realizátoři překonávat obavy podpořených osob, přičemž některé byly přímo spojeny s touto inovativní podporou. Podpořené osoby měly nejčastěji obavy z komunikace v cizím jazyce a z nového prostředí či obecně z neznáma. 99 osob však výslovně uvedlo, že žádnou obavu nemá. Následující tabulka zobrazuje nejčastější odpovědi na otázku. Někteří respondenti uvedli více než jednu obavu.

**Tabulka 9 Máte v souvislosti s účastí v projektu nějaké obavy?**

Obavy z účasti v projektu	Počet výskytů
Nemám žádnou obavu	99
Obavy z komunikace v cizím jazyce	25
Strach z nového prostředí a obecně z neznáma	20
Částečné obavy	16
Obavy spojené se samotnou zahraniční stáží (náplň práce, zaměstnavatel, kolegové)	9
Obavy z nového kolektivu v projektu	9
Nenaplnění očekávání	8
Strach z odloučení od rodiny a přátel	6
Obava, že účast v projektu nezvládne	5
Z cestování do zahraničí	5
Nebude vybrán na zahraniční stáž / nepojede na preferované místo	4

Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=193

## 6.2 Spolupráce se zahraničním partnerem

10 nově vyplněných dotazníků (oproti průběžné zprávě) potvrdilo pochvalné hodnocení realizátorů ohledně partnerství se zahraničním partnerem. Všech 16 respondentů v dotazníku uvedlo, že jsou se spoluprací se zahraničním partnerem spokojeni (9 velmi spokojeni, 7 spíše spokojeni).

Silné a slabé stránky spolupráce jsou uvedeny v tabulce . Respondenti oceňovali u partnerů zejména znalost CS, schopnost zprostředkování vhodné práce a velkou profesionalitu. **Jako nejvíce problematické se ukázalo vykazování mezd zahraničních partnerů způsobené legislativními odlišnostmi a s tím spojená vysoká administrativní náročnost.** Některé zahraniční země mají jiný způsob vykazování nákladů, mezd nebo jiný systém strhávání zákonných odvodů. Realizátoři se pak často potýkají kromě samotné složité administrace také s nepochopením administrativních nároků ze strany partnera.

Kromě zmíněné administrativní náročnosti, ale vzhledem k celkové spokojenosti se spoluprací se zahraničním partnerem, respondenti spíše popisovali silné stránky spolupráce. Uvedené slabé stránky byly až na administrativní náročnost uváděny ojediněle. Z vyjádření respondentů vyplývá, že **zahraniční partner byl opravdu stěžejní pro zajištění hladkého průběhu stáží**, protože měl znalost místního prostředí a trhu práce a zároveň mohl realizátorům pomoci s praktickými záležitostmi, jako např. se zajištěním ubytování. Tři respondenti zmínili, že pro ně bylo velmi přínosné, že se zahraničním partnerem spolupracovali již v minulosti. Partner tedy měl povědomí o administrativních požadavcích z české strany. To rovněž potvrdili respondenti na fokusní skupině.

**Tabulka 10 Silné a slabé stránky spolupráce se zahraničním partnerem**

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Vyhledání a zajištění vhodné praxe pro CS	Administrativní náročnost a legislativní odlišnosti (zejména vykazování mezd)
Zkušenost partnera v práci s CS	Občasné prodlevy v komunikaci /nespolehlivost kontaktní osoby
Znalost místních podmínek a pracovního trhu	Problémy s termíny stáží
Zajištění/spolupráce na doprovodném programu pro CS	Problematická možnost změnit stáž v případě nespokojenosti podpořené osoby
Zajištění/spolupráce při hledání ubytování pro CS a dalšího zázemí	
Profesionální přístup, spolehlivost, vstřícnost a ochota	
Zajištění výuky cizího jazyka	
Podpora mentora při řešení specifických situací jednotlivých klientů (např. zdravotní ošetření, testy na drogy).	

*Zdroj: Dotazníkové šetření příjemci, N=16*

Respondenti měli dále možnost vyjádřit se k nastavení pravidel spolupráce se zahraničním partnerem ve výzvě. Polovině (8 respondentů) toto nastavení vyhovovalo a polovině (8 respondentů) ne. Jako problematická byla opět nejčastěji zmiňována vysoká administrativní náročnost a odlišné vykazování mezd. Realizátoři by uvítali, kdyby jejich zahraniční partneři mohli své případné mzdové náklady fakturovat. Dále si pak respondenti stěžovali na neexistenci vzorové smlouvy o partnerství a nemožnost, aby partner byl zároveň dodavatelem služeb. Respondenti by ocenili, kdyby mohl zahraniční partner fakturovat vzniklé náklady na CS jako je poskytnutí dopravy, ubytování, zajištění prostorů na různé např. teambuildingové a jiné aktivity v rámci projektů, což by dle jednoho realizátora bylo hospodárnější. Tato problematika byla rovněž diskutována na fokusní skupině, kde se opět potvrdily výsledky dotazníku. Vykazování mezd v rámci spolupráce se zahraničním partnerem a složitá administrativa spojená s vyúčtováním nákladů byly na diskuzi identifikovány jako hlavní komplikace spolupráce se zahraničním partnerem. Skutečnost, že se jedná o komplikaci pro většinu realizátorů,

dokládají také výsledky dotazníku ZoR, ve kterých je řešená problematika nejčastěji zmiňovanou překážkou v realizaci projektu.

*„...Doporučujeme změnit způsob financování způsobilých nákladů zahraničního partnera. Způsob úhrady mzdových nákladů členů RT partnera, přičemž daňová legislativa, odvody na sociální a zdravotní pojištění a další jsou nekompatibilní s legislativou v ČR, se ukázal jako značně komplikovaný a velmi obtížně realizovatelný.“ (Příjemce; Dotazník ZoR)*

*„V oblasti mezinárodní spolupráce by bylo dobré zjednodušit administrativu související s dokladováním mezd partnera a umožnit partnerovi fakturovat.“ (Příjemce; Dotazník ZoR)*

Jednou z důležitých oblastí spolupráce se zahraničním partnerem bylo zajištění práce pro CS. Pravděpodobně právě i díky dobře fungujícímu partnerství nebylo pro 14 respondentů nalezení vhodné a dostatečně odborné práce pro podpořené osoby obtížné. Pouze pro 2 respondenty nalezení vhodné práce obtížné bylo. Jeden realizátor se potýkal s problémy zejména u běhu, ve kterém vyjely do zahraničí osoby s vážnějšími zdravotními omezeními. Druhý realizátor uvedl, že obtížné bylo zejména najít odbornou práci pro osoby, které zároveň neměly pro výkon takové práce dostatečné jazykové znalosti. Jazykovou znalost nezbytnou pro kvalifikovanou práci zároveň nebylo možné během jazykové výuky v přípravné fázi projektu vzhledem k jejímu rozsahu dostatečně zlepšit.

Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že většina realizátorů označila za přínosnou hypotetickou možnost do projektů zařadit také zprostředkování stáže v České republice pro znevýhodněnou mládež z jiných zemí (11 respondentů „ano“; 1 respondent „ne“; 4 respondenti „nevím“).

### 6.3 Financování projektu

Oproti průběžné zprávě se zmenšilo relativní zastoupení respondentů, kteří uvedli, že považují nastavení finanční zálohy ve výzvě za nedostatečné (7 respondentů). Odpovědi na otázku „V jaké procentní výši vůči celkovým způsobilým výdajům projektu měla být výše finanční zálohy nastavena?“ se však mezi respondenty velmi lišily. Minimální uváděná výše zálohy se pohybovala od 40 % do 70 %. To, že někteří realizátoři vnímají nedostatečnou finanční zálohu jako velmi významný problém, dokládá fakt, že tři respondenti uvedli, že z důvodu finančních problémů si během realizace museli vzít úvěr 1 až 1,5 miliónu Kč.

V následující tabulce uvádíme vybrané výpovědi z dotazníkového šetření mezi příjemci a dotazníku ZoR.

*„Záloha by měla být alespoň ve výši 50 %, vzhledem k poměrně dlouhému procesu schvalování ZoR a ŽoP. My konkrétně jsme se dostali do velkých finančních problémů, kdy jsme si museli půjčit více než milion Kč, abychom mohli plynule realizovat všechny aktivity projektu.“ (Dotazníkové šetření mezi příjemci)*

*„Vzhledem k velké finanční náročnosti stáže (ubytování, stravné, kapesné, doprava, vč. místní dopravy), bylo v krátkém časovém období nutno vynaložit velké finanční prostředky, které nebylo možné pokrýt z vyplacené zálohy. Byli jsme nuceni řešit situaci použitím soukromých prostředků a komerčním úvěrem. Záloha min. 70 %.“ (Dotazníkové šetření mezi příjemci)*

*„Největším problémem bylo financování – náklady se nakupily do období stáže – nestačila záloha.“ (Příjemce; Dotazník ZoR)*

Podle 10 respondentů by také bylo přínosné, pokud by projekty používaly zjednodušenou formu vykazování (tři respondenti uvedli „nevím“ a další tři „ne“). Paušální výdaje a jednotkové náklady by považovali za přínos a zjednodušení pro finanční řízení projektu. Výhodou by mohlo být výrazné zjednodušení administrativy oproti stávajícímu způsobu nárokování skutečně vzniklých výdajů. Ke shodným závěrům vzhledem k financování projektu došli rovněž respondenti fokusní skupiny i dotazníkového šetření ZoR.

## 6.4 Práce s rodinou

Často zmiňovanou bariérou CS pro uplatnění na trhu práce je komplikované rodinné zázemí, které zvláště u mladých lidí má na jejich rozhodování velký vliv. Proto byla v dotazníku pro realizátory zařazena otázka na jejich práci s rodinou, ačkoliv rodinní příslušníci nejsou CS. 9 realizátorů v dotazníku uvedlo, že kromě podpořených osob pracovali také s jejich rodinami. V doplňujících komentářích pak jako příklad takové spolupráce uváděli informovaní rodinných příslušníků o průběhu a přínosech projektu a řešení individuálních záležitostí spojených s účastí v projektu. Jeden respondent uvedl, že rodiče byli také pozváni na schůzku se zahraničním partnerem. Důležitost práce s rodinou ilustrují následující komentáře realizátorů:

*„U této CS je práce s rodinou klíčová. Je důležité, aby rodina znala organizaci, kam účastník dochází, aby znala realizační tým. Hodně důležité jsou osobní vztahy s rodinnými příslušníky, protože účastníci jsou často na rodině závislí a dělají jen to, co rodina schválí. Je potřeba rodinným příslušníkům vysvětlit co se v projektu děje, proč má účastník do projektu docházet, proč je to pro něho dobré, jak to ovlivní chod rodiny, jak to chodí na stáži v zahraničí. V průběhu stáže v zahraničí je velmi důležité umožnit co nejbližší kontakt účastníků s rodinou nebo přáteli. Účastníkům se velmi často stýská.“ (Dotazníkové šetření mezi příjemci)*

*„Jednalo se zejména o spolupráci s rodinami s cílovou skupinou z řad romské menšiny. Někteří účastníci projektu byli mladší 18 let. V tom případě docházelo ke komunikaci s rodinou na individuální bázi a potřebě v rámci přípravy na zahraniční stáži i během realizace stáží. Tuto komunikaci zajišťovali mentor cílové skupiny II. a komunitní pracovníci.“ (Dotazníkové šetření mezi příjemci)*

Také na fokusní skupině s příjemci byla za jednu z hlavních „vnitřních“ bariér pro uplatnění cílové skupiny na pracovním trhu považována silná vazba na rodinu. Podle příjemců může být jedním ze způsobů řešení krize na zahraniční stáži návštěva rodinných příslušníků. Během stáže se krize často objevovala po určité době – příjemci odhadovali, že zhruba po prvním měsíci. V této fázi je důležitá podpůrná funkce ostatních účastníků i mentora a návštěva rodinných příslušníků je alternativním příkladem řešení krize.

*„Některé rodiny jim hodně fandí, hodně je podporují, ale některé je strhávají zpátky, protože někde jsou zvyklí, že hlídají mladší sourozence a teď jim odjedou a najednou zjistí, že jim nikdo nemůže hlídat mladší sourozence a najednou „Poď zpátky, nám se stýská.“ A oni jak jsou hodně fixovaní na tu rodinu, tak prostě jdou – zahodí svoje šance.“ (FG Praha – příjemci)*

*„U nás ta krize přišla, my jsme je tam měli 9 týdnů, řekla bych u 4 – 5 týdnů, proto jsme jim tam chtěli přivést tu rodinu, trošku namotivovat a tak, takže jsem nacpala ty, co se mi vešli do mého auta a odvezla jsem je tam.“ (FG Praha - příjemci)*

Jednotliví respondenti fokusní skupiny z řad podpořených osob připouštěli, že je rodina od účasti odrazovala (s argumenty, že stáž nezvládnou, nedomluví se, že je pobyt v cizí zemi nebezpečný, že je stáž zbytečná apod.). Některé naopak rodina motivovala k účasti, podporovala v rozhodnutí, pokud sami měli obavy z cizího prostředí.

## 6.5 Připomínky CS k realizaci projektu

Na závěr výstupního dotazníku mohl respondent samostatně navrhnout změny, které by v projektu uvítal, popř. dopsat jakékoliv připomínky či vnímané nedostatky projektu. Tuto možnost využilo 94 osob. Z toho však 47 osob výslovně uvedlo, že by v projektu nic neměnilo, a že žádné připomínky nemají. Nejčastěji se pak objevovala připomínka na lepší organizaci (24), která zahrnovala požadavky na získávání více informací, jasně stanovená pravidla, více diskuze nad možnou praxí při výběru vhodné stáže nebo lepší organizační zajištění. 7 osob by uvítalo bydlet v cizojazyčném prostředí. To se však týká osob s vyšším vzděláním (úplné střední s maturitou, vysokoškolské). O více jazykové výuky či delší době strávené v zahraničí má zájem shodně také 7 osob.

**Tabulka 11** Je něco, co byste navrhoval/a v projektu změnit?

Připomínky k projektu	Počet výskytů
Lepší organizace	24
Bydlení v cizojazyčném prostředí	7
Více jazykové výuky	7
Delší doba strávená v zahraničí (delší praxe)	7
Úprava volnočasových aktivit	5

Zdroj: Dotazníkové šetření, N=94

## 6.6 Zhodnocení projektu realizátory

V dotazníku ZoR bylo od příjemců zjišťováno, do jaké míry byl vyřešen problém či naplněn záměr, na který se jejich projekt soustředil. Respondenti hodnotili míru vyřešení problému či naplnění záměru projektu na škále od 1 (kde 1 znamená vůbec) do 10 (kde 10 znamená zcela). Do sebehodnocení se zapojilo 15 realizátorů, kteří tuto míru ohodnotili v průměru na 8,9. Nejčastěji ji však označili nejvyšší hodnotou 10.

**Tabulka 12** Sebehodnocení – míra vyřešení problému či naplnění záměru projektů

Průměrné hodnocení	8,9
Medián hodnocení	10

Zdroj: Dotazník ZOR, N=15

Realizátoři si obecně velmi pochvalovali komplexní systém práce se skupinou a individuální přístup, jež tato výzva nabízela. Zahraniční stáž byla považována za zásadní aktivitu, která je velkým přínosem pro podpořené osoby a přináší cenné životní i pracovní zkušenosti a možnost „začít znovu“.

*„Nastavení výzvy 32 se osvědčilo, umožnilo nám dosáhnout stanovených cílů a hlavně zajistit hmatatelné zlepšení situace účastníků projektu. Pro všechny zapojené znamenala stáž významný posun na trhu práce, většině přinesla rovnou zaměstnání v ČR, některým otevřela možnosti pro uplatnění v zahraničí a některé motivovala i k dalšímu vzdělávání.“ (Příjemce; Dotazník ZoR)*

*„Samotný zahraniční pobyt včetně doprovodných aktivit měl podstatný dopad na odpoutání se CS od domácího prostředí a tímto bylo při práci s CS připraveno lepší prostředí pro motivaci a změnu jejich přístupu k zapojení na trhu práce.“ (Příjemce; Dotazník ZoR)*

Realizátoři v rámci projektu častěji využívali nových či méně obvyklých způsobů práce s cílovou skupinou a některé z nich se jim osvědčily. Do aktivit projektu zařadili teambuildingové aktivity např. formou výjezdního integračního kurzu, který kromě „funkce teambuildingu“ nabízel možnost ověření chování účastníků při pobytu mimo domov a tedy prevenci potíží při následném pobytu v zahraničí. Dále se osvědčila individuální práce s jednotlivcem v potřebných případech ideálně za účasti rodičů. Další zmiňovanou a inovativní aktivitou byl multikulturní trénink s využitím skype hovorů s mentory v zahraničí.

Dotazník ZoR také zjišťoval, které z běžných způsobů práce s cílovými skupinami přinesly v rámci projektu podle realizátorů nejlepší výsledky. Na tuto otevřenou otázku odpovídali respondenti vlastními slovy. Jednoznačně se jednalo o aktivitu zahraniční stáž, která podle respondentů vedla ke zvýšení sebevědomí, sebedůvěry, samostatnosti, motivace a k celkové aktivizaci. Na fokusní skupině se realizátoři shodli s tím, že už samotné opuštění „bezpečného teritoria“ domova u řady z účastníků vedlo ke zjištění, že „už to zvládnou sami“ (odpoutat se od rodiny, najít si práci, udržet si ji atd.). Ti, kteří po návratu ze stáže získali práci, většinou připouštěli, že na to měl pozitivní vliv absolvovaný projekt (získali praxi, ujasnili si své priority, získali kontakty nebo přímo nabídky na práci aj.).

*„Získání zkušeností v zahraničí, jejich promítnutí do zvýšení sebevědomí CS a aplikace zkušeností na lokálním trhu.“ (Příjemce; Dotazník ZoR)*

Dalším zdůrazňovaným způsobem práce s cílovými skupinami byl koučink a mentorská podpora. Dále individuální aktivity pro cílové skupiny, ale i týmové práce ve skupině byly považovány za velmi užitečné. Jako ideální se jevila právě provázanost těchto aktivit. Osobní kontakt byl důležitou součástí práce s podpořenými osobami, při kterém bylo možné získat vzájemnou důvěru mezi příjemcem a účastníkem.

*„Z pohledu příjemce bylo velmi přínosné koučování a mentorská podpora účastníků, tyto aktivity, ať již realizované v ČR nebo během zahraniční stáže v SRN, jednak přispěly k setrvání účastníků v projektu, ale především přispěly k osobnostnímu rozvoji jednotlivých účastníků, zvýšení jejich sebevědomí, zvýšení motivace k hledání zaměstnání či své sociální situace obecně.“ (Příjemce; Dotazník ZoR)*

*„Nejvíce se osvědčil osobní kontakt, kdy se potenciální účastníci mohli přímo na místě ptát na konkrétní body k projektu a náplni aktivit. Účastníci měli bohužel často také špatné zkušenosti z předchozích projektů a osobním setkáním bylo možno nastavit určitou úroveň vzájemné důvěry.“ (Příjemce; Dotazník ZoR)*

*„Individuální a skupinové poradenství s psychologem, motivační programy, kariérové poradenství, nácvik sebeprezentace, ale především pracovní zahraniční stáž "ušitá na míru" jednotlivým účastníkům. (Příjemce; Dotazník ZoR)*

Především je však vyzdvihována komplexnost podpory a provázanost aktivit v kombinaci s individuálním přístupem. Nepodcenit přípravnou fázi, výběr zahraniční stáže diskutovat s podpořenou osobou a ideálně zprostředkovat kontakt se zahraniční firmou a nakonec dostatečně dlouhou následnou fázi projektu.



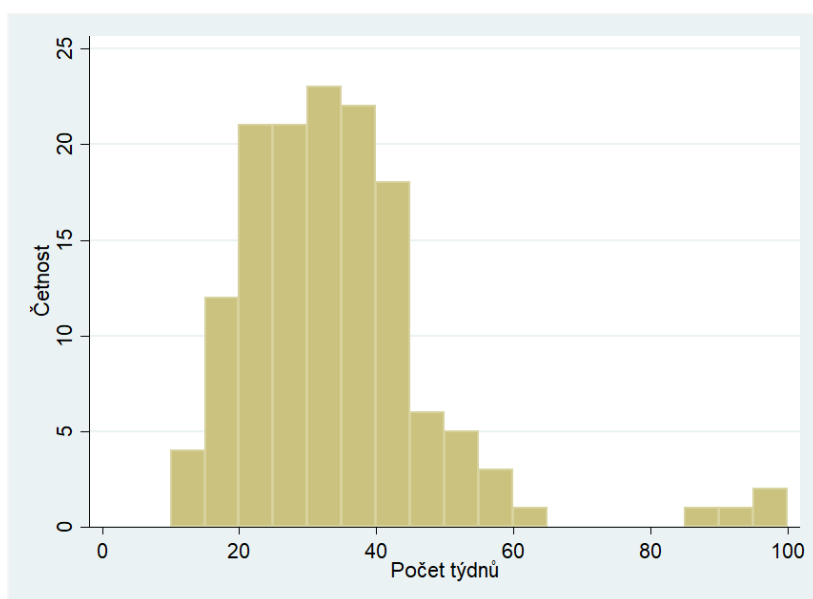
## 7 Aktivity

V této kapitole vyhodnocujeme průběh projektových aktivit, které byly zaměřeny na přímou práci s cílovou skupinou. Oproti průběžné zprávě jsou údaje z dotazníkového šetření mezi příjemci a mezi cílovou skupinou doplněny o data z IS ESF.

### 7.1 Délka a rozsah podpory

Ve výstupním dotazníku pro podpořené osoby byla zařazena otázka na délku trvání zahraniční stáže, délku přípravné fáze před odjezdem a následné fáze po návratu ze zahraničí. Graf 12 zobrazuje ve formě histogramu celkovou délku účasti v projektu (součet tří fází). V grafu jsou znázorněny odpovědi pouze od respondentů, kteří uvedli (nenulovou) délku všech tří fází. Těchto respondentů bylo 140. **76 % respondentů bylo v projektech zapojeno po dobu 20 až 45 týdnů.** Histogram dále ukazuje, že 4 osoby uvedly, že byly do projektu zapojeny po 90 a více týdnů. Tyto osoby uváděly velmi dlouhý průběh přípravné a následné fáze. Dá se předpokládat, že to může být dáno nepochopením otázky. Nicméně i takoví respondenti u délky zahraniční fáze zaznamenali smysluplný počet týdnů. Žádné odpovědi proto nebyly z analýzy vypuštěny.

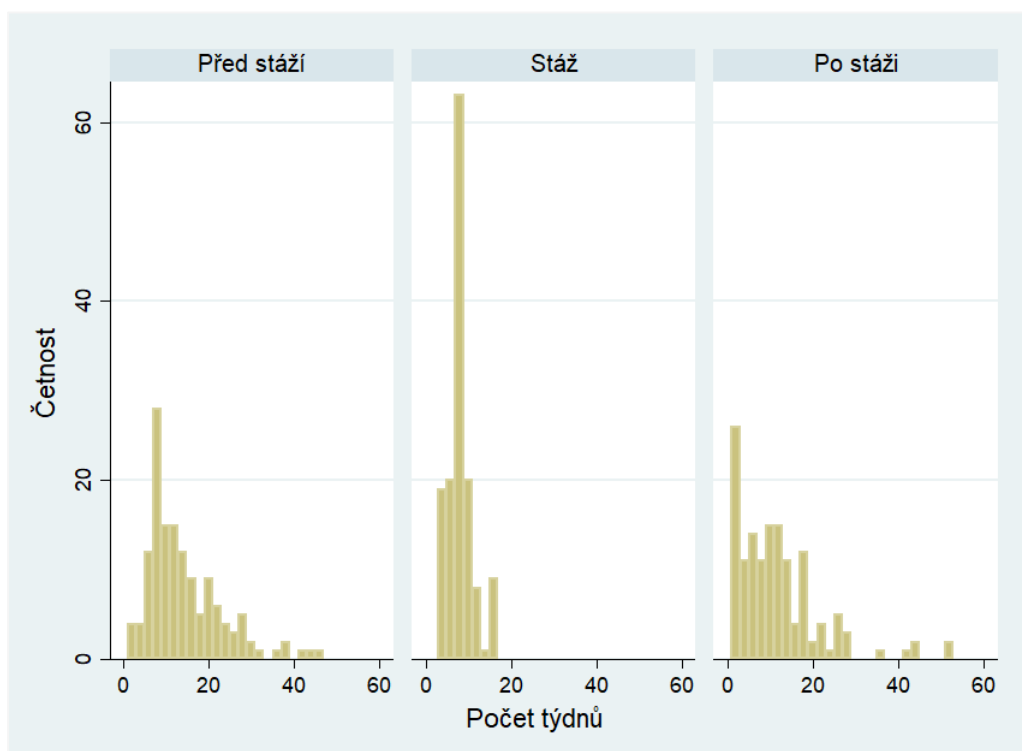
Graf 12 Histogram – délka účasti v projektu



Zdroj: Dotazníkové šetření, N=140

Konkrétně jsou délky jednotlivých fází, jak je deklarovaly podpořené osoby, uvedeny v Grafu 13. **Podpořené osoby strávily v zahraničí nejčastěji 8 týdnů.** Nejméně to byly 3 týdny a nejvýše 17 týdnů. Oproti tomu uváděná délka přípravné a následné fáze byla mezi osobami variabilnější. U přípravné fáze se odpovědi pohybovaly mezi 1 a 47 týdny a u následné fáze mezi 1 a 52 týdny.

Graf 13 Histogram – délka účasti v projektu s ohledem na fáze projektu



Zdroj: Dotazníkové šetření, N=140

Z hlediska nastavení délky pobytu v zahraničí nebylo znění výzvy pro projekty v praxi limitující. Doporučená délka jednoho běhu byla 8-10 týdnů a maximální délka 6 měsíců. S nastavením této maximální délky bylo spokojeno 15 respondentů v rámci dotazníkového šetření mezi příjemci. Jeden respondent uvedl, že je podle něj přiměřená délka stáže 6 týdnů.

Také skrze kvalitativní šetření bylo při skupinových diskuzích zjišťováno, jaká je podle respondentů ideální délka strávená na stáži v zahraničí. K tématu se vyjadřovaly podpořené osoby, jež úspěšně absolvovaly zahraniční stáž. **Minimální vhodná délka stáže je podle těchto osob 2 měsíce, v ideálním případě 3 měsíce.** Je to vnímáno z pohledu efektivní adaptace na změnu:

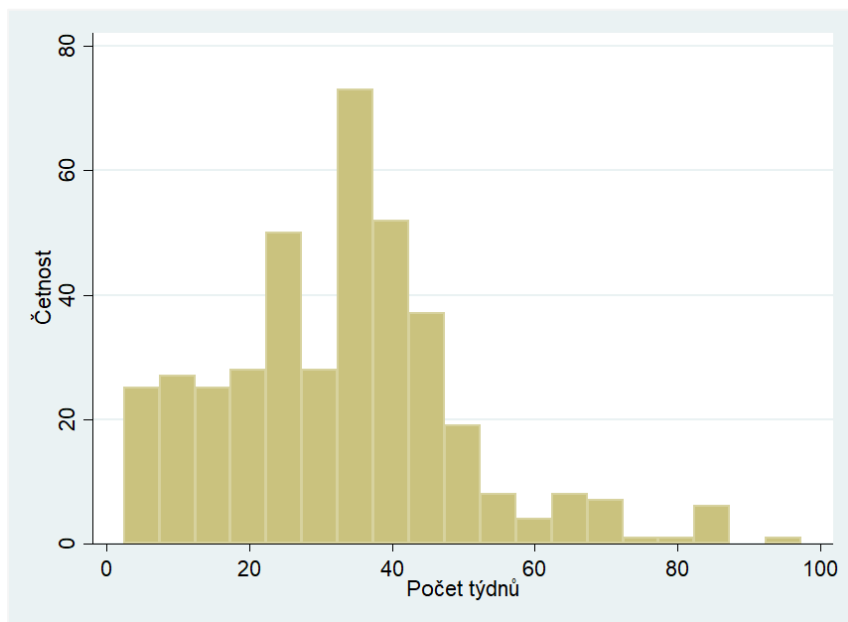
- první měsíc si účastník zvyká na nové prostředí, snaží se pochopit systém, práci, poznat kolektiv apod., často může být ve stresu;
- druhý měsíc je schopen začít „nějak normálně fungovat“, stres se zmírňuje;
- třetí měsíc dochází k adaptaci a pobyt si už „dokáže dostatečně užít“.

„První měsíc byl čistě aklimatizační. Pak ty dva měsíce už jsem byl spokojený.“ (FG Praha - podpořené osoby)

Dotazníkové šetření nám umožňuje podívat se na délku podpory také u osob, které na zahraniční stáž neodjely. Tyto osoby byly v projektu průměrně 8 týdnů (medián 9 týdnů) a zúčastnily se průměrně 4 projektových aktivit. Vzhledem k nezanedbatelnému rozsahu podpory, které tyto osoby obdržely, jsme se rozhodli, že budou dále zahrnuty do analýzy výsledků výzvy.

Délku zapojení všech osob do projektu jsme dále sledovali na základě dat z IS ESF a definovali jsme ji jako rozdíl mezi ukončením poslední podpory a datem začátku první podpory. Nebrali jsme tedy v potaz datum vstupu a výstupu z projektu, protože v některých případech byl mezi datem poslední podpory a mezi datem výstupu z projektu velký časový odstup.<sup>19</sup> Je důležité mít na paměti, že se nemusí jednat o nepřetržitou podporu, ale mezi jednotlivými podporami (aktivitami) mohly být přestávky, nebo se mohla osoba do projektu po čase vrátit. **Délka podpory nabývala hodnot od 2 a půl týdne do 96 týdnů. Průměrně to pak bylo 39 týdnů (více viz Graf 14), což je v souladu se zjištěními z dotazníkového šetření.**

Graf 14 Histogram – délka podpory



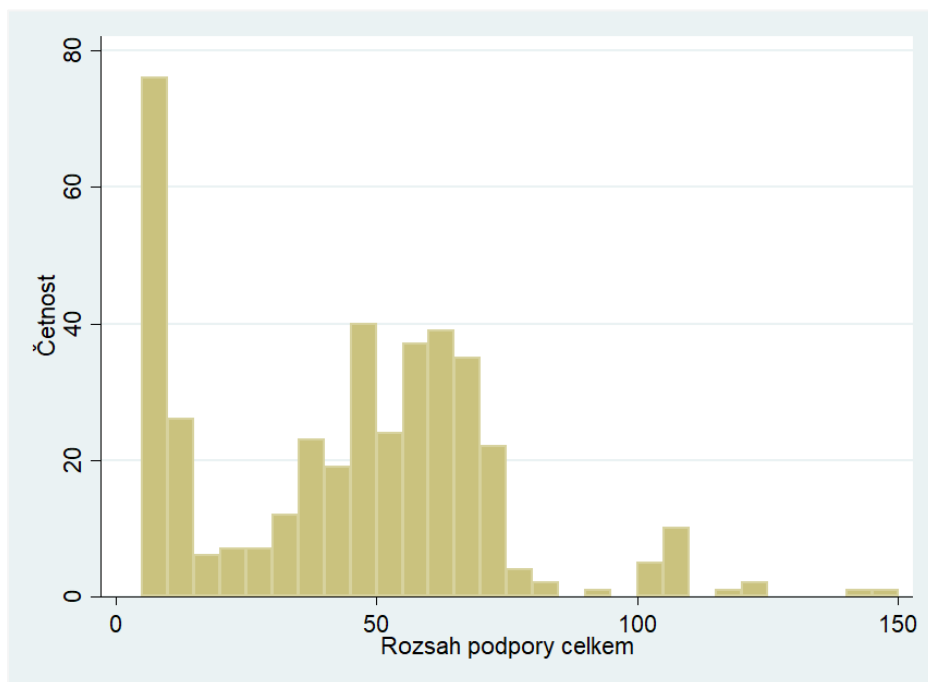
Zdroj: IS ESF, N=400

V IS ESF je také sledován skutečný rozsah podpory. Graf 15 ukazuje rozložení rozsahu podpor. Jednotkou je 8hodinový den<sup>20</sup>. Průměrný rozsah byl 44,6 dnů. Pro 77 osob činily projektové aktivity méně nebo rovno 10 dnů. Dvě osoby naopak měly rozsah podpory větší než 140 dnů. Tyto osoby však mají více než 70 dnů vykázáno v rámci specifikace podpory: *Získání zaměstnání v rozsahu alespoň ½ běžného úvazku, kdy místo není z projektu dotováno (mimo veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst)*. S podporou projektu se tedy uplatnili na volném trhu práce.

<sup>19</sup> U 37 osob se vyskytovala alespoň jedna podpora, která neměla uvedené datum ukončení. U těchto osob jsme proto pro výpočet využili datum výstupu z projektu.

<sup>20</sup> Dále v této kapitole označováno zkráceně jen jako „den“.

Graf 15 Histogram – rozsah podpory v 8hodinových dnech



Zdroj: IS ESF, N=400

Ve výše uvedeném rozsahu podpory je započítána také podpora elektronickou formou, kterou některé projekty využívaly. **Elektronická forma podpory byla uvedena u 55 osob a její průměrný rozsah byl 3,6 dnů** (maximálně to bylo 10,5 dnů). U většiny osob se jednalo o doplňkovou formu zapojení do projektu (do 10 % z celkového rozsahu podpory). Pouze u jedné osoby představovala elektronická forma aktivit 50 % z celkového rozsahu podpory (4,75 z 9,5 dne).

Rozsah podpory je v IS ESF dále možné sledovat s ohledem na typy a specifikace podpor. V projektech výzvy 32 byly zařazeny aktivity v rámci následujících typů podpor: *Vzdělávání, Podpora základních kompetencí pro nalezení pracovního uplatnění, Kariérové poradenství a diagnostika, Podpora pracovního uplatnění (získání zaměstnání nebo stáž), Ambulantní služby (mimo podpory zdraví včetně duševního) a Jiné.*

Typ podpory *Vzdělávání* obdrželo 376 osob v průměrném rozsahu 8,9 osmihodinových dnů. Minimální rozsah byl 0,3 dnů a maximální rozsah 34,8 dnů. Nejčastěji se jednalo o specifikaci *Jazykové vzdělávání* (371 osob), specifikaci *Jiné* (82 osob) a *Oborové vzdělávání – kulturní, zábavní a rekreační činnosti* (26 osob). Ostatní specifikace byly zaraženy méně než 10 osob.

Typ podpory *Podpora základních kompetencí pro nalezení pracovního uplatnění* byl v alespoň jedné ze specifikací zařazen u 366 osob a v průměru tato podpora trvala 8,6 dnů (min 0,3; max 25,9). Všech pět specifikací tohoto typu podpory se v projektech výzvy 32 vyskytuje: *Zvýšení povědomí o pravidlech trhu práce a motivace k hledání uplatnění, informační schůzky, motivační kurzy* (295), *Rozvoj měkkých dovedností zvyšujících šanci na nalezení pracovního uplatnění* (209), *Jiné* (159), *Posílení finanční gramotnosti* (44) a *Rozvoj základních dovedností pro práci s výpočetní technikou* (25).

Další důležitou a často zařazovanou aktivitou je *Kariérové poradenství a diagnostika* (349 osob), kterou však podpořené osoby absolvují v menším rozsahu (Průměr 1,5 dne; Min 0,1; Max 8,4). Z hlediska specifikací podpory se jedná o *Bilanční a pracovní diagnostiku* (254), *Poradenství k volbě či změně zaměstnání, sestavení rozvojového plánu* (167) a *Jiné* (91).

Samotná stáž patří v rámci kategorizace typů podpor do *Podpory pracovního uplatnění (získání zaměstnání nebo stáž)*. Tohoto typu podpory se zúčastnilo 290 osob, a to v průměrném rozsahu 36,3 dnů (Min 0,7; Max 130,7) a prostřednictvím specifikací: *Získání zaměstnání v rozsahu alespoň ½ běžného úvazku, kdy místo není z projektu dotováno* (4), *Absolvovaná stáž u zaměstnavatele* (234) a *Jiné* (56).

Typ podpory *Ambulantní služby (mimo podpory zdraví, včetně duševního)*, a to ve všech případech prostřednictvím specifikace *Poskytnuté sociální poradenství*, absolvovalo 37 osob. Průměrně poradenství trvalo 2,9 dnů (Min 0,1; Max 6,9).

Posledním typem podpory, který je u podpořených osob v projektech výzvy 32 v IS ESF vykázan, je kategorie *Jiné*. Tato doplňující definice typu podpory je využita u 42 osob, a to v průměrném rozsahu 4,5 dnů (Min 1,4; Max 9,3). Kategorii *Jiné* realizátoři využívali pro zařazení aktivit typu: doprovodný a kulturní program přispívající k lepšímu sociálnímu začlenění; aktivní účast na schůzce se zahraničním partnerem; schůzka po příjezdu ze stáže; individuální mentoring atd.

## 7.2 Hodnocení projektových aktivit

V dotazníkových šetřeních hodnotili užitečnost jednotlivých projektových aktivit realizátoři projektů a cílová skupina. Tabulka 13 zobrazuje hodnocení cílové skupiny a u každé aktivity je také indikováno, kolik osob tuto aktivitu hodnotilo. Tento počet se u jednotlivých aktivit pohybuje od 83 do 202 osob, což komplikuje přímé porovnání hodnocení napříč aktivitami. Pokles respondentů, kteří hodnotili aktivity individuální poradenství a podpora při hledání práce, pravděpodobně odráží obtíže s udržením motivace CS pro participaci na projektových aktivitách po návratu ze zahraničí. Nicméně u všech aktivit výrazně převažovaly spokojené reakce respondentů. Nejlépe hodnocené aktivity byly Organizační podpora před cestou a samotná Praxe v zahraničí (98 % respondentů je hodnotilo jako „užitečné“ nebo „spíše užitečné“). Jako relativně méně užitečné uváděli respondenti aktivity Multikulturní trénink a Poradenství během pobytu v zahraničí. I tyto aktivity však 88 % respondentů vnímalo jako „užitečné“ nebo „spíše užitečné“

Tabulka 13 Hodnocení aktivit projektu – cílová skupina

Aktivita	Užitečná	Spíše užitečná	Spíše neužitečná	Neužitečná	N
Diagnostika	63 %	31 %	5 %	1 %	202
Jazyková příprava	67 %	27 %	5 %	1 %	198
Multikulturní trénink	55 %	33 %	11 %	1 %	195
Pracovně právní předpisy	49 %	40 %	8 %	3 %	196
Odborná profesní příprava	53 %	39 %	7 %	1 %	171
Organizační podpora	76 %	22 %	2 %	0 %	184
Praxe v zahraničí	80 %	18 %	2 %	0 %	176
Další jazyková výuka	74 %	20 %	4 %	2 %	164
Poradenství v zahraničí	61 %	27 %	10 %	2 %	175
Doprovodné aktivity	68 %	25 %	6 %	1 %	173
Individuální poradenství	60 %	29 %	11 %	1 %	168
Podpora při hledání práce	63 %	28 %	6 %	3 %	156
Rekvalifikace	67 %	22 %	6 %	5 %	83

Zdroj: Dotazníkové šetření CS

Dále jsme ověřovali, zda hodnocení souvisí s nejvyšším dosaženým vzděláním respondenta. U všech aktivit kromě Jazykové přípravy, Praxe v zahraničí a Rekvalifikace jsme našli v hodnocení signifikantní rozdíly, přičemž **osoby s vysokoškolským vzděláním hodnotí aktivity jako méně užitečné než osoby s nižším vzděláním**. Podrobné výsledky jsou uvedeny v příloze.

V dotazníku pro CS byla dále zařazena otázka zjišťující spokojenost s odborností práce vykonávané během zahraniční stáže. Na otázku „*Byl/a jste spokojen s mírou odbornosti práce, kterou jste v zahraničí vykonával/a?*“ odpovědělo ze 179 osob 48 % „*Určitě ano*“, 31 % „*Spíše ano*“, 16 % „*Částečně*“, 4 % „*Spíše ne*“ a 1 % „*Určitě ne*“.

V souladu se zněním evaluačních otázek jsme také zjišťovali, jaká byla struktura osob, které prošly Rekvalifikací. Ve výstupním dotazníku hodnotilo Rekvalifikaci celkem 83 osob. 72 % byly ženy. Osoby do 19 let tvořily 7 %, osoby ve věku 20 až 24 let 46 % a osoby nad 25 let 47 %. Ve většině případů 66 % se jednalo o osoby se středoškolským vzděláním, dále to byly osoby se základním vzděláním (18 %) a nejméně často osoby s vysokoškolským vzděláním (16 %).

Také příjemci většinou hodnotili všechny aktivity jako „*užitečné*“ nebo „*spíše užitečné*“ viz Tabulka 14. Všechny 16 příjemců označilo za „*užitečnou*“ Organizační podporu před cestou. Obdobně aktivitu Praxe v zahraničí hodnotili všichni kromě jednoho realizátora jako užitečnou. Jeden respondent uvedl, že tato aktivita nebyla do projektu zahrnuta. Toto však není možné, protože zahraniční stáž byla součástí všech projektů. Mezi relativně méně užitečné řadí realizátoři Multikulturní trénink, Školení v pracovních předpisech, Odborná profesní příprava a Rekvalifikace. Rekvalifikace je jediná aktivita, u které převládá hodnocení „*spíše užitečná*“ nad hodnocením „*užitečná*“.

**Tabulka 14** Hodnocení aktivit projektu – příjemci

Aktivita	Užitečná	Spíše užitečná	Spíše neužitečná	Neužitečná	Aktivita nebyla zahrnuta
Diagnostika	14	1	0	0	1
Jazyková příprava	15	0	0	1	0
Multikulturní trénink	10	5	0	1	0
Pracovně-právní předpisy	8	5	1	1	1
Odborná profesní příprava	7	4	1	0	4
Organizační podpora	16	0	0	0	0
Odborná praxe v zahraničí	15	0	0	0	1
Další jazyková výuka v zahraničí	15	1	0	0	0
Poradenství v zahraničí	14	2	0	0	0
Doprovodné aktivity v zahraničí	12	4	0	0	0
Individuální poradenství	14	2	0	0	0
Podpora při hledání	14	2	0	0	0
Rekvalifikace	3	7	0	0	6

Zdroj: Dotazníkové šetření příjemci, N=16

V dotazníku pro realizátory byla zařazena doplňující otázka, zda by dle zkušeností realizátora pomohlo cílové skupině zařazení nějaké další aktivity do projektu. 8 respondentů nezmínilo žádnou další projektovou aktivitu. Dva respondenti uvedli, že by pro cílovou skupinu bylo přínosné zařazení kurzu finanční gramotnosti a dva respondenti také uvedli, že by bylo přínosné zintenzivnit jazykovou výuku (např. doplnit ji také o výuku během pobytu v zahraničí). Dále bylo zmíněno: práce s rodinou (zařazená

jako přímá práce s CS), rekvalifikace bez ohledu na obor stáže, přípravný integrační kurz v ČR, dlouhodobá individuální podpora, podpora na mzdové náklady pro zaměstnavatele a skupinová motivace.

Od podpořených osob jsme zjišťovali spokojenost s časovou dotací pro jednotlivé aktivity. Respondenti se měli možnost vyjádřit k časovému rozsahu aktivit ve dvou otevřených otázkách výstupního dotazníku. Otázky zjišťovaly, zdali by osoba uvítala u některých z uvedených aktivit delší potažmo kratší časový rozsah. Podpořené osoby se častěji vyjadřovaly k otázce zjišťující delší rozsah (64 %). **Nejvíce osob (46) by mělo zájem prodloužit trvání samotné praxe čili Zahraniční stáže.** Často se mezi podpořenými osobami také objevoval zájem o delší rozsah Jazykové přípravy v ČR (41). Zde je však v některých případech těžko rozlišitelné, zda se skutečně jedná o jazykovou přípravu pouze v České republice. V případech, kdy respondent vyplnil aktivitu pouze Jazyková příprava, byl řazen do této kategorie Jazyková příprava v ČR. Jazykovou přípravu v zahraničí potom explicitně uvedlo 7 osob. **Celkově se jedná o 48 osob, které by uvítaly větší důraz na jazykovou přípravu, ať už v ČR nebo zahraničí.** Pro 38 osob byla časová dotace na jednotlivé aktivity ideální. Na otázku odpověděli záporně. V následující tabulce jsou uvedeny pouze ty aktivity, které uvedlo 5 a více osob. Některé osoby uvedly více než jednu aktivitu.

**Tabulka 15** Hodnocení časového rozsahu - delší rozsah

Delší časový rozsah	Počet výskytů
Zahraniční stáž/praxe	46
Jazyková příprava v ČR	41
Ne	38
Více doprovodných aktivit v zahraničí	11
Jazyková příprava v zahraničí	7
Diagnostika a poradenství / koučink	5

*Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=139*

Níže jsou uvedeny vybrané odpovědi na otevřenou otázku.

*„Celkově delší zahraniční stáž a více hodin angličtiny.“ (Výstupní dotazník – podpořená osoba)*

*„Celý projekt se mi líbil a klidně mohl být delší.“ (Výstupní dotazník – podpořená osoba)*

*„Vše bylo rozvržené akorát.“ (Výstupní dotazník – podpořená osoba)*

Zájem o vyplnění otevřené otázky na preferenci kratšího časového rozsahu u některých z aktivit byl jednoznačně menší. K otázce se vyjádřila pouze jedna třetina respondentů, z toho 56 osob by výslovně nic nezkracovalo a 5 osob neví. Shodně po čtyřech výskytech by podpořené osoby věnovaly kratší časovou dotaci Školení v pracovně-právních předpisech a Doprovodným aktivitám v zahraničí. Vzhledem k nízkým počtům výskytů jsou však tyto výsledky spíše indikativní. V tabulce níže jsou uvedeny pouze ty aktivity, které byly uvedeny ve čtyřech a více případech.

Tabulka 16 Hodnocení časového rozsahu – kratší rozsah

Kratší časový rozsah	Počet výskytů
Ne	56
Nevím	5
Školení v pracovních-právních předpisech	4
Doprovodné aktivity v zahraničí	4

Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=76

Respondenti měli v závěru dotazníku příležitost uvést připomínky a výhrady, které v projektu sledovali. Několik připomínek se týkalo aktivit. I zde některé osoby uváděly, že by si v projektu přály více jazykové výuky (7) a delší zahraniční praxi (7), což podporuje požadavky na delší časový rozsah u těchto aktivit. Několik osob (5) by navrhovalo úpravu volnočasových aktivit.

Projektovým aktivitám byla pozornost věnována rovněž při skupinových diskuzích. Respondenti i realizátoři hodnotili aktivity jak na úrovni jednotlivých fází projektu, tak na úrovni konkrétních aktivit. Za obě skupiny respondentů lze shrnout hodnocení za jednotlivé fáze projektu následovně:

- **přípravná fáze:** za nejdůležitější je považována jazyková příprava s tím, že neefektivnější je, pokud je možné zohlednit individuální potřeby účastníků, jejich rozdílnou úroveň znalosti jazyka, očekávané nároky na znalost cizího jazyka během stáže s ohledem na pracovní zařazení, a tomu přizpůsobit intenzitu i formu výuky. Nicméně dotázaní účastníci potvrdili, že i s minimální znalostí cizího jazyka je možné úspěšně stáž absolvovat. Zejména u osob s nižším vzděláním se jako klíčové naopak jeví posilování sociálních a pracovních návyků, kdy si účastníci musí zvykat na pevný režim, pravidelnou docházku na aktivity atd. Příprava trvající 2-3 měsíce (150 hodin) je považována za adekvátní, nicméně u problematičtější cílové skupiny by mohla/měla být delší a mohla by zahrnovat intenzivnější individuální práci s účastníky, potažmo s jejich rodinnými příslušníky.
- **zahraniční stáž:** klíčovou roli v místě pobytu hraje **koordinátor/ mentor za českou stranu**, který musí řešit jak organizační záležitosti a problémy, tak poskytovat sociální a psychologickou podporu účastníkům. Výběru tohoto pracovníka by měla být věnována dostatečná pozornost. Pro integraci účastníků do pracovního prostředí a kolektivu je důležité zapojení zaměstnavatelů, které se ne vždy prostřednictvím zahraničních partnerů daří angažovat.
- **podpora účastníků po návratu ze stáže:** motivace účastníků participovat na návazných aktivitách bývá nedostatečná, vnímají je mnohdy jako formality. Proto je zapotřebí věnovat pozornost jejich obsahu, formě i rozsahu tak, aby měly pozitivní dopad na celkovou úspěšnost intervence – mělo by se jednat o individuální poradenství „šité na míru“ potřebám účastníků, v kombinaci se skupinovou formou aktivit. Na jednu stranu by účastníci neměli být do účasti nuceni, pokud se snaží rychle získat práci, na druhou stranu by měli být lépe seznámeni s přínosem těchto aktivit tak, aby jejich význam nedevalvovali.

Podrobněji se respondenti z řad podpořených osob vyjadřovali k jazykové přípravě. Pokud jde o formu a organizaci jazykové přípravy, respondenti za důležité považují zejména **kvalitu lektorů**; vhodnost zapojení rodilého mluvčího vs. českého lektora pro různé úrovně jazykových znalostí a **intenzitu**



**přípravu;** podle respondentů je vhodnější výuka několikrát do týdne např. 2 hodiny, než 1x týdně blok např. 5 hodin.

*„...tak bych apelovala na to mít dobré lektory, protože ten náš vtáhl ty lidi natolik, že jsme byli potom sami motivováni si najít práci, kde potom budu mluvit s ostatními lidmi: někdo třeba říkal, že tolik neumí a chtěl někde v ústraní pracovat a potom byl třeba přímo v redakci novin. Takže měl tu sílu člověka motivovat a tím nás posunul neskutečně, protože když je někdo delší dobu na úřadu práce, tak právě tohle je jeden základní bod, který mu může změnit život. A měli jsme pána, který měl spoustu certifikátů, které jsme ani neznali a fakt špička, a on učí i ve firmách a na vysokých školách a bylo perfektní, že nás bral jako studenty a od začátku sebevědomě tam nakročil a my jsme mu to žrali, takže jsme se pak i těšili a i spolu vtipkovali anglicky a celá ta atmosféra byla jiná a pak i člověk s jiným pocitem odjíždí.“ (FG Ostrava - podpořené osoby)*

Z dalších aktivit respondenti oceňovali zejména **schůzky uchazečů, zástupců zahraničních partnerů a realizátorů projektu**. Za velmi zajímavou aktivitu podpořené osoby také považovaly **Diagnostiku a Individuální poradenství**. Řada z nich se s ničím takovým předtím nesetkala.

V komparaci s velmi pozitivním hodnocením aktivit v rámci dotazníkového šetření, byly v diskuzích některé z aktivit často označovány za zbytečné, ačkoliv je patrné z nastavení intervence, že svůj význam měly. Jednalo se o aktivity – multikulturní trénink, školení v pracovně-právních předpisech, základy finanční gramotnosti nebo základní informace o navštívené zemi. Je zřejmé, že **účastníci nedokáží příliš zhodnotit jejich reálný přínos, avšak je ke zvážení, zda byla zvolená forma dostatečně atraktivní, nebo byly aktivity pojaté spíše formálně, aby se splnila požadovaná časová dotace**.

K **doprovodným aktivitám v zahraničí** se volně vyjadřovaly podpořené osoby skrze otevřené otázky v dotazníkovém šetření. Zazněly požadavky na delší i kratší rozsah této aktivity či na její úpravu. Skupinová diskuze se na toto téma proto také zaměřovala a vygenerovala několik tipů k plánování aktivity.

- **aktivity by se měly konat „v rozumné frekvenci“ cca 1x za 14 dní;** respondenti vítali, pokud kromě organizovaných aktivit měli i čas sami pro sebe, odpočinek;
- **aktivity byly pestré, atraktivní,** co se týká náplně. V ideálním případě by se účastníci chtěli v nějaké míře podílet na výběru zaměření aktivit;
- **koordinátor** informuje s předstihem o jejich konání.

Podpořené osoby si chválily **navazující jazykovou přípravu během stáže**, která byla k dispozici pouze u některých projektů, a to dle potřeby. Respondenti oceňovali, že výuka jazyka byla flexibilnější (lektor např. docházel 1x týdně za účastníky) a více refletovala potřeby účastníků (možnost probrat a procvičit relevantní témata).

## 8 Vyhodnocení výsledků intervence

Výsledky účasti v projektech výzvy 32 jsou vyhodnoceny zejména pomocí dotazníkového šetření, a to prostřednictvím sebehodnotících otázek, u kterých je sledováno, zda při porovnání odpovědí při vstupu a výstupu z projektu došlo k posunům v odpovědích a prostřednictvím vyjádření souhlasu/nesouhlasu s výroky. Uzavřené otázky jsou doplněny otázkami otevřenými, na které podpořené osoby mohly volně formulovat své odpovědi. Dalším zdrojem, o který se opírají výsledky intervence, jsou fokusní skupiny proběhlé s podpořenými osobami i příjemci podpory. Díky IS ESF můžeme také sledovat, jak se podpořeným osobám daří na trhu práce.

### 8.1 Změny ve vnímání bariér ke vstupu na trh práce

Dle proběhlých šetření vnímaly osoby, které vstupovaly do projektu, vnitřní i vnější bariéry v jejich umístění na pracovní trh. Při vstupu i výstupu z projektu byly tyto bariéry zjišťovány prostřednictvím několika dotazníkových otázek. Podpořené osoby odpovídaly skrze matici sebehodnotících otázek s danou škálou odpovědí a také vlastními slovy formulovaly důvody, proč se jim nedaří nalézt zaměstnání nebo jejich obavy v souvislosti s účastí v projektu. V této části zprávy Vyhodnocení výsledků intervence je opět pracováno pouze s propojenými dotazníky (216), a to z důvodu sledování vývoje podpořených osob.<sup>21</sup>

Mezi hlavní důvody nezaměstnanosti, které podpořené osoby uvedly v otevřené otázce při vstupu do projektu, patří s nejvyšším počtem výskytů odpovědí nedostatečná praxe (88), nízká nabídka práce v daném oboru a velká konkurence na trhu práce (29) a nedostatečné vzdělání (28). V rámci vyhodnocení výsledků byly výpovědi kategorizovány a nejčtenější odpovědi zaznamenány do tabulky. Někteří z respondentů uvedli více než jednu odpověď.

**Tabulka 17** Napište svými slovy hlavní důvod, proč si myslíte, že se Vám nedaří nalézt práci.

Hlavní důvod nezaměstnanosti	Počet výskytů
Nedostatečná praxe	88
Nízká nabídka práce v daném oboru a velká konkurence na trhu práce	29
Nedostatečné vzdělání	28
Zdravotní omezení	19
Hledání vhodného zaměstnání, hledání sebe sama	17
Nevýhodné pracovní nabídky - (plat, pracovní doba, náročnost práce)	16
Aktivně nehledal/a	13
Nedostatečná znalost cizího jazyka	13
Předsudky a diskriminace	13
Nezájem o pracovní poměr a nízká motivace	9

Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=201

<sup>21</sup> Samotné vyhodnocení vstupního dotazníku je předmětem Průběžné evaluace výzvy mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež.

Níže jsou konkrétní příklady otevřených odpovědí.

*„Nedostatečná praxe, neochota zaměstnavatelů poskytnout HPP, situace v oboru (tlak na práci na OSVČ - s příjmy po škole se takhle nelze uživit).“ (Vstupní dotazník – podpořená osoba)*

*„Nedostatek sebevědomí. Pro většinu pozic je vyžadována praxe v oboru, aktivní znalost angličtiny, popř. vysokoškolské vzdělání, nemám ani jednu tuto věc.“ (Vstupní dotazník – podpořená osoba)*

*Ve svém oboru mi v tom brání nedostatečná praxe. Když se ucházím o nekvalifikovanou pracovní pozici, vadí zaměstnavatelům můj titul. Také jsem se setkala s tím, že mě nechtějí přijmout pro můj věk - očekávají, že si brzy budu zakládat rodinu.“ (Vstupní dotazník – podpořená osoba)*

*„Dlouhodobé zdravotní problémy mi výběr a udržení práce ztěžují - stejně tak jako vzdělání, studovala jsem tanec a nejsem zatím schopná se tomu dále věnovat. Chybí mi rekvalifikace a hlavně nalézt vhodnou pracovní činnost.“ (Vstupní dotazník – podpořená osoba)*

*„Kombinace nedostatečné iniciativy, osobních požadavků a nedostatečné praxe dle požadavků zaměstnavatelů.“ (Vstupní dotazník – podpořená osoba)*

Odpovědi podpořených osob, které se účastnily fokusních skupin, se víceméně shodovaly s výsledky dotazníkového šetření. **Respondenti své bariéry pro uplatnění na trhu práce nejčastěji spatřovali rovněž v nedostatečné praxi, malé nabídce práce v rámci oboru, respektive regionu nebo nedostatečné znalosti cizího jazyka. Naopak realizátoři vidí příčiny nezdaru spíše než ve vnějším prostředí u samotných podpořených osob.** Mezi hlavní bariéry pro uplatnění cílové skupiny podle nich patří nesamostatnost, silná vazba na rodinu, nedostatek sebevědomí, nedostatek flexibility a proaktivity uchazečů o práci.

*„(...) většina vysokoškoláků se ještě neodloučila z toho rodinného prostředí. Mají dokončené vzdělání, ale i když je jim třeba 25, tak jsou pořád takové jako by děti. Z toho jak vystupovali, jaké měli představy o světě. To je důvod k tomu, že si potom na pohovorech nevěří. Nevědí, co můžou nebo nemůžou říci, aby zněli více diplomaticky, to u většiny z nich.“ (FG Praha – realizátor projektu)*

*„Oni nemají zázemí ani finanční prostředky, dost často by skončili na prahu bezdomovectví, takže se stále udržují u rodiny. Víím, že ti co byli fixovaní na rodinu, tak to bylo vyložené z ekonomických důvodů. Představa, že se zvednou a půjdou někam jinam, je jaksi nereálná, protože nemají možnosti. U nás většinou byli ti lidé apatičtí. Ať studovali, co studovali, ať byli, kde byli, měli nějaký životní neúspěch. Měli již z dřívějšího nějaké trauma, které vyústilo k tomu, že byli registrovaní na úřadu práce a jejich jakýkoliv budoucí rozběh byl hrozně náročný pro ně samotný, s pomocí možná, ale bez pomoci je to náročný.“ (FG Praha – realizátor projektu)*

Ve snaze zachytit vývoj účastníků, byly důvody nezaměstnanosti podpořených osob zjišťovány také při výstupu z projektu. Při výstupu uvedlo své hlavní důvody nezaměstnanosti podstatně méně respondentů než při vstupu. Důvodem může být, že po účasti v projektu podpořená osoba již nespatřuje žádné bariéry.<sup>22</sup> To dokládá i třetí nejčastěji objevující se odpověď, kdy 14 osob uvedlo, že jsou již zaměstnaní a také dalších 11 osob, které se účastní pohovorů či mají rozjednané pracovní místo. Dá se očekávat, a to rovněž na základě dat z IS ESF, že osoby, které neuvedly žádný komentář, mohou

<sup>22</sup> Toto vysvětlení se nabízí i vzhledem ke znění dotazníkové otázky: *Pokud při výstupu z projektu nejste zaměstnaný/á, napište svými slovy hlavní důvod, proč si myslíte, že se Vám nedaří nalézt práci.*

být právě zaměstnané, příp. se na zaměstnání aktivně připravovat. Nejčastěji je jako hlavní důvod nezaměstnanosti stále uváděna nedostatečná praxe, avšak s daleko nižším počtem výskytů (29). Druhým nejčastějším důvodem je nedostatek vhodných pracovních příležitostí (22), který je způsoben spíše než velkou konkurencí na trhu práce, jak tomu bylo při vstupu do projektu, nedostatkem zaměstnání v okolí bydliště, zaměstnáním mimo obor podpořené osoby či překvalifikovaností uchazeče. S bariérou nedostatečná znalost cizího jazyka, kterou zmiňovali respondenti jak dotazníkového šetření, tak fokusních skupin, se při výstupu ztotožňují pouze 2 osoby.

**Tabulka 18** Pokud při výstupu z projektu nejste zaměstnaný/á, napište svými slovy hlavní důvod, proč si myslíte, že se Vám nedaří nalézt práci.

Hlavní důvod nezaměstnanosti při výstupu z projektu	Počet výskytů
Nedostatečná praxe	29
Nedostatek vhodných pracovních příležitostí	22
Jsem již zaměstnaný/á	14
Zdravotní omezení	13
Nedostatečné vzdělání	13
Probíhající účasti na pohovorech	11
Návrat do vzdělání/rekvalifikační kurz	9
Aktivně nehledal/a	5
Předsudky a diskriminace	2
Nedostatečná znalost cizího jazyka	2
Snáním se podnikat	2

*Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=105*

Realizátoři často pracovali s heterogenní skupinou podpořených osob. Napříč různými stupni vzdělání jsou však bariéry pro uplatnění na trhu práce podle respondentů fokusní skupiny z řad realizátorů pro všechny osoby podobné. Osoby, které jsou vysokoškolsky vzdělané, patří mezi ty lépe uplatnitelné na trhu práce tzn. dříve či později si práci pravděpodobněji naleznou a odůvodnitelnost podpory je tak sporná. Na druhou stranu i u těchto zdánlivě bezproblémových osob existují osobnostní bariéry pro vstup na pracovní trh (nesamostatnost, nedostatek sebevědomí, pasivita, rigidita apod.), které se mohou účastí v projektu efektivně eliminovat. Podle výsledků z fokusních skupin je tak u osob s vyšším vzděláním zapotřebí důsledněji posoudit vhodnost a potřebnost intervence, aby do programu nebyly zařazovány osoby s relativně dobrým potenciálem pro pracovní uplatnění i bez účasti v programu. Důraz by měl být kladen zejména na přípravnou fázi projektu – diagnostiku, posouzení motivace uchazečů.

Jak již bylo výše zmíněno, pro sledování změn ve vnímání bariér vstupu na pracovní trh byly totožné sebehodnotící otázky zařazeny do vstupního i výstupního dotazníku. Díky unikátnímu kódu každé podpořené osoby, bylo možné sledovat vývoj těchto respondentů. Otázky měly následující znění:

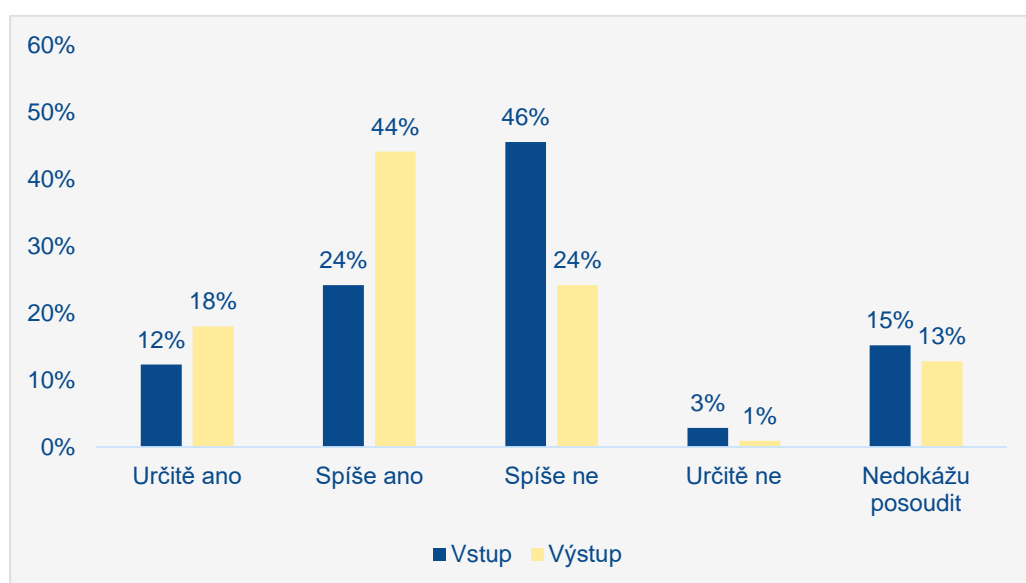
- Myslíte si, že je pro Vás v současnosti dostatek vhodných pracovních příležitostí?
- Myslíte si, že Vás zaměstnavatelé někdy znevýhodňují? Např. kvůli Vašemu původu, pohlaví, rodinné situaci, zdravotnímu postižení, věku či zápisu v trestním rejstříku.
- Myslíte si, že máte pro získání nebo udržení stálého zaměstnání dostatečnou pracovní praxi?

- Obáváte se, že se po nalezení stálého zaměstnání budete muset vzdát Vašich koníčků, zvyků či životního stylu?
- Myslíte si, že Vám péče o dítě nebo jiného člena rodiny komplikuje získání nebo udržení stálého zaměstnání?

U odpovědí na tyto otázky došlo na hladině významnosti 5 % ke statisticky významnému posunu pouze u otázek: „Myslíte si, že je pro Vás v současnosti **dostatek vhodných pracovních příležitostí?**“<sup>23</sup> a „Myslíte si, že máte pro získání nebo udržení stálého zaměstnání **dostatečnou pracovní praxi?**“<sup>24</sup>“.

Pro přehlednost uvádíme pouze grafy otázek se statisticky významnými posuny. Ostatní grafy jsou uvedeny v příloze. K relativně výraznému nárůstu optimismu došlo zejména u otázky na dostatek vhodných pracovních příležitostí. Na změnu v tomto postoji však může mít vliv celá řada faktorů, např. získání pracovních dovedností, zvýšení sebevědomí i zlepšení situace na trhu práce.

**Graf 16 Myslíte si, že je pro Vás v současnosti dostatek vhodných pracovních příležitostí?**



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=211

Také ze šetření v rámci fokusních skupin vyplývá, že má na zaměstnatelnost podpořených osob pozitivní vliv získání praxe, kterou se mohli uchazeči prokázat při pracovních pohovorech, zlepšení jazykové vybavenosti, absolvování rekvalifikace v návaznosti na zaměření zahraniční praxe, získání kontaktů nebo přímé nabídky práce např. od realizátorů projektu. Respondenti, kteří si po absolvování stáže našli práci, připouštějí, že k tomu účast v projektu více či méně napomohla.

*„Já jsem byla ráda, že tam byla možnost v rámci toho projektu rekvalifikace, kterou jsem využila a tím pádem, když jsem měla zkušenosti se školkou, tak jsem šla chůvu pro předškolní věk dětí a teď v květnu jsem ji dodělala a v rámci toho byla další praxe na nějakém pracovišti, takže to je další přínos. A nás na té rekvalifikaci vyučovaly ředitelky mateřských škol nebo učitelky, takže zase víc kontaktů, větší možnosti a teď v rámci toho mám i slíbenou práci, takže jsem ráda, že jsem si vybrala práci,*

<sup>23</sup> Test marginální homogenity: p-hodnota= 0,000

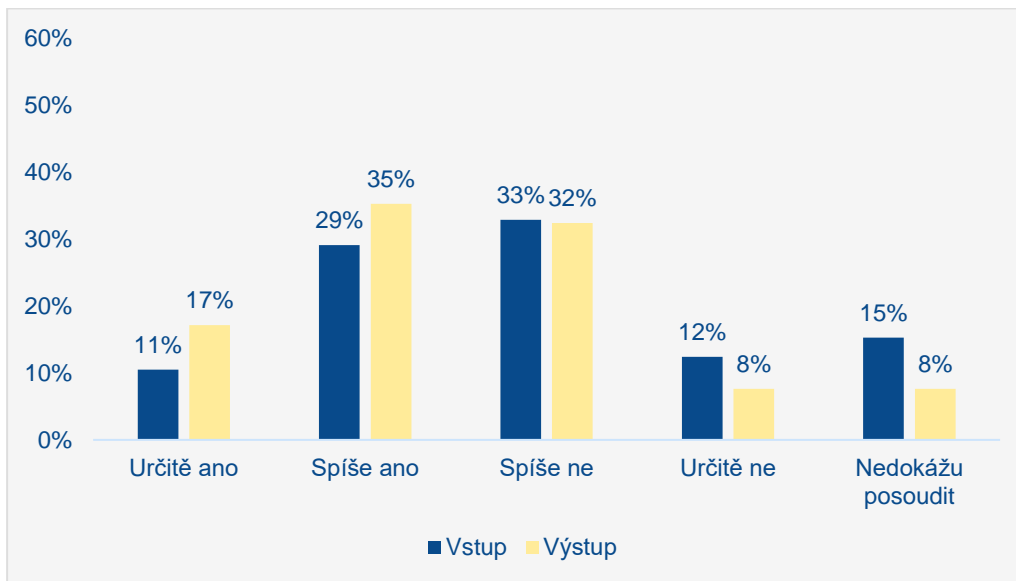
<sup>24</sup> Test marginální homogenity: p-hodnota= 0,001

*„...které jsem věděla, že se chci věnovat a která mě naplňuje a tím jsem se dostala k tomu, protože jinak bych se tomu nemohla věnovat.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)*

*„...třeba kolega byl redaktorem v novinách a tady plynule pokračuje, a zase bez kontaktů by to bylo horší z toho úřadu práce se tam dostat. Takže to otevírá mnohé dveře, když se to dobře pojme.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)*

Posun u ohodnocení dostatečnosti pracovní praxe, je sice méně výrazný, nicméně pravděpodobně ještě více přímo souvisí s účastí v projektu, jak rovněž dokládají předešlé výpovědi účastníků.

**Graf 17** Myslíte si, že máte pro získání nebo udržení stálého zaměstnání dostatečnou pracovní praxi?



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=210

Na závěr jsme analyzovali, zda se výskyt bariér při vstupu do projektu liší s ohledem na pohlaví, věk a vzdělání respondentů. U většiny otázek jsme však nenašli statisticky významné rozdíly. Ukázalo se však, že ženy si častěji myslí, že pro ně na trhu práce není dostatek pracovních příležitostí. 52 % žen odpovědělo *Určitě ne* nebo *Spíše ne*, zatímco stejné odpovědi uvedlo jen 37 % mužů.<sup>25</sup> Obdobně skeptické byly k dostatku pracovních příležitostí častěji starší osoby.<sup>26</sup> *Určitě ano* nebo *Spíše ano* odpovědělo 28 % osob do 19let, 49 % osob ve věku 20 až 24 let a 43 % osob ve věku 25 až 30 let. Osoby s vysokoškolským vzděláním častěji uváděly, že nemají pro získání práce dostatečnou praxi (63 % vs. 41 % osob se středoškolským a základním vzděláním).<sup>27</sup>

## 8.2 Sebehodnocení

Další sada otázek, u kterých jsme sledovali posun před a po intervenci, byla zaměřena na sebehodnocení. Jednalo se o následující otázky:

- Cítíte se odhodlaný/á získat zaměstnání, a pokud ho máte, dlouhodobě si ho udržet?

<sup>25</sup> Fisherův exaktní test: p-hodnota= 0,005

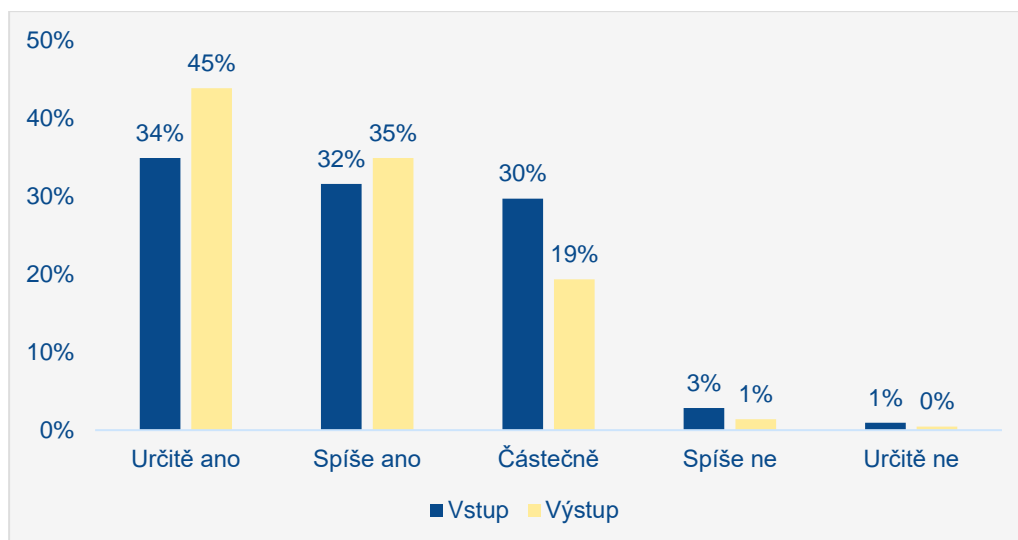
<sup>26</sup> Fisherův exaktní test: p-hodnota= 0,021

<sup>27</sup> Fisherův exaktní test: p-hodnota= 0,036

- Myslíte si, že zvládáte dodržovat pracovní disciplínu a chodit do práce včas?
- Myslíte si, že umíte pracovat samostatně?
- Myslíte si, že umíte dobře spolupracovat s ostatními lidmi?
- Myslíte si, že máte znalosti a dovednosti, které můžete v zaměstnání nabídnout?

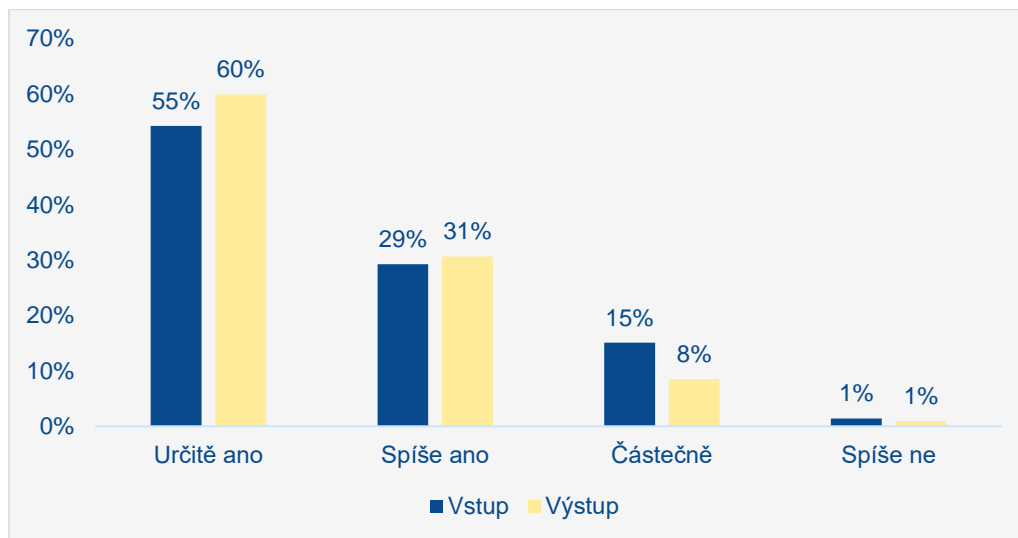
U odpovědí na tyto otázky došlo na hladině významnosti 5 % ke statisticky významnému posunu u otázek: „Myslíte si, že máte **znalosti a dovednosti, které můžete v zaměstnání nabídnout?**“<sup>28</sup> a „Myslíte si, že **umíte pracovat samostatně?**“<sup>29</sup>

**Graf 18 Myslíte si, že máte znalosti a dovednosti, které můžete v zaměstnání nabídnout?**



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=212

**Graf 19 Myslíte si, že umíte pracovat samostatně?**



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=212

<sup>28</sup> Test marginální homogenity: p-hodnota= 0,005

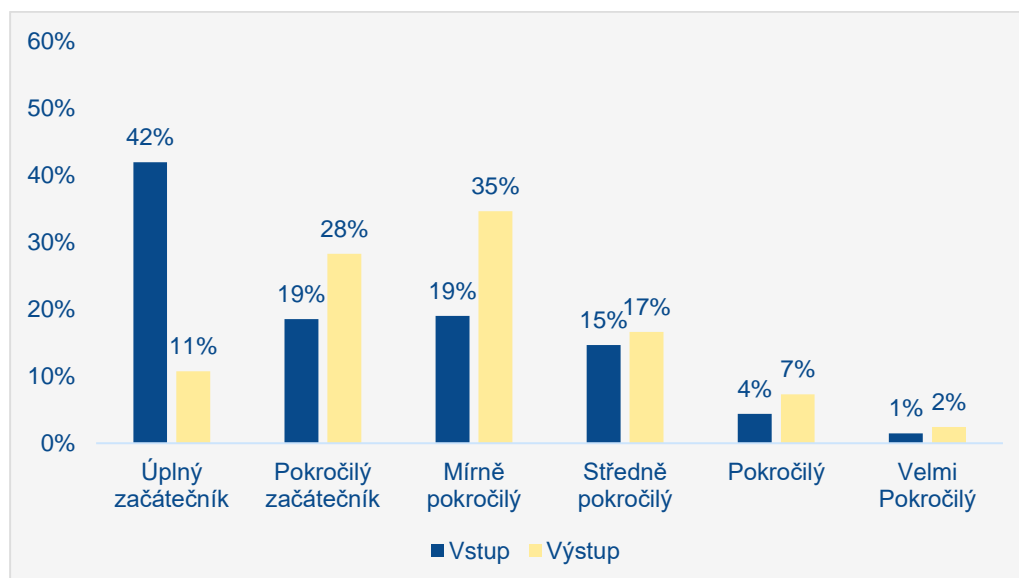
<sup>29</sup> Test marginální homogenity: p-hodnota= 0,046

Nastavení sledování posunu u sebehodnocení se v této evaluaci ukázalo jako částečně problematické. Osoby svou situaci hodnotily velmi pozitivně již při vstupu do projektu, nemohlo u nich tedy dojít k výraznému posunu. Avšak z proběhlých fokusních skupin je patrný skutečný posun v sebehodnocení podpořených osob. Respondenti si byli většinou spíše schopni uvědomit pozitivní vliv stáže na zvýšení jejich osobních kompetencí, mezi které patřily: rozvoj sebedůvěry, sebevědomí, schopnost lépe uplatnit své znalosti, dovednosti a schopnosti, zlepšení náhledu na sebe sama, na své cíle, ambice, určení priorit pro pracovní i osobní život, větší samostatnost, posílení schopnosti převzít za sebe zodpovědnost, větší flexibilita.

*„Taková ta samostatnost, že člověk hned nezavolá domů, ať si pro něj přijedou, že mu ujelo MHD.“  
(FG Ostrava – podpořené osoby)*

Vzhledem k projektovým aktivitám respondenti hodnotili také svou znalost cizího jazyka při vstupu a výstupu z projektu. Posun ve znalosti je statisticky významný<sup>30</sup>. Zlepšení se v cizím jazyce bylo zároveň jedním z nejčastěji očekávaným přínosem, který CS uváděla v dotazníkovém šetření.

**Graf 20 Znalost cizího jazyka**



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=205

### 8.3 Změny ve spokojenosti cílové skupiny

Další sada otázek byla zaměřena na hodnocení spokojenosti se sebou samým. Jednalo se o následující sebehodnotící otázky:

- Jak byste ohodnotil/a svou současnou finanční situaci?
- Jste spokojený/á s množstvím času, který trávíte s ostatními lidmi?
- Vyhovuje Vám okruh lidí, se kterými se stýkáte, z hlediska jejich způsobu života?
- Jak se cítíte v životě celkově spokojený/á?

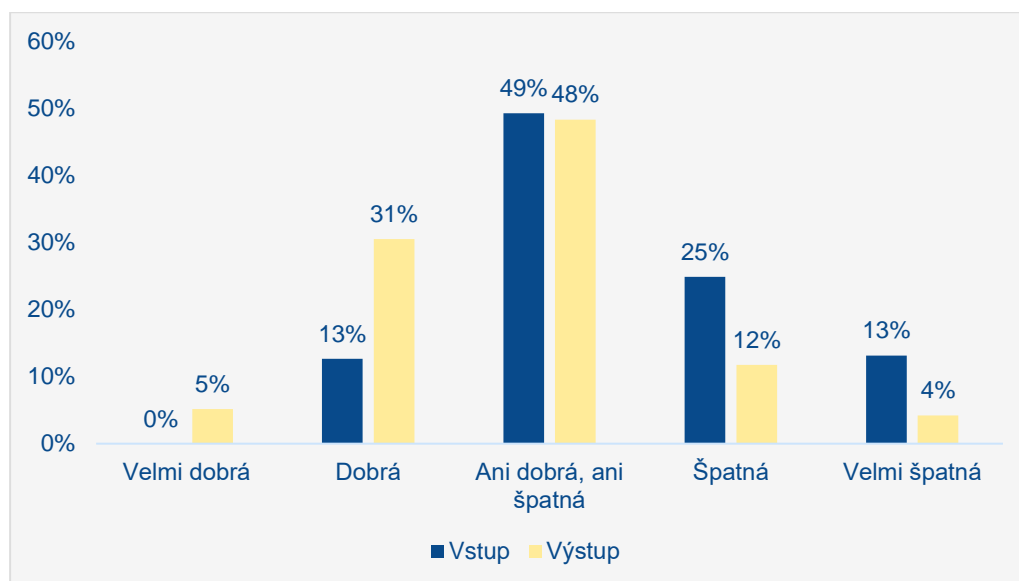
<sup>30</sup> Test marginální homogenity: p-hodnota= 0,000



U odpovědí na tyto otázky došlo na hladině významnosti 5 % ke statisticky významnému posunu u otázek: „*Jak byste ohodnotil/a svou **současnou finanční situaci?***“<sup>31</sup>, „*Vyhovuje Vám **okruh lidí, se kterými se stýkáte,** z hlediska jejich způsobu života*“<sup>32</sup> a „*Jak se **cítíte v životě celkově spokojený/á?***“<sup>33</sup>.

Zaznamenané zlepšení finanční situace může souviset jednak s nalezením stálé práce, ale také se samotnou účastí v projektu, kdy podpořené osoby absolvující zahraniční stáž dostávaly kapesné na osobní potřeby namísto mzdy za pracovní praxi. Rovněž tento nástroj, sloužící k výuce základů finanční gramotnosti, mohl spořivějším účastníkům přinést drobné zlepšení stávající finanční situace.

**Graf 21** Jak byste ohodnotil/a svou současnou finanční situaci?



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=213

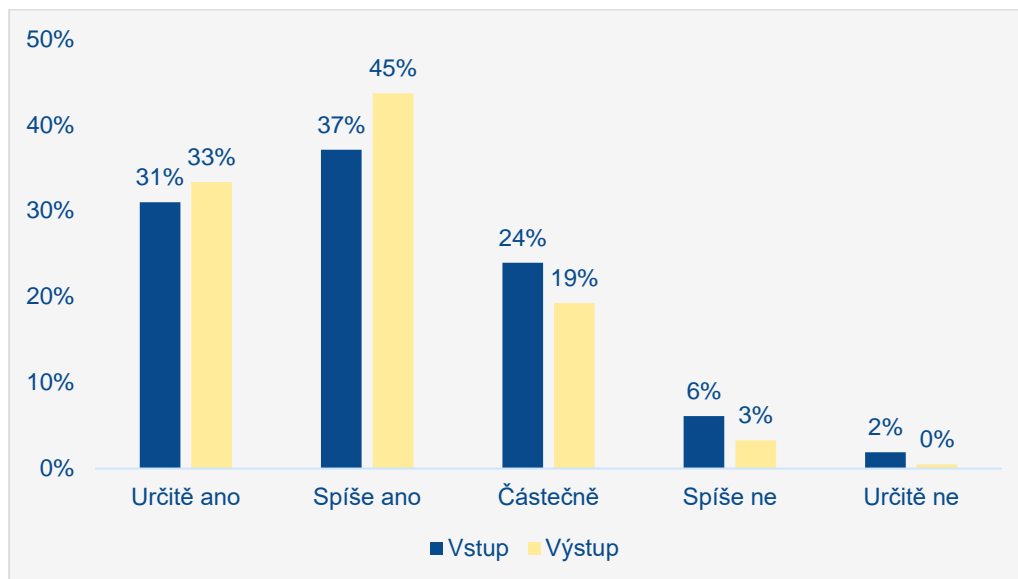
Oproti vstupnímu dotazníku uvedlo více osob ve výstupním dotazníku, že jsou spokojeni s okruhem lidí, se kterými jsou ve styku. Opět musíme být opatrní z hlediska interpretace takového výsledku, neboť sice může být způsobeno jednak novými kontakty a vytržením z původního prostředí, ale také větším doceněním svých blízkých osob po návratu ze zahraničí.

<sup>31</sup> Test marginální homogenity: p-hodnota= 0,000

<sup>32</sup> Test marginální homogenity: p-hodnota= 0,020

<sup>33</sup> Test marginální homogenity: p-hodnota= 0,023

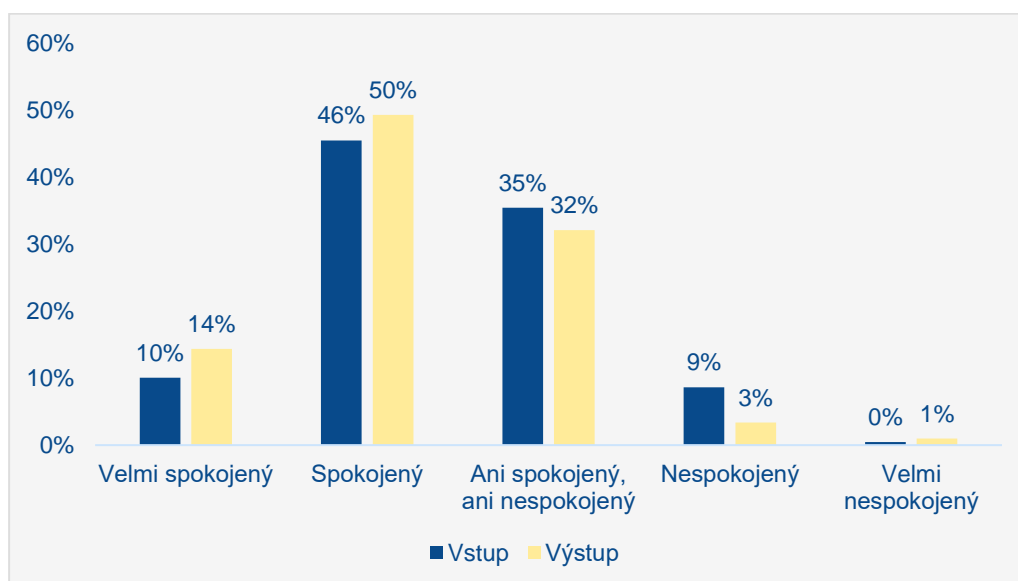
**Graf 22 Vyhovuje Vám okruh lidí, se kterými se stýkáte, z hlediska jejich způsobu života?**



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=213

Při výstupu z projektu vykazovalo vyšší procento osob celkovou spokojenost se svým životem než při vstupu do projektu.

**Graf 23 Jak se cítíte v životě celkově spokojený/á?**



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=209

## 8.4 Hodnocení přínosů účasti v projektu cílovou skupinou

Ve výstupním dotazníku byly také zařazeny výroky týkající se přínosů účasti v projektu. Všechny začínaly shodně: „díky projektu jsem“. Respondenti měli vyjádřit, do jaké míry s daným výrokiem souhlasí. Tabulka 19 zobrazuje výsledky pro skupinu všech respondentů. V tabulce jsou také zaznamenány počty respondentů, kteří se rozhodli daný výrok nehodnotit. Jejich procentuální

zastoupení se totiž napříč výroky velmi liší. Stejně jako naznačovaly průběžné výsledky, nejvíce respondentů (88 %) souhlasilo s výrokem „díky projektu jsem si zvýšil/a své znalosti a dovednosti“. Naopak nejméně respondentů (46 %) souhlasilo s výrokem „díky projektu jsem získal/a stálé zaměstnání i po skončení projektu“. Na tento výsledek má samozřejmě také vliv to, že ne všechny osoby jsou při výstupu z projektu zaměstnány. Na druhou stranu i respondenti, kteří práci mají, si mohou uvědomovat, že na získání práce má vliv celá řada faktorů.

Tabulka 19 Míra souhlasu s výroky – všichni respondenti

Díky projektu jsem:	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Neodpověděl/a
- získal/a stálé zaměstnání i po skončení projektu.	15 %	31 %	23 %	19 %	12 %
- se naučil/a lépe hledat práci.	33 %	41 %	16 %	6 %	4 %
- si zvýšil/a své znalosti a dovednosti.	51 %	38 %	6 %	0 %	5 %
- získal/a pracovní praxi.	50 %	25 %	10 %	9 %	6 %
- si finančně přilepšil/a.	49 %	25 %	10 %	10 %	6 %
- si zlepšil/a své finanční vyhlídky do budoucna.	35 %	38 %	14 %	6 %	7 %
- získal/a pracovní návyky a lépe zvládám dodržovat pracovní disciplínu.	34 %	31 %	20 %	9 %	6 %
- se naučil/a lépe pracovat v týmu.	36 %	40 %	16 %	3 %	5 %
- si zvýšil/a celkové sebevědomí.	44 %	38 %	10 %	2 %	6 %
- se více zapojil/a do společnosti.	40 %	39 %	14 %	2 %	5 %

Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=216

U respondentů, kteří daný výrok hodnotili, jsme dále zkoumali, zda existují souvislosti mezi odpověďmi a sociodemografickými charakteristikami respondentů. Odpovědi se u žádného výroku statisticky významně neodlišují s ohledem na pohlaví.

**V závislosti na věku respondenta se liší rozložení odpovědí u jednoho výroku, a to „Díky projektu jsem získal/a pracovní návyky a lépe zvládám dodržovat pracovní disciplínu“<sup>34</sup>.** Osoby do 19 let hodnotily vliv projektu na jejich pracovní návyky pozitivněji než starší respondenti. **Všichni respondenti ve věku do 19 let s výrokem rozhodně souhlasili (10 osob) nebo spíše souhlasili (4 osoby).** Je tedy pravděpodobné, že celkový výsledek je vzhledem k vychýlení vzorku podhodnocen.

<sup>34</sup> Fisherův exaktní test: p-hodnota = 0,045

Tabulka 20 Získání pracovních návyků s ohledem na věk respondenta

Díky projektu jsem získal/a pracovní návyky a lépe zvládám dodržovat pracovní disciplínu.	Věková kategorie			Všichni
	do 19 let	20 až 24 let	25 až 30 let	
Rozhodně souhlasím	10 71 %	30 33 %	34 34 %	74 36 %
Spíše souhlasím	4 29 %	34 38 %	29 29 %	67 33 %
Spíše nesouhlasím	0 0 %	16 18 %	28 28 %	44 22 %
Rozhodně nesouhlasím	0 0 %	10 11 %	9 9 %	19 9 %
Celkem	14 100 %	90 100 %	100 100 %	204 100 %

Zdroj: Dotazníkové šetření CS

Dále jsme porovnávali **míru souhlasu s jednotlivými výroky s ohledem na dosažené vzdělání respondentů**. Souvislost byla prokázána u tří výroků: „Díky projektu jsem se naučil/a lépe hledat práci“<sup>35</sup>, „Díky projektu jsem získal/a pracovní návyky a lépe zvládám dodržovat pracovní disciplínu“<sup>36</sup> a „Díky projektu jsem se naučil/a lépe pracovat v týmu.“<sup>37</sup>. Ve všech třech případech platí, že **osoby s nižším vzděláním častěji volily odpověď „Rozhodně souhlasím“**.

Kategorie osob se základním vzděláním je v souboru propojených dotazníků zastoupena méně než v populaci všech podpořených osob. Domníváme se tedy, že u těchto tří výroků by celkové výsledky byly v případě proporčního zastoupení osob se základním vzděláním ještě příznivější.

Tabulka 21 Naučení se hledat práci s ohledem na dosažené vzdělání

Díky projektu jsem se naučil/a lépe hledat práci.	Vzdělání			Všichni
	Základní	Střední	Vysokoškolské	
Rozhodně souhlasím	25 58 %	46 36 %	0 0 %	71 34 %
Spíše souhlasím	13 30 %	56 43 %	18 51 %	87 42 %
Spíše nesouhlasím	2 5 %	19 15 %	14 40 %	35 17 %
Rozhodně nesouhlasím	3 7 %	8 6 %	3 9 %	14 7 %
Celkem	43 100 %	129 100 %	35 100 %	207 100 %

Zdroj: Dotazníkové šetření CS

<sup>35</sup> Fisherův exaktní test: p-hodnota = 0,000

<sup>36</sup> Fisherův exaktní test: p-hodnota = 0,001

<sup>37</sup> Fisherův exaktní test: p-hodnota = 0,000

**Tabulka 22 Získání pracovních návyků s ohledem na dosažené vzdělání**

Díky projektu jsem získal/a pracovní návyky a lépe zvládám dodržovat pracovní disciplínu.	Vzdělání			Všichni
	Základní	Střední	Vysokoškolské	
Rozhodně souhlasím	23 54 %	47 37 %	4 11 %	74 36 %
Spíše souhlasím	12 29 %	43 34 %	12 34 %	67 33 %
Spíše nesouhlasím	3 7 %	28 22 %	13 38 %	44 22 %
Rozhodně nesouhlasím	4 10 %	9 7 %	6 17 %	19 9 %
<b>Celkem</b>	<b>42 100 %</b>	<b>127 100 %</b>	<b>35 100 %</b>	<b>204 100 %</b>

*Zdroj: Dotazníkové šetření CS*

**Tabulka 23 Zlepšení se v práci v týmu s ohledem na dosažené vzdělání**

Díky projektu jsem se naučil/a lépe pracovat v týmu.	Vzdělání			Všichni
	Základní	Střední	Vysokoškolské	
Rozhodně souhlasím	27 63 %	45 35 %	6 17 %	78 38 %
Spíše souhlasím	12 28 %	60 47 %	15 43 %	87 42 %
Spíše nesouhlasím	3 7 %	20 16 %	11 31 %	34 17 %
Rozhodně nesouhlasím	1 2 %	3 2 %	3 9 %	7 3 %
<b>Celkem</b>	<b>43 100 %</b>	<b>128 100 %</b>	<b>35 100 %</b>	<b>206 100 %</b>

*Zdroj: Dotazníkové šetření CS*

Do výstupního dotazníku byla dále zařazena otázka zjišťující, zda respondent plánuje **návrat do denního vzdělávání**. **4 % respondentů uvedlo, že návrat určitě plánují a dalších 11 % uvedlo, že spíše plánují**. Tento výsledek je důležitý pro interpretaci dat z IS ESF. Osoby, které jsou v denním vzdělávání (pokud zároveň nemají práci), se v naší analýze projeví jako neaktivní. V jejich případě se však pravděpodobně jedná o příznivý výsledek.

**Tabulka 24 Plánovaný návrat do vzdělávání**

Návrat do vzdělávání	Podíl respondentů
Určitě ano	4 %
Spíše ano	11 %
Spíše ne	27 %
Určitě ne	42 %
Nevím	16 %
<b>Celkový součet</b>	<b>100 %</b>

*Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=215*

**Odpovědi se neliší s ohledem na pohlaví respondenta, ale souvisí se vzděláním a věkem.** Osoby s vysokoškolským vzděláním plánují návrat do vzdělávání méně často („Určitě ne“ 77 %, „Spíše ne“ 9 %) než osoby se středoškolským („Určitě ne“ 38 %, „Spíše ne“ 28 %) a základním vzděláním („Určitě ne“ 26 %, „Spíše ne“ 37 %). Obdobně osoby ve věku 25 až 30 let častěji nepřipouští návrat do vzdělávání („Určitě ne“ 49 %, „Spíše ne“ 24 %) než osoby ve věku 20 až 24 let („Určitě ne“ 39 %, „Spíše ne“ 30 %) a osoby do 19 let („Určitě ne“ 7 %, „Spíše ne“ 29 %). Osoby v nejmladší věkové kategorii nejčastěji odpovídaly (6 osob ze 14), že neví, nicméně tato věková kategorie je ve vzorku velmi málo zastoupena.

## 8.5 Situace podpořených osob na trhu práce po výstupu z projektu – IS ESF

Situaci podpořených osob po výstupu z projektu lze v IS ESF sledovat jednak pomocí deklaratorních tvrzení, které o osobě vyplňuje projekt do 4 týdnů od ukončení účasti v projektu nebo pomocí údajů o ekonomické aktivitě přenášených z ČSSZ a ÚP ČR.

Realizátoři nejčastěji uváděli, že podpořená osoba získala kvalifikaci 71 %, viz Tabulka 25. 37 % osob se po ukončení účasti v projektu nově stalo zaměstnanými nebo osobami samostatně výdělečně činnými.

Tabulka 25 Situace po skončení projektu – MLPO

Definice situace podpořené osoby po výstupu z projektu	Podíl respondentů
Osoba získala kvalifikaci	71 %
Zaměstnaní či osoby samostatně výdělečně činné	37 %
Osoba se nově zapojila do procesu vzdělávání nebo odborné přípravy	3 %
Osoba začala hledat zaměstnání (nová evidence na úřadě práce)	2 %

Zdroj: IS ESF, N=400

Podrobnější informace o situaci podpořených osob na trhu práce poskytují data o registraci na ÚP ČR a ekonomické aktivitě na základě dat z ČSSZ. Z analýzy bylo vypuštěno 5 osob, které měly ručně ztotožněnou identitu, neboť by u nich nemuselo dojít ke správnému propojení s externími databázemi.

Graf 24 zachycuje ekonomickou aktivitu 6 měsíců před a po ukončení poslední podpory<sup>38</sup>. Osoby jsou kategorizovány následovně:

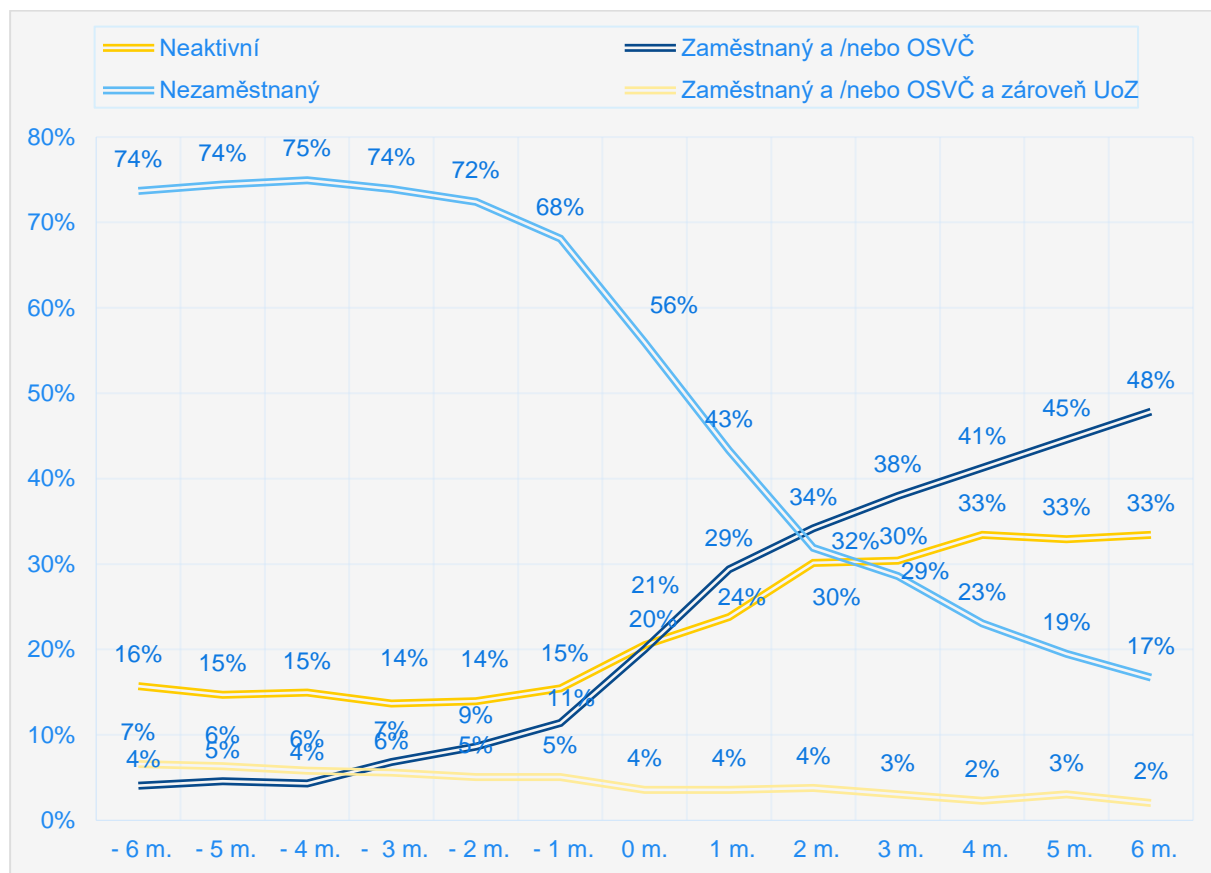
- Zaměstnaní a/nebo OSVČ: osoby, které byly zaměstnané bez ohledu na typ smlouvy (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) nebo byly samostatně výdělečně činné,
- Nezaměstnaní: osoby, které byly na Úřadu práce registrovány jako uchazeči o zaměstnání,
- Neaktivní: osoby neregistrované jako uchazeči o zaměstnání ani evidované v databázi ČSSZ,
- Zaměstnaní a/nebo OSVČ a zároveň uchazeči o zaměstnání: zvláště je vyčleněny osoby s kombinací zaměstnaný (nebo OSVČ) a uchazeč o zaměstnání. U těchto osob se musí jednat o nekolidující zaměstnání a nejde tedy o plnohodnotné zaměstnání.

V období kolem ukončení poslední aktivity je v grafu zřejmý relativně strmý nárůst osob, které jsou zaměstnané nebo OSVČ, a po šesti měsících do této kategorie spadá 48 % osob. Ve sledovaném období

<sup>38</sup> U osob, u kterých nebylo u některé z aktivit uvedeno datum ukončení podpory, bylo použito datum výstupu z projektu.

zároveň ale roste také podíl neaktivních osob. Vzhledem k charakteru podpory je možné vysvětlení návrat do denního vzdělání nebo zaměstnání v zahraničí, které v datech z IS ESF není zachyceno.

**Graf 24 Situace 6 měsíců před a po ukončení poslední podpory**



Zdroj: IS ESF, N=395

Data z IS ESF dále umožňují sledovat u zaměstnaných osob typ úvazku viz Tabulka 26. Zaměstnání formou pracovního poměru převažuje nad zastoupením DPP a DPČ.

**Tabulka 26 Typ úvazku zaměstnaných osob 6 měsíců před a po ukončení poslední podpory**

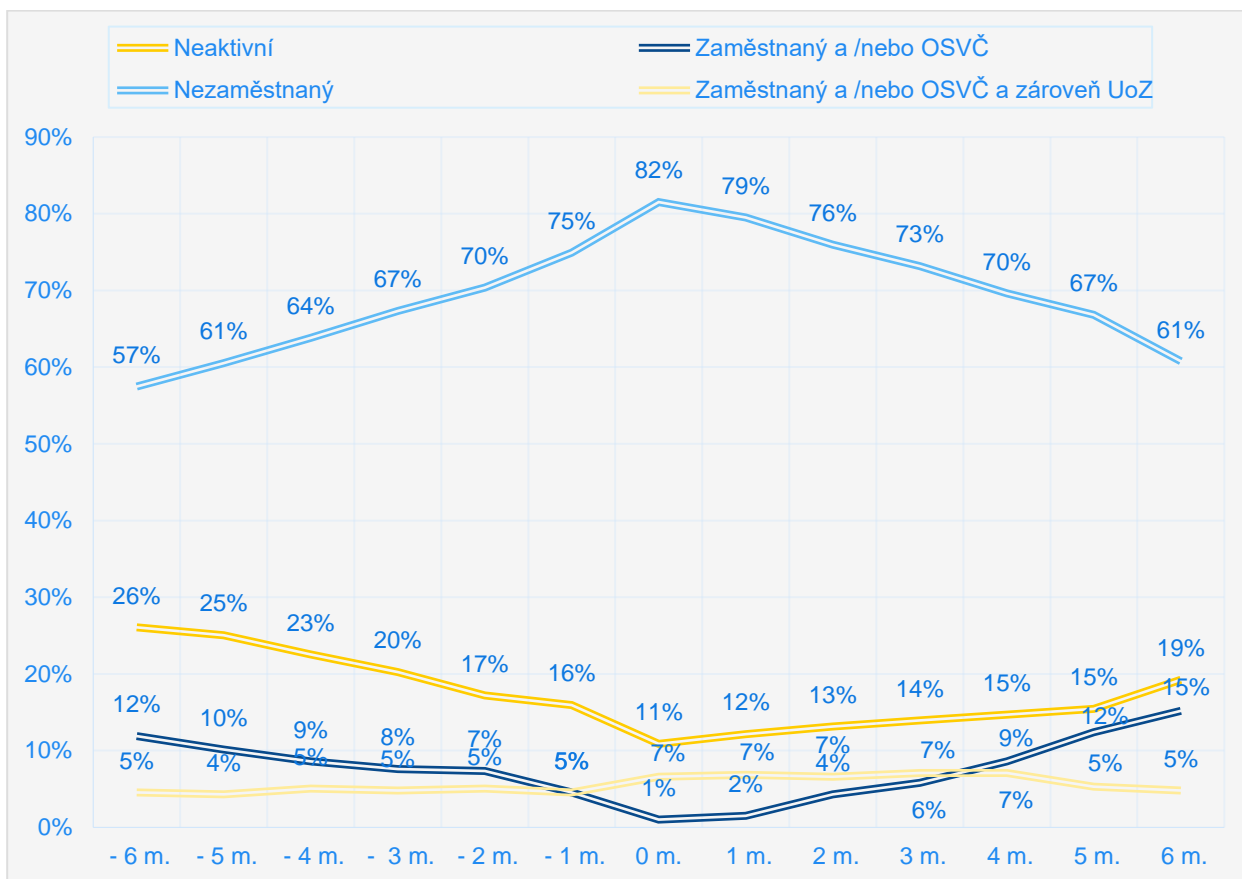
Úvazek	-6	-5	-4	-3	-2	-1	Ukončení podpory	1	2	3	4	5	6
0 Žádný	356	355	357	348	343	334	308	272	252	241	233	219	209
30 DPČ	13	12	11	14	13	13	10	12	14	13	12	14	13
200 DPP	1	1	1	1	2	1	2	4	4	3	3	4	2
1000 Pracovní poměr	25	27	26	30	36	46	72	104	122	134	142	153	162
1030 PP a DPČ	0	0	0	2	1	1	3	3	3	4	5	5	8
1200 PP a DPP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Zdroj: IS ESF, N=395

Dalším možným pohledem na vývoj situace osob na trhu práce je sledovat osoby v období kolem vstupu do projektu, což lépe odráží fakt, že je žádoucí umístit osoby na volný trh práce a zmenšit tak

lock in efekt. Graf 25 ukazuje pozvolný nárůst zaměstnaných a/nebo OSVČ osob od jejich vstupu do projektu. Šest měsíců po vstupu do projektu je zaměstnaných a/nebo OSVČ osob 15 %.

Graf 25 Situace 6 měsíců před a po vstupu do projektu



Zdroj: IS ESF, N=395

## 8.6 Výsledky projektů výzvy podle sebeevaluačních projektů

Situaci podpořených osob na trhu práce po výstupu z projektu je možné sledovat ještě z dalšího zdroje, a tím jsou sebeevaluační projekty výzvy 32, které si realizátoři zajišťují sami. U většiny projektů však nebylo možné zahrnout informace od všech účastníků, jelikož osoby, které absolvovaly stáž v posledním běhu, často přijížděly těsně před ukončením projektu a možnost sledovat jejich vývoj na trhu práce v delším časovém horizontu byla velmi omezená. Přesto z dostupných zpráv<sup>39</sup> vychází, že po výstupu z projektu je 169 osob zaměstnaných na pracovní poměr nebo OSVČ a některé osoby dokonce zahájily vlastní podnikatelskou činnost. Díky dlouhodobému udržování kontaktu realizátora s účastníkem stáže je možné říci, že zaměstnání je stabilní, často dlouhodobějšího charakteru a některé osoby jsou v době tvorby evaluační zprávy zaměstnané již necelý rok. Ze sebeevaluačních projektů je také zřejmé, že účastníci stáže se mnohdy stěhovali za prací do velkých měst (obvykle Prahy a Brna) a získali zaměstnání ve svém oboru studia.

<sup>39</sup> Je vycházeno ze 14 sebeevaluačních zpráv, z toho nebyl ve 2 zprávách uveden vývoj osob na trhu práce.



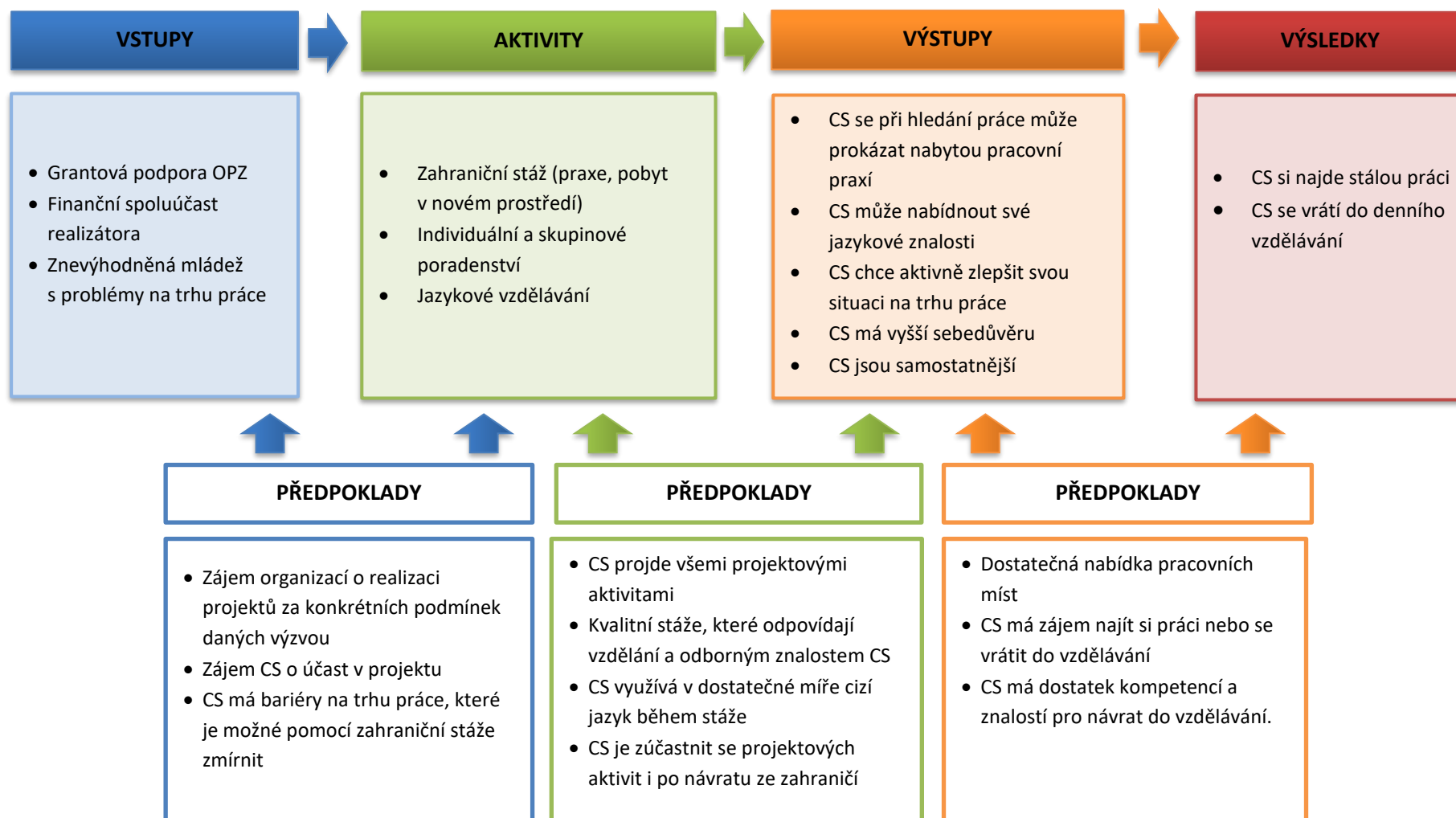
Nebylo ani výjimkou, že účastník získal nabídku v místě, kde probíhala jeho zahraniční stáž nebo se rozhodl opětovně odcestovat do zahraničí a najít si zaměstnání sám. Minimálně 16 osob odjelo za prací do zahraničí. Lze očekávat ještě vyšší číslo vzhledem k omezeným informacím, které máme od projektů k dispozici a k výsledkům z IS ESF Graf 24, kdy je 33 % osob neaktivních 6 měsíců po výstupu z projektu. Vysoký podíl neaktivních osob rovněž vysvětluje deklarovaný počet osob, jež se vrátil do vzdělávání. Minimálně 12 osob se vrátilo do školy, 1 osoba odjela studovat do zahraničí a mnoho osob alespoň projevilo zájem o další vzdělávání či návrat do něj.

Po příjezdu ze stáže realizátoři účastníkům zpravidla nabízeli vhodné rekvalifikační kurzy, poradenství, pomáhali najít práci. Kromě osob, které získaly zaměstnání a vrátily se do vzdělávání, se další osoby účastnily pohovorů, byly umístěny do léčebných procesů nebo zařazeny do pracovní rehabilitace. Podle sebeevaluací byl pobyt v zahraničí u některých osob rozhodujícím faktorem pro přijetí do zaměstnání, kdy získaná zkušenost ze zahraniční praxe byla na pracovních pohovorech výhodou oproti ostatním uchazečům.

## 9 Závěr

Ve vstupní zprávě byla na základě desk research a rozhovorů s implementačním oddělením formulována teorie změny, která byla v rámci evaluace ověřována. Vzhledem ke všem zjištěním lze říci, že realizace projektů výzvy 32 odpovídala plánu zachycenému teorií změny. Níže následuje navržená teorie změny a vzápětí je využito její členění pro shrnutí hlavních závěrů evaluace.

Schéma 1: Teorie změny



## **Vstupy:**

Ve výzvě 32 bylo realizováno 17 projektů, přičemž všechny zahájily svoji činnost v roce 2016 a trvaly jeden rok až dva a půl roku v závislosti na počtu běhů zahraničních stáží. Realizace projektů byla úspěšná, nicméně byly oblasti, ve kterých se realizátoři museli vyrovnat s dílčími obtížemi. Problematické se pro některé projekty ukázalo nastavení spolufinancování a výše finančních záloh. Tyto projekty si stěžovaly na velkou zátěž, kterou pociťovaly při čekání na proplacení nákladů. Nepříjemnosti však projekty překonaly a nebyla tak ohrožena jejich realizace.

Zajištění zahraniční stáže je spojeno oproti jiným projektovým aktivitám s vyšší administrativní náročností. Projekty se musely vyrovnat s odlišnou legislativou cizích zemí zejména při vykazování mezd. Na druhou stranu díky zkušenostem zahraničního partnera získali realizátoři projektů cennou pomoc při práci s CS a hlavně při orientaci v zahraničním prostředí.

Pro většinu projektů byl obtížný nábor CS do projektu. Realizátoři museli překonat nízkou motivovanost potenciálních podpořených osob změnit svou životní situaci a přesvědčit je o prospěšnosti projektu. U náboru všichni realizátoři, s odlišnou intenzitou, spolupracovali s Úřady práce. Zkušenosti s touto kooperací byly různé, v závislosti na konkrétní pobočce Úřadu práce a motivovanosti jejich pracovníků projektům efektivně pomoci s nábořem.

V projektech výzvy 32 bylo podpořeno celkem 400 osob, přičemž mírně převládali muži (55 %). Ve výzvě byla horní věková hranice stanovena na 30 let. Věková struktura podpořených osob byla následující: 50 % osob patřilo do kategorie 25 až 30 let, 39 % osob do kategorie 20 až 24 let a do nejmladší věkové kategorie 15 až 19 let spadalo 11 % osob. Z hlediska vzdělání se nejčastěji jednalo o osoby se středoškolským (53 %). Méně často byly podpořeny osoby se základním vzděláním (31 %) a s vysokoškolským vzděláním (16 %).

Právě u vysokoškolsky vzdělaných osob je nezanedbatelné riziko existence mrtvé váhy intervence. Podpořené osoby by si pravděpodobně byly schopné najít práci i bez participace v projektech, a to zejména vzhledem k pozitivnímu vývoji na trhu práce. Dle šetření je pro tuto podskupinu navíc patrná menší užitečnost některých projektových aktivit i negativnější hodnocení několika výroků na zjištění přínosů projektu.

Cílová skupina vidí jako hlavní překážku ve svém uplatnění na trhu práce nedostatečnou praxi a nedostatek vhodných pracovních míst. Na druhou stranu realizátoři ze svých zkušeností s prací s cílovou skupinou zmiňují také nesamostatnost, nedostatek sebevědomí a pasivitu některých osob. Zahraniční stáž je vhodným nástrojem, jak pro doplnění pracovní praxe, tak pro aktivizaci podpořené osoby.

## **Aktivity:**

Projekty byly koncipovány tak, aby kromě samotné Zahraniční stáže obsahovaly také přípravnou a následnou fázi. Po vstupu do projektu byla CS zařazena do aktivit, které ji měly aktivizovat a připravit na pobyt v zahraničí a také na následný vstup na volný trh práce. Důležitou roli v této fázi hraje také Jazyková příprava. Jazyková příprava byla zároveň nejčastěji zmiňována jako aktivita, kterou by si CS

přála rozšířit. Zejména pro osoby s nižším vzděláním pak přípravná fáze také přináší možnost adaptace na pevný režim a pravidelnou docházku.

Pobyt v zahraničí trval v průměru 8 týdnů. Praxe v zahraničí patřila k nejlépe hodnoceným aktivitám projektů z hlediska užitečnosti cílovou skupinou i příjemci. Většina podpořených osob také vyjádřila spokojenost s odborností práce, kterou v zahraničí vykonávala. Pro hladký průběh pobytu v zahraničí se ukázal jako klíčový koordinátor/mentor za českou stranu, který podporoval CS přímo na místě.

Po návratu ze zahraničí pak projekty s CS dále pracují zejména prostřednictvím poradenství a v některých případech byla využita také Rekvalifikace. V této fázi je zásadní, aby projekt CS dostatečně motivoval k setrvání v projektu (ideálně až do nalezení vhodného a udržitelného pracovního uplatnění). CS skupina však mnohdy vnímá následné poradenství pouze jako formalitu.

### **Výstupy:**

Během účasti v projektu došlo u CS k významným změnám, jak v „tvrdých“ tak „měkkých“ oblastech. Díky zahraniční stáži si CS rozšířila pracovní praxi, kterou může při hledání práce doložit. Na základě sebehodnocení se ukázalo, že se CS také zlepšila ve znalosti cizího jazyka. Většina osob v dotazníkovém šetření uvedla, že si díky projektu zvýšila sebevědomí a lépe se zapojila do společnosti a v neposlední řadě se naučila lépe hledat práci. Účastníci fokusních skupin si byli většinou spíše schopni uvědomit pozitivní vliv stáže na zvýšení jejich osobních kompetencí a je zde více patrný posun v jejich sebehodnocení a vývoji.

### **Výsledky:**

Zaměstnanost CS se po výstupu z projektu postupně zvyšovala a šest měsíců po ukončení poslední aktivity bylo 48 % osob zaměstnaných a/nebo samostatně výdělečně činných. Evaluační design neumožňuje formulaci tvrzení o kauzální souvislosti účasti v projektu a uplatnění na trhu práce, neboť jsme v evaluaci nepracovali s kontrolní skupinou. Z hlediska hodnocení přínosů intervence samotnými zástupci CS, 46 % respondentů dotazníkového šetření souhlasilo s výrokem: „*díky projektu jsem získal/a stále zaměstnání i po skončení projektu*“. Ze sebeevaluací pak vyplývá, že zaměstnání je stabilní, často dlouhodobějšího charakteru a některé osoby jsou v době tvorby evaluační zprávy zaměstnané již necelý rok. Realizátoři dále uvedli, že minimálně 16 osob odjelo za prací do zahraničí.

Kromě vstupu na trh práce může úspěšná aktivizace podpořené osoby vyústit také v rozhodnutí zvýšit si kvalifikaci. Návrat do denního vzdělávání plánuje až 15 % respondentů (4 % určitě ano, 11 % spíše ano).

## 10 Doporučení

Na základě analýzy v rámci evaluace výzvy 32 jsme formulovali níže uvedená doporučení, na která se doporučujeme zaměřit při realizaci obdobných intervencí v budoucnu. V době finalizace závěrečné evaluační zprávy byla již navazující výzva 59 vyhlášena. Zástupci implementačního oddělení měli při formulaci podmínek navazující výzvy vedle své vlastní zkušenosti s výzvou 32 k dispozici také závěry z fokusních skupin a z průběžné zprávy.

### 1) Zjednodušit administrativu spojenou se spoluprací se zahraničním partnerem

Úspěšná spolupráce se zahraničním partnerem je pro realizaci projektů výzvy 32 zcela nezbytná. A ačkoli si samotnou spolupráci realizátoři chválí, je administrativní zátěž spojená s vykazováním mzdových nákladů nejčastěji zmiňovanou překážkou v hladkém průběhu projektů. Spolupráce se zahraničním subjektem bude vždy do jisté míry komplikována jinou legislativou. Vedle úpravy podmínek zahraniční spolupráce ve výzvě se jako podpůrné řešení nabízí formulace dobré praxe a diskuze tohoto tématu na setkání s příjemci.

### 2) Zvýšit finanční zálohu

Realizace projektů je finančně velmi náročná již během jejich přípravy, a to mimo jiné z důvodu zajištění ubytování a dopravy pro CS. Někteří příjemci čelili během realizace projektů velkým finančním problémům, které vyústily až v nutnost zajištění neplánovaných úvěrů. Doporučujeme proto zvážit zvýšení finanční zálohy u obdobných výzev. Na její ideální výši však mezi realizátory nepanovala shoda.

### 3) Zpřísnit podmínky vstupu osob s vysokoškolským vzděláním do projektů

V projektech výzvy 32 byla podpořena i CS, u které je pravděpodobné, že by našla zaměstnání i bez účasti v projektu. I těmto osobám přinesla účast v projektu přínosy, které mohou zlepšit jejich budoucí situaci na trhu práce, nicméně zejména vzhledem k nákladnosti podpory doporučujeme, aby byla podpora zacílena na složitější CS. Osoby s vysokoškolským vzděláním doporučujeme proto podpořit pouze v případě, že kromě podmínky 6 měsíců nezaměstnanosti čelí nějakému dalšímu znevýhodnění.

### 4) Rozšířit jazykovou výuku

Alespoň základní znalost cizího jazyka je klíčová pro samotné zvládnutí pobytu a práce v zahraničí. Kurzy cizího jazyka byly až na výjimky hodnoceny jako užitečné cílovou skupinou i příjemci. Zároveň se však jedná o aktivitu, u které by nejvíce zástupců CS uvítalo její rozšíření, ať už v ČR nebo v zahraničí. Během pobytu v zahraničí je CS s potřebností znalosti cizího jazyka přímo konfrontována. Další výuka cizího jazyku může CS pomoci s případnými komunikačními těžkostmi nejen v pracovním prostředí. Někteří zástupci CS dále zmiňovali, že by si přáli být ve větším kontaktu s místními lidmi, a to zprostředkováním společného ubytování. To však může být pro realizátory obtížně zajiřitelné. Kontakt se zahraničními mladými lidmi by nicméně mohl mít pozitivní vliv, jak na rozvoj jazykových schopností CS, tak na rozšíření jejich obzorů a tím i aktivizaci. Mnozí zahraniční partneři pracují s obdobnou CS i v dalších svých projektech, realizátoři projektů by proto mohli zvážit, zda se nepokusit o propojení cílových skupin např. u volnočasových aktivit.

## 11 Příloha

### 11.1 Hodnocení aktivit CS dle nejvyššího dosaženého vzdělání

Tabulka 27 Hodnocení aktivit podpořenými osobami – rozlišení dle dosaženého vzdělání

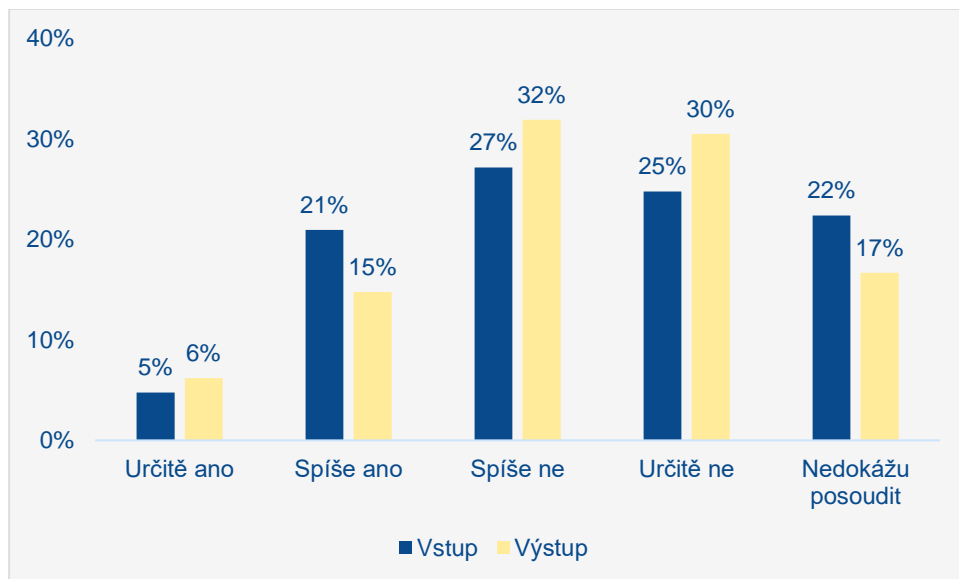
		Vzdělání			P – hodnota
		Základní	Střední	Vysokoškolské	
Diagnostika	Užitečná	63 %	70 %	31 %	0,000
	Spíše užitečná	37 %	25 %	49 %	
	Spíše neužitečná	0 %	3 %	17 %	
	Neužitečná	0 %	2 %	3 %	
	N	41	126	35	
Jazyková příprava	Užitečná	60 %	72 %	58 %	0,094
	Spíše užitečná	33 %	20 %	42 %	
	Spíše neužitečná	5 %	7 %	0 %	
	Neužitečná	2 %	1 %	0 %	
	N	43	122	33	
Multikulturní trénink	Užitečná	71 %	58 %	23 %	0,002
	Spíše užitečná	22 %	32 %	51 %	
	Spíše neužitečná	7 %	9 %	23 %	
	Neužitečná	0 %	1 %	3 %	
	N	41	124	30	
Pracovněprávní předpisy	Užitečná	54 %	54 %	24 %	0,001
	Spíše užitečná	41 %	35 %	58 %	
	Spíše neužitečná	0 %	10 %	9 %	
	Neužitečná	5 %	1 %	9 %	
	N	39	124	33	
Odborná profesní příprava	Užitečná	69 %	56 %	23 %	0,009
	Spíše užitečná	28 %	37 %	58 %	
	Spíše neužitečná	3 %	6 %	15 %	
	Neužitečná	0 %	1 %	4 %	
	N	32	113	26	
Organizační podpora	Užitečná	92 %	76 %	55 %	0,002
	Spíše užitečná	5 %	22 %	45 %	
	Spíše neužitečná	3 %	2 %	0 %	
	Neužitečná	0 %	0 %	0 %	
	N	37	118	29	
Praxe v zahraničí	Užitečná	73 %	82 %	74 %	0,196
	Spíše užitečná	24 %	17 %	19 %	
	Spíše neužitečná	3 %	1 %	7 %	
	Neužitečná	0 %	0 %	0 %	
	N	34	115	27	
Další jazyková výuka	Užitečná	68 %	79 %	63 %	0,022
	Spíše užitečná	23 %	16 %	30 %	

	Spíše neužitečná	0 %	5 %	7 %	
	Neužitečná	9 %	0 %	0 %	
	N	35	102	27	
Poradenství zahraničí	Užitečná	71 %	62 %	40 %	0,031
	Spíše užitečná	20 %	29 %	30 %	
	Spíše neužitečná	9 %	8 %	19 %	
	Neužitečná	0 %	1 %	11 %	
	N	35	113	27	
Doprovodné aktivity	Užitečná	82 %	65 %	59 %	0,022
	Spíše užitečná	12 %	30 %	22 %	
	Spíše neužitečná	6 %	3 %	19 %	
	Neužitečná	0 %	2 %	0 %	
	N	33	113	27	
Individuální poradenství	Užitečná	87 %	60 %	26 %	0,000
	Spíše užitečná	10 %	29 %	52 %	
	Spíše neužitečná	3 %	10 %	22 %	
	Neužitečná	0 %	1 %	0 %	
	N	29	112	27	
Podpora při hledání práce	Užitečná	87 %	61 %	40 %	0,022
	Spíše užitečná	10 %	29 %	44 %	
	Spíše neužitečná	3 %	7 %	8 %	
	Neužitečná	0 %	3 %	8 %	
	N	29	102	25	
Rekvalifikace	Užitečná	86 %	66 %	54 %	0,354
	Spíše užitečná	7 %	22 %	38 %	
	Spíše neužitečná	7 %	5 %	8 %	
	Neužitečná	0 %	7 %	0 %	
	N	15	55	13	

Zdroj: Dotazníkové šetření CS

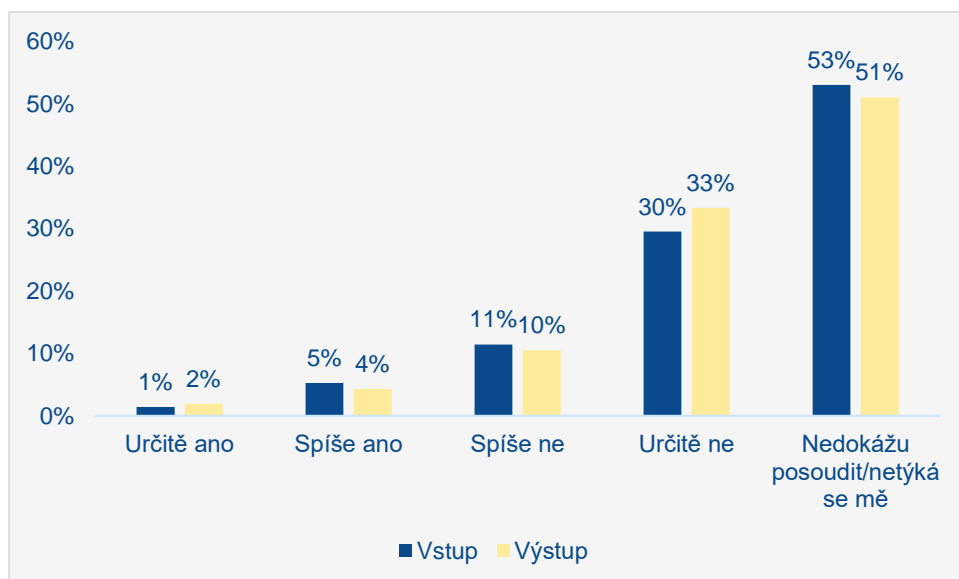
## 11.2 Změny ve vnímání bariér – ostatní grafy

Graf 26 Myslíte si, že Vás zaměstnavatelé někdy znevýhodňují?



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=210

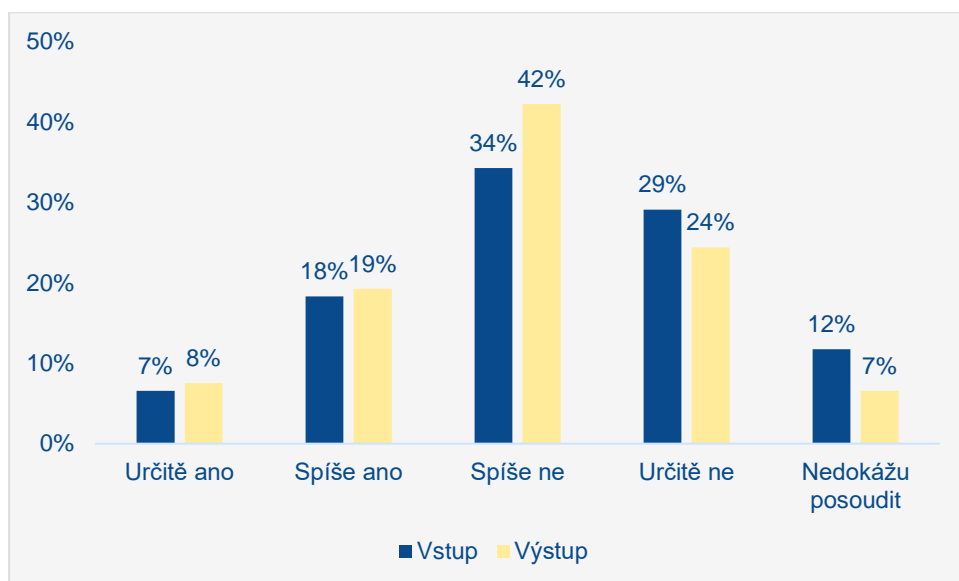
Graf 27 Myslíte si, že Vám péče o dítě nebo jiného člena rodiny komplikuje získání nebo udržení stálého zaměstnání?



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=210



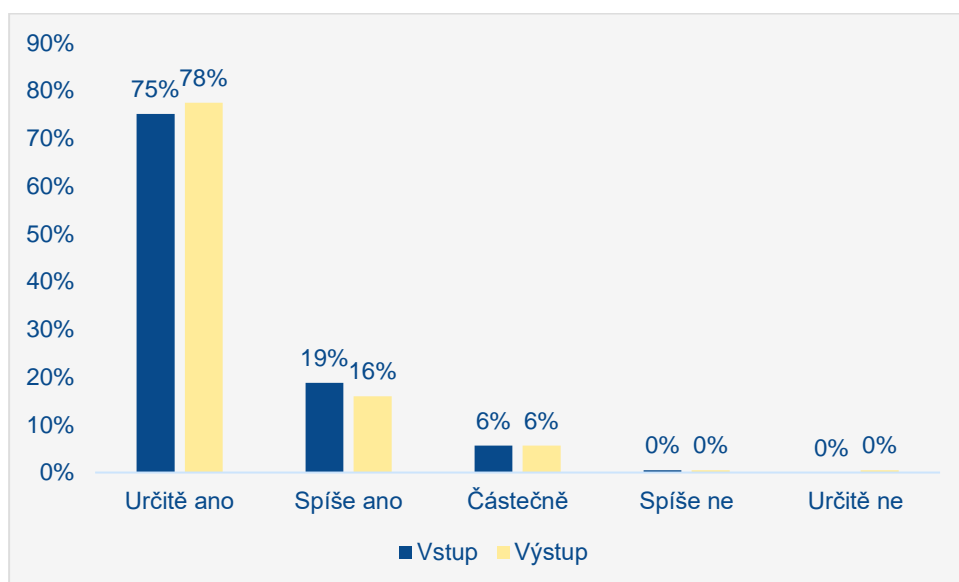
**Graf 28** Obáváte se, že se po nalezení stálého zaměstnání budete muset vzdát Vašich koníčků, zvyků či životního stylu?



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=213

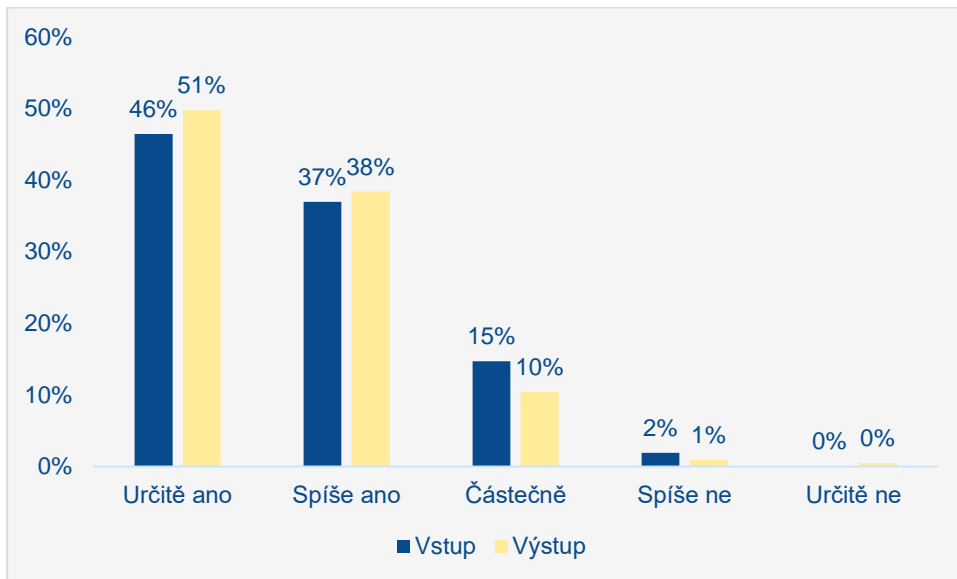
### 11.3 Sebehodnocení – ostatní grafy

**Graf 29** Cítíte se odhodlaný/á získat zaměstnání, a pokud ho máte, dlouhodobě si ho udržet?



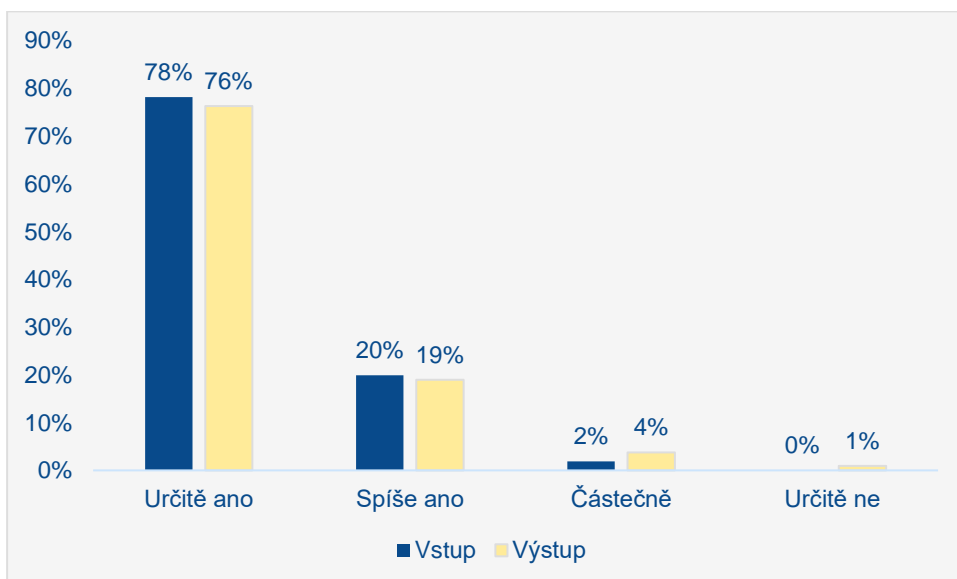
Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=213

**Graf 30** Myslíte si, že umíte dobře spolupracovat s ostatními lidmi?



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=211

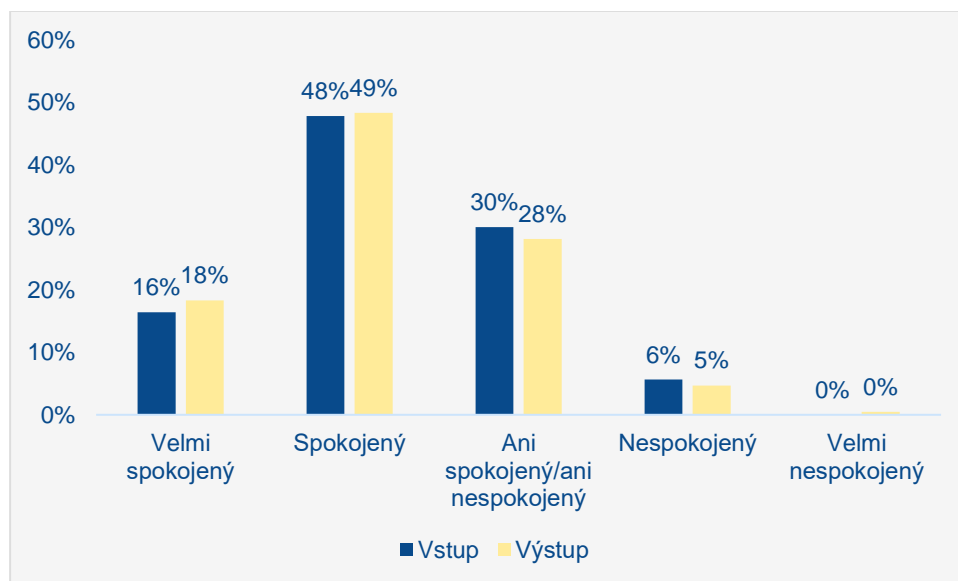
**Graf 31** Myslíte si, že zvládáte dodržovat pracovní disciplínu a chodit do práce včas?



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=211

## 11.4 Změny ve spokojenosti – ostatní grafy

Graf 32 Jste spokojený/á s množstvím času, který trávíte s ostatními lidmi?



Zdroj: Dotazníkové šetření CS, N=213