



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ PROJEKTŮ YEI
ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ PROJEKTŮ YEI

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

Projekt je financován z prostředků Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu.

ZADAVATEL:

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Sekce evropských fondů, oddělení evaluací

Na Poříčním právu 1 /376, 128 01 Praha 2



ZPRACOVATEL:

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz)

Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8

Tel: +420 220 190 597

E -mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

OBSAH

MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ	3
1. ÚVOD	6
1.1 STRUKTURA TÉTO ZPRÁVY	6
1.2 KONTEXT EVALUACE.....	6
1.3 PŘEDMĚT EVALUCE	6
1.4 CÍL EVALUACE	8
2. METODOLOGIE EVALUACE	10
2.1 METODA A VZOREK	10
2.2 LIMITY EVALUACE.....	11
3. ODPOVĚDI NA EVALUAČNÍ OTÁZKY	14
3.1 ÚKOL 1: ŠETŘENÍ U PODPOŘENÝCH OSOB.....	14
EQ 1.1 – JAKÉ JSOU CHARAKTERISTIKY PODPOŘENÝCH OSOB, KTERÉ VSTUPUJÍ DO PROJEKTU?.....	14
EQ 1.2 – JAKÉ BYLY HLAVNÍ BARIÉRY, KTERÉ BRÁNILY PODPOŘENÝM OSOBÁM V UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE PŘED ÚČASTÍ V PROJEKTU?	17
EQ 1.3 – JAK PROBÍHAL NÁBOR CÍLOVÉ SKUPINY? EQ 1.4 – JAKÁ BYLA MOTIVACE PODPOŘENÝCH OSOB K ÚČASTI NA PROJEKTU?	21
EQ 1.5 – JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ ÚČAST V PROJEKTU?	25
EQ 1.6 – JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ PŘÍNOSY (A NEGATIVNÍ ASPEKTY) SVÉ ÚČASTI V PROJEKTU?.....	38
3.2 ÚKOL 2: ŠETŘENÍ U PŘÍJEMCŮ PODPORY.....	51
EQ 2.1 – JAKÉ JSOU DLE REALIZÁTORŮ PROJEKTU SPOLEČNÉ CHARAKTERISTIKY OSOB PODPOŘENÝCH V JEDNOTLIVÝCH PROJEKTECH?.....	51
EQ 2.2 – JAK PROBÍHÁ NÁBOR A VÝBĚR CÍLOVÉ SKUPINY DO PROJEKTU?.....	53
EQ 2.3 – JAKÝM ZPŮSOBEM SE REALIZÁTOŘI PROJEKTU SNAŽÍ ODSTRAŇOVAT HLAVNÍ BARIÉRY, KTERÉ BRÁNÍ PODPOŘENÝM OSOBÁM V UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE?	60
EQ 2.4 – KTERÉ AKTIVITY PRO PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ PŘÍJEMCI JAKO NEJVÍCE PŘÍNOSNÉ A KTERÉ BYLY NAOPAK PROBLEMATICKÉ?.....	65
EQ 2.5 – DO JAKÉ MÍRY BYL PROJEKT REALIZOVÁN V SOULADU S PLÁNEM A PŘEDPOKLADY.....	70
EQ 2.6 – JAK VNÍMAJÍ REALIZÁTOŘI PROJEKTU CÍL INTERVENCE? (ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNATELNOSTI, NALEZENÍ JAKÉHOKOLIV ZAMĚSTNÁNÍ NEBO NALEZENÍ UDRŽITELNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ)	74
EQ 2.7 – JAK REALIZÁTOŘI VNÍMAJÍ POTŘEBNOST PROJEKTU PRO CÍLOVOU SKUPINU?.....	75
EQ 2.8 – JAK REALIZÁTOŘI VNÍMAJÍ IMPLEMENTACI PROGRAMU ZÁRUKY PRO MLÁDEŽ, KE KTERÉMU SE ČESKÁ REPUBLIKA ZAVÁZALA DNE 22. 4. 2013 NA ZÁKLADĚ DOPORUČENÍ RADY EU?	77
4. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ	77

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1. Struktura respondentů individuálních hloubkových rozhovorů	10
Tabulka 2. Struktura respondentů fokusních skupin	10
Tabulka 3. Respondenti IHI podle pohlaví.....	14
Tabulka 4. Respondenti FG podle pohlaví.....	14
Tabulka 5. Respondenti IHI podle věku	14
Tabulka 6. Respondenti FG podle věku	15
Tabulka 7. Respondenti IHI podle současné ekonomické aktivity	15
Tabulka 8. Respondenti FG podle současné ekonomické aktivity	15
Tabulka 9. Respondenti IHI podle čistého měsíčního osobního příjmu	16
Tabulka 10. Respondenti IHI podle dokončeného vzdělání	16
Tabulka 11. Respondenti IHI podle nedokončeného vzdělání	16

SEZNAM SCHÉMAT

Schéma 1. Struktura respondentů IHI podle absolvovaných hlavních aktivit.....	26
Schéma 2. Struktura respondentů FG podle absolvovaných hlavních aktivit	27

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
FG	Fokusní skupina
GDPR	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů
IHI	Individuální hloubkový rozhovor
KVK	Karlovarský kraj
OPZ	Operační program Zaměstnanost
OSPOD	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ÚSK	Ústecký kraj
YEI	Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí

MANAŽERSKÉ SHRNUÍ

Předmětem této evaluace je vyhodnocení průběhu a přínosů projektů zaměřených na zaměstnanost a zaměstnatelnost mladých osob, realizovaných v rámci *Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí* (YEI) v Ústeckém a Karlovarském kraji. Za tímto účelem byly provedeny individuální hloubkové rozhovory a skupinové rozhovory s účastníky projektů a individuální hloubkové rozhovory s realizátory projektů.

Projekty v zásadě probíhaly podle předem stanoveného harmonogramu a při jejich plnění nedocházelo k významným odchylkám. U projektu realizovaného ÚP ČR v Karlovarském kraji nastal dlouhodobější problém s personálním obsazením, u projektu *Nestůj a pojď II* došlo k drobnému posunu harmonogramu u aktivity Návrat do vzdělání, u projektu *Transfer* se vyskytl problém s nábořem cílové skupiny a u projektu *Cesta* byla pozdržena realizace aktivit Rekvalifikace a Pracovní diagnostika. Projekty byly zaměřeny na velice širokou cílovou skupinu, což v některých případech činilo potíže při organizaci projektových aktivit. Bylo identifikováno několik základních skupin: účastníci se základním vzděláním a potřebou dalšího vzdělávání, nedostudovaní středoškoláci s potřebou praxe a mladí lidé se specifickými problémy a s potřebou změnit obor. Projektů realizovaných ÚP ČR se ve velké míře účastnili absolventi, kteří se právě registrovali na ÚP ČR. Do krajských projektů vstupovali převážně zájemci se základním vzděláním, osoby dlouhodobě evidované na ÚP ČR, lidé s nižší motivací či s přidruženými sociálními problémy (zatížení exekucemi, záznam v rejstříku trestů), jedinci pocházející z vyloučených lokalit či žijící mimo systém podpory a mladiství do 18 let bez vzdělání.

Podle způsobu náboru byly v rámci všech evaluovaných projektů identifikovány tři skupiny účastníků. V první řadě vstupovaly do projektů osoby, které získaly informace o projektu od svého potenciálního zaměstnavatele a s již potenciálně předjednaným pracovním místem (zvláště v případě projektů realizovaných ÚP ČR). Jde zejména o jedince, kteří nevnímali bariéry pro uplatnění na trhu práce, ačkoli jejich vnímání může být zkreslené, neboť představy účastníků někdy bývají v rozporu s realitou současného pracovního trhu. Dále byla identifikována skupina osob evidovaných na ÚP ČR, která měla pocit, že do projektu nevstupuje dobrovolně (zřejmě pod hrozbou vyloučení z evidence), přičemž i v tomto případě vnímali někteří účastníci vstup do projektu pozitivně. Poslední skupinu tvořily osoby vstupující do projektu dobrovolně s tím, že očekávaly pomoc od pracovníků projektu. Podle evaluátora se jedná o účastníky, kteří jsou ke vstupu do projektu motivováni a pro které projekt zároveň představuje nástroj k významnému zvýšení schopnosti uplatnit se na trhu práce (výskyt u obou typů projektů). Podle zjištění tak především u projektů realizovaných ÚP ČR docházelo k tzv. creaming-off efektu.

Podle realizátorů mezi hlavní bariéry účastníků projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji patří nedostatečná praxe, neschopnost „prodat se“ zaměstnavateli a nízká motivace ke vstupu na trh práce. V závislosti na potřebách účastníků realizátoři identifikovali několik skupin: účastníci se základním vzděláním a potřebou dalšího vzdělávání, nedostudovaní středoškoláci s potřebou praxe a mladí lidé se specifickými problémy a s potřebou změnit obor. Část účastníků nevnímala, že by jim v uplatnění na trhu práce bránily určité bariéry. Mezi hlavní bariéry ostatních účastníků (jak projektů realizovaných ÚP ČR, tak projektů realizovaných kraji) patřily vágní představy o zaměstnání, neodpovídající vzdělání či nevhodná

kvalifikace a nedostatečná praxe. Pouze u účastnic z krajských projektů se pak vyskytovala bariéra spojená s péčí o dítě. Bariéry jedinců z nejnižších sociálních vrstev, kteří se častěji účastnili krajských projektů, jsou rovněž spojeny s problémy s bydlením, závislostí na drogách, dluhy a zavržením ze strany rodiny. Zatímco bariéry týkající se nedostatečné praxe, nevhodné kvalifikace a chybějících sebeprezentačních schopností se podle realizátorů daří odstraňovat úspěšně, bariéry, které jsou součástí širšího sociálního problému, jsou odstraňovány hůře nebo se je odstraňovat nedaří.

V případě absolventů bez pracovních zkušeností (zvláště u projektů realizovaných ÚP ČR) lze bariéru odstranit pomocí aktivity Odborná praxe. Středoškoláci a vysokoškoláci s nevhodnou kvalifikací (oba typy projektů) absolvují aktivity Rekvalifikace nebo Odborná praxe. Matky samoživitelky se potřebují rekvalifikovat na zvolený obor a nalézt vhodné zaměstnání slučitelné s péčí o děti. Mladistvým do 18 let se základním nebo nedokončeným základním vzděláním je nabízena aktivita Návrat do vzdělání (oba typy projektů). Příslušným účastníkům byla představena možnost uplatnění na trhu práce a poskytnuta podpora při hledání zaměstnání, která reflektovala jejich potřeby a zájmy. Zvýšení životní úrovně a samostatnosti plynoucí ze stálého zaměstnání tak motivovalo účastníky do budoucna k uplatnění na trhu práce.

Dotazovaní účastníci absolvovali ve valné většině (37 ze 46 účastníků) odbornou praxi (dotované pracovní místo). Účastníci si dotované zaměstnání zvolili buďto sami, nebo jim bylo nalezeno podle jejich představ, případně doporučeno na základě charakteristik daného účastníka. Náplň práce hodnotí účastníci až na výjimky shodně jako dobrou; účastníci buďto vykonávali práci odpovídající jejich schopnostem a znalostem, nebo nové znalosti a dovednosti získali při samotném výkonu zaměstnání. V řadě případů se dotovaná práce blížila představě podpořené osoby o budoucím zaměstnání. Důvodem předčasného ukončení dotovaného zaměstnání byly zvláště osobní neshody účastníka a zaměstnavatele.

V rámci všech projektů účastníci, kteří využili podpory pracovníků projektu, kladně hodnotili přístup pracovníků projektu (osobní, vstřícný, individuální) i nabídky zaměstnání a vzdělávání, které jim pracovníci projektu poskytovali. Rovněž podle realizátorů byl přístup k účastníkům velice individualizovaný, což vyplývalo z různorodosti cílové skupiny a dále ze specifických potřeb jednotlivých účastníků. Bylo tomu tak zvláště v krajských projektech, které měly různorodější cílovou skupinu s větším zastoupením problematičtějších uchazečů. Pracovníci se obecně snažili obsah i formu přizpůsobovat dané části cílové skupiny. V důsledku různorodosti cílové skupiny se však někdy formu nebo obsah nedařilo vhodně zvolit (menší motivace, nižší vzdělání, sociálně slabší účastníci). Účastníci, kteří si našli zaměstnavatele již před vstupem do projektu a nevnímali problém s uplatněním na trhu práce, spatřovali jako negativum odklad nástupu do zaměstnání. Lze zde proto hovořit o výskytu tzv. lock-in efektu, k němu však podle realizátorů nedocházelo.

Aktivity Odborná praxe a Rekvalifikace považovali za nejprínosnější jak účastníci, tak realizátoři projektů realizovaných ÚP ČR i kraji. První aktivita zajišťuje účastníkům praxi požadovanou zaměstnavateli, dotovaná pracovní místa jsou dále přínosná v tom, že zaměstnavatel díky dotaci zaměstná i osobu, která v něm nevyvolává důvěru a kterou by bez dotace nepřijal (což je významné v případě zaměstnávání příslušníků romského etnika). Podle některých pracovníků projektů se však na trhu práce vytvořil segment zaměstnavatelských subjektů (například velké firmy, jako jsou technické služby), které by zaměstnance

mohly zaplatit samy, přesto však využívají dotace. Rekvalifikace jsou podle realizátorů přínosné svým okamžitým, hmatatelným dopadem na zvýšení zaměstnatelnosti osob.

Jako problematická je naopak vnímána aktivita Cvičné dílny (projekt *Transfer*), u které byl identifikován nízký zájem cílové skupiny z důvodu chybějící finanční motivace. Dále se jednalo o aktivity Rozjezd podnikání a Podnikatelské vzdělání (krajské projekty), kde se realizátoři potýkali s výběrem vhodných uchazečů, kteří by měli předpoklady pro úspěšné absolvování kurzu. Realizátoři dále zaznamenali velmi nízký zájem cílové skupiny u aktivit Práce na zkoušku a Stáž v zahraničí. Aktivitu Návrat do vzdělání považovali někteří realizátoři projektů realizovaných ÚP ČR za časově náročnou, přičemž ji na základě nízkého počtu hodnotí jako mající malý účinek. Podle jiných realizátorů je však i malá úspěšnost velmi pozitivní, protože má značný dopad na život účastníka.

Účastníci napříč projekty se shodně domnívali, že jim aktivity v rámci projektu poskytly řadu nových znalostí i dovedností. Posun je patrný zvláště u účastníků se základním vzděláním a dále u těch, kteří v rámci projektu absolvovali své první zaměstnání. Účastníci projektů realizovaných ÚP ČR i účastníci projektů realizovaných kraji hodnotí svou účast jako přínosnou zvláště díky rozšíření obzorů a objevení dalších možností k uplatnění na trhu práce. Přínos pro kvalitu života účastníci hodnotí nejednoznačně. Dotazovaní před vstupem do projektu obecně neměli významné problémy. V případě zlepšení kvality života je také problematické určit, zda k tomu došlo díky účasti v projektu. Pokud se účastníci domnívali, že projekt měl na jejich životní úroveň pozitivní vliv, pak především z hlediska profesního uplatnění, seberealizace a sociálního začlenění. Tři čtvrtiny dotazovaných účastníků byly po ukončení projektu úspěšně zaměstnány. Mezi nezaměstnanými (vyjma žen na mateřské dovolené a studujících) jsou jednak ti, kteří jsou aktuálně v procesu pohovorů a kteří očekávají brzký vstup do zaměstnání, a dále účastníci (5 ze 46 účastníků), kteří nemají jasnou představu o svém budoucím směřování (jedná se zvláště o účastníky krajských projektů). U účastníků, kteří absolvovali aktivitu Odborná praxe, došlo ke zvýšení finančních příjmů díky výkonu zaměstnání. Někteří účastníci (8 ze 14 účastníků), kteří po ukončení poskytování dotace na pracovní místo museli opustit zaměstnání, jsou ve stejné finanční situaci jako před nástupem do zaměstnání.

Realizátoři se k potřebnosti projektů vyjadřovali různě. Podle realizátorů projektů ÚP ČR jsou projekty i nadále potřeba, zejména pro skupinu absolventů, kterých je bez ohledu na změnu na trhu práce stále vysoký počet. Podle realizátorů krajských projektů dochází v některých ohledech k vyčerpání cílové skupiny (projekty *Transfer* a *Cesta*). Projekty jsou stále potřebné především u skupin, jejichž potíže přetrvávají i v době převisu poptávky po pracovní síle nad nabídkou. Projekt *Transfer* je podle realizátorů potřebný především pro cílovou skupinu bez vzdělání. Podle realizátorů projektu *Nestůj a pojď II* je projekt potřebný pro skupinu osob, které nemají vzdělání nebo byly vyřazeny z evidence ÚP ČR, v důsledku čehož se dostávají do složitých sociálních problémů. Podle realizátora projektu *Cesta* je projekt potřeba, protože zaměstnavatelé vyžadují specifickou kvalifikaci, kterou školy dosud nenabízejí, což vyvolává potřebu rekvalifikací. Realizátoři rovněž navrhují vytvořit specifictější projekty úžeji zaměřené na jednotlivé skupiny.

1. ÚVOD

1.1 STRUKTURA TÉTO ZPRÁVY

Tato závěrečná zpráva je rozdělena do 5 hlavních částí: manažerské shrnutí, úvod, metodologie evaluace, vyhodnocení evaluačních otázek a závěry a doporučení. První kapitola specifikuje kontext, předmět a cíle evaluace. Kapitola druhá krátce informuje o použitém evaluačním přístupu a metodologii. Třetí kapitola obsahuje detailní vyhodnocení evaluačních otázek. Nejprve jsou vyhodnoceny otázky zaměřené na podpořené osoby, tj. účastníky, načež je přistoupeno k otázkám zaměřeným na příjemce podpory, tj. realizátory. Poslední kapitola je tvořena závěry, k nimž jsou připojena doporučení pro Zadavatele.

Zpráva obsahuje následující přílohy:

- technická zpráva s detailním popisem postupu řešení, metodologii sběru dat a analýzy dat; obsahuje dále kartu aktivit projektů, kompletní scénáře IHI a FG a písemné zápisy z FG (4) obsahující hlavní body diskuse a její závěry,
- přepisy 45 rozhovorů (charakteristiky účastníků projektů z EQ 1.1 přiloženy formou tabulky) v elektronické formě (.doc).

1.2 KONTEXT EVALUACE

Úkolem zadání bylo provedení dílčího evaluačního šetření, které se zaměřilo na vyhodnocení přínosů projektů zaměřených na zaměstnanost a zaměstnatelnost mladých osob realizovaných v rámci *Iniciativy* na podporu zaměstnanosti mladých lidí (dále jen *Iniciativa YEI*). Zadavatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen *MPSV*) (dále jen *Zadavatel*), zpracovatelem je *INESAN, s.r.o.* (dále jen *Zpracovatel*).

Předmětem evaluace byly regionální projekty realizované v rámci výzev spadajících pod program *Záruky pro mládež*. Cílem kvalitativní evaluace projektů zaměřených na podporu zaměstnanosti u mladých lidí bylo na jedné straně zhodnotit dopady těchto projektů na danou cílovou skupinu, a na straně druhé zjistit postoje a hodnocení realizátorů jednotlivých projektů týkající se realizace. *MPSV*, které je zároveň realizátorem evaluovaných projektů, touto dílčí evaluací usiluje o získání kvalitativních informací o naplnění cílů realizovaných projektů. Úkol byl navržen jako čtyřměsíční.

1.3 PŘEDMĚT EVALUCE

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

Jedná se o projekty, které byly realizovány dvěma typy subjektů, a to krajskými pobočkami Úřadu práce (dále jen ÚP ČR) a kraji. Konkrétně se jedná o následující subjekty:

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

- **ÚP ČR ÚSK: *Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji*; realizace: 1. 11. 2015 – 31. 7. 2019;**

Projektem realizované aktivity:

- Individuální poradenství
- Skupinové poradenství
 - Finanční gramotnost
 - Pracovní právo
 - Soft Skills
 - Rekvalifikace
- Bilanční diagnostika
- Motivační školení
- Rekvalifikace
- Práce na zkoušku
- Odborná praxe
- Stáže v zahraničí
- Návrat do vzdělání

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

Projektem realizované aktivity:

- Individuální poradenství
- Skupinové poradenství
- Motivační aktivita – Motivační kurz
- Motivační aktivita – Přípravný kurz
- Bilanční/pracovní diagnostika
- Stáže do zahraničí
- Rekvalifikace
- Odborná praxe pro mladé
- Práce na zkoušku
- Podpora návratu do vzdělávání

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

- **ÚSK : *Komplexní program podpory mladých lidí na trhu práce v Ústeckém kraji – TRANSFER*; realizace: 1. 6. 2016 – 31. 12. 2018;**

Projektem realizované aktivity:

- Individuální poradenství k trhu práce
- Odborné individuální poradenství
- Program individuálního koučinku
- Skupinové poradenství – Kurz „Nová perspektiva“

- Skupinové poradenství – Kurz „Ze školy do podnikání“
 - Odborné a rekvalifikační vzdělávání
 - Poradenský program „Motivace do práce“ – Exkurze
 - Poradenský program „Motivace do práce“ – Workshop
 - Poradenský program Team: „Beru to za své“
 - Poradenský program Team: „Cvičné dílny“
 - Zprostředkování zaměstnání – Nedotovaná pracovní místa
 - Zprostředkování zaměstnání – Dotovaná pracovní místa
- **ÚSK: Program podpory mladých lidí na trhu Práce v regionu Děčínska a Šluknovského výběžku – CESTA; realizace: 1. 6. 2016 – 31. 12. 2018;**

Projektem realizované aktivity:

- Modulový poradenský program – PODPORA
 - Program FINANCE
 - Program AKTIVIZACE
 - Program „Společně to dokážeme“
 - Individuální poradenský program – KARIÉRA
 - Program individuálního koučinku pro vybrané zástupce cílové skupiny
 - Program „Podnikatelské vzdělávání“
 - Odborné vzdělávání a rekvalifikace
 - Program „Příprava na práci“
 - Interaktivní workshopy se zaměstnavateli
 - Exkurze u zaměstnavatelů
 - Pracovní ochutnávky.
 - Program „Dáváme práci“ – dotovaná pracovní místa
- **KVK: Nestůj a pojď II; realizace: 1. 5. 2016 – 31. 12. 2018.**

Projektem realizované aktivity:

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

1.4 CÍL EVALUACE

Tato dílčí evaluace přispívá k celkovému zhodnocení efektu sledované intervence na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých osob. Primárním příjemcem výsledků evaluace je MPSV, kterému jsou tímto poskytnuta zjištění o průběhu, fungování a dopadu výše uvedených projektů.

Cílem této dílčí evaluace je přinést kvalitativně podložená zjištění týkající se průběhu a výsledků projektu. Evaluace proto využívá data ze dvou hlavních zdrojů, kterými jsou účastníci projektu (podpořené osoby) a realizátoři projektu. Od vybraných účastníků projektu budou získány informace o průběhu náboru cílové skupiny, o motivaci podpořených osob v účasti na projektu, o hodnocení účasti projektu podpořenými osobami a o hodnocení přínosů projektu vzhledem k jejich zaměstnanosti, zaměstnatelnosti a motivaci k práci.

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

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

Výstupy budou odevzdány jednak v elektronické formě (CD) a jednak v tištěné formě (2 výtisky).

Požadované ukončení celého plnění je 31. 12. 2018.

2. METODOLOGIE EVALUACE

Realizovaná evaluace akceptuje teorii změny, která je základem intervenční logiky. Evaluované projekty byly navrženy na základě analýzy provedené v rámci jednotlivých krajů, která identifikovala problém nezaměstnanosti mladých lidí, jeho příčiny, resp. rizikové faktory.

2.1 METODA A VZOREK

Šetření v rámci této zakázky se zamění na jedné straně na kvalitativní vyhodnocení dopadu projektů na účastníky a na straně druhé na kvalitativní vyhodnocení postojů realizátorů k průběhu a realizaci projektů. Na základě zadání je tato dílčí evaluace kombinací formativní (procesní) a sumativní evaluace. Celkový metodologický přístup kombinuje práci s existujícími daty a informacemi (desk research) se sběrem primárních dat pro specifické účely této veřejné zakázky.

Konkrétně je výzkumný design založen na a) rešerši dokumentů týkajících se náplně evaluovaných projektů a na obsahové analýze dalších relevantních informačních zdrojů, které mohou být identifikovány během provádění evaluace, a na b) sběru primárních dat, které bylo provedeno kvalitativními výzkumnými metodami s cílem provést exploraci mezi účastníky a realizátory projektů. Především je zacíleno na zjištění potřeb, postojů, preferencí a názorů či způsobu rozhodování těchto osob.

Technikami, jejichž prostřednictvím byly získávány primární informace, jsou individuální hloubkové rozhovory (IHI) a focus groups (FG). Celkem bylo provedeno 45 individuálních hloubkových rozhovorů – 30 s účastníky projektů a 15 s realizátory projektů.

Tabulka 1. Struktura respondentů individuálních hloubkových rozhovorů

Projekt	Počet IHI účastníci	Počet IHI realizátoři
Iniciativa v Ústeckém kraji	7	5
Iniciativa v Karlovarském kraji	8	4
Transfer	5	2
Cesta	5	2
Nestůj a pojd' II	5	2
Celkem	30	15

Zpracování: INESAN

Celkem byly realizovány čtyři fokusní skupiny s účastníky projektů *Iniciativa*. Dvě fokusní skupiny byly realizovány s účastníky projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji, dvě pak s účastníky projektu *Iniciativa* v Karlovarském kraji.

Tabulka 2. Struktura respondentů fokusních skupin

Projekt	1. fokusní skupina	2. fokusní skupina	Celkem
Iniciativa v Ústeckém kraji	3	5	8
Iniciativa v Karlovarském kraji	4	4	8

Zpracování: INESAN

2.2 LIMITY EVALUACE

Každá evaluace probíhá v konkrétních podmínkách, které vytváří určité limity. Tato kapitola se zabývá limity, které měly dopad na získaná zjištění při kvalitativně orientované evaluaci projektů YEI.

POVAHA METODOLOGIE

Šetření má limity vzhledem ke zvolené kvalitativní metodologii. Výsledky získané kvalitativní metodologií nelze zobecňovat na celou populaci podpořených osob (tj. na celou skupinu účastníků daných projektů). Ani v případě, že budou mezi skupinami dotazovaných respondentů zaznamenány rozdíly, nelze vyvozovat, že se mezi projekty vyskytují rozdíly. Naopak to, že mezi dotazovanými skupinami nebyly evaluátory nalezeny žádné rozdíly, neznamená, že mezi danými projekty skutečně rozdíly neexistují. Daný typ výzkumu nemůže odpovědět na otázky týkající se rozsahu nějakého jevu v rámci toho či onoho projektu, otázky týkající se rozdílů mezi jednotlivými projekty nebo otázky týkající se souvislosti proměnných, resp. charakteristik účastníků (např. jestli existuje souvislost mezi absolvovaným projektem a hodnocením projektových aktivit).

Dalším omezením vyplývajícím z designu evaluace je okolnost, že řada skutečností nebyla zjišťována ve chvíli, kdy skutečně nastala, nýbrž zpětně. Vzhledem ke kvazi experimentálnímu designu výzkumu nelze s jistotou říci, které změny nastaly v důsledku účasti v projektu a které by tak jako tak nastaly i bez účasti na projektu. Na základě učiněných zjištění lze soudit, že v řadě případů je skutečný dopad spíše malý, přičemž v některých může být velký.

Jako problematická se dále jeví současná evaluace 5 projektů dohromady, kdy je každý projekt zacílen na velice širokou a různorodou skupinu lidí majících různé potřeby a kdy účastníci zažívají v průběhu projektu velice odlišné zkušenosti. Komplikací je dále fakt, že se často jedná o mladistvé účastníky, kteří procházejí obdobím dospívání, které je samo o sobě velice dynamické. Tyto okolnosti mají dopad nejen na proces evaluace (proveditelnost evaluace a možnost získání odpovědí na evaluační otázky), ale také na hodnocení přínosnosti projektu.

VÝBĚR VZORKU

Omezením této evaluace je dále předvýběr respondentů realizátory projektů, který existuje v případě některých projektů a který evaluátoři neměli možnost ovlivnit. Způsob výběru má přitom dopad na charakter získaných dat. Výběr např. úspěšnějších účastníků znamená absenci dat o účastnících, kteří byli neúspěšní. Opatřením ze strany zpracovatele evaluace bylo upozornění na možné dopady nevhodného způsobu výběru na získaná zjištění.

V průběhu realizace se pak opakovaně objevoval problém s validitou kontaktů poskytnutých Zadavatelem (neplatné a nefunkční kontakty).

Dalším problémem pak byla nízká ochota podílet se na rozhovorech, a to i přes zvýšení finanční odměny. Obtížné motivování některých skupin účastníků souviselo také s tím, že projekty cílily mimo jiné na problematicky dostupné cílové skupiny, které jsou z hlediska motivace ke spolupráci problematické také pro realizátory projektu. Při výběru vzorku se nedařilo získávat především muže se základním vzděláním.

Dalším limitem šetření tohoto charakteru může být skutečnost, že většina účastníků (39 ze 46), kteří svolili k rozhovoru, projektem prošli úspěšně. V rámci výběrového souboru pak celkem 7 účastníků projekt ukončili předčasně. Získaná zjištění týkající se hodnocení účasti v projektu respondenty a výčtu bariér a problémů respondentů tak nemusí být kompletní.

METODA SBĚRU DAT

Otázkou je dále vhodnost FG pro cíle evaluace projektů, které mají velice široce zaměřenou cílovou skupinu, a v rámci nichž existuje jen malé množství aktivit, s nimiž mají účastníci společnou zkušenost. Dokonce však i ty aktivity, které byly pro účastníky společné, měly různou podobu podle toho, kdo např. aktivitu připravoval anebo realizoval (účastníci tak měli zkušenost např. s odlišně pojatými Motivačními kurzy a různě aktivními poradci), nebo podle toho, do jakého zaměstnání a proč nastoupil (průběh a podoba zaměstnání jsou odlišné). Realizované FG byly zacíleny především na zkušenost, kterou mohli jednotliví účastníci alespoň z části sdílet, tedy především na způsob náboru, skupinové aktivity (zvláště Motivační kurz) a hodnocení kvality poskytovaných služeb ze strany pracovníků projektů. Zjištění z realizovaných FG poskytuje především náhled na postoje účastníků, kteří nastoupili do dotovaného zaměstnání a kteří si zaměstnavatele z většiny vybrali již před vstupem do projektu.

KVALITA DAT

Dalším omezením je kvalita dat získaná od respondentů. Je potřeba brát v úvahu, že se jedná o subjektivní hodnocení, které podléhá řadě vlivů a může se měnit nejen díky časovému odstupu, ale může se také lišit v důsledku momentální nálady nebo postoje k tazateli.

Častým problémem bylo, že respondent měl potíže se rozpomenout na detaily jeho účasti v projektu (např. identifikovat absolvované aktivity podpůrného charakteru). Dále je potřeba mít na paměti, že jak odpovědi respondentů, tak realizátorů nemusejí být pravdivé nebo mohou odpovídat jejich omezené perspektivě (např. nevnímají problém, který reálně existuje, protože se s ním nesetkali). Problémem může být také zpětné hodnocení přínosu aktivit účastníky nebo posouzení, na kolik je zvýšení jejich zaměstnatelnosti a změna kvality života v důsledku účasti v projektu.

Realizátoři se pak mohou snažit prezentovat realizaci projektu tak, jak by se očekávalo, že projekt proběhl, aby nevznikly např. pochybnosti o jejich schopnostech projekt realizovat (např. nezdůrazní problematické aspekty projektů a budou předkládat stav věcí jako bezproblémový).

V některých případech se evaluátoři setkali s problémem nízké komunikativnosti respondentů, kdy se nedařilo získávat dostatečně obsáhlé odpovědi. Z tohoto důvodu jsou některé rozhovory kratší než ostatní.

V jednom případě byla rozhovoru přítomna také matka respondenta, která mu pomáhala formulovat odpovědi. Tato okolnost má za následek získání menšího množství dat a omezení výsledných zjištění.

3. ODPOVĚDI NA EVALUAČNÍ OTÁZKY

Hlavní výsledky analýzy dat získaných z rozhovorů strukturované dle kritérií hodnocení a evaluačních otázek specifikovaných ve vstupní zprávě.

3.1 ÚKOL 1: ŠETŘENÍ U PODPOŘENÝCH OSOB

Tato část obsahuje souhrnné vyhodnocení odpovědí získaných v rámci kvalitativního šetření od podpořených osob, a to podle sledovaných podkategorií cílové skupiny. Evaluační otázka 1.2 a následující jsou vyhodnocovány na základě charakteristik podpořených osob, tj. účastníků projektu (viz otázka 1.1 – sociodemografické charakteristiky a rysy týkající se pozice na trhu práce) a s ohledem na jejich účast v projektech a jednotlivých aktivitách.

EQ 1.1 – JAKÉ JSOU CHARAKTERISTIKY PODPOŘENÝCH OSOB, KTERÉ VSTUPUJÍ DO PROJEKTU?

Respondenti pocházeli převážně z dobrých rodinných poměrů (s výjimkou 3 účastníků, přičemž jeden absolvoval projekt realizovaný ÚP ČR a 2 absolvovali krajské projekty). Až na výjimky měl alespoň jeden rodič účastníků pravidelnou práci ve smyslu hlavního pracovního poměru. Pro 22 respondentů byl příjem před vstupem do projektu nedostačující, přičemž skupina účastníků krajských projektů se nijak nelišila od projektů realizovaných ÚP ČR. Žádný respondent nebyl zadlužen. V projektech realizovaných krajem účastníci častěji neměli představu o svém budoucím zaměstnání, a pokud ji měli, pak aktuální situace budto neodpovídala představě účastníka, nebo jí odpovídala pouze částečně. Nebyl zaznamenán žádný případ, kdy by účastník prošel ještě jiným projektem.

Obecné charakteristiky respondentů:

Tabulka 3. Respondenti IHI podle pohlaví

Pohlaví	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Muž	12	40 %
Žena	18	60 %
Celkem	30	100 %

Zpracování: INESAN

Tabulka 4. Respondenti FG podle pohlaví

Pohlaví	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Muž	12	75 %
Žena	4	25 %
Celkem	16	100 %

Zpracování: INESAN

Tabulka 5. Respondenti IHI podle věku

Pohlaví	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost odpovědí
17 až 18 let	6	20 %
19 až 22 let	8	27 %

23 až 24 let	4	13 %
25 až 30 let	12	40 %
Celkem	16	100 %

Zpracování: INESAN

Tabulka 6. Respondenti FG podle věku

Pohlaví	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost odpovědí
17 až 22 let	9	56 %
23 až 24 let	5	31 %
25 až 30 let	2	13 %
Celkem	16	100 %

Zpracování: INESAN

Jaké je rodinné zázemí podpořené osoby vzhledem k trhu práce?

Celkem 3 respondenti (ze 30 účastníků) bydlí sami, přičemž jeden účastník, který je zvyklý na stálý vlastní příjem, aktuálně nemá zaměstnání a aktivně jej hledá. Celkem 16 účastníků bydlí společně s partnerem/partnerkou nebo manželem/manželkou, přičemž 6 z nich přináší do domácnosti největší část finančních prostředků. Celkem 10 účastníků bydlí u rodičů (kteří účastníkům zajišťují existenční potřeby). Až na výjimky měl alespoň jeden rodič účastníků pravidelnou práci ve smyslu hlavního pracovního poměru.

Nejproblematictější bylo rodinné zázemí účastnice projektu *Nestůj a pojď II*, která bydlela sama se třemi dětmi a její čistý měsíční příjem nedosahoval 10 000 Kč. Finanční zdroje, které měla před projektem k dispozici, byly tvořeny příjmy z brigád a dávek státní sociální podpory. Zatímco účastnice měla pouze základní vzdělání, její rodiče byly oba vyučení. Problematické postavení měla také účastnice z projektu *Transfer*, která byla před vstupem do projektu v institucionální péči (Klokánek) a která v době rozhovoru bydlela se svým partnerem; existenční potřeby však měla zajištěny partnerem. Jako problematické lze hodnotit také zázemí jednoho účastníka projektu *Iniciativa* realizovaného v Karlovarském kraji, který žil pouze s matkou (otec neznámý). Účastník, stejně jako jeho matka, měl pouze základní vzdělání.

Tabulka 7. Respondenti IHI podle současné ekonomické aktivity

Současná ekonomická aktivita	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Zaměstnaný	17	56 %
Studující	2	7 %
Nezaměstnaný	8	27 %
Mateřská dovolená	3	10 %
Celkem	30	100 %

Zpracování: INESAN

Tabulka 8. Respondenti FG podle současné ekonomické aktivity

Současná ekonomická aktivita	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Zaměstnaný	15	94 %
Nezaměstnaný	1	6 %
Celkem	16	100 %

Zpracování: INESAN

Tabulka 9. Respondenti IHI podle čistého měsíčního osobního příjmu

Současný čistý měsíční osobní příjem		
	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Méně než 5 000 Kč	6	20 %
Od 5 001 do 10 000 Kč	4	13 %
Od 10 001 do 15 000 Kč	6	20 %
Od 15 001 do 20 000 Kč	8	27 %
Nad 20 000 Kč	6	20 %
Celkem	30	100 %

Zpracování: INESAN

Jaké má podpořená osoba kompetence (dosažené vzdělání, obor a další kompetence)?

Tabulka 10. Respondenti IHI podle dokončeného vzdělání

Dokončené vzdělání		
	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Základní	12	40 %
Vyučení	2	6 %
Střední a vyšší odborné	10	33 %
Vysokoškolské	6	20 %
Celkem	30	100 %

Zpracování: INESAN

Tabulka 11. Respondenti IHI podle nedokončeného vzdělání

Nedokončené vzdělání		
	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost odpovědí
Nedokončené vyučení/střední	5	16 %
Nedokončené vysokoškolské	7	23 %
Žádné	18	60 %
Celkem	30	100 %

Zpracování: INESAN

Celkem 11 osob disponovalo řidičským oprávněním (vyjma jednoho účastníka se jednalo o osoby s vysokoškolským vzděláním, případně se středoškolským vzděláním a maturitou) a 4 osoby absolvovaly před vstupem do projektu rekvalifikaci. U obou charakteristik nebylo podstatné, zda se jedná o projekt krajský či projekt ÚP ČR. Z analýzy je patrné, že vzdělání a ekonomická aktivita účastníků odpovídá vzdělání a ekonomické aktivitě jejich rodičů.

Jak podpořená osoba hodnotí svou finanční situaci před vstupem do projektu? (Jak příjem pokrýval životní potřeby? Ovlivňovalo příjem zadlužení?)

Z celkového počtu 30 respondentů IHI 8 uvedlo, že jim příjem, který měli před vstupem do projektu, dostačoval. Pro 22 respondentů byl příjem nedostačující. Mezi respondenty se nevyskytl respondent, který by uvedl, že by byl zadlužen. Skupina účastníků krajských projektů se nijak nelišila od účastníků projektů realizovaných ÚP ČR.

Jaká byla historie podpořené osoby na trhu práce před vstupem do projektu i z dlouhodobého hlediska?

Jaké má podpořená osoba představy o budoucím zaměstnání?

U projektů realizovaných ÚP ČR i u projektů realizovaných kraji lze rozlišit několik skupin účastníků podle historie před nástupem do projektu:

- po dovršení středního nebo vyššího odborného vzdělání následovalo krátké období brigád nebo krátkých hlavních pracovních poměrů,
- po dovršení základního vzdělání následovaly brigády nebo krátce hlavní pracovní poměr,
- po dovršení základního vzdělání bez brigád,
- po předčasném odchodu ze střední školy následovala registrace na ÚP ČR.

U projektů realizovaných ÚP ČR lze rozlišit tyto historie účastníků před nástupem do projektu:

- po dovršení vysokoškolského vzdělání následovala registrace na ÚP ČR,
- po dovršení středního nebo vyššího odborného vzdělání následovala registrace na ÚP ČR,
- delší pracovní poměr.

U projektů realizovaných kraji lze rozlišit tyto historie účastníků před nástupem do projektu:

- po dovršení vysokoškolského vzdělání následovalo krátké období brigád nebo krátce hlavní pracovní poměr,
- po mateřské dovolené, které předcházely brigády nebo hlavní pracovní poměr,
- po předčasném odchodu ze střední školy,
- po ukončení vysokoškolského vzdělání následovala živnost a zároveň registrace na ÚP ČR.

Až na 4 účastníky měli všichni respondenti (tj. 26) IHI představu o budoucím zaměstnání. Celkem 11 z nich však aktuálně dané povolání nevykonávalo, 7 z nich pak pouze částečně. V projektech realizovaných krajem účastníci častěji než účastníci v projektech realizovaných ÚP ČR neměli představu o svém budoucím zaměstnání, a pokud ji měli, pak aktuální situace buďto neodpovídala představě účastníka, nebo jí odpovídala pouze částečně.

Jakých dalších projektů se podpořená osoba před vstupem do projektu zúčastnila a jak hodnotí jejich přínos z hlediska změny postavení na trhu práce?

Nebyl zaznamenán žádný případ, kdy by účastník prošel ještě jiným projektem.

Zjištění plynoucí z otázek zaměřených na charakteristiky účastníků jsou využita při interpretaci následujících evaluačních otázek.

EQ 1.2 – JAKÉ BYLY HLAVNÍ BARIÉRY, KTERÉ BRÁNILY PODPOŘENÝM OSOBÁM V UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE PŘED ÚČASTÍ V PROJEKTU?

~~Vnímání bariér ze strany účastníků lze částečně rozdělit podle toho, jakým způsobem vstoupili do projektu. U osob vstupujících do projektu dobrovolně s již potenciálně předjednaným pracovním místem, které o možnosti vstupu do projektu informoval zaměstnavatel, bylo zjištěno následující: tyto osoby často nevnímaly bariéry pro uplatnění na trhu práce, část z nich pak za problematický prvek označila nedostatečnou praxi, přičemž se jednalo o takové pracovní pozice, u nichž je pro zajištění dostatečné finanční odměny pro zaměstnance nutná dlouhodobá praxe a zaučení. Mezi hlavní bariéry vnímané dalšími účastníky patřily především vágní představy o zaměstnání, neodpovídající vzdělání či nevhodná kvalifikace a nedostatečná praxe. Mezi projekty nebyly zjištěny rozdíly, pouze bariéra spojená s péčí o dítě se vyskytovala výlučně u účastnic z krajských projektů a bariéra na straně zaměstnavatele, kterou představovaly nedostatečně zajímavé nabídky, se vyskytovala zejména u účastníků projektů realizovaných ÚP ČR.~~

Účastníci vnímali jak bariéry vyplývající z jejich charakteristik, tak bariéry na straně zaměstnavatelů. Na straně účastníků byly identifikovány následující bariéry:

- **nedostatečná představa o zaměstnání**

V případě účastníků, kteří očekávali pomoc pracovníků projektu (nebo ji objektivně potřebovali – část účastníků přece jen vstoupila do projektu pod hrozbou vyřazení z evidence, a vstup do projektu tak nevyplýval z vlastní úvahy účastníka), se na základě rozhovorů jako základní bariéra jeví vágní představy o tom, jaké zaměstnání by mohli (chtěli) vykonávat a jaké nabídky jsou aktuálně dostupné na trhu práce.

- **nevyhovující obor**

V rámci projektu byla tato bariéra odstraňována rekvalifikacemi. V některých případech si účastník přál změnit zaměření oboru, aby mohl vykonávat zaměstnání, v rámci něhož by se více seberealizoval.

- **nízká kvalifikace, nedokončené vzdělání**

V rámci projektu byla tato bariéra odstraňována rekvalifikacemi nebo nástupem na odbornou praxi. Účastníci pak zůstali na daném pracovním místě i po ukončení dotace na pracovní místo, případně získali praxi s cílem zvýšit svou zaměstnatelnost po zániku dotovaného pracovního místa. Jako bariéra bylo vnímáno neodpovídající vzdělání, a to jak středoškolské, tak vysokoškolské.

- **nedostatečná praxe**

Nedostatečná praxe byla jako bariéra uváděna jen zřídka, roli hrála v případě oborů problematických z tržního hlediska (zubní laboranti/technici, kamenictví, činnost neziskových organizací). Dotace poskytnuté zaměstnavateli v těchto případech umožnily nabídnout dostatečné finanční ohodnocení pracovníkům, kteří by si na sebe z počátku nebyli schopni vydělat. Zde se bariéra vyskytovala v kombinaci s problémem nedostatečného finančního ohodnocení pracovní pozice.

- **péče o děti**

U žen byla bariérou péče o děti – ta dotyčným bránila přijmout zaměstnání, které je s ohledem na tuto péči nevyhovující (práce na směny, noční směny). Tato bariéra se vyskytovala v kombinaci s neodpovídajícím nebo základním vzděláním a byla odstraňována rekvalifikací. Daná bariéra byla zjištěna výlučně u krajských projektů.

Jedna z účastnic (28 let) se základním vzděláním a třemi dětmi, která občas vykonávala práci formou brigád, se takto rekvalifikovala na profesionální chůvu (nyní na mateřské dovolené, má možnost dále absolvovat praxi v mateřském centru). V jednom případě byla také zaznamenána diskriminace ze strany zaměstnavatele, který nechtěl účastnici přijmout, neboť na základě jejího věku předpokládal vysokou pravděpodobnost odchodu na mateřskou dovolenou.

■ věk

V případě velmi mladých účastníků se jako bariéra jevil nízký věk. Tito účastníci často absolvovali zaměstnání formou brigády a měli na výběr z omezeného množství pracovních pozic. V těchto případech buďto účastníci nastupovali na odbornou praxi, u níž věk (dosažení 18 let) nepředstavoval problém, nebo jim byla nabízena aktivita Návrat do vzdělání, neboť tato bariéra se vyskytovala právě v kombinaci s nedostatečným vzděláním. V případě příslušníků romského etnika byly tyto bariéry doplněny účastníky pocíťovaným rasismem ze strany zaměstnavatelů.

U osob vstupujících do projektu dobrovolně s tím, že si před vstupem našly zaměstnavatele, který jim nabídl zaměstnání pod podmínkou, že nejdříve vstoupí do projektu, bylo zjištěno následující: část z nich nevnímala žádné bariéry pro uplatnění na trhu práce, přičemž proces ukončení předchozí aktivity (studia, zaměstnání), nástup do projektu a získání odborné praxe v těchto případech probíhaly velice rychle. V některých případech byli účastníci zaměstnání na dohodu o provedení práce ještě před tím, než nastoupili do projektu nebo než mohli podle pravidel nastoupit na dotované pracovní místo.

Mezi bariéry na straně zaměstnavatele uváděné účastníky patřily:

■ nezájem zaměstnavatelů

Někteří účastníci poukazovali na nezájem zaměstnavatelů, přestože se domnívali, že pro získání zaměstnání učinili dost (napsali kvalitní životopis, reagovali na řadu nabídek).

■ nedostatečně zajímavé pracovní nabídky, nevyhovující zaměstnání, nedostatečné finanční ohodnocení

Zvláště v projektech realizovaných ÚP ČR se vyskytovali účastníci, pro něž nebylo obtížné získat zaměstnání, měli však určité požadavky na obsah a prostředí práce nebo na finanční ohodnocení. Tito účastníci využili možnosti počkat na nabídku, která by je oslovila, přestože by mohli nastoupit do jiného zaměstnání již dříve. Danou možnost volili častěji lidé s vyšším vzděláním a možností výběru z větší nabídky zaměstnání. Častým kritériem pro přijetí nabídky byla pracovní doba, zejména u účastníků s rozvinutými koníčky nebo

účastníků pečujících o děti. Obecně však lze říci, že pracovní doba hraje významnou roli. Touhu najít zaměstnání, které bude uspokojovat nejen finanční potřeby, lze pozorovat téměř u všech respondentů bez ohledu na vzdělání. U mladších osob se v první řadě jevila jako klíčová potřeba zformování představy o vhodném zaměstnání. V řadě případů se projevovala neochota přijmout jakoukoli nabízenou práci a snaha čekat na zaměstnání, které bude splňovat také další požadavky účastníka. Jednalo se především o ty účastníky, kteří měli existenční podmínky zajištěné rodiči. Oproti tomu zde byli účastníci, kteří díky dotovanému pracovnímu místu mohli nastoupit do zaměstnání, které by jinak neakceptovali z důvodu výše ohodnocení (případně by toto pracovní místo ani nevzniklo). Jednalo se zvláště o pozice v oborech problematických z tržního hlediska (zubní laboranti/technici, kamenictví, činnost neziskových organizací), kde poskytnutá dotace zaměstnavateli umožnila nabídnout dostatečné finanční ohodnocení. Bariéru zdůrazňovali především účastníci projektů realizovaných ÚP ČR.

■ rasismus

V několika případech byl příslušníky romského etnika zmíněn rasismus. Projekt tuto bariéru umožňuje překonávat tím, že zaměstnavatele motivuje finančně, aby danou osobu zaměstnal. Účastníci také tímto způsobem mohou získat společensky účelná pracovní místa, o nichž by sami neuvažovali nebo o něž by se obávali ucházet, a to ve veřejných institucích, které systém dotovaných pracovních míst využívají (například školy).

Jeden z velmi mladých účastníků (18 let) se základním vzděláním byl přesvědčen, že by jej bez doporučenky od ÚP ČR „nikde nevzali“. Účastník pocházel z romského etnika, měl základní vzdělání stejně jako jeho matka, která byla aktuálně také bez zaměstnání (otec neznámý); v 15 letech nastoupil na ÚP ČR, kde byl o 2 roky později zařazen do projektu. Účastník bydlel u matky, která zajišťovala jeho existenční potřeby (podle samotného respondenta bylo ovšem toto ubytování dočasné, lze tedy vnímat ochotu osamostatnit se). Účastník přitom projevoval ochotu pracovat a snahu o zvládnutí různých pracovních činností. Na dotaz, zda má schopnosti typu práce s kovem, sice odpověděl záporně, připustil však jejich budoucí zvládnutí, popř. získání dovedností k řízení traktoru nebo nákladního vozidla. Tento účastník nechtěl pokračovat studiem na střední škole, protože se obával tlaku školního kolektivu. Na základě projektu byl účastník zaměstnán na dotovaném pracovním místě na základní škole jako zahradník a posléze jako dozor. Sám si přál pracovat venku, nikoli v továrně. Na základní škole působil nejprve jako záskok v době dočasné nepřítomnosti jiných pracovníků, posléze však setrval i po ukončení dotace, přičemž vedení plánuje svěřit mu další činnosti (obsluha kotelny), což je spojeno s nárůstem kvalifikace. Projekt tak účastníkovi pomohl najít zaměstnání, v němž se cítí dobře (s ostatními zaměstnanci udržuje velice pozitivní vztahy) a má pocit, že jej zaměstnavatel respektuje a uznává za jeho schopnosti. Na další studium již nepomýšlí, zvažuje však rekvalifikaci na asistenta pedagoga.

Jiná účastnice kurzu Finanční gramotnost (21 let), která za problém rovněž považuje rasismus, pak získala dotované pracovní místo asistenta pedagoga v mateřské škole, kde jí byla po uplynutí doby dotace na pracovní místo prodloužena smlouva. Se zaměstnáním byla velice spokojena, zvláště pak s tím, jak byla přijata do pracovního kolektivu.

Jednotlivé bariéry se často u účastníků kumulují. V případě účastnice, která absolvovala rekvalifikaci a poté nastoupila do zaměstnání na klasickou pracovní smlouvu, hrály roli nevyhovující podmínky a manuálně těžká práce. Mimoto účastnice podává výčet dalších překážek, které jí bránily nalézt vhodné zaměstnání a které poukazují na komplexnost problému – požadavek praxe, jazykových schopností a technické kvalifikace, nízký počet nabídek v oboru (ekonomický směr) a problematické dojíždění (bez auta).

EQ 1.3 – JAK PROBÍHAL NÁBOR CÍLOVÉ SKUPINY?

EQ 1.4 – JAKÁ BYLA MOTIVACE PODPOŘENÝCH OSOB K ÚČASTI NA PROJEKTU?

Jak probíhal nábor cílové skupiny?

Jaká byla motivace podpořených osob k účasti v projektu?

Vnímaly podpořené osoby účast v projektu jako povinnou?

Podle způsobu náboru byly v rámci všech evaluovaných projektů identifikovány tři skupiny účastníků. V první řadě vstupovaly do projektů osoby, které získaly informace o projektu od svého potenciálního zaměstnavatele a s již potenciálně předjednaným pracovním místem (zvláště v případě projektů realizovaných ÚP ČR). Jde zejména o osoby, které nevnímaly bariéry pro uplatnění na trhu práce. Dále byla identifikována skupina osob evidovaných na ÚP ČR, která měla pocit, že do projektu nevstupuje dobrovolně (zřejmě pod hrozbou vyloučení z evidence). Někteří z těchto účastníků i přesto hodnotí vstup do projektu pozitivně. Poslední skupinu tvoří osoby vstupující do projektu dobrovolně s tím, že očekávaly pomoc od pracovníků projektu. Podle evaluátora se jedná o účastníky, kteří jsou ke vstupu do projektu motivováni a pro které projekt zároveň představuje nástroj k významnému zvýšení schopnosti uplatnit se na trhu práce (výskyt u obou typů projektů). Mezi hlavní motivující faktory pro vstup do projektu patřily lepší finanční podmínky v zaměstnání a získání praxe a dostatečně uspokojivého zaměstnání nejen po finanční stránce. V případě Stáže v zahraničí pak roli hrály finanční vyhlídky a možnost naučit se cizímu jazyku.

Účastníci vstupovali do projektu různým způsobem.

V první řadě vstupovaly do projektů osoby, které získaly informace o projektu od svého potenciálního zaměstnavatele a které do projektu (a v případě projektů realizovaných ÚP ČR do evidence ÚP ČR) vstupovaly s již potenciálně předjednaným pracovním místem (zvláště v případě projektů realizovaných ÚP ČR). Někteří účastníci u těchto zaměstnavatelů již pracovali, např. formou brigády (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), nebo se s daným zaměstnavatelem chystali vstoupit do pracovního poměru. Jednalo se zejména o účastníky, kteří nepovažovali za problém nalezení určitého zaměstnání a kteří se i často domnívali, že by i bez projektu pracovali na dané pozici (v některých případech i za stejné finanční ohodnocení).

Pro tyto účastníky představoval vstup do projektu možnost, jak snadno získat zaměstnání, které si sami vybrali, které odpovídá jejich představám o budoucím zaměstnání. Zároveň se zde pak jednalo také o finanční motivaci zaměstnance a /nebo zaměstnavatele.

Účastník se středoškolským vzděláním (technické lyceum), jenž si na základě nabídek na ÚP ČR našel zaměstnavatele (zavedená textilní firma), kterým byl následně odkázán na projekt, sdělil (R11): „*Mně nejdřív řekli, že chtějí, abych teda udělal ten projekt, ty dotace, že mě jinak nezaměstnají.*“

Účastnice popisuje postup, který byl mezi účastníky poměrně častý (téměř polovina všech dotázaných, včetně FG): „*Hledala jsem práci a dostala jsem nabídku na jednu pozici, kde zjistili, že existuje možnost tohoto projektu. Když teď budu upřímná, tak vlastně to bylo výhodné pro mě, že já si odchodím nějaký kurz a oni na mě dostanou peníze.*“ Podle jedné účastnice by se o této možnosti bez upozornění zaměstnavatele ani jinak nedozvěděla: „*Jinak bych se o tom nedozvěděla. To bych ten Úřad práce musela prolézt. Tam to vidím jako chybu v tom, že oni to samy neznaly, ty úřednice. To mně přišlo jako chyba.*“

Díky účasti v projektu pobírali někteří z těchto účastníků vyšší mzdu. V některých případech šlo o lepší pracovní podmínky (například možnost pracovat jako zaměstnanec, nikoli na živnostenský list).

Jednu podskupinu také tvořily osoby, které by sice neměly problém nalézt zaměstnání, ale které měly zájem uplatnit se ve specifickém oboru náročném na získání praxe (zubní technici, kameníci apod.) a pro které by byla výše finančního příjmu ze zaměstnání bez dotace nedostačující k zajištění existenčních nákladů.

Účastníci tímto způsobem vstupující do projektu vnímali účast v projektu často jako zbytečnou a zdlouhavou, tzn. jako oddálení možnosti nástupu do zaměstnání. Lze však také dále poukázat na skutečnost, že tito účastníci často na daných pracovních pozicích zůstávají i po ukončení dotace na pracovní místo.

Účastníci se o projektu dovídali také od pracovníků ÚP ČR. Budťo pak vstupovali dobrovolně nebo tento vstup vnímali jako nedobrovolný.

Jen malá část dotazovaných účastníků vstoupila do projektu dobrovolně a zároveň bez toho, že by již měla zajištěného zaměstnavatele. Často se přitom jednalo o absolventy, jejichž cílem bylo se co nejdříve po ukončení školy uplatnit na trhu práce. Motivací těchto účastníků bylo získat zaměstnání, které bude dostatečně uspokojující, a to nejen po finanční stránce, byť i ta přirozeně hrála významnou roli. Část účastníků pak zdůrazňovala pracovní podmínky (dostupnost, pracovní doba, prostředí).

V případě účastníka ve věku 24 let se základní vzděláním, který vystřídal řadu zaměstnání (recepční v kasinu, kuchař v pizzerii apod.), hrála roli možnost věnovat se koníčkům, a tudíž vhodná pracovní doba. Pro jinou účastnici, která vystudovala speciální pedagogiku a již dříve byla na společensky účelném pracovním místě v centru pro drogově závislé, byla motivací možnost opět získat podobnou pracovní pozici.

Pro řadu z těchto účastníků bylo také motivací to, že získání zaměstnání pro ně není tak náročné, a to jednak proto, že jim při hledání zaměstnání někdo pomůže, a dále proto, že jsou pro zaměstnavatele díky dotaci zajímaví. Mezi další motivující faktory patřila snaha změnit obor prostřednictvím rekvalifikace (například u žen s dětmi, u účastníků, kteří měli vystudovaný obor, jemuž se nechtěli věnovat). Následující příklad také ukazuje, že někteří účastníci získávali motivaci věnovat se danému oboru nebo nalézt zaměstnání, které pro ně bude uspokojující, až v průběhu účasti v projektu.

Jedna účastnice se středoškolským vzděláním tak například vystudovala obor ekonomika a podnikání, poté pracovala jako prodavačka elektroniky, avšak v průběhu projektu se rozhodla věnovat se kosmetickým službám.

V případě účastníka s vyšší odbornou školou a vystudovaným oborem zdravotní bratr, který absolvoval aktivitu Stáž v zahraničí, bylo motivací pracovat v Německu, přestože v České republice dostával řadu nabídek, protože po jeho kvalifikaci je poptávka (R28): *„Chtěl jsem si to řekněme vyzkoušet. Šel jsem na blind, vlastně už asi tři roky jsem mluvil o tom, že půjdu do práce do Německa, připravoval jsem se na to asi rok, nějakým základním způsobem, a pak jsem si teda řekl, že když jsem se na to tak připravoval, tak zkusím to Německo za každou cenu. A zaplatí pánbůh, že jsem to udělal.“ Důležitá pro něho byla řada výhod, které byly se zahraniční stáží spojeny: „Jo, já jsem šel na jisto, protože jsem věděl, že mě podpoří v tom, abych mohl být v zahraničí, a že je tam ještě spousta výhod v rámci toho projektu, že mi platili to bydlení, že mi budou platit těch 6 měsíců těch 300 eur, že mi bude platit ten úřad práce, ten intenzivní kurz a tyhle všechny věci, tak mě to tak namotivovalo.“*

Jiná účastnice se pro zahraniční stáž rozhodla proto, že v zahraničí byl její přítel, přičemž se chtěla také naučit německy.

Osoby vstupující dobrovolně s tím, že očekávaly pomoc od pracovníků projektu, jsou podle evaluátora účastníci, kteří jsou ke vstupu do projektu motivováni a pro které projekt zároveň představuje nástroj k významnému zvýšení schopnosti uplatnit se na trhu práce.

V případě projektu realizovaného ÚP ČR v Ústeckém kraji se však vyskytl také případ, kdy účastník měl zájem vstoupit do projektu, avšak podle účastníka pracovník projektu podmínil jeho vstup do projektu tím, že si účastník sám předem zajistí zaměstnavatele ochotného jej zaměstnat.

Účastník projektu realizovaného ÚP ČR (27 let, vyšší odborné vzdělání, dosavadní zaměstnání pouze formou brigád) tento postup popsal následovně (R3): *„Já jediné, co vím, tak jsem musel mít souhlas toho potencionálního zaměstnavatele a na základě tady toho souhlasu, že mě zaměstnal, tak jsem vstoupil do toho projektu.“*

Co se týče osob, které měly pocit, že do projektu nevstupuje dobrovolně, jednalo se o evidované na ÚP ČR a praxi účastníci zaznamenali jak v projektech realizovaných ÚP ČR, tak v menší míře také v krajských projektech. Jak uvádějí dotčení účastníci, účastníkům bylo sděleno (nebo alespoň naznačeno), že pokud do

projektu nevstoupí, budou vyřazeni z evidence. Podle různých účastníků bylo v některých případech na začátku řečeno, že vstup do projektu je nepovinný, a až následně jim bylo řečeno, že do projektu musí vstoupit, pokud nechtějí být z evidence vyřazeni.

Jedna účastnice (20 let, vyučena v oboru kadeřnice) například uvedla (R9): *„Mně přišlo tenkrát poštou z pracáku, že se tam musím dostavit, a tam nám řekli, že se musíme dostavit na pracovní úřad v tu a tu hodinu, a tam nám právě řekli, že to je povinný, takže se musíme zúčastnit toho projektu.“*

Jiná účastnice (28 let) se základním vzděláním a jen minimální praxí k tomu sdělila (R1): *„Ono to bylo ze začátku, oni řekli, že to je nepovinné. Ale s tím, když to člověk odmítne, tak úřad práce ho může vyřadit. (...) Já jsem brala i dávky, protože jsem byla s malou (dcerou – pozn. přepisovatele). Bylo to nepovinné, ale neměla jsem na vybranou.“* Účastnice dále vysvětluje, co by se dělo, pokud by smlouvu o vstupu do projektu nepodepsala: *„Úřad práce by to bral, jako že nechci spolupracovat.“*

Ze zjištěných informací není evaluátor schopen vyhodnotit, na základě čeho se pracovníci chovali k jednotlivým účastníkům různým způsobem; roli mohlo hrát plnění indikátorů, dlouhá doba evidence na ÚP ČR apod. Někteří z těchto účastníků i přesto hodnotí vstup do projektu pozitivně

Někteří z těchto nedobrovolně vstoupivších však postup ÚP ČR nevnímali negativně a naopak vyjadřovali spokojenost s průběhem projektových aktivit.

Další účastníci se o projektu dověděli od svých přátel či známých nebo od rodinných příslušníků, kteří byli v některých případech zároveň také v určitém kontaktu s pracovníky projektu. Někteří účastníci se o projektu dověděli v různých institucích (centra, školy), do nichž docházeli a kde je pracovníci projektu informovali o možnosti do projektu vstoupit.

Uchazeči vstupující do projektů realizovaných ÚP ČR se o projektu dozvěděli:

- od zaměstnavatele,
- na ÚP ČR od pracovníků oddělení zprostředkování,
- prostřednictvím rodinných příslušníků, přátel a známých,
- ve škole od pracovníků projektu.

Uchazeči vstupující do projektů realizovaných kraji se o projektu dozvěděli:

- od zaměstnavatele,
- na ÚP ČR od pracovníků oddělení zprostředkování,
- prostřednictvím rodinných příslušníků, přátel a známých,
- v mateřském centru od pracovníků projektu.

Pozornost byla také zaměřena na pocit informovanosti účastníků týkající se vstupu do projektu. Až na několik málo účastníků se respondenti cítili být dostatečně informováni (pro některé však bylo obtížné si „vzpomenout“).

Vyučená účastnice s maturitou se k informovanosti vyjádřila následovně (R15): „Jsem typ, že se všeho bojím, protože když se do něčeho po hlavě pustím, tak to nedopadá dobře. Takže jsem se bála, ale pak jsem nakonec paní zavolala. Ona byla velice příjemná a ochotná i po telefonu. Všechno mi vysvětlila (...). (...) Paní byla velice ochotná, řekla mi, ať kdykoliv zavolám, prostě kdybych něco nevěděla. (...) V tom jsem byla maximálně spokojená.“

EQ 1.5 – JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ ÚČAST V PROJEKTU?

Jak podpořená osoba hodnotí přínos jednotlivých aktivit projektu?

Co se týče hlavních aktivit, velice pozitivně byly v rámci projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji hodnoceny aktivity Rekvalifikace a Odborná praxe, přičemž právě tyto aktivity měly podle účastníků největší přínos. Odborná praxe poskytovala účastníkům nejen potřebnou praxi (kterou měli všichni účastníci nízkou), ale také zajišťovala stálý finanční příjem, což účastníci považovali za velmi důležité. Pokud jde o rekvalifikace, 6 z 8 účastníků využilo nové znalosti a dovednosti v zaměstnání, do kterého nastoupili. Hodnocení podpůrných aktivit (individuální a skupinové poradenství) bylo problematické vzhledem k paměťovým schopnostem účastníků. Podpůrné aktivity hodnotili lépe respondenti krajských projektů než respondenti projektů realizovaných ÚP ČR, do nichž byli zařazováni častěji lidé, kteří nepotřebovali zvýšenou péči ze strany pracovníků projektu. V případě některých vysokoškoláků, osob dobře vybavených pro trh práce a účastníků s předem vybraným zaměstnáním byl jako málo přínosný hodnocen Motivační kurz. Hodnocení přínosnosti podpůrných aktivit účastníky pak velice záleželo na konkrétním provedení ze strany příslušného pracovníka projektu.

Mezi aktivity, které dotazovaní účastníci absolvovali, patřily jednak hlavní aktivity (tj. Návrat do vzdělávání, Odborná praxe, resp. Práce na zkoušku, Rekvalifikace a Stáž v zahraničí) a další podpůrné aktivity (Motivační kurz, individuální a skupinové poradenství, individuální poradenský program KARIÉRA, Pracovní a bilanční diagnostika, Rozjeď byznys, Exkurze u zaměstnavatele). Stáž v zahraničí a Práci na zkoušku absolvovali pouze účastníci zařazení do projektů ÚP ČR.

Ačkoli dotazovaní účastníci procházeli také podpůrnými aktivitami, není zde k těmto aktivitám přihlíženo, protože účastníci si často nebyli schopni přesně vzpomenout, jakým typem těchto aktivit prošli, nedokázali je přesně identifikovat nebo jim splývaly dohromady. Co se týče Motivačního kurzu, pak jím prošli všichni dotazovaní automaticky (vyjma jedné účastnice, která nevěděla, proč kurzem neprošla). U respondentů IHI bylo nejčastějším modelem absolvování výlučně Odborné praxe, resp. dotovaného pracovního místa. Celkem 21 lidí prošlo Odbornou praxí (dotované pracovní místo), 8 účastníků absolvovalo rekvalifikaci, 3 účastníci Práci na zkoušku a 3 účastníci Stáž v zahraničí. Celkem 2 respondenti neabsolvovali žádnou hlavní aktivitu (vedle Motivačního kurzu pak pouze Odborné individuální poradenství). Následující schéma ukazuje složení účastníků IHI podle absolvované hlavní aktivity absolvovali.

Schéma 1. Struktura respondentů IHI podle absolvovaných hlavních aktivit



Pozn.: V každém řádku je zobrazeno 10 účastníků; dvoubarevná postava charakterizuje účastníka dvou aktivit.

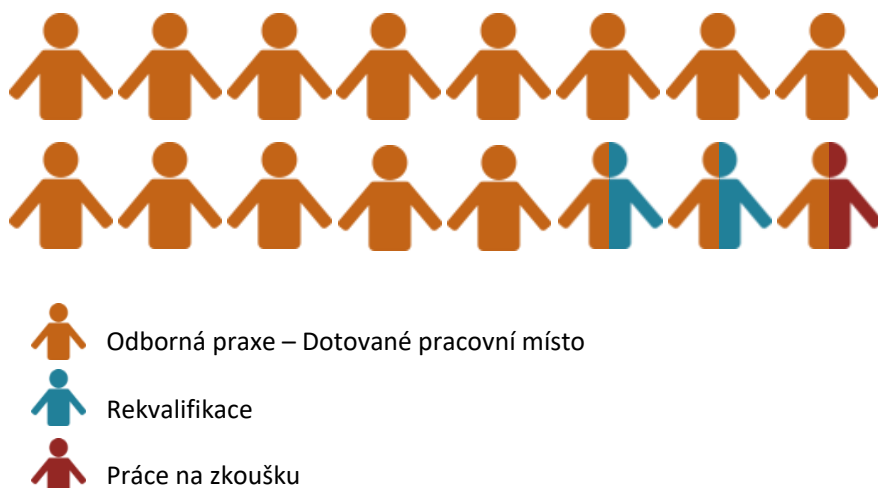
Zpracování: INESAN

V rámci projektů realizovaných ÚP ČR (celkem 15 účastníků) bylo 11 účastníků, kteří nastoupili na Odbornou praxi – Dotované pracovní místo, přičemž 3 z nich absolvovali také Práci na zkoušku, 1 účastník absolvoval Rekvalifikaci a 1 účastník Návrat do vzdělávání. Celkem 3 účastníci nastoupili na Stáž v zahraničí a 1 účastník neabsolvoval žádnou hlavní aktivitu.

V rámci projektů realizovaných kraji (celkem 15) bylo 10 účastníků, kteří nastoupili na Odbornou praxi – Dotované pracovní místo, přičemž 3 z nich absolvovali také Rekvalifikaci a 1 účastník Návrat do vzdělávání. Pouze u skupiny účastníků z krajských projektů se vyskytovali účastníci absolvující výlučně Rekvalifikaci (4). Celkem 1 účastník neabsolvoval žádnou hlavní aktivitu.

Co se týče FG v Ústí nad Labem a v Karlových Varech, ve všech případech (16) se jednalo o Odbornou praxi (dotované pracovní místo), v některých případech doplněné o Rekvalifikaci a Práci na zkoušku. Následující schéma, které se zaměřuje pouze na hlavní aktivity jako je Práce na zkoušku, Odborná praxe, Rekvalifikace, Stáž v zahraničí a Návrat do vzdělávání, ukazuje složení účastníků FG podle toho, jaké klíčové aktivity absolvovali.

Schéma 2. Struktura respondentů FG podle absolvovaných hlavních aktivit



Pozn.: V každém řádku je zobrazeno 8 účastníků; dvoubarevná postava charakterizuje účastníka dvou aktivit.
Zpracování: INESAN

Většina dotazovaných účastníků (39 ze 46) projektem prošli úspěšně, celkem 7 účastníků projekt ukončilo předčasně. Mezi důvody předčasného ukončení uváděné účastníky patřily zvláště neshody se zaměstnavatelem v rámci Odborné praxe – dotovaného pracovního místa, přestěhování a ztráta kontaktu s pracovníky projektu, nízká motivace a rasistické chování pracovníků a těhotenství.

Hlavní aktivity

Největší spokojenost vyjadřovali účastníci s **Odbornou praxí**, resp. dotovaným pracovním místem. Za přínosné je nepovažovali pouze 3 účastníci, kteří aktivitu ukončili předčasně a kteří již žádnou další praxí nenavázali. Aktivita poskytovala účastníkům nejen potřebnou praxi (kterou měli všichni účastníci nízkou), ale také zajišťovala stálý finanční příjem, což účastníci považovali za velmi důležité. Zaměstnavatelé využívali různé modely tvorby finanční odměny; u některých účastníků nebyl ve výši finanční kompenzace rozdíl v porovnání s ostatními zaměstnanci.

Velice pozitivně byla hodnocena aktivita **Rekvalifikace**. Až na 2 účastnice využili účastníci své nové znalosti a dovednosti v zaměstnání, do kterého nastoupili.

V prvním případě se jednalo o ženu (27 let) se základním vzděláním, která absolvovala rekvalifikaci na pozici sociální pracovníce; aktuálně sice pracuje jako dělnice v německé továrně, přesto stále uvažuje o tom, že by pracovala jako sociální pracovníce.

Ve druhém případě se jedná o ženu (28 let) se základním vzděláním a se třemi dětmi, která absolvovala rekvalifikaci na pozici profesionální chůva. Tato účastnice velice oceňovala přístup pracovníků projektu a možnost vydat se směrem, který vyhovuje jejím životním podmínkám. Vyjádření dané účastnice (R1): „Prostě určitě mně to dalo šanci na něco lepšího, než jsem vůbec měla předtím. Jsem za to ráda. Protože předtím – co na úřadě vám dají za práci. Oni se vás nezeptají, jestli půjdete uklízet záchody. Je vůbec nezajímavé, že to nebudete stíhat: „Budete uklízet, a jestli se vám to nelíbí, tak na shledanou.“ Projekt mně ukázal, hlavně

ta komunikace, že se snažili opravdu každému vyhovět v tom, co chce dělat. Chtěli nasměrovat lidi k tomu, aby nemuseli dělat práci, která se jim bude přičít, a stejně tam budou chodit kvůli penězům. Ale každé ráno z toho budou mít deprese. Snažili se nás motivovat v tom, pomoci nám, abychom měli nějaký papír na to, co nás bude bavit. A to je perfektní.“

Co se týče **Stáže v zahraničí**, všichni 3 dotazovaní účastníci ji hodnotí jako přínosnou. V případě dvou účastníků se podařilo nalézt pozici, která odpovídala jejich představám o budoucím zaměstnání nebo přispívala k tomu, takové zaměstnání získat.

Účastník (R28) Stáže v zahraničí, vystudovaný zdravotní bratr pracující jako ošetřovatel, hodnotí tuto aktivitu velice pozitivně. Oceňuje zvláště materiální zabezpečení, které člověku dává v zahraničí jistotu: „*Já jsem si uvědomil, co chci. A že ta možnost byla, toho si hrozně moc vážím. A každý, kdo se mě zeptá, jestli se má účastnit, tak říkám, že jo, ale musíš si toho vážít, protože spousta lidí jinak nastoupí do Německa a vůbec si to neuvědomují, že to mají zadarmo. (...) A hlavně těch peněz, co se ušetřilo v rámci toho projektu, co jsem od nich dostal za toho půl roku, tak to bylo velký množství, takže mě to pomohlo i hrozně finančně, že jsem byl v klidu, že kdyby se cokoli stalo, tak mám nějaké rezervy.*“ Jako negativum zmínil, že pracovníci projektu nevěděli, že jako zdravotní bratr musí absolvovat jazykové testy na úrovni B2 (což platí také pro lékařské pozice). Do doby, než byl připraven vykonat zkoušku (asi rok pobytu v Německu), pracoval ve zdravotnictví na méně kvalifikované pozici (pečovatel v domově důchodců).

Jiná účastnice, která vystudovala obor kosmetika a poskytuje kosmetické služby, si dobře osvojila jazyk a získala stále zaměstnání. Na daném pracovním místě stále působí i bez dotace.

Jedna účastnice pak Stáž v zahraničí hodnotí sice jako přínosnou a zajímavou životní zkušenost, zároveň však nebyla spokojena s jejím průběhem, a daná aktivita tak nesplnila její očekávání.

Jednalo se o účastnici, která získala vzdělání v oboru zubní technik a která se původně chtěla věnovat danému oboru v České republice a nastoupit na Odbornou praxi – dotované pracovní místo. V průběhu projektu se však rozhodla, že se v daném oboru zkusí uplatnit v zahraničí, a nastoupila proto na Stáž v zahraničí. Účastnici se nepodařilo takové pracovní místo nalézt (nepodařilo se jí zaregistrovat se u německé pracovní agentury, protože se podle jejích slov „nějak ztratily papíry“), a proto přijala aktuálně dostupnou pozici servírky (již potřebovala být zaměstnaná), ačkoli jí zcela nevyhovovala. Tato účastnice nezískala zaměstnání odpovídající jejím představám, v zaměstnání se potýkala se zdravotními problémy (pracovní přetížení; podle účastnice zaměstnavatel šetřil na pracovní síle a zaměstnával méně osob, než bylo potřeba) a po třech měsících (což byla doba, po kterou musela v rámci Stáže v zahraničí setrvat v zaměstnání) aktivitu Stáž v zahraničí ukončila.

V případě aktivity **Návrat do vzdělání** nelze příliš hodnotit zkušenosti účastníka (v souboru se vyskytl pouze jeden případ), protože daný účastník velice brzy aktivitu ukončil.

Tento účastník (18 let, základní vzdělání, oba rodiče pracují, otec je podnikatel v oblasti dopravy, byl se základním vzděláním) aktivitu ukončil z osobních a finančních důvodů a dále nastoupil na Odbornou praxi – dotované pracovní místo.

Podpůrné aktivity

Hodnocení podpůrných aktivit (individuální a skupinové poradenství) bylo problematické vzhledem k paměťovým schopnostem účastníků. Účastníci nebyli schopni rozlišit úvodní podpůrné aktivity skupinového a individuálního poradenství. V případě projektů ÚP ČR měli někdy účastníci tendenci zaměňovat individuální poradenství s docházením na povinné schůzky na ÚP ČR, Motivační kurz pak v některých případech nedokázali odlišit od jiných hromadných kurzů. Účastníci se často rozcházeli v uvádění délky kurzu, a to i v rámci jednoho projektu. Podpůrné aktivity hodnotili lépe respondenti krajských projektů než respondenti projektů realizovaných ÚP ČR, kterých se častěji než v případě krajských projektů účastnily osoby nevyžadující zvýšenou péči ze strany pracovníků projektu.

Plnění aktivit v rámci projektu vnímali účastníci často jako povinné – pokud již souhlasili s tím, že budou danou aktivitu plnit, pak by jim za neúčast hrozila sankce ve formě ukončení účasti v projektu, případně vyřazení z evidence ÚP ČR. Až na výjimky vnímali účastníci jako povinné absolvování Motivačního kurzu.

V rámci šetření byla pozornost zaměřena zvláště na **Motivační kurz**, který si účastníci poměrně dobře vybavovali a kterým prošly všechny osoby. Všichni účastníci vnímali Motivační kurz jako povinný (pouze v jednom případě jej účastnice absolvovat nemusela).

Vysokoškolačka, která si našla zaměstnavatele před vstupem do projektu a do daného projektu se zapojila, protože zaměstnavatel na její pracovní místo mohl pobírat dotace, se vyjádřila následovně (R2): „*Vlastně jediná podmínka, která byla, tak bylo absolvovat ten pětidenní, od pondělí do pátku, motivační kurz, kdy každý den se probíraly jiné aktivity.*“

Motivačním kurzem tak museli projít i účastníci, kteří již měli jisté pracovní místo, kteří se však kvůli vstupu do projektu museli registrovat na ÚP ČR a kteří tak pouze čekali, až uplyne potřebná doba tří měsíců, aby mohli nastoupit do zaměstnání. Bylo tomu tak proto, že se jednalo o dotované pracovní místo, kde je podmínkou nástupu na danou aktivitu alespoň tři měsíce v evidenci ÚP ČR. Často se proto domnívali, že byl pro ně kurz zbytečný. Tito účastníci jako celek neměli o podpůrné aktivity zájem. V hodnocení Motivačního kurzu se účastníci celkově lišili podle úrovně svého vzdělání, svých znalostí a pracovních zkušeností. Vzdělanější účastníci uváděli, že jim byly prezentovány věci, které znají například ze školy. Tyto informace považovali za zbytečné zvláště účastníci, kteří již měli větší zkušenost se zaměstnavateli (roli však mohl hrát i věk, popř. sociální zkušenost).

Podle jedné z účastnic s vysokoškolským vzděláním v oboru sociální práce, která do projektu vstoupila již s tím, že má zaměstnavatele, tak například Motivační kurz, který absolvovala, neobsahoval informace, které by pro ni byly přínosné.

Jiná účastnice projektu realizovaného ÚP ČR (s vysokoškolským vzděláním, ve velmi podobné situaci) vypověděla, že obsah kurzu byl pro ni v zásadě opakováním a nedozvěděla se nové informace.

Podle první respondentky však kurz nebyl přínosný ani pro nevzdělané osoby, které s ní byly ve skupině (R2): *Upřímně si myslím, že jim to bylo úplně fuk, že si to tam přišli odsedět. To je jako můj názor. Já co jsem zažila, tak mají velký problém s autoritou. Ta školitelka se opravdu snažila, a věčně tam chodili pozdě, vůbec neposlouchali, nevnímali, nedělali věci. Pro ty lidi, co tam byli, to byly podle mě vyhozené peníze. (...) Myslím si, že by tomu víc prospěly nějaké interaktivní věci. Nikoho nebaví sedět od osmi do jedné a jet slide po slidu a poslouchat něco podle zákona bla, bla, bla. Člověk, který má základní školu, tak o to míň vydrží. A myslím si, že nás tam bylo asi 15, ale to složení bylo, jako když to tak řeknu, blbě se to sešlo, že to nedělalo dobrotu. (...) Za prvé si myslím, že by tam pomohlo, kdyby to celou dobu vedl muž, že ta mužská autorita by fungovala, a myslím si, že by fungovaly ty menší skupiny, práce ve skupinách, více interaktivní věci. Tady to sezení a poslouchání, myslím, že je nebavilo.“*

Tato účastnice také měla námitky k formě realizace kurzu – byl podle ní příliš „úřednický“ a přednášky monotónní. Sama by si představovala spíše „zážitkovou“ formu.

Podle vysokoškolačky (R6), které pracovníci projektu pomohli získat zaměstnání, byli v její skupině lidé, kteří „nesouhlasili, že tam musí sedět a poslouchat“ a kteří „hodně protestovali“. Podle této účastnice kurz nebyl „špatný“, pouze zdoluhavý. Někteří účastníci pak poukázali na to, že se cítili jako ve škole, což nepřijímali s nadšením.

Jiní účastníci naopak oceňovali, že se pracovníci projektu snaží, aby kurz účastníky bavil a aby se cítili dobře (oproti praxi na oddělení zprostředkování ÚP ČR zde probíhala komunikace na partnerské úrovni).

Účastnice krajského projektu R1 s dosaženým základním vzděláním k tomu uvedla: *„Když máte od Úřadu práce sezení, tak tam se s vámi baví jako s dětma, jako se základní školy. Tady to byly opravdu normální ženský, které se s námi bavily na úrovni, že jsme dospělí lidé. Normálně jsme se zasmáli, bavili jsme se. (...) Byli ochotní. Mohli jsme se ptát kdykoliv. Paní, co to vedla, ta s námi mluvila. Já se mohlo ve dne i v noci zavolat, když jste něco potřebovala. Byla příjemná, milá, nikdy jsem ji neviděla se špatnou náladou. Fakt perfektní. Patří jim i to mateřské centrum, takže mně hodně pomohla s rekvalifikací přímo, protože ona to umí v oboru. Osobně mně hodně pomohla. Mohla jsem tam přijít, podívat se, jak s dětmi pracují. Pomohla mně s přípravou na zkoušky. Věděla přibližně, co tam budou chtít. Poradila mně, i co by bylo dobré. Půjčila mně pomůcky, abych mohla jít na rekvalifikaci. (...) Určitě lepší, než když se jde na rekvalifikaci od úřadu (ÚP ČR, pozn. přepisovatele), kde je to nalinkované. Tady když je spolupráce s příjemnými lidmi, kteří pomohou, a můžete se zeptat na cokoliv a nepřipadáte si jako idiot, že to nevíte. Člověk neví všechno. Se všemi byla velmi dobrá spolupráce.“*

Mezi účastníky je významná skupina těch, kteří se domnívají, že Motivační kurz měl smysl a že byl proveden dobře a zajímavě. Z rozhovorů však plyne, že velice záleželo na daných pracovnících, jak kurz pojali (podle několika účastníků „to nebavilo“ ani některé přednášející). Respondenti také poukazovali na skutečnost, že se často sešla nesourodá skupina účastníků.

Jedna účastnice sdělila (R4): *„Ono záleží, jaká skupina se tam sejde, protože pak když se tam opravdu sejde někdo, kdo vystudoval střední školu a v 18 vylezl a kouká..., ale já jsem tam šla v 26. (...) Myslím si, že pro někoho, kdo to neznal do té doby, tak se tam mohli určitě něco dozvědět v tom motivačním programu. Minimálně ten životopis a jak prostě funguje ta ekonomika, jak to chodí na tom trhu práce, takové ty základní informace, kde je najít. Tak to si myslím, že bylo nápomocný.“*

Dva účastníci FG, jejichž skupina na Motivační kurz byla složena jak z osob vzdělanějších, tak nevzdělaných, pak odhadovali, že Motivační kurz přestali navštěvovat někteří lidé se základním vzděláním a dále příslušníci romského etnika. Každý z účastníků měl specifické zkušenosti, historii a potřeby a v rámci projektu mohl projít různými aktivitami (viz modely uvedené v EQ 1.1).

Účastníci se také lišili v tom, co od projektu a jeho pracovníků očekávali. Ti, kdo nastoupili na zvolená dotovaná pracovní místa (v zásadě ihned poté, co to bylo možné, tj. po třech měsících od registrace na ÚP ČR), vztahy s pracovníky v zásadě neudržovali.

Jako zajímavý prvek někteří účastníci hodnotí **Pracovní a bilanční diagnostiku** (pokud jí prošli). Nicméně tito účastníci často uváděli, že dosud neobdrželi výsledky, a tak často pochybovali o jejím významu pro hledání zaměstnání (ačkoli daná aktivita byla podle nich velice podrobná a časově náročná).

Účastník, který nastoupil na dotované pracovní místo, s jehož nalezením mu pomohli pracovníci projektu, na otázku, zda diagnostika byla v jeho případě využita, odpověděl (R18): *„Nevím. To už bylo, když jsem chodil do práce. Mě stáhli na jedno dopoledne a tam jsme to vyplňovali, ale říkali, že se to vyhodnotí, a výsledky, dají nám vědět, jak to dopadlo. A dodneška nic nevím.“*

Mezi respondenty bylo více těch, kteří hodnotili průběh jako zajímavý, avšak nebyli spokojeni s vyhodnocením (pokud jej obdrželi).

Kladně byl hodnocen kurz *Finanční gramotnost*, a to různými typy respondentů nezávisle na vzdělání, věku či projektu. Účastnice, která předčasně odešla ze střední školy a zároveň i od rodičů a která vstoupila do krajského projektu na základě pokynu příslušné sociální pracovnice, kladně hodnotí skupinové aktivity zaměřené na získání představy o budoucím zaměstnání (absolvovala odbornou praxi v obchodě).

Vyjádření dané účastnice (R12): *„Tam jsme se vlastně hodně bavili o tom, jakou máme představu o zaměstnání, tam právě byli i hodně lidi starší než já, takže jsem vlastně si mohla vyslechnout rady jakoby zkušenějších lidí, než jsem já. (...) Právě já jsem pak šla úplně do jiné práce, než jsem vlastně jakoby třeba i chtěla. (...) Tam pak jsme byli rozřazeni i do různých skupin, kde jsme museli plnit nějaké úkoly, tam byly vlastně různé věkové kategorie, byly tam třeba lidi i v mém věku, ale pak i starší, takže to bylo takový jako promíchaný, a já jsem si mohla vlastně poslechnout rady mých jakoby*

starších vrstevníků. Takže jako já jsem byla fakt spokojená. Nemám jedinou věc, kterou bych mohla vytknout.“

Tato účastnice pak jako velice přínosnou hodnotí také Pracovní a bilanční diagnostiku (R12): *„Určitě mi to dalo spousty věcí. Začala jsem nad těma věcmi i přemýšlet a vážně jsem to zaměstnání chtěla, čím víc jsem tam chodila, tak tím víc jsem prostě měla jasno v tom, že to zaměstnání chci a že pro to udělám maximum, abych ho získala.“*

Jak podpořená osoba hodnotí kvalitu nabídek zaměstnání, dalšího vzdělávání a učňovských nebo odborných příprav během nebo po ukončení účasti v projektu? (pokud takovou nabídku obdržela)?

Účastníci projektů realizovaných ÚP ČR i účastníci projektů realizovaných kraji hodnotí nabídky ze strany pracovníků v zásadě velmi kladně. Podle účastníků se jim pracovníci snažili vyjít vstříc. V některých případech došlo ke zpoždění v nabídce rekvalifikací, a účastníci je tak nemohli využít.

Obecně si účastníci mohli nejen vybírat z nabídek, které jim předkládali pracovníci projektů, ale také si zaměstnání nebo kurz vyhledat sami. Účastníci byli obecně s nabídkami ze strany pracovníků velice spokojeni a pracovníci reagovali na jejich potřeby (například doporučovali kurzy, které zlepší pozici účastníka v zaměstnání). Mezi dotazovanými se však vyskytl jeden respondent (v rámci FG), který uvedl, že byl nucen přijmout zaměstnání, po vyjádření nezájmu však byl z projektu vyřazen.

Účastnice R15, která absolvovala rekvalifikační kurz a která si po ukončení účasti v projektu našla velice rychle zaměstnání jako referentka-administrátorka, popisuje proces rozhodování o volbě rekvalifikace takto: *„Ono bylo těch kurzů víc, co jsem na tom letáku školícího místa viděla. Ale mě ta rekvalifikace přirostla k srdci nejvíc, protože to byl obor, kterému rozumím a bylo mi to nejbliž. Takže jsem si mohla vybrat, ale my s paní jsme se zaměřily na to, že se chci zdokonalit v tom účetnictví, takže jsme se ani jinými nezabývaly. Jsme si řekly, že půjdeme hlavně tímhle směrem.“*

S rekvalifikačními kurzy byli účastníci velice spokojeni. Vnímali je jako profesionální a často také jako náročnější, všichni dotazovaní, kteří kurz navštěvovali, jej ovšem také dokončili. U projektu *Cesta* však došlo ke zpoždění v nabídce rekvalifikací, a účastníci je tak bohužel nemohli v prvním období využít. Rovněž v případě projektu *Nestůj a pojď II* musela jedna účastnice, která se chtěla zúčastnit rekvalifikačního kurzu (kosmetička), čekat na to, až bude moci do kurzu nastoupit, což mohlo mít potenciální dopad na její existenční podmínky.

Účastnice R6 k tomu sdělila následující: *„Ten začal až v určitých termínech, takže vlastně celou dobu jsem čekala. To bylo takový docela blbý, protože jsem musela být na Úřadu práce a nemohla jsem si hledat žádnou práci. Takže kdybych neměla rodiče, kteří mi finančně pomáhali, tak bych to asi nezvládala. Ale naštěstí já mám tu výhodu, že mě rodiče podpoří. Vlastně jsem na ten kurz čekala čtyři měsíce.“*

Účastnice (18 let) se základním vzděláním, která se rozhodla zaměřit se na oblast péče o děti, hodnotila kladně, že když se rozhodla pro práci s lidmi, tak společně s dalšími účastníky a pracovníky

projektu navštěvovali různá zařízení (domovy důchodců, pečovatelské domy, jesle) a mohli se tak seznámit s příslušnými pracovišti. Tímto způsobem získala lepší představu o vhodné práci (sociální pracovníce, práce s dětmi). Daná účastnice však obecně neměla pocit, že by ji účast v projektu něco významného přinesla, a svou účast tak ukončila předčasně.

Jak podpořená osoba hodnotí náplň práce v dotovaném zaměstnání (pokud se ho zúčastnila)? Jsou v rámci dotované práce dostatečně využívány znalosti a dovednosti podpořené osoby? Nabízí dotovaná práce dostatečné příležitosti k rozvoji znalostí a dovedností? Jak podpořená osoba hodnotí pracovní podmínky v dotovaném zaměstnání? Jak podpořená osoba hodnotí přístup zaměstnavatele?

Odborná praxe - dotované pracovní místo bylo nejčastěji absolvovaná aktivita. Účastníci si dotované zaměstnání zvolili buďto sami, nebo jim bylo nalezeno podle jejich představ, případně doporučeno na základě charakteristik konkrétního účastníka. Náplň práce hodnotí účastníci až na výjimky shodně jako dobrou a jako adekvátní vzhledem k jejich schopnostem. V rámci odborných praxí účastníci získali nové znalosti a dovednosti i potřebnou praxi. Důvodem předčasného ukončení dotovaného zaměstnání byly zvláště osobní neshody účastníka a zaměstnavatele. Pokud v rámci dotovaného zaměstnání nebyla účastníkovi prodloužena smlouva, bylo tomu tak podle účastníků z důvodu překážky na straně zaměstnavatele (neochota, nedostatek finančních prostředků). U dotovaného zaměstnání se nevyskytují rozdíly mezi projekty realizovanými ÚP ČR a projekty realizovanými kraji.

Účastníci získali velice specifické zkušenosti. U skupiny účastníků, kteří si zaměstnavatele zajistili sami již před vstupem do projektu, v zásadě až na výjimky platí, že jsou se zaměstnavateli spokojeni a často i po zániku dotovaného pracovního místa v daném zaměstnání dále pracují. U ostatních se často vyskytovaly problémy týkající se náplně práce (neodpovídala představám o budoucí práci nebo byla příliš náročná). Účastníci také uváděli nevhodnou pracovní dobu (přesčasy).

Účastníci měli s dotovaným pracovním místem jak velmi dobré, tak špatné, případně velmi špatné zkušenosti. Osoby, které ukončily působnost na dotovaném pracovním místě předčasně, v zásadě vždy uváděly jako problém pracovní kolektiv nebo neshody se zaměstnavatelem.

Účastnice R2, která si zaměstnání našla sama, a to v oboru, v němž chce i nadále pracovat, například uvádí: „Já jsem za prvé, mně to tam kolektivně nevyhovovalo. Byl to kolektiv samých žen a myslím si, že jsme si tak lidsky prostě nesympatické. A ani ten způsob toho vedení té organizace mně prostě nebyl blízkým, nevyhovovalo mi to, takže když se pak objevila jiná nabídka, tak já jsem jako kývla a odešla jsem.“

Z celkového počtu 37 účastníků aktivity Odborná praxe (IHI i FG) hodnotilo 32 respondentů pracovní podmínky jako dobré a kolektiv jako vyhovující. Až na výjimky účastníkům odborná praxe v zásadě přinesla nové dovednosti, znalosti i větší samostatnost. Jen výjimečně lze hovořit o tom, že by znalosti a dovednosti podpořených osob nebyly plně využívány.

Účastnice, která vystudovala sociální práci a přála si pracovat v centru pro drogově závislé, kde již byla zaměstnána v minulosti, byť v jiném městě, hodnotí svou praxi takto (R16): *„Naprosto spokojená. Nic lepšího nemohlo být. (...) Nemám nic negativního. Jsem spokojená. Vedoucí, finance, náplň práce i kolegové.“*

Jiná účastnice (30 let, jedno dítě) s vysokoškolským vzděláním v oboru ekonomie a management, která absolvovala rekvalifikační kurz Účetnictví s tím, že nastoupí do mateřského centra na odbornou praxi. Tam také nastoupila a v současnosti v něm stále působí alespoň na dohodu o provedení práce. Tato účastnice (R13) sdělila: *„Velmi dobré. Jak jsem říkala, ve všem i vyšli vstříc. Takže jsem neměla s ničím problém a mohla jsem pracovat dopoledne. Ještě jsem měla u toho hlídání v mateřském centru, kde je hlídací koutek, takže naprosto bez problémů.“*

Někteří účastníci nebyli spokojeni s pracovní zátěží a hodnotili ji jako příliš velkou.

Takovou zkušenost měla účastnice s vysokoškolským vzděláním v oboru Ekonomika, která absolvovala odbornou praxi vedoucí na pozici (jako hlavní bariéru viděla v nedostatku praxe a v tom, že dostupné nabídky zaměstnání jsou málo zajímavé), kde měla na starosti příliš mnoho úkolů. Účastnice (R4) popisuje svoji zkušenost takto: *„Obrovský tlak, všechno zařídit, od toaletního papíru, dotace, všechno. Ze zkušenosti opravdu praxe výborná. Naučila jsem se tam i s účetním programem, který když jsem tam nastupovala, tak se tam zaváděl. A v současné práci jsme ho taky zavedli, když jsem nastupovala. Takže určitě mně to strašně pomohlo, ale na ten rozjezd to stačilo a už nikdy více. (...)To se prostě nedalo zvládnout. Ani ty stroje to nemohly zvládnout, na tož ty lidi. Tam ten tlak byl strašný, takže já kdybych tam zůstala, tak bych byla někde u psychologa.“*

Jiní účastníci pak nebyli spokojeni s přístupem zaměstnavatele k jejich osobě.

Tuto negativní zkušenost měl účastník, Rom (18 let) se základním vzděláním, který měl problémy získat zaměstnání (bariéry spatřoval na straně zaměstnavatele). V rámci projektu nastoupil na dotované pracovní místo (práce v zahradnictví, sběr odpadu), kde však byl podle svých slov i slov matky zaměstnavatelem šikanován. V průběhu praxe utrpěl úraz ruky, což podle účastníka vztahy se zaměstnavatelem dále zhoršilo. Účastník na doporučení matky z dané pracovní pozice odešel.

Co se týče využívání mentora, mezi účastníky projektů realizovaných ÚP ČR se vyskytly tři typy zkušeností: účastník buďto nevěděl o tom, že bylo možné mentora využívat, nebo mentor nějakým způsobem využíván byl, avšak nikoli podle představ účastníka, nebo byly služby mentora využívány vhodným způsobem a podle očekávání účastníka.

Účastnice R2, která vystudovala obor sociální práce a našla si sama zaměstnání u organizace v oblasti sociální práce, upozornila na organizační problém ve využití mentorů, kdy je odměna vázána na konkrétního člověka (zaměstnance firmy), nikoli na pozici. Ve chvíli, kdy pracovník, který byl původně mentorinkem pověřen, například onemocní, pak již nelze pověřit danou funkcí jiného zaměstnance. V důsledku toho se pak události odvíjely negativním způsobem. Účastnice R2 se

k tomuto vyjádřila následovně: „*Tak si mě tam tak divně přehazovali. Asi bych to nenazývala jako mentorink. (...) Já jsem si tam trochu přišla, že jako je obtěžuji a jakože já tomu rozumím... ‚Mám strašně moc klientů, strašně moc schůzek a ještě se věnovat někomu, kdo to neumí.‘ Na druhou stranu ten člověk to bez toho umět nebude. Mně to úplně nevyhovovalo. Mentora si představuji trochu jinak, když už bych se měla bavit o mentorech.*“ Daná účastnice negativně také hodnotí náplň práce: poté, co si tři měsíce nemohla sama nic zkusit a stále jen pozorovala, ji následně neúměrně zatížili.

Odpovídala dotovaná práce představě podpořené osoby o budoucím zaměstnání?

Dotovaná práce se až na výjimky blížila představě podpořených osob o budoucím zaměstnání. V projektech realizovaných krajem účastníci častěji než účastníci projektů realizovaných ÚP ČR neměli představu o svém budoucím zaměstnání, a pokud ji měli, pak aktuální situace buďto neodpovídala představě účastníka, nebo jí odpovídala pouze částečně. Účastníci, kteří vyžadovali od pracovníků projektu pomoc, shodně uváděli, že se jim pracovníci v tomto ohledu dostatečně věnovali a snažili se z dostupných nabídek zvolit takové, které budou účastníkům vyhovovat.

Dotovaná práce se blížila představě podpořené osoby zvláště v případě, kdy si účastník našel zaměstnavatele sám (požadavek na náplň práce, pracovní doba). V ostatních případech se podle účastníků pracovníci snažili vyhovět jejich požadavkům a představám a z dostupných nabídek zvolit ty vhodné. Rovněž je nutné zohlednit, že u velkého počtu dotazovaných se jednalo o první zaměstnání na plný úvazek a sami účastníci ani neočekávali, že by práce přesně odpovídala jejich představám o budoucím zaměstnání.

Co se týče skupiny účastníků, kterým bylo dotované pracovní místo vyhledáno s pomocí pracovníka projektu (méně než polovina všech účastníků), přibližně u poloviny z nich dotovaná práce odpovídala představě o budoucím zaměstnání nebo představovala pozici, z níž se lze do daného zaměstnání v budoucnu vypracovat. Pokud tomu tak nebylo, pak mnohdy proto, že sami účastníci teprve vlastní směr hledali, neměli dostatečné vzdělání nebo byli příliš mladí na to, aby si zaměstnání mohli vybírat. V některých případech jim také nevyhovovaly finanční podmínky, přestože náplň práce byla hodnocena pozitivně. Někteří účastníci pak čekali na takové zaměstnání, které by naplňovalo jejich požadavky.

Účastnice R16 (vysokoškolačka, odborná praxe v drogovém centru) například uvádí: „*Když se mně něco nezdálo, nechtěla jsem hned tu první, protože jsem věděla, že budu vázána rokem, po který bych tam musela být. Byla jsem trochu vybíravější.*“ Pracovnice pak účastnici nabídla zaměstnání, které charakterizovala jako „přesně to, co účastnice chtěla“.

Byly z pohledu podpořených osob zohledněny jejich individuální potřeby?

Dotazovaní účastníci projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji byli s přístupem pracovníků velmi spokojeni. Dotazovaní účastníci, kteří vyžadovali podporu od pracovníků projektu, se shodně domnívají, že přístup byl individuální a že zaměstnání a aktivity byly vybírány podle jejich potřeb a představ. V případě projektů realizovaných ÚP ČR však nedocházelo k zohlednění individuálních potřeb

u těch účastníků, kteří nevyžadovali podporu pracovníků projektu a kteří potřebovali co nejdříve nastoupit do již sjednaného zaměstnání, v čemž jim bránila nutnost absolvovat dílčí projektové aktivity.

Účastníci byli v tomto ohledu velice spokojeni, pracovníci se podle nich zajímali o jejich představy a snažili se předkládat řešení jejich situace. V případě žen s dětmi projevovali snahu nalézt zaměstnání, které bude slučitelné s rolí matky. V případě, že si účastník či účastnice přáli změnit obor, vyhledávali pracovníci vhodné rekvalifikační kurzy nebo nabízeli vhodná dotovaná pracovní místa. Pracovníci projektů s účastníky řešili také jejich profesní směřování. Účastníci pracovníky popisují často jako ochotné a vstřícné, přičemž pozitivně hodnotí osobní přístup.

Jediný účastník (základní vzdělání, 18 let, nejvyšší dosažené vzdělání otce také základní, ten však podniká v oblasti dopravy), který se rozhodl pro aktivitu Návrat do vzdělání, si obor vybral sám (R24): *„Dělal to můj děda a já jsem chtěl jít v jeho stopách.“* Studium však z osobních a finančních důvodů ukončil a následně nastoupil na první pracovní místo (dotované), které našel.

Problém v některých případech (projekt *Cesta*) nastal ve chvíli, kdy si účastníci nemohli vybírat z rekvalifikací, protože tyto rekvalifikace byly stále v procesu schvalování, resp. firmy poskytující rekvalifikace dosud neprošly výběrovým řízením.

Účastnice R17 s vysokoškolským vzděláním, která namísto rekvalifikace nastoupila na odbornou praxi (asistent finančního poradce), uvádí: *„A v tu chvíli my jsme čekali skoro 5 měsíců na to, než se vůbec někdo prostě dostal k tomu, a ještě furt nebyla ta rekvalifikace prostě schválená, neproběhly ty výběrové řízení, takže proto jsem se vlastně k tomu nedostala a radši jsem nastoupila na dotované místo. Člověk fakt nemá v tu chvíli čas ani chuť čekat prostě x měsíců na to, až se někde něco schválí. Jako to bylo hodně demotivující v tomhleto.“*

V případě účastníků, kteří již vstupovali do projektu s tím, že mají zaměstnavatele a v zásadě do tří měsíců po vstupu do projektu nastupovali na Odborné praxe, docházelo k tomu, že pracovníci s účastníky jiné možnosti neprobírali.

Vyskytl se také případ, kdy nebylo možné zohlednit individuální potřeby, a to v důsledku intervence oddělení zprostředkování ÚP ČR, které nerespektovalo, že se účastnice aktuálně účastní projektu. Pracovnice daného oddělení účastnici zadávala doporučenky na pracovní místa bez ohledu na její účast v projektu pro zvýšení zaměstnatelnosti.

Tato účastnice vstoupila do projektu *Nestůj a pojd' II*. Jednalo se o ženu (R1) ve věku 28 let se základním vzděláním a dvěma dětmi (nyní již má třetí), která událost popisuje takto: *„Ono také záleželo na paní, jaká tam byla. Tam se střídaly zrovna na tom jednom místě – jedna řekla, to musíte, že ji nezajímá, že jste v projektu, žádný papír nemáte. Pak tam byla paní, která mně dala, kdybych měla zájem, jen to, kde jsou volná místa, a nebylo to povinné. Některé měly zájem, abychom se nějak zdokonalili, něco pro to dělali, abychom práci sehnali, kterou potřebujeme, a některé to prostě nezajímalo. Že to trvá dlouho a že práci musíme mít a tak.“* Účastnice v rámci

projektu získala rekvalifikaci na profesionální chůvu a má zájem si v budoucnu doplnit také praxi v mateřském centru; aktuálně je na mateřské dovolené.

Co se týče účastníků aktivity Stáž v zahraničí, kterou bylo možné absolvovat pouze v rámci projektů realizovaných ÚP ČR, lze na základě rozhovorů konstatovat, že tito účastníci mají zvýšené požadavky na podporu ze strany pracovníků. Zatímco v některých případech byli účastníci s touto podporou v zásadě spokojeni, jiní účastníci se v tomto ohledu potýkali s problémy. Účastníci byli velice spokojeni s individuálním přístupem lektora.

Účastník Stáže v zahraničí R28, s kvalifikací zdravotní bratr, v rámci odborné praxe působící jako ošetřovatel v Německu, popisuje spolupráci s příslušnou odbornou pracovnící projektu jako výbornou. Říká k tomu: „*Fungovalo to super, to bylo dobře nastavený. Vždycky, když se něco dělo, tak se mi ozvala, nebo když byl velký problém, tak jsme si zavolali, nebo jsem za ní dojel osobně, když jsem náhodou byl v Čechách.*“ Velice individuální byl také přístup lektora jazyka, který účastník hodnotí také velice kladně. Na druhou stranu však vnímal jako problematické vyřizování záležitostí v Německu (podpis smluv), kdy se jako komplikace projevila jeho jazyková bariéra a kdy se musel rozhodovat sám, aniž by si byl dostatečně jistý, že jedná správně. Dodává k tomu: „*A ještě jsem pořádně neuměl německy, takže já jsem vždycky něco podepsal, ani jsem nevěděl co. To je těžší.*“

Podle jiné respondentky, která absolvovala Stáž v zahraničí, nebyla příslušná pracovnice příliš aktivní. Účastnice také nevěděla, na koho se může v průběhu stáže v případě potřeby obrátit. Pokud pak něco potřebovala, obracela se na lektorku němčiny, která vedla přípravný kurz a s níž byla v kontaktu. Tato pracovnice také účastníci pomohla a podpořila ji během účasti v projektu (pohovor, pracovní smlouva).

Byly při aktivitách namířených na nalezení nedotovaného zaměstnání zohledněny individuální představy podpořených osob o budoucím zaměstnání?

Ve skupině dotazovaných nastoupili na nedotované pracovní místo pouze účastníci aktivity Stáž v zahraničí, která byla zařazena pouze v projektech realizovaných ÚP ČR. Při aktivitách zaměřených na nalezení nedotovaného zaměstnání byly podle účastníků zohledněny jejich individuální potřeby. Pracovníci projektů se snažili zjistit preference účastníků a pomoci s nalezením nedotovaného zaměstnání. V některých případech pak bylo z různých důvodů obtížné vhodné zaměstnání nalézt.

Ve skupině dotazovaných nastoupili na nedotované pracovní místo pouze účastníci aktivity Stáž v zahraničí, která byla zařazena pouze v projektech realizovaných ÚP ČR. Při aktivitách zaměřených na nalezení nedotovaného zaměstnání byly podle účastníků zohledněny jejich individuální potřeby. Pracovníci projektů se snažili zjistit preference účastníků a pomoci s nalezením nedotovaného zaměstnání. V některých případech pak bylo z různých důvodů obtížné vhodné zaměstnání nalézt.

V případě jednoho účastníka Stáže v zahraničí daná pozice neodpovídala jeho kvalifikaci (namísto zdravotního bratra v nemocnici pracoval jako ošetřovatel v domově důchodců),

protože k výkonu kvalifikovanější pozice potřeboval složit jazykovou zkoušku. Tu v následujícím roce úspěšně složil, a postoupil tak na danou kvalifikovanější pozici zdravotního bratra.

U jedné z účastnic (zubní technik) pak nedošlo k nalezení požadované pozice v zahraničí. Přípravné aktivity Stáže v zahraničí, které trvaly příliš dlouho, způsobily časovou tíseň, kdy již účastnice potřebovala rychle nastoupit do nějakého zaměstnání. Přijala proto méně kvalifikovanou práci, což vnímala jako dočasné řešení. Účastnice Stáže v zahraničí, která vystudovala střední školu (zubní technik) a která se původně se snažila uplatnit ve svém oboru, nebyla s náplní práce (servírka ve velké německé restauraci) spokojena. Celá zkušenost (od nástupu do projektu po ukončení zaměstnání v zahraničí) trvala rok a účastnice pak již ztratila zájem o pozici zubního technika, neboť se obávala po tak dlouhé době vstoupit zpět do oboru. Jiná účastnice, která vystudovala střední odbornou školu v oboru kosmetika, pak nejprve nastoupila na málo kvalifikovanou pozici (preferovala více to, že bude v blízkosti svého partnera a že získá dostatečné finanční ohodnocení), posléze však stále v rámci Stáže v zahraničí získala pozici, která odpovídala jak její kvalifikaci, tak představám o práci.

EQ 1.6 – JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ PŘÍNOSY (A NEGATIVNÍ ASPEKTY) SVÉ ÚČASTI V PROJEKTU?

Jak podpořená osoba hodnotí přínos pro svou finanční situaci?

U účastníků došlo ke zvýšení finančních příjmů v důsledku výkonu zaměstnání, do kterého v průběhu projektu nastoupili. Někteří účastníci (8 ze 14 účastníků), kteří po ukončení poskytování dotace na pracovní místo museli opustit zaměstnání, jsou ve stejné finanční situaci jako před nástupem do zaměstnání. Projekt měl až na jednu výjimku pozitivní dopad na finanční situaci všech účastníků, kteří získali a udrželi si trvalé zaměstnání (celkem 32 ze 46 osob).

Účastníci jako celek měli před vstupem do projektu omezené finanční zdroje. Mezi jejich zdroje příjmu patřily především brigády, příspěvky od rodičů a dávky státní sociální podpory. Třetina účastníků bydlela u svých rodičů, kde měli zajištěny základní potřeby, a tito účastníci často neměli pocit nedostatku příjmu. V případě, že se účastník osamostatnil, vedlo to ke vzniku výdajů, které dříve neměl. Nemusí zde proto být na první pohled patrný rozdíl mezi hodnocením finanční situace před vstupem a po vstupu do projektu, a to přestože došlo k výrazné kvalitativní změně, tzn. ke vzniku finanční samostatnosti. Zvýšení životního standardu i nároků na samostatnost obecně představovalo téma, které se v rozhovorech vyskytovalo často.

U několika málo účastníků, kteří jsou aktuálně nezaměstnaní nebo studují, se finanční situace v zásadě nezměnila. Jedná se o různé případy, mezi nimiž nelze nalézt žádnou podobnost z hlediska jejich životní trajektorie (různá úroveň vzdělání, obor, pracovní zkušenosti apod.).

Například účastník (R18), který za svou hlavní bariéru považoval vzdělání a který v současnosti nastoupil na vysokou školu (obor ekonomie a management), uvedl: „Jsem na tom stejně jako před

projektem, protože říkám, jsem závislý jenom na brigádách a na tom, co prostě vydělám na brigádách. (...) V podstatě se člověk vrací na tu úroveň před tím projektem, ale furt jakoby si člověk váží víc peněz nebo snažím se udržet tu kvalitu života na stejné úrovni, když jsem měl práci.“

Projekt měl až na jednu výjimku pozitivní dopad na finanční situaci všech účastníků, kteří získali a udrželi si trvalé zaměstnání (celkem 32 ze 46 osob). Jeden účastník pak svoji finanční situaci hodnotil jako horší. Tento účastník dříve pracoval v Německu (stavební dělník), kde jsou mzdy vyšší, v současnosti však působí v České republice, což mu více vyhovuje. Je také spokojen, že pracuje v oboru, který jej baví (kamenictví). Finanční dopad vnímají více účastníci, kteří vstoupili do projektu, aby umožnili zaměstnavateli čerpat dotace – zvláště pak u oborů, které jsou z tržního hlediska problematické. Lepší finanční ohodnocení v důsledku poskytnutí dotace zaměstnavateli však vnímají i jiní účastníci, kterým dotované pracovní místo pomohli najít pracovníci projektu.

Účastnice (R16), která nastoupila na odbornou praxi do drogového centra (administrativní pozice), sdělila: „Myslím si, že když to bylo financované z projektu, tak jsem měla víc peněz, než bych měla na této pozici. To jsem i viděla, co nabízely jiné firmy na administrativní pracovníce – to bylo vždy o dost míň.“ Obecně však mzdy, které účastníci v rámci dotovaných zaměstnání pobírají, nejsou hodnoceny příliš pozitivně. Někteří účastníci, kteří jsou stále zaměstnáni na pozicích navazujících na dotovaná pracovní místa (tzn. jedná se o prodloužení smlouvy po ukončení dotace), pak hovoří o stálém růstu mzdy.

Jak podpořená osoba hodnotí přínos v rámci rozvoje znalostí a dovedností?

Účastníci se shodně domnívali, že jim aktivity v rámci projektu poskytly řadu nových znalostí i dovedností. Podle některých účastníků byl přínos značný, podle jiných spíše menší. Posun je patrný zvláště u účastníků se základním vzděláním a dále u těch, kteří v rámci projektu absolvovali své první zaměstnání. Účastníci shodně hodnotí projekt jako přínosný zvláště díky rozšíření obzorů, nasměrování svého vlastního života a objevení dalších možností k uplatnění na trhu práce. Mezi dotazovanými účastníky projektů ÚP ČR a účastníky krajských projektů nebyly zaznamenány rozdíly.

Podle některých účastníků byl přínos značný, podle jiných spíše menší. Celkově však u účastníků došlo k rozvoji znalostí a dovedností, především v důsledku absolvovaných rekvalifikací a odborných praxí. Účastníci, kteří hodnotili kladně Motivační kurz (méně sebejistí a méně zkušení účastníci), pak často hovořili o získání potřebných dovedností a znalostí, které jim dodávají větší sebevědomí při získávání zaměstnání (životopisy, pohovory, podpis smlouvy apod.). Významným prvkem bylo obecné získání představy vhodného zaměstnání.

Někteří účastníci poukazují na to, že díky účasti v projektu získali řadu nových znalostí, které mohou uplatnit v zaměstnání.

Účastnice (R1), která měla tři děti a jejíž hlavní bariérou byla právě péče o ně, absolvovala rekvalifikaci na profesionální chůvu. Sama tuto zkušenost popisuje následovně: *„Bylo to hodně obtížné, nebylo to jednoduché. Museli jsme se učit všechno. Učili jsme se nejen učivo o dětech, ale učily se tam zákony, právo. Když mám tři své děti a chtěla bych další dvě, tak musím mít dvě toalety. Prostě hygienické návyky, kurz první pomoci, zdravotnictví a další. To všechno jsem musela projít, plno věcí jsem nevěděla. (...) Muselo se umět sestavit jídelníček na týden pro dítě... Nebylo to jednoduché. Nestačí zkušenosti s dětmi, že je umím přebalit, nakrmit.“*

Jiné účastnici (R17) poskytla rekvalifikace (grafický design) širší možnosti uplatnění v pracovní sféře (z části také proto, že se jedná o zaměstnání, které je slučitelné se zdravotními problémy účastnice), a přestože je aktuálně nezaměstnaná, vypomáhá v rámci rodinného podniku a v oboru se chce dále rozvíjet: *„Trochu mi ta grafika dala větší možnosti, že můžu hledat práci a zkusit si najít něco externího a vrátit se třeba na ten živnosták, znovu si ho obnovit a začít třeba dělat sama na sebe, ale jinak furt hledám tu kancelářskou práci, ale to je dané tím zdravotním stavem. Já jako nejsem schopná pracovat a mám i od doktorky papír, že bych měla pracovat jenom na poloviční úvazek. Akorát že moje onemocnění nespadá do tabulek pro invalidní důchod.“*

Při rozhovorech bylo možné se setkat také se získáním nových znalostí na základě negativního příkladu, například u vysokoškolsky vzdělané účastnice, která si sama našla zaměstnání v sociální oblasti, v níž má vzdělání.

Tato účastnice sdělila následující (R2): *„Oni měli takové zvláštní pravidlo, že první tři měsíce děláte pod dohledem, ale nedá se říct, že by to byla práce pod dohledem - já jsem v podstatě jen koukala. Takže já jsem si první tři měsíce nic sama nezkusila, skončila mi zkušebka a najednou na mě všechno tak hodili. Tam jsem nebyla připravená to dělat jako sama, protože jsem si to ani nemohla zkusit. Takže ta náplň práce, která by mě čekala, protože já jsem pak zase byla ve výpovědi, tak mě zase k ničemu nepustili. (...) Já jsem v podstatě ve chvíli, co mi skončila zkušebka, podala tu výpověď, tak se stáhli úplně. Byla to až ignorace. (...) Ale zase na druhou stranu i odborně to bylo, ...že jsem si utřídila, jak chci, aby ta organizace fungovala, jak chci, aby tam bylo složení toho kolektivu, jak bych to chtěla dělat já a jak nechci, aby se to dělalo. Takže já vlastně nemůžu říct, že mi to nic nedalo. Ono mi to dalo strašně moc.“*

Nešlo vždy jen o znalosti, které se váží přímo k výkonu zaměstnání, nýbrž také o ty, které se týkají zajištění zaměstnání. Náročnou zkušenost tak měli zvláště účastníci stáží v zahraničí, kteří si museli poradit v neznámém prostředí, často s nedostatečnými jazykovými schopnostmi.

Účastník R28, který si přál pracovat v Německu jako zdravotní bratr, uvedl: *„Hlavně první měsíc byl hodně náročný na psychiku. Je tam spousta věcí, které musíte zvládnout, abyste mohl pracovat. Musíte si zařídit pojištění, musíte se přihlásit na radnici, musíte si vyřešit ještě daně a takový různý věci, aby vás zaměstnali.“*

Někteří tito účastníci také získali lepší jazykové znalosti a sebejistotu v komunikaci a obecně si zvýšili sebevědomí v tom, že jsou schopni vycestovat do zahraničí a postarat se o sebe.

Výše uvedené bylo výraznější zvláště u účastnice, která dříve bydlela u své matky, na které byla závislá (finance, podpora). Tato účastnice dokonce uvedla, že účast v projektu předčila její očekávání, neboť si před účastí nedovedla představit, že bude takto samostatná, bez větších problémů zvládne komunikaci v němčině apod.

Jak podpořená osoba hodnotí přínos pro kvalitu svého života a míru sociálního začlenění?

Účastníci projektů realizovaných ÚP ČR i účastníci projektů realizovaných kraji hodnotí přínos pro kvalitu svého života nejednoznačně. V řadě případů ke změně skutečně došlo, je však problematické určit, zda k tomu přispěla účast v projektu. Dotazovaní před vstupem do projektu obecně neměli významné problémy a často byli podporováni rodinou. Účast v projektu účastníkům poskytla větší možnosti především z hlediska profesního uplatnění, seberealizace a sociálního začlenění.

Někteří respondenti, kteří v době před vstupem do projektu bydleli u svých rodičů, se v průběhu realizace projektu osamostatnili, což samotní účastníci vnímali jako pozitivní změnu. Velmi mladí účastníci procházeli obdobím dospívání a rané dospělosti, což samo o sobě představuje významnou změnu. Již z těchto důvodů lze jen těžko odhadnout, do jaké míry měla účast v projektu vliv na změnu v kvalitě života. Účastníci až na výjimky navíc v zásadě nepociťovali, že by měli v oblasti kvality života významnější problémy (provozování koníčků, mezilidské vztahy). V těchto případech účastníci uváděli trvale dobrou kvalitu života.

O zlepšení kvality života hovořili především lidé, pro něž vstup do projektu znamenal získání stálého zaměstnání, a tedy i zdroj dostatečné výše finančních prostředků, která kvalitu života ovlivňuje. Účastníci, kteří po ukončení Odborné praxe – dotovaného pracovního místa nebo Stáže v zahraničí zůstali opětovně bez zaměstnání, a tedy i příjmu, někdy uváděli, že jsou ve stejné situaci jako před vstupem do projektu. Jiní účastníci si pak sice finančně „polepšili“, žádnou změnu z hlediska kvality života nebo sociálního začlenění však ve svém životě nepozorovali.

Mezi změny, o nichž účastníci hovořili, patřilo dospění a získání větší odpovědnosti, jak ukazuje následující příklad.

Účastník (R11), který před účastí v projektu pracoval v baru a v projektu absolvoval odbornou praxi, sdělil: „Myslím si, že jsem samozřejmě normálním zaměstnáním trochu dospěl, když jsem vyšel z baru. (...) Asi díky tomu není ze mě ani alkoholik nebo něco takového. Rozhodně bych ten projekt v tomto hodnotil kladně v tom směru, jestli jakoby se ta kvalita života zlepšila tím, že jsem prostě dostal nějakou zkušenost zodpovědnosti a nějakou zkušenost s věkem. Si říkám, jak jsem se choval před dvěma lety...“

Další pozitivní zkušeností bylo zapojení účastníků do nových kolektivů, zvláště pak v případech, kdy se jednalo například o příslušníky romského etnika. Tito účastníci mohli v rámci projektu absolvovat pracovní pozice například ve školství.

Jeden z těchto účastníků se základním vzděláním získal dotovanou pracovní pozici (asistent školníka), na níž pak setrval i po ukončení dotovaného místa. Zaměstnavatel mu přitom svěřoval stále odpovědnější práci (dozor na chodbách, obsluha kotle).

Druhá účastnice měla střední vzdělání s maturitou v oboru cestovní ruch, chtěla však pracovat v mateřské škole, kam také nastoupila na dotovanou pracovní pozici jako asistentka pedagoga (dané zaměstnání již 20 let vykonával její otec). V obou případech byli účastníci velice spokojeni, vyjadřovali vděk za přijetí ze strany zaměstnavatele a kolegů a zdůrazňovali význam kolektivu pro to, aby člověk v daném zaměstnání setrval.

V některých případech, u účastníků, kteří získali finanční stabilitu a autonomii, pomohla účast v projektu například zlepšit kvalitu života nebo vyřešit neshody v rodině.

Účastník (27 let) s vyšším odborným vzděláním v oboru ekonomie, který před vstupem do projektu vykonával pouze brigády, popisuje negativní reakce osob ze svého okolí, které jej stále vnímaly jako nezaměstnaného. To účastníka velice trápilo; projekt mu umožnil nastoupit na dotované pracovní místo, a to nejprve na pozici řidiče, následně na pozici prodavače, přičemž v současnosti pomýšlí na pozici obchodního zástupce. Podle účastníka mu projekt pomohl získat sebevědomí, a to právě díky stabilnímu zaměstnání. Daný účastník (R3) situaci popisuje následovně: *„Takže kolikrát mě to teda jako hodně psychicky deptalo. Musím se i k tomu přiznat, že jsem se kvůli tomu rozbrečel i jako malý dítě, že takto před rodinou a že za to nemůžu, že nechci jít tady do Kauflandu dělat nějakého koně. Chtěl jsem nějakou normální práci. Takže díky tady tomu projektu mám práci a díky tomu, že mám tu práci, tak díky tomu projektu se cítím jako perspektivní mladík. Předtím jsem byl, jako kdyby mi bylo 25 let, ale byl jsem jako malé dítě ve finále.“*

Některým účastníkům projekt pomohl ukončit období krize a zahájit dobu osobního rozvoje a získávání sociálních kontaktů.

Účastnice (21 let) se středoškolským ekonomickým vzděláním po ukončení školy a před vstupem do projektu krátce pracovala ve výrobě na hlavní pracovní poměr a následně vykonávala občasné brigády. Toto období před vstupem do projektu popsala jako „velice krizové“. Chyběly jí sociální kontakty s jinými lidmi (žila u rodičů) a měla pocit, že se nerozvíjí. V rámci projektu absolvovala rekvalifikační kurz v oboru účetnictví a posléze si našla trvalé zaměstnání na pozici referentka/administrátorka. Účast v projektu jí přinesla jistotu zaměstnání a větší pocit životní pohody; ocenila také možnost, setkat se v rámci projektu s jinými lidmi (dalšími účastníky) ve stejné situaci, což byl prvek, který v rozhovorech spontánně uvádělo více účastníků. Svoji situaci popsala takto (R15): *„Dřív jsem byla negativní člověk, nic mě nebavilo, ale zároveň jsem chtěla pracovat a mít nějaké peníze. Ale i když jsem chtěla až moc, tak to prostě nešlo. Teď mám stálou práci od šesti do čtrnácti, takže se můžu trochu usadit, mám peníze, takže se můžu víc věnovat sobě, dál se vzdělávat. Věnuju se rodině. Dřív to nešlo, kvůli brigádám, které byly různé v různou dobu. Teď mám takovou tu jistotu, že tam ta stálá práce je.“* Daná pozice představám účastnice zcela neodpovídá,

a přestože pozitivně hodnotí pracovní dobu a volné víkendy, nejedná se o práci, která by ji „extra naplňovala“.

Jiný účastník, který vystudoval gymnázium, ale neměl příliš jasnou představu, jakým směrem by se chtěl dále ubírat, pracoval v rámci odborné praxe v prostředí, které mu výrazně rozšířilo sociální vztahy (kavárna). V dané kavárně pracuje i po ukončení dotovaného pracovního místa.

Z rozhovoru s jednou účastnicí vyplynulo, že jí projekt pomohl překlenout rizikové období, které mohlo mít negativní dopad na její další život. Sama účastnice projekt vnímá jako velmi významný z hlediska dopadu na kvalitu života.

Sedmnáctiletá účastnice (R12) se základním vzděláním odešla ze střední školy i z domova a na základě nátlaku ze strany příslušné sociální pracovnice vstoupila do projektu *Nestůj a pojď II*. V dané době sama účastnice cítila, že chce žít „normálně“, najít si práci a sama se o sebe postarat. Ke své situaci před vstupem do projektu uvádí: *„Já jsem se dostala prostě mezi špatnej určitej kruh lidí a vlastně jsem začala, no prostě dělat problémy (...). Ukončila jsem školu, vlastně jsem odešla i z domova.“* Účast v projektu vnímá velice pozitivně. Byla velice ráda, že do projektu vstoupila a že získala zaměstnání, to však ukončila předčasně, protože jí nevyhovovalo jednání zaměstnavatele.

Ačkoli se v případě dotazovaných účastníků nevyskytovaly osoby, které by byly zatíženy dluhy, někteří účastníci strach ze zadlužení pociťovali.

Účastník (24 let), cizinec se základním vzděláním, sportovně aktivní, který před vstupem do projektu procházel finančně nevyhovujícími krátkodobými úvazky, uvedl (R14): *„Dluhy jsem žádné neměl, ale obava toho, že mohou vzniknout. To, že nemám práci a nějaké účty platit se musí, takže takový stres z toho, kde sehnat ty peníze, jak to všechno poplatit, je docela stresová situace.“* V současnosti má stálé zaměstnání, které mu vyhovuje také pracovní dobou i stabilní výší příjmů; vztahy s kolektivem a zaměstnavatelem jsou také dobré.

V případě účastníků aktivity Stáž v zahraničí závisí na tom, zda se i nadále úspěšně uplatňují v zahraničí. Pokud byla Stáž v zahraničí pro účastníka úspěšná, domníval se, že se kvalita jeho života zvýšila.

Účastník Stáže v zahraničí (R28), vystudovaný zdravotní bratr pracující jako ošetřovatel, hodnotí kvalitu svého života po projektu jako výrazně lepší. Zvláště oceňuje zklidnění uspěchaného života, kterým žil v Praze, možnost odejít a utřídit si, jakým směrem se chce ve svém životě vydat. Účastník k tomu sdělil: *„Potřeboval jsem odejít a potreboval jsem si nějak ujasnit svůj život, co chci dělat, co chci dosáhnout, byla to jako zkouška, kam chci svůj život posunout. Nějak si vlastně uvědomit, kdo vlastně jsem a co chci dělat.“* V současnosti svoji situaci popisuje jako výrazně lepší ve všech ohledech. Na otázku, jak se jeho kvalita života změnila, účastník odpověděl: *„No mnohem lepší. Můžu si dovolit našetřit víc peněz, mám vyšší životní standard. V rámci své nové práce jsem klidnej, nejsem ve stresu, mám dobrou šéfovou, tý si vážím. Jdu do práce s otevřenou hlavou. Mám práci, kterou hned tak nikdo nemá. Takže já jsem absolutně spokojenej.“*

Jak účast v projektu přispívá ke snížení vnímaných bariér pro účast na trhu práce, resp. jak projekt přispívá ke zvýšení motivace pro účast na otevřeném trhu práce? (Které bariéry jsou nejsnáze odstranitelné a které naopak nejobtížněji odstranitelné?)

Jak analýza ukázala, část osob nepociťovala bariéry pro účast na trhu práce. U ostatních účastníků projekt přispěl ke snížení vnímaných bariér. Účastníci především získali představu o možnostech uplatnění na trhu práce a byla jim poskytnuta podpora při hledání zaměstnání, která reflektovala jejich potřeby a zájmy. Nedostatečné vzdělání bylo řešeno buďto prostřednictvím aktivity Rekvalifikace, nebo aktivity Odborná praxe. Nedostatečná praxe byla odstraňována nástupem na odbornou praxi. V těchto ohledech nebyly zjištěny rozdíly mezi skupinou účastníků projektů realizovaných ÚP ČR a skupinou účastníků projektů realizovaných kraji. Bariéra spojená s péčí o dítě, která se vyskytovala pouze u účastnic krajských projektů, byla vhodně eliminována rekvalifikací nebo odbornou praxí, například v mateřském centru, které daným ženám nabízelo i hlídání dětí. Zvýšení životní úrovně a samostatnosti plynoucí ze stálého zaměstnání motivovalo účastníky do budoucna k uplatnění na trhu práce.

Zvláště účastníci, kteří si našli zaměstnavatele sami již před vstupem do projektu (jedná se zejména o účastníky Odborné praxe – dotovaná pracovní místa, ale absenci bariér uvádějí také 2 ze 3 účastníků Stáže v zahraničí), se domnívali, že bariéry pro uplatnění na trhu práce nejsou na jejich straně a že s nalezením zaměstnání nemají obtíže; vyjadřovali také velkou motivaci zaměstnání získat. Vzhledem k jejich osobnostním charakteristikám (v rámci dotazovaného souboru účastníků patřili mezi lépe vybavené) a způsobu jejich vstupu do projektu se tento názor jeví jako realistický. Daní účastníci se naopak domnívali, že bariéry jsou na straně zaměstnavatelů, resp. že zaměstnavatelé nenabízejí dostatečně vyhovující pracovní nabídky – ať už finančně, obsahem nebo formou (například pracovní doba či směny). Tito účastníci usilovali o nalezení takového zaměstnání, které bude nejvíce odpovídat jejich představám o vhodném zaměstnání, a více vybírali, jakou nabídku přijmou a jakou nikoli.

V případě účastníků, kteří potřebovali pomoc pracovníků projektu a vykazovali vágní představy o tom, jaké zaměstnání by mohli (chtěli) vykonávat a jaké nabídky jsou aktuálně dostupné na trhu práce, byly hlavními způsoby překonání bariéry zvýšení informovanosti a individuální práce s účastníkem reflektující jeho potřeby a osobnostní nastavení. Z rozhovorů je patrné, že si tito účastníci byli vědomi svých bariér a že mají určitou představu o svém zaměstnání a možném uplatnění. Tito účastníci také velice pozitivně hodnotí zkušenost s pracovníky projektu a jejich péčí. V tomto ohledu poskytoval projekt řadu nástrojů podporujících osobnostní růst (orientace a autonomie) – ten se rovněž u daných účastníků v zásadě až na výjimky dostavil.

Účastnice (18 let) se základním vzděláním, která v rámci projektu nastoupila na dotované pracovní místo jako servírka a která neměla pocit, že by v jejím případě existovala bariéra bránící v uplatnění na trhu práce, si v průběhu účasti v projektu uvědomila, že může profesně růst. O své zkušenosti sdělila toto (R5): „No, zjistila jsem, že jsem docela i v jiných věcech zručná, takže jsem zjistila, že mám i na jinou práci, že nejenom, co se týká té servírky. (...) Tahle práce nejde dělat celý život. Takže pak i přemýšlet nad tím, že bych prostě mohla

i někam jinam do té práce. Pomůže to tomu člověku, když prostě začíná chodit do té práce a nasměrovat ho k tomu. Když nastupujete do prvního ročníku do školy, tak prostě nevíte, co vás čeká, jak to je.“ Dále také podotýká: „*Tak mě to nasměrovalo, co bych chtěla do života splnit a to bych chtěla právě si pracovní kariéru povyrůst, a povedlo se mi to. Pan [jméno pracovníka projektu] mi říkal, jak můžu kariéru růst a v té práci se chovat, a docela mi to pomohlo v tom zácviku, že jsem tam teď vedoucí šichty, že jsem se tam kariéru vyšplhala. A to prostě toho člověka namotivuje.“* Účastnice také aktuálně prochází kurzem k získání řidičského oprávnění.

Jiná účastnice (18 let) z romského etnika se základním vzděláním, která nebyla schopna přesně specifikovat, co vidí jako bariéru v uplatnění na trhu práce, naopak ztratila motivaci v projektu pokračovat a účast ukončila. Stěžovala si na rasistické chování ze strany jedné z přednášejících pracovníků. Podle jiného účastníka z romského etnika se základním vzděláním, který v rámci projektu nastoupil na dotované pracovní místo (práce s odpadem), jej do zaměstnání přijmou pouze v případě, že má doporučení od ÚP ČR – podle účastníka právě proto, že je Rom. Také jiný účastník z romského etnika, který úspěšně absolvoval projekt (odborná praxe jako asistent školníka) a velice oceňoval, jak s ním lidé v zaměstnání (základní škola) jednají, sdělil, že bariérou, o které se podle něj moc nemluví, je rasismus. Jedná se sice o obtížně odstranitelnou bariéru, projekty ji však mohou do jisté míry eliminovat tím, že těmto osobám zpřístupňují pracovní místa, na nichž se sami účastníci mohou cítit dobře a u nichž zároveň může neromská veřejnost zažívat pozitivní zkušenost s příslušníky romského etnika.

U bariér v podobě nízké kvalifikace či nevhodného oboru byla nejčastěji volena odborná praxe, a to především proto, že se zároveň jedná o zdroj finančních příjmů. Odborné praxe absolvovali účastníci zejména v oblasti služeb (obchod, kosmetika apod.), velice však záleželo na osobnosti jednotlivých účastníků. Každý z nich měl jedinečnou životní trajektorii, přičemž významným faktorem byl také jejich nízký věk (období dospívání), spojený s menší mírou odpovědnosti, neukotveností a nestálou emocionalitou. Roli hrála také skutečnost, zda si účastník musel hradit existenční náklady, či nikoli (například bydlel u rodičů nebo s vydělávajícím partnerem). Odborná praxe byla volena především jako možnost získat praxi – účastníci se shodně domnívali, že právě praxe (konkrétně možnost prokázat se absolvovaným zaměstnáním) jim zvyšuje šance na získání zaměstnání v budoucnu. Účastníci působící v oborech, kde se pracovník musí složitě a dlouhodobě zaučovat, než je schopen si vydělat na živobytí (zubní technik, kameník), pak oceňovali zvláště dostatek času k získání praktických dovedností. Účastníci těchto oborů často vnímali dotované pracovní místo jako podporu daného oboru.

V některých případech nízké kvalifikace byla volena rekvalifikace – jednalo se často o ženy, které se rekvalifikovaly na pečovatelské pozice (například u účastnice se třemi dětmi, která absolvovala kurz k získání kvalifikace profesionální chůva).

Pro účastnici (28 let) se třemi dětmi, která s výjimkou několika brigád neměla žádnou praxi, byla účast v projektu přínosná právě v tom, že získala kvalifikaci v oboru, který jí byl blízký. Rekvalifikace

jí pomohla zvýšit šanci na získání zaměstnání a aktivity ji motivovaly k uplatnění na trhu práce. Do budoucna dokonce uvažuje o živnosti spojené s hlídáním dětí. Přestože byla účast povinná, je za účast ráda, protože si zvýšila sebevědomí a mohla se setkat s novými lidmi a získat nové informace. Pracovnice jí zároveň nabídla možnost praxe v mateřském centru, kterou by v budoucnu měla absolvovat. Projekt jí také umožnil uvažovat o práci, která bude dostatečně ohodnocena, zároveň však bude kvalitnější a umožní jí seberealizaci.

Účastníci se také cítí v lepší pozici z hlediska pracovního trhu z toho důvodu, že již získali praxi v nějakém provozu, kde měli na starost řadu úkolů; to jim zvýšilo sebevědomí.

Účastník se středoškolským vzděláním (manažer IT) pracoval v rámci dotovaného pracovního místa na pozici skladníka, což neodpovídalo jeho kvalifikaci. Nedomnívá se také, že by díky projektu byl lépe zaměstnatelný, ale připouští, že řadu dovedností získal. K tomu uvádí (R18): *„V tom skladu naučil jsem se, protože tohle se vždycky hodí. Dělal jsem ve skladu papírování, abych nelhal deset tisíc různých položek, a člověk se tam fakt musí orientovat, takže mi to dalo nějakou tu praxi. Řídil jsem, takže jsem zlepšil řidičské schopnosti, jezdil jsem po Děčíně, po Varnsdorfu rozvážet zboží. I ty destinace člověk objeví, což bych fakt neřekl.“*

Možnost působit v novém zaměstnání pak v některých případech přineslo rozvoj sociálních vazeb a osobní kontakty, které dále účastníkům pomohly k získání jiného zaměstnání.

Přestože tak např. účastnice byla nespokojena s průběhem odborné praxe v sociální práci (nesouhlas s organizací práce, problémy s kolektivem) u zaměstnavatele, kterého si našla sama, ocenila možnost získání kontaktů, díky nimž našla nové zaměstnání. Situaci popisuje následovně (R2): *„Sociální oblast je strašně malý rybník, takže my jsme byli na nějakém školení. Tam si mě vyhlídl někdo jiný, takže to že mě poslali na školení, tak si mě všiml někdo jiný. To bylo jako prospěšné.“*

Vnímání dopadu podpůrných aktivit na snížení bariér se u účastníků v zásadě kryje s hodnocením přínosu těchto aktivit (viz hodnocení přínosu aktivit). Lze však doplnit, že i přesto, že se někteří účastníci nedomnívali, že by jim účast na projektu zvýšila šance na získání zaměstnání, hodnotili velice pozitivně zvýšení informovanosti o různých aspektech týkajících se financí a zaměstnání, ale i rozšíření obzorů.

Např. účastník, který absolvoval dotované pracovní místo (z něž odešel z důvodu ukončení dotace) a v současnosti začal studovat vysokou školu, nemá pocit, že by na tom byl z hlediska zaměstnatelnosti lépe. Tento účastník (R18) však také dodal: *„Ale díky tomu projektu... obohatilo mě to, člověku se otevře obzor, oči, snaží se hospodařit s těmi penězi. Opravdu obohatí to člověka. Každá zkušenost se počítá.“* Někteří účastníci sdělili, že jim absolvování Motivačního kurzu pomohlo k získání aktuálního zaměstnání.

Lze také konstatovat, že v důsledku odborné praxe, resp. stálého zaměstnání, si uchazeči zvyknou na vyšší životní standard, který si poté chtějí udržet i nadále, což posiluje motivaci k získání trvalejšího zaměstnání. Výhody plynoucí ze stálého zaměstnání tedy zvyšují motivaci účastníků k uplatnění na trhu práce.

V případě skupiny účastníků, kteří byli v době dotazování aktuálně bez zaměstnání, se jedná o řadu specifických problémů, mezi nimiž nelze nalézt významnou pravidelnost.

Jak se změnila zaměstnanost podpořených osob po ukončení účasti v projektu? Do jaké míry vnímají vliv účasti v projektu na nalezení zaměstnání?

Tři čtvrtiny dotazovaných účastníků byly po ukončení projektu úspěšně zaměstnány. Mezi těmito osobami jsou zastoupeni účastníci všech skupin identifikovaných podle způsobu náboru. Co se týče nezaměstnaných, jedná se o osoby různých charakteristik (rodinné zázemí, vzdělání apod.) z různých projektů. Mezi nezaměstnanými (vyjma žen na mateřské dovolené a studujících; jedná se zvláště o účastníky projektů realizovaných ÚP ČR) jsou jednak ti, kteří jsou aktuálně v procesu pohovorů a kteří očekávají brzký vstup do zaměstnání, a dále účastníci (5 ze 46 účastníků), kteří o svém budoucím zaměstnání nemají představu (jedná se zvláště o účastníky krajských projektů).

Z celkem 46 dotazovaných účastníků (včetně FG) bylo aktuálně 32 zaměstnaných, 10 účastníků bylo nezaměstnaných, 3 účastnice byly na mateřské dovolené a 1 účastník studoval. Celkem 30 účastníků, kteří nastoupili na Odbornou praxi – dotované pracovní místo nebo absolvovali Stáž v zahraničí, aktuálně pracuje, 20 z nich přitom na pracovním místě, kde jim byla prodloužena smlouva i po ukončení dotace nebo kde účastníci očekávají, že jim smlouva bude prodloužena. Co se týče účastníků aktuálně bez zaměstnání, s výjimkou jedné účastnice, která se připravovala na mateřství, byly 4 aktuálně v procesu pohovorů a očekávaly brzký vstup do zaměstnání a 5 bylo aktuálně bez zaměstnání a nemělo představu o svém budoucím působení; jedná se především o účastníky krajských projektů (4 z 5).

V případě posledně jmenovaných účastníků se jedná o účastníky se speciálními potřebami či nedostatečnou motivací:

Do této skupiny patří jednak mladý muž ve věku 18 let (aktuálně očekává potomka) se základním vzděláním a bez pracovních zkušeností (matka také základní vzdělání a bez zaměstnání, otec neznámý), který nastoupil v rámci projektu na dotované pracovní místo, záhy si však poranil ruku, což podle výpovědi účastníka dále zhoršilo vztahy na pracovišti (podle účastníka jej zaměstnavatel šikanoval a byl rasista). Účastník se jevil jako málo samostatný, při rozhovoru měl problémy s formulací odpovědí, proto za něj někdy odpovídala jeho matka. Snažil se však dokázat, že je manuálně zručný a že by řadu zaměstnání dokázal vykonávat, a v průběhu hovoru vyjadřoval ochotu pracovat. V jeho případě byla zvažována také aktivita Návrat do vzdělání, jeho matka se však obávala, že by do školy nechodil. Za hlavní bariéru získání zaměstnání účastník považuje rasismus.

Druhým případem je účastnice (19 let) se základním vzděláním, která byla před dosažením dospělosti umístěna do alternativní ústavní péče a která si s sebou nesla psychologické problémy. Před vstupem do projektu pracovala na hlavní pracovní poměr v kavárně, kde jí byla ukončena smlouva v důsledku konce sezóny. Účastnice účast v projektu ukončila předčasně, protože se odstěhovala a ztratila tak také kontakt s daným pracovníkem projektu. Za hlavní bariéru uplatnění na trhu práce považuje své zdravotní problémy.

Dále se jedná o účastnici (18 let) se základním vzděláním (oba rodiče jsou vyučeni), která se po škole registrovala na ÚP ČR a poté sama dobrovolně vstoupila do projektu. V rámci projektu nastoupila na rekvalifikaci (sociální práce), na daný kurz však přestala docházet. Aktuálně je v situaci, kdy je nezaměstnaná a zároveň se nedostavila na pravidelnou schůzku na ÚP ČR. Bariéry, které jí brání v získání zaměstnání, nedokáže pojmenovat. Díky projektu si uvědomila, že by ráda pracovala jako sociální pracovnice s malými dětmi.

Lze se domnívat, že většina dotazovaných účastníků, kteří do projektů vstoupili, by v současném období velice nízké nezaměstnanosti našla zaměstnání i bez účasti v projektu, jednalo by se však patrně často o zaměstnání, které by neodpovídalo potřebám účastníků nebo představám o jejich budoucí práci. V případě aktivity Odborná praxe se jednalo také o osoby, které měly zájem setrvat ve svém oboru, avšak bez dotace na jejich pracovní místo by finanční odměna nedosahovala výše, která by pokryla jejich potřeby.

Jeden účastník by například místo svého oboru (elektrikář) přijal méně finančně ohodnocenou práci v jiném oboru, který jej tolik neláká ani z hlediska seberealizace (kuchař).

Jiná účastnice by podle svých slov s největší pravděpodobností nebyla zaměstnána v oblasti sociální práce na dané pracovní pozici (administrativa v kontaktním protidrogovém centru), která jí dále umožní dostat se na pozici, o níž usiluje (přímá práce s klienty kontaktního protidrogového centra), ale například někde v továrně. V řadě případů účast v projektu účastníkům umožnila změnit obor a získat praxi v oboru, kam by bez dotovaného pracovního místa nebyli přijati.

V jednom případě účastnice zvolila v průběhu účasti v projektu směr, který jí z jejího pohledu uzavřel původní možnost rozvoje v oboru.

Účastnice měla zájem o zaměstnání v oboru, který vystudovala (zubní technik), v průběhu účasti v projektu se však rozhodla, že se pokusí získat zaměstnání v daném oboru v Německu, a proto se zúčastnila Stáže v zahraničí. Příprava na vycestování byla zdlouhavá, navíc se jí nedařilo nalézt uspokojivé nabídky v daném oboru, a jelikož do přípravy investovala nemalé úsilí, rozhodla se pro méně kvalifikovanou pracovní pozici (servírka). Zaměstnání však nebylo vyhovující, a po čtvrt roce se proto vrátila zpět do České republiky. Zároveň však ztratila odvahu uplatnit se ve svém původním oboru.

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

Za negativní aspekty považovali účastníci odklad nástupu do zaměstnání (projekty realizované ÚP ČR), nedostupnost požadovaných a vhodných rekvalifikací (projekty realizované kraji), zdlouhavý a povinný Motivační kurz (projekty realizované ÚP ČR) a problematické proplácení nákladů spojených s aktivitami (projekty realizované ÚP ČR i projekty realizované kraji).

Až na výjimky byli účastníci velice spokojeni a účast v projektu by doporučili dalším osobám v podobné situaci. I jinak spokojení účastníci však uváděli určité negativní aspekty:

- **Čekání na nástup do zaměstnání**

Viz efekt lock-in.

- **Zbytečnost Motivačního kurzu**

Viz přínos aktivit projektu.

- **Nedostupné rekvalifikace**

Viz hodnocení kvality nabídek.

- **Proplácení nákladů**

Proplácení se týkalo nákladů na cestování. Někteří účastníci se stěžovali, že nemohou využívat osobní auto, přestože by to pro ně bylo finančně i časově výhodnější. Z rozhovorů vyplynulo, že někteří účastníci neměli dostatek informací o pravidlech vyplácení nákladů.

Účastnice (R22), která nastoupila v rámci projektu na dotované pracovní místo, uvedla bližší podrobnosti. Pracovníci podle ní často sdělili, že účastníci obdrží příspěvek na dojíždění apod., poté však nastal problém, který účastnice popisuje následovně: *„Potom později tak zase bylo, že no to ale není jen tak, abyste to dostali, tak když to tady končí v osm, tak autobus musí jet maximálně 8 :05, jenomže třeba člověku jel ten autobus až za půl hodiny, a to už se nebere, že jo, a tak. Tak jako to je takový věci, které řekli, že de facto jdou, ale tak po chvíli zase, že ale je tam nějaký háček.“*

Účastnice (R6), která docházela na dotované pracovní místo (kosmetička), vnímala negativně skutečnost, že mají-li jí být propláceny náklady, nemůže využít vlastní auto, ale autobus: *„Propláceli mi tu cestu, ale musela jsem jezdit autobusem, což jsem úplně nepochopila, protože ta holčina, co jezdila na tu masérskou rekvalifikaci, tak jezdila do úplně stejné budovy, takže jsme mohly spolu jezdit autem a vyšlo by to na úplně stejný peníze. Takže já bych klidně vzala auto a pak by mi mohli dát stejně vysoký příspěvek jako na ten autobus, ale oni chtěli lístky z autobusu, takže to prostě nešlo.“*

Účastnice Stáže v zahraničí (R26), která byla zaměstnána v Rakousku v kuchyni na mytí nádobí, nebyla spokojená s tím, že jí bylo slíbeno proplácení nákladů na cestu, při uplatňování těchto nákladů však vznikly administrativní překážky. Při předložení dokladů o zaplacení cestovného jí bylo řečeno, že nesplňuje časové rozmezí. Sama situaci popisuje takto: *„Poprvé jsem jela do zahraničí*

v rámci toho projektu a říkali mi, že mi v rámci toho zaplatí tu cestu tím autobusem. (...) Tak jsem si vlastně ty lístečky z toho autobusu furt schovávala, že mi to vlastně potom proplatí. Tady na úřadu v Lounech pak ta paní říkala, že nesplňuju nějaký datum a že mi to nemůže proplatit. A to bylo asi jediný takový to zklamání, jakože jsem s tím počítala, že to budu mít proplacený. Ono to taky nebylo nejlevnější.“ S podobnými potížemi se setkali také další účastníci.

■ **Nejistota ohledně ukončení dotovaného zaměstnání**

Jedna účastnice vypověděla, že neměla dostatek informací o tom, zda nejsou za ukončení odborné praxe na dotovaném pracovním místě nějaké sankce. Z rozhovorů vyplývá, že účastníci mají obecně slabé povědomí zvláště o pravidlech ukončení účasti.

Ve chvíli, kdy vysokoškolsky vzdělaná účastnice (R2) chtěla odejít ze zaměstnání, kam docházela na dotované pracovní místo, nebyla si jistá, zda se nesetká s negativními následky, a měla pocit nedostatku informací. Sama si však informace zjistila: „Když jsem to pak jako potřebovala ukončit, tak jsem vlastně řešila, jestli z toho nejsou nějaký jako sankce. Takže vlastně samozřejmě jsem si ty papíry přečetla před tím Motivačním kurzem, ale za pět měsíců jsem vůbec nevěděla, co tam je. Vlastně to mě asi trochu stresovalo, že jsem si vlastně nebyla jistá, jaký dopad to má, že teď já odcházím. Tak jsem čekala jako, co přijde, ale na druhou stranu jsem zvedla ten telefon a zavolala tomu dotyčnému a on řekl, že je to naprosto v pořádku, že když nejsem, tak se to ukončí, peníze se nebudou dávat a můžete směle přejít do jiné práce.“

Také dva jiní účastníci uvedli, že nejsou obeznámeni s pravidly a následky ukončení odborné praxe a obecně byli informováni nedostatečně.

■ **Nedodržení podmínek zaměstnavateli**

Jeden účastník nebyl spokojen s předběžnou dohodou o finanční odměně za práci se zaměstnavatelem, ke kterému nastoupil v rámci aktivity Odborná praxe na dotované pracovní místo.

Účastník, který pracoval na dotovaném pracovním místě (kuchař), pak popisuje situaci, kdy mu zaměstnavatel přislíbil vyšší finanční ohodnocení na základě toho, že dotyčný vstoupí do projektu, nakonec však tyto finanční prostředky od zaměstnavatele neobdržel. Po ukončení dotací mu zaměstnavatel plat dále snížil, což vedlo k jeho odchodu z daného zaměstnání. Také jiní účastníci, kteří na pracovním místě zůstali i po ukončení dotace, upozorňovali na zhoršení pracovních podmínek.

■ **Délka půlroční odborné praxe**

Účastnice půlroční odborné praxe (účetní v mateřském centru) vnímala negativně skutečnost, že daná praxe probíhala pouze půl roku. Po ukončení takovéto praxe nemají lidé nárok na podporu v nezaměstnanosti, což podle účastnice demotivuje při hledání práce.

■ **Zdlouhavý průběh**

Jedna účastnice Stáže v zahraničí pak negativně hodnotí zdoluhavý průběh projektových aktivit (viz evaluační otázka týkající se možného lock-in efektu projektu).

Účastnice chtěla být původně zaměstnána již od září daného roku a na základě podnětu od zaměstnavatele se registrovala na ÚP ČR a do projektu (aby nastoupila na dotované pracovní místo). Následně se rozhodla pro Stáž v zahraničí, do listopadu však musela čekat na jazykový kurz a teprve v lednu po kurzu hledala zaměstnání v cizině, do něhož nastoupila v dubnu. Stáž nakonec neproběhla příliš uspokojivě.

■ Dopravní dostupnost aktivit

Někteří účastníci uváděli horší dopravní dostupnost u skupinových poradenství (Podnikatelské vzdělání, Motivační kurz). Některé lokality pro ně byly dopravně hůře dostupné (nevyhovující spoje, časově náročná Cesta), což mělo v určitých případech dopad na ochotu se aktivit účastnit, ačkoli jim byla proplácena Cesta.

3.2 ÚKOL 2: ŠETŘENÍ U PŘÍJEMCŮ PODPORY

Tato část obsahuje souhrnné vyhodnocení odpovědí získaných v rámci kvalitativního šetření od příjemců podpory (tj. od realizátorů projektu), a to podle projektu, který realizátor realizoval, podle jeho role, kterou v projektu zastával, a podle realizované aktivity, pokud o ní měl respondent povědomí nebo pokud bylo jeho úkolem ji realizovat.

EQ 2.1 – JAKÉ JSOU DLE REALIZÁTORŮ PROJEKTU SPOLEČNÉ CHARAKTERISTIKY OSOB PODPOŘENÝCH V JEDNOTLIVÝCH PROJEKTECH?

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

Společnou charakteristikou všech účastníků je absence pracovních zkušeností. Jedná se však o značně různorodou skupinu, čemuž odpovídaly také různorodé potřeby. Bylo identifikováno několik základních skupin: účastníci se základním vzděláním a potřebou dalšího vzdělávání, nedostudovaní středoškoláci s potřebou praxe a mladí lidé se specifickými problémy a s potřebou změnit obor. Projektů realizovaných ÚP ČR se oproti krajským projektům ve velké míře účastnili absolventi, kteří se právě registrovali na ÚP ČR. Do krajských projektů vstupovali převážně zájemci se základním vzděláním, osoby dlouhodobě evidované na ÚP ČR, lidé s nižší motivací či s přidruženými sociálními problémy (zatížení exekucemi, záznam v rejstříku trestů), jedinci pocházející z vyloučených lokalit či žijící mimo systém podpory a mladiství do 18 let bez vzdělání.

Hlavním společným znakem cílové skupiny je podle realizátorů skutečnost, že účastníci nemají pracovní zkušenosti potřebné pro to, aby se prosadili na aktuálním trhu práce. Cílová skupina však sestávala z řady někdy velice odlišných podskupin, jejichž rysy i potřeby jsou velice individuální. Jedná se tak o širokou cílovou skupinu mladých, kteří nemají pracovní zkušenosti, nevědí, jakým směrem se ubírat, a jsou nerozhodní a nesamostatní. Obecně se často jedná o osoby, které dosud nevykonávaly žádné zaměstnání,

žijí u rodičů a nemají vlastní domácnosti; nemají proto také přehled o tom, jaké jsou náklady na živobytí, a neumí si rozvrhnout dostupné finanční prostředky, což mnohdy ani nepotřebují, protože se nestarají o náklady na nájem, jídlo, oblečení apod. a vše jim poskytují rodiče. Cílová skupina však zahrnuje středoškolsky i vysokoškolsky vzdělané jedince, osoby se základním vzděláním i matky na mateřské dovolené. Největší rozdíly vycházejí ze vzdělání. Část účastníků jsou lidé, kteří byli dlouhou dobu v evidenci ÚP ČR, další účastníci se vyznačují nízkým věkem a nedostatečnou kvalifikací, resp. neodpovídajícím vzděláním. Tito lidé někdy pocházejí z prostředí s nevyhovujícím rodinným zázemím, které účastníky nijak nemotivuje ani nepodporuje.

Charakteristiky dílčích skupin cílové skupiny byly individuální, v závislosti na městě nebo lokalitě původu. Někteří účastníci pocházeli ze sociálně vyloučených lokalit, realizátoři projektu *Iniciativa* realizovaného v Karlovarském kraji však tvrdili, že v daném regionu žádné oficiálně uznané vyloučené lokality neexistují. Podle realizátorů projektu *Nestůj a pojd' II* je však rozdíl mezi Chebem, Karlovými Vary a Sokolovem, přičemž Sokolov je více zatížený sociálním vyloučením a lidé zde často dosahují pouze základního vzdělání. Právě s klienty ze sociálně vyloučených lokalit je nutné pracovat více.

V důsledku náborové strategie (rozdělení účastníků mezi ÚP ČR a pracoviště krajských projektů) se lze v rámci jednotlivých projektů setkat s různými typy skupin. Do projektů realizovaných ÚP ČR vstupovali oproti krajským projektům ve velké míře absolventi, kteří se právě registrovali na ÚP ČR. Tito účastníci podle realizátorů zcela nevědí, jak se na trhu práce uplatnit a jak na něm „prorazit“. Uvědomují si však, že by se nějak zapojit měli, a domnívají se, že by jim určitá pomoc prospěla. Mezi účastníky těchto projektů bylo také více flexibilnějších osob, které okamžitě reagují na nabízené příležitosti.

Projekty *Transfer*, *Cesta* a *Nestůj a pojd' II* cílily na problematičtější osoby (které byly posílány z ÚP ČR) a na osoby tzv. mimo systém (sankčně vyloučené z ÚP ČR apod.), převážně pak na účastníky se základním vzděláním, osoby dlouhodobě evidované na ÚP ČR, osoby s nižší motivací či s přidruženými sociálními problémy (zatížení exekucemi, záznamy v rejstříku trestů), jedince pocházející z vyloučených lokalit či žijící mimo systém podpory a mladistvé do 18 let bez vzdělání. Často se jedná o účastníky, kteří jsou z pohledu pracovníků ÚP ČR „nezaměstnatelní“. V některých případech (v projektu *Transfer*) rodina účastníka trvale nežije na území České republiky, což má dopad na vzdělání a znalosti dětí. Tito účastníci často pocházejí z rodin, kde nikdo nepracuje i několik generací, a jejich rodiče často ani nechtějí, aby šli pracovat nebo studovat, protože to má v krátkodobém horizontu negativní dopad na jejich finanční nebo sociální situaci. V případě projektu *Nestůj a pojd' II* pak bylo 90 % klientů zatíženo neřešenými dluhy a exekucemi nebo mělo záznam v rejstříku trestů. Některá pracoviště měla mezi svými klienty osoby se speciálními potřebami, jako jsou migranti, osoby z diagnostických ústavů nebo jedinci po výkonu trestu, bezdomovci či drogově závislí.

Do jaké míry vnímají realizátoři projektu (zejména osoby pracující s cílovou skupinou) nezaměstnané osoby do 29 let (resp. 24 let) jako specifickou skupinu nezaměstnaných?

Realizátoři považují nezaměstnané osoby do 29 let za velice specifickou skupinu, jedná se však o velké věkové rozpětí s poměrně výraznými diferencemi. Mezi hlavní znaky, kterými se tyto mladí účastníci odlišují od jiných skupin nezaměstnaných, patří nedostatek pracovních zkušeností. Skupina mladých se

podle realizátorů dále dělí na mladé osoby přibližně do 22 let a na skupinu starších osob. Mladší skupina se odlišuje tím, že se jedná o jedince, kteří žijí u rodičů, nejsou nuceni hradit si existenční náklady a nemají vyživovací povinnost na děti; jsou tak nezodpovědnější a více migrují ze zaměstnání do zaměstnání. Mezi staršími účastníky jsou pak specifickou skupinou matky samoživitelky, kterým se nedaří skloubit obor vzdělání s rolí matky.

Podle realizátorů jde o různorodou skupinu, přičemž velmi závisí na vzdělání. Obecně se jedná o jedince, kteří:

- dosud nebyli v žádném zaměstnání, případně mají nedostatečné pracovní zkušenosti,
- nemají praxi,
- nemají pracovní návyky,
- nedokážou se prosadit u potenciálního zaměstnavatele (neumí se vhodně prezentovat, sestavit životopis, vést pohovor),
- žijí u rodičů, nemají vlastní domácnosti,
- nejsou nuceni se o sebe starat (nehradí nájem, jídlo, oblečení; podporují je rodiče),
- nemají přehled o tom, jaké jsou náklady na živobytí; neumí si rozvrhnout dostupné finanční prostředky.

Skupina mladých do 29 let se podle realizátorů dále dělí. Na jedné straně jsou zde mladí lidé do zhruba 22 let, pro něž je typické, že migrují ze zaměstnání do zaměstnání, a s nimiž je náročnější udržovat kontakt, neboť často přestávají komunikovat. Tito mladí také často žijí u rodičů a nemají vyšší nároky (postavit si dům, koupit si auto apod.). Dále jsou zde mladí lidé do 30 let, kteří jsou „rozumnější“, byť stále „nedozrálí“, neboť si dosud naplno neuvědomují, že by si měli najít a udržet zaměstnání; někteří již mají děti a musí dbát na zajištění existenčních podmínek. Mezi staršími osobami tvořily zvláštní skupinu ženy samoživitelky s výučním listem v oboru, v němž si v případě, že měly dítě a nemohly využívat hlídání, nemohly dovolit pracovat (například pracovnice v restauraci či servírky, u nichž se očekává výkon pracovní činnosti ve večerních hodinách).

EQ 2.2 – JAK PROBÍHÁ NÁBOR A VÝBĚR CÍLOVÉ SKUPINY DO PROJEKTU?

Jaká jsou vstupní pravidla pro přijetí do projektu?

Projekty byly otevřeny pro velice širokou cílovou skupinu. Vstup do projektů byl omezen pouze vstupními kritérii, která byla stanovena na počátku. Pro všechny projekty platilo omezení věkové (účastníci do 29 let včetně); v projektech realizovaných ÚP ČR pak bylo uplatněno omezení délkou praxe (účastníci s maximálně tříletou praxí), vyjma aktivity Stáž v zahraničí, kde omezení praxí stanoveno nebylo.

V případě projektu realizovaného v Ústeckém kraji účastník nesměl mít odpracováno více než tři roky, u projektu realizovaného v Karlovarském kraji byla přípustná délka praxe posunuta ze dvou let na tři roky.

Realizátoři uváděli kritéria, která byla předem dána. V případě projektů ÚP ČR musely být pro vstup do projektu splněny dvě základní podmínky: účastník musel být ve věku do 29 let a jeho dosažená praxe (zaměstnání) nesměla přesáhnout stanovenou délku. V případě projektu realizovaného v Ústeckém kraji účastník nesměl mít odpracováno více než tři roky, u projektu realizovaného v Karlovarském kraji byla přípustná délka praxe posunuta ze dvou let na tři roky.

V případě aktivity Stáž v zahraničí u projektů realizovaných ÚP ČR byl podle příslušné pracovnice zrušen požadavek vedení v evidenci ÚP ČR po dobu alespoň tří měsíců (zde měla realizátorka pravděpodobně na mysli pravidlo pro absolvování Odborné praxe – dotovaného pracovního místa), upřednostňování však byli jedinci, kteří v evidenci tři až čtyři měsíce byli. Délka praxe dále nebyla omezena na maximálně tři roky (do projektů realizovaných v Ústeckém kraji byli zařazováni také uchazeči s praxí kolem šesti let). Uchazeč musí mít (středoškolské) základy jazyka té země, v níž chce absolvovat stáž. Aktivita Návrat do vzdělání pak vedením v evidenci podmíněna není.

U krajských projektů bylo uplatněno pouze věkové omezení. U obou typů projektů nesměli být účastníci ve více projektech zároveň, což se však někdy nepodařilo dodržet (někteří účastníci vstoupili zároveň do projektu realizovaného ÚP ČR i projektu realizovaného krajskými úřady), přičemž daný problém byl řešen na společném setkání realizátorů.

Jak probíhá nábor? Jakým způsobem motivovali realizátoři cílovou skupinu k účasti v projektu? Do jaké míry ovlivnil vývoj na trhu nábor do projektu? Do jaké míry ovlivňovala realizace jiných projektů nábor cílové skupiny?

Nábor probíhal různými způsoby. V rámci projektů realizovaných ÚP ČR i kraji lze identifikovat skupinu osob evidovaných na ÚP ČR, která měla pocit, že do projektu nevstupuje dobrovolně (zřejmě pod hrozbou vyloučení z evidence). Účastníci byli přesvědčeni, že byli do projektu zařazeni bez možnosti volby, resp. pod hrozbou vyřazení z evidence. U projektů realizovaných ÚP ČR byl nábor prováděn především prostřednictvím oddělení zprostředkování ÚP ČR, u krajských projektů pak pracovníci působili přímo v terénu a podíleli se na získávání účastníků v sociálně špatné situaci. V některých případech měla nutnost plnit kvóty projektů realizovaných ÚP ČR negativní dopad na nábor v projektech realizovaných kraji. Realizátoři motivovali jednotlivé účastníky podle jejich individuálního založení, často vysvětlováním výhod pro životní dráhu účastníka nebo finančními benefity, které účastník může v projektu získat. V případě nezletilých pak bylo nutné motivovat celou rodinu.

V případě projektů *Iniciativa*, realizovaných ÚP ČR, byl výběr především úkolem oddělení zprostředkování, kdy první kontakt s účastníky zajišťovaly zprostředkovatelky. Do projektu byli účastníci vybíráni (vytipovávaní) podle toho, zda splňovali nebo nesplňovali předem daná vstupní kritéria. Byly stanoveny kvóty (15 účastníků na jednu informační schůzku za měsíc) a referenti pak museli zpětně referovat, proč uchazeče, který splňuje věkovou hranici, do projektu nezařadili (například z důvodu delší praxe). Nábor

v projektech *Iniciativa* probíhal následujícím způsobem: Zprostředkovatelé měli stanoven počet klientů, které měli pozvat na informační schůzku, a tento počet měli naplnit. Způsob náboru se však měnil v čase. Projekty *Iniciativa* do značné míry zapojovaly absolventy, velké náborů proto byly uskutečňovány v květnu a červnu, případně v září. Zpočátku byli do projektu posíláni uchazeči, kteří nebyli v evidenci delší dobu a kteří byli z hlediska ÚP ČR lépe zaměstnatelní, méně problémoví, s větší šancí na úspěch a motivovanější. Do projektu mohli vstoupit účastníci čerstvě v evidenci, na nástup na dotované pracovní místo však poté museli tři měsíce čekat. V průběhu realizace projektů se ovšem vývoj na trhu práce změnil a došlo ke snížení nezaměstnanosti. V případě problému s naplněním kvót byl zařazen každý uchazeč, který splňoval podmínky, čímž byli „aktivizováni“ dlouhodobě nezaměstnaní.

Vstup do projektu byl oficiálně nepovinný, podle realizátorů však existovali účastníci, kteří neměli možnost odmítnutí. Bylo tomu tak například na začátku projektu realizovaného ÚP ČR v Ústeckém kraji, kde se vyskytl problém s plněním kvót. Podle realizátorů *Iniciativy* v Ústeckém kraji se v každé nabrané skupině u daného pracoviště našli 2–3 lidé, kteří do projektu vstoupit nechtěli. Tito uchazeči museli do projektu vstoupit – pokud neměli vážný důvod – na základě individuálního akčního plánu (IAP), přičemž tato praxe se uskutečňovala například v případě dlouhodobě nezaměstnaných; pokud do projektu nevstoupili, mohli být vyřazeni z evidence ÚP ČR.

Pracovnice oddělení zprostředkování k tomu uvedla (C13): *„Musel na informační schůzku a pak musel i nastoupit.“ Pokud by uchazeč nenastoupil, následovala by sankce: „Tak by bylo zahájeno správní řízení ve věci vyřazení evidence na základě neplnění povinností z IAP.“*

V průběhu realizace byly v běhu další projekty, které se z hlediska cílové skupiny částečně kryly, podle slov realizátorů *Iniciativy* však jiné projekty neměly kýžený efekt. Podle realizátorů projektu v Karlovarském kraji tak například byli do projektu *Nestůj a pojď II* zařazováni spíše uchazeči, kteří byli dlouhodobě v evidenci na ÚP ČR a neměli praxi, a dále lidé s nedostatečným vzděláním. Co se týče volby mezi různými projekty, postupovalo se podle realizátorů projektu dle charakteristik a potřeb uchazeče. Pokud měl uchazeč například děti, byl zařazen do projektu *Rodina není překážka*; do *Iniciativy* pak byli zařazováni spíše absolventi. Podle realizátorů se vyhodnocovalo, který projekt by byl pro uchazeče lepší z hlediska jejich potřeb. V případě projektů realizovaných ÚP ČR bylo někdy klíčem k umístování plnění ukazatelů.

Pracovnice oddělení zprostředkování ÚP ČR v Ústeckém kraji k tomu sdělila (C14): *„Prioritní byla Iniciativa, protože tam se neplnilo, tam potřebovali. Zatímco ostatní (projekty – pozn. přepisovatele) byly naplněny, tak u Iniciativy byl problém.“*

Pokud se nevyskytl problém s plněním indikátorů, docházelo podle pracovnice oddělení zprostředkování u projektu realizovaného Ústeckým krajem také k tomu, že uchazečům bylo na informační schůzce řečeno, že do projektu mohou vstoupit, až si najdou zaměstnavatele. S touto praxí se setkal také dotazovaný účastník projektu realizovaného ÚP ČR v Ústeckém kraji. Tento účastník uvedl, že pro zařazení do projektu si musel nejprve najít zaměstnavatele. Některým účastníkům byl v takové situaci dokonce udělen zápis „odmítl vstoupit“, což bylo pro účastníka poškozující.

V případě Stáže v zahraničí navštěvovala pracovnice odpovědná za aktivitu Stáž v zahraničí jednotlivá kontaktní pracoviště oddělení zprostředkování a zprostředkovatelky o aktivitě informovala, neboť aktivita Stáž v zahraničí má jiné parametry pro účast. Tato činnost zaměřená na zprostředkovatelky však příliš nefungovala, proto pracovnice odpovědné za aktivitu Stáž v zahraničí využívaly seznam registrovaných uchazečů o zaměstnání, kde čerpaly informace o uchazečích o zaměstnání. Tyto uchazeče následně kontaktovaly, představily jim projekt a provedly individuální vstup. Mimoto probíhaly informační kampaně na školách, případně veletrzích práce. Informace (včetně příkladů dobré praxe, tzn. rozhovorů s lidmi, kteří do aktivity nastoupili a byli úspěšní) byly poskytovány především v tištěných médiích. Pracovníkům nebylo povoleno zřídit facebookové stránky přímo pro aktivitu Stáž v zahraničí, byť by podle všeho lépe cílily na skupinu mladých osob (ÚP ČR sice facebookové stránky má, pracovníci Stáže v zahraničí je však vzhledem k množství informací, které se na těchto stránkách nacházejí, nepovažovali za vhodné). Pracovníkům se osvědčilo spíše nepřesvědčovat, pak totiž byla úspěšnost účastníků v projektu nízká. Jako motivaci k zapojení účastníka do projektu využívali pracovníci možnost finanční podpory ve formě příspěvku na bydlení nebo proplácení cesty apod. Byla také zjišťována jazyková úroveň, a to pomocí rozhovorů nebo rozřazovacích testů.

Jiným způsobem probíhal nábor do aktivity Návrat do vzdělání. Zde bylo klíčové individuální vytipování osob v terénu, kdy pracovníci spolupracovali s jednotlivými školami a neziskovými organizacemi. Tyto organizace byly osloveny, aby dále informovaly a kontaktovaly vhodné osoby spadající do cílové skupiny. V dané škole byl projekt představen a škola sama také vytipovala potenciální účastníky (studenty školy, kteří se ocitli v tíživé situaci a nedokončili vzdělání nebo žili v nevyhovujících sociálních podmínkách). Pracovnice navštívily všechny školy v kraji (střední odborné školy a střední odborná učiliště v Karlovarském kraji). Oslovené neziskové organizace dále poskytovaly informace vhodným účastníkům a rodinám (matky s dětmi, rodiny v sociální nouzi nebo v tíživé životní situaci, například v důsledku rozvodu či nemoci rodičů).

V případě projektů *Transfer*, *Cesta* a *Nestůj a pojď II* byl průběh odlišný. Cílová skupina byla oslovena buďto přímo prostřednictvím streetworkera, nebo ve spolupráci s místním ÚP ČR. Vstupy byly převážně individuální, mohly být ovšem také skupinové, například v případě, kdy ÚP ČR požadoval umístění skupiny uchazečů o zaměstnání, s nimiž se z pohledu ÚP ČR velmi těžko spolupracuje a pro něž ÚP ČR nemá žádné aktivity, přičemž se často jednalo o osoby z vyloučených lokalit. ÚP ČR tak předem vybral celou skupinu osob, které byly z jeho pohledu problémové – dlouhodobě nezaměstnaní, bez vzdělání, mladiství do 18 let. Pracovníci projektu *Cesta* byli přitom manažerem projektu upozorněni na to, že záměrem projektu je, aby se nezaměřoval pouze na osoby evidované na ÚP ČR. Realizátoři využívali také osobní kontakty, kdy informovali své známé, ti se dále obraceli na členy své rodiny atd. Podle pracovnice s cílovou skupinou projektu *Cesta* byla účast osob z ÚP ČR v projektu podle všeho povinná.

Značné množství klientů však bylo tzv. mimo systém, a museli být proto vyhledáváni. V těchto případech sehrávali hlavní úlohu streetworkeri (z různých neziskových organizací), kteří pracovali v dané oblasti a vyhledávali účastníky. Jejich výhodou bylo, že znali danou lokalitu a věděli, kde se tito lidé zdržují. Například jeden ze streetworkerů (Rom) oslovoval příslušníky romského etnika. Měl důvěru komunity a zdůrazňoval, že lidé, kteří projekt realizují, jsou tu proto, aby jim pomohli, a to jak v oblasti pracovní, tak

sociální. Streetworker pak účastníky vytipovával na základě osobních zkušeností poradce s konkrétními jedinci, přičemž nabíral pokud možno stejnorodou skupinu se stejnými nebo podobnými problémy, aby byla aktivita zaměřena na určitý typ osob. Velice také fungovalo to, že daní lidé znali někoho ve svém okolí, kdo do projektu vstoupil (sousedka, známá, kamarádka). V případě aktivity Návrat do vzdělání byla navázána úzká spolupráce se školami. Nábor dále provádí orgán sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD) a probíhá spolupráce s mediální probační službou a se soudci.

Primárním cílem bylo přesvědčit potenciální účastníky, že je pro ně projekt přínosný. V průběhu času, kdy již byla cílová skupina s projektem více obeznána a kdy měl více účastníků, přiváděli další účastníky i sami klienti. Pracovníci projektů se snažili motivovat účastníky k účasti různými způsoby. Podle pracovnice s cílovou skupinou projektu *Transfer* se jedná o různorodou skupinu a každá její podskupina vyžaduje naprosto jiný přístup. Účastníci byli motivováni „přemlouváním“ či vyzdvihováním benefitů, které projekt nabízí (například možnost získat řidičské oprávnění). V případě skupin osob pocházejících ze sociálně vyloučené lokality a disponujících pouze základním vzděláním je pak do přesvědčování o výhodách projektu nutné zapojit také rodinu.

Pracovník s cílovou skupinou projektu *Cesta* popsal působení na osoby z problematických skupin takto (A1): *„My jsme pro ně dělali mimo jiné festivaly. (...) Někde jsme třeba dali plakát, ale ty lidi si to v rámci komunity řeknou. Během tří, čtyř dnů to věděli všichni a nahromadili se nám ve Varnsdorfu, ve Šluknově, v Rumburku se nahrnuli šílené množství těchto lidí s děckama. To jsme věděli, oni bez dětí nedají ani ránu. To už jsme dělali programy pro děti. Byly tam docela renomované kapely, které jim byly blízké, čili tohleto zaměření. A bylo to moc hezké. Dávaly se zdarma buřty. Rozdávali jsme zadarmo letáky, poradenství tam bylo. Seděly tam pracovnice, tam se dělalo dál poradenství a tam už jsem, protože jsem byl jako hlavní manažer projektu, jsem chodil a sledoval jsem to. (...) Má to na ně vliv, ale nesmí se porušit jejich způsob života.“*

Pracovnice s cílovou skupinou v projektu *Nestůj a pojď II* zdůraznila také význam užívaného slovníku. Při náboru podle ní není vhodné používat pojem „projekt“ a namísto toho se snažit hovořit s lidmi jejich jazykem.

Pracovnice s cílovou skupinou k výše uvedenému sdělila toto (A3): *„Když oni přijdou, tak prostě neví, ale když se zase někde dozví, tak ví, že to neznamená, že je tam někde budeme mučit a tohle, protože – když jsem třeba vyprávěla při informačních schůzkách, že budou absolvovat pracovní diagnostiku, tak oni si začali tahat rukávy. Oni si asi mysleli, že jim budeme brát krev.“*

Důležité podle ní bylo také prostředí poradenského centra, protože neformální atmosféra, kterou byli schopni navodit na první schůzce, byla pro větší úspěšnost velice důležitá. Na úspěšný nábor mělo podle této realizátorky vliv to, že se jednalo o druhý běh projektu, přičemž o prvním se řada osob dověděla ve chvíli, kdy projekt končil. Projekt má od účastníků obecně pozitivní reference.

Co se týče projektu *Transfer*, existují podle pracovníků projektu lokality, kde se dopad na zaměstnanost nijak neprojevuje (například v rámci okresu Most je nejvyšší nezaměstnanost a nachází se zde také řada

osob z vyloučených lokalit, tedy právě těch, které ÚP ČR označuje za „nezaměstnatelné“). Obecně je však nábor složitější než před osmi či deseti lety, kdy si projekt vyhledávali lidé sami; v současnosti je tak problematické cílovou skupinu vůbec získat. Realizátor mající přehled o komplexním fungování projektu *Transfer* přitom poukázal na konkurenci mezi jejich projektem a projektem realizovaným ÚP ČR, jejíž příčinu viděl v zaměření na stejnou cílovou skupinu. Také podle pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu *Nestůj a pojd' II* byl mezi jejich projektem a projektem *Iniciativa* konkurenční boj. Výpovědi pracovníků zmíněných krajských projektů a pracovníků projektů realizovaných ÚP ČR se tedy liší.

Existuje skupina, pro kterou by byl projekt přínosný, ale nemůže se ho účastnit?

Realizátoři se v zásadě shodovali na tom, že projekt zahrnuje širokou cílovou skupinu. Někteří ovšem identifikovali několik skupin, pro které by byl přínosný, ale nemohli se jej účastnit. V případě projektů ÚP ČR se jedná o mladé lidi, kteří těsně překročili hranici 29 let nebo mají praxi přesahující tři roky; u Stáže v zahraničí jsou to pak starší lidé a vysokoškoláci. V případě projektů realizovaných kraji se jedná o mladé lidi se speciálními potřebami (například změněná pracovní schopnost).

Podle realizátorů projektů ÚP ČR se jedná o tyto skupiny (každý bod byl zmíněn jedním realizátorem):

- lidé, kteří těsně překročili hranici 29 let,
- mladí lidé s praxí přesahující tři roky a lidé evidovaní na ÚP ČR méně než tři měsíce, kteří nemohli nastoupit na dotované pracovní místo; ve většině případů přitom mají účastníci projektu maximálně jeden rok praxe a jen velmi malé procento účastníků disponuje praxí v délce tří let; v některých případech však potenciální uchazeči zkoušeli různá zaměstnání, aktuálně však potřebovali rekvalifikaci,
- lidé starší 29 let, kteří nemohli nastoupit na Stáž v zahraničí (například lidé do věku 35 až 40 let); existovala zde skupina, která projevovala zájem,
- lidé s vysokoškolským vzděláním, kteří by chtěli absolvovat Stáž v zahraničí (aktivita byla omezena pouze na účastníky, kteří měli nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné); možnost absolvovat aktivitu by mohla být vyhrazena například pouze pro uchazeče, kteří pocházejí z horších sociálních poměrů.

Podle realizátora krajských projektů se jedná o tuto skupinu:

- mladí lidé se speciálními potřebami, například lidé s menšími dětmi nebo lidé, kteří mají sníženou, resp. změněnou pracovní schopnost, ale nedosáhnou na invalidní důchod.

Existuje skupina, která splňuje vstupní pravidla, ale dle respondentů pro ně není projekt přínosný?

Realizátoři identifikovali skupiny účastníků, kteří sice splňovali vstupní pravidla, ale projekt pro ně podle nich nebyl přínosný. V případě projektů ÚP ČR se jedná o mladé lidi, kteří jsou vhodní pro chráněnou dílnu, jsou nezletilí a nemají zájem o vzdělávání, dále osoby ze složitých sociálních podmínek, které nelze

řešit v rámci projektu, a matky vyžadující zkrácené úvazky (které projekt nenabízí); u Stáží v zahraničí pak jde o jedince s dobrým finančním zázemím. V případě projektů realizovaných kraji se jedná o dlouhodobě evidované, kteří potřebují intenzivnější a dlouhodobější péči, drogově závislé osoby, které mají značné problémy projekt absolvovat, osoby, kterým vyhovuje žít mimo systém, a dobře uchazeče s dobrým finančním zázemím.

Podle realizátorů projektů ÚP ČR se jedná o tyto skupiny (každý bod byl zmíněn jedním realizátorem):

- Skupina nezaměstnatelných, kteří jsou vhodní např. pro chráněnou dílnu (lidé s duševními poruchami, kteří nemají od lékaře potvrzení, že mají nějaký stupeň zdravotního postižení), protože nemají zaměstnavatele, co nabídnout.
- Nezletilí, kteří jsou z pohledu ÚP ČR nezaměstnatelní, např. nemají ani dokončenou základní školu, případně si ji dokončit ani nechtějí (jiná pravidla dle zákoníku práce, různá omezení, je potřeba je hlídat, nemají žádné dovednosti).
- Mladiství bez vzdělání, kde jsou generace nezaměstnaných, a kteří nemají zájem o další vzdělávání.
- Lidé, kteří jsou na tom finančně dobře, nemají problémy se sebeprosazením, jsou samostatní a nechtějí se svazovat tím, že musí něco plnit (posílat výplatnice atp.) v případě Stáží v zahraničí.
- Matky, které vyžadují zkrácené úvazky, neboť jim je projekt neumožňuje.
- Mladiství, u nichž je problém spojen s rodinným zázemím a sociálními podmínkami a kde projekt supluje neziskové organizace, které by toto měly zajišťovat.

Podle realizátorů ostatních projektů (každý bod zmínil jeden realizátor):

- Dlouhodobě evidovaní, pro něž by bylo vhodné vytvořit specifický projekt, který by běžel delší dobu, protože během krátké doby se nedá daný člověk „přeměnit“.
- Drogově závislé a problematické osoby, kterým není možné pomoci a u nichž je efekt nulový.
- Lidé, kteří nemají zájem pracovat a kterým vyhovuje, že žijí „mimo systém“.
- Uchazeči, kteří jsou pro uplatnění na trhu práce dostatečně vybaveni, a pokud by projektem neprošli, byli by na tom stejně.

Dochází při náboru k tzv. creaming off efektu?

Především u projektů realizovaných ÚP ČR, ale i u projektů realizovaných kraji k tzv. creaming-off efektu dochází. Do projektů mohli vstoupit i ti účastníci, kteří by si zaměstnání mohli snadno najít sami a kteří bariéry pro uplatnění na trhu práce nevnímali. Závěr podporuje také zjištění realizátorů, kteří do projektů

zařazovali všechny účastníky splňující vstupní kritéria. Do projektu realizovaného ÚP ČR v Ústeckém kraji byl také jeden z účastníků zařazen pod podmínkou, že již bude mít vyjednaného zaměstnavatele.

Na základě rozhovorů s realizátory lze konstatovat, že k danému efektu docházelo. Pracovníci projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji uváděli, že se tomuto chtěli vyhnout, podle pracovníka s cílovou skupinou to však měla učinit zprostředkovatelka, u níž byl daný uchazeč již nějakou dobu v evidenci.

Pracovnice s cílovou skupinou popisuje situaci takto (A5): „To už, podle mého, měla rozklíčovat zprostředkovatelka, protože nějakou dobu v evidenci tam byl, nějakým způsobem spolupracoval. Byl aktivní nebo nebyl. Když vstoupil do projektu, my jsme ho vzít museli. My jsme to zjistili až v průběhu projektu, že je schopný. Samozřejmě pracovní místa na nedotovaných místech jsou lépe finančně ohodnocené než naše dotace. (...) Byli tady vysokoškoláci, kteří měli rozjednané tři až čtyři pracovní nabídky, zprostředkovatelka je sem dala. Oni nám to při vstupu ani neřekli. Tak jsme je nechali a spíše jsme je koordinovali.“

Dále lze upozornit na to, že do projektů realizovaných ÚP ČR byli zařazováni ve velkém množství absolventi. U nich pracovníci ÚP ČR na jedné straně argumentují, že se jedná o osoby, které zaměstnavatelé nechtějí kvůli nedostatečné praxi; z hlediska realizátorů jsou absolventi jako skupina ohroženi také stagnací v důsledku následné neaktivity. Absolventi však rovněž patřili mezi účastníky, s nimiž byla méně náročná práce. Do projektů *Iniciativa* také podle některých realizátorů vstupovali lidé, kteří si již před vstupem rozjednali pracovní místo a až následně vstoupili do projektu. Podle jiných realizátorů projektu *Iniciativa* to nebylo přípustné, jiní ovšem tuto možnost připustili s tím, že nemají nástroje k tomu, aby tuto praxi zjistili a zabránili jí. Podle jedné z realizátorek pracovníkům nepříslušelo zjišťovat vybavenost účastníka. Tato realizátorka uvedla, že by si stáž našla zhruba jedna třetina účastníků zahraniční stáže. Podle realizátora majícího přehled o komplexním fungování projektu *Transfer* se nastavení a zadání projektu vyznačuje „masovostí“ a zadaná kritéria tak pro cílovou skupinu představovala jediné definiční znaky.

EQ 2.3 – JAKÝM ZPŮSOBEM SE REALIZÁTOŘI PROJEKTU SNAŽÍ ODSTRAŇOVAT HLAVNÍ BARIÉRY, KTERÉ BRÁNÍ PODPOŘENÝM OSOBÁM V UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE?

Jaké jsou z pohledu realizátorů hlavní bariéry podpořených osob v uplatnění na trhu práce (či vstupu na otevřený trh práce)? Jakým způsobem se je realizátoři snaží odstraňovat? Které se odstranit nedaří?

Mezi hlavní bariéry účastníků jak projektů realizovaných ÚP ČR, tak projektů realizovaných kraji patří nedostatečná praxe, neschopnost „prodat se“ zaměstnavateli a nízká motivace ke vstupu na trh práce. Vzhledem ke značné různorodosti cílové skupiny jsou jednotlivé bariéry specifické dle dané podskupiny. V případě absolventů bez pracovních zkušeností (zvláště u projektů realizovaných ÚP ČR) byla bariéra odstraňována pomocí aktivity Odborná praxe; středoškoláci a vysokoškoláci s nevhodnou kvalifikací (oba typy projektů) procházejí rekvalifikacemi nebo nastupují na odbornou praxi; matky samoživitelky (projekty realizované kraji) se potřebují rekvalifikovat na zvolený obor a nalézt vhodné zaměstnání slučitelné s péčí o děti; mladistvým do 18 let se základním nebo nedokončeným základním vzděláním je nabízena aktivita Návrat do vzdělání nebo aktivita Odborná praxe (oba typy projektů). Bariéry jedinců

z nejnižších sociálních vrstev, kteří se častěji účastnili krajských projektů, jsou rovněž spojeny s problémy s bydlením, závislostí na drogách, dluhy a motivací ze strany rodiny. Zatímco bariéry týkající se nedostatečné praxe, nevhodné kvalifikace a chybějících sebeprezentačních schopností se daří odstraňovat úspěšně, bariéry, které jsou součástí širšího sociálního problému, jsou odstraňovány hůře nebo se je odstraňovat nedaří.

Jak již bylo zmíněno, cílová skupina je velice různorodá, proto jsou jednotlivé bariéry specifické dle dané podskupiny. Lidé zapojení do projektů se však velice liší v míře motivace k uplatnění na trhu práce. Mezi účastníky jsou obecně značné rozdíly v závislosti na vzdělání. Vzdělanější účastníci jsou aktivnější, samostatně si vyhledávají informace o projektu a kladou otázky, chybí jim však praxe a také tzv. měkké dovednosti. Účastníci nejsou schopni prosadit se na trhu práce a chybí jim dovednosti sebeprezentace ve vztahu k zaměstnavateli. Tyto bariéry se individuálním a skupinovým poradenstvím daří odstraňovat, díky čemuž se u účastníků zvyšuje samostatnost.

Oproti tomu zde jsou účastníci, kteří jsou dlouhodobě evidovaní na ÚP ČR nebo mají nedokončené vzdělání a pocházejí z problematického prostředí, a právě tito jedinci se motivují velmi obtížně. Podle realizátorů se bariéry obecně daří odstraňovat, problém ovšem zůstává v případech, kde hraje klíčovou roli rodinné zázemí, a tam, kde je potřeba v účastníkovi motivaci teprve vytvořit, neboť se pohybuje v sociálním prostředí, které jej demotivuje nebo nepodporuje zařazení na trh práce. Tito účastníci nejsou rovněž žádaní ze strany zaměstnavatelů, takže zde může pozitivně působit dotované zaměstnání. Pracovníci projektu mohou zajistit silnější pozici pro vyjednávání se zaměstnavatelem, neboť pro ně představují lepší partnery a mohou vyjednat pracovní podmínky, které by zaměstnavatel nenabízel, přestože by pro něj byly akceptovatelné (například úprava pracovní doby).

Hlavními bariérami účastníků projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji jsou nedostatečná praxe a nevhodná kvalifikace, a právě zde se projektům daří působit nejlépe. V případě vzdělanějších účastníků bez praxe a zkušeností byly bariéry odstraňovány nácvikem pracovního pohovoru a vystupování, psaním životopisu atd. U této skupiny bylo také důležité pracovní poradenství, neboť účastníci často nemají přehled o pracovním právu; nevědí například, jaký je rozdíl mezi dohodou a pracovní smlouvou, nerozumí terminologii a bojí se, aby „něco neudělali špatně“.

Dále jsou zde lidé, kteří nemají jasnou představu o svém budoucím směřování v oblasti práce, ani nevědí, kde a jak hledat zaměstnání. Někteří přitom mají vzhledem k trhu práce nereálná očekávání (mají např. vysoké cíle a požadují příliš vysoký plat). Projekt tak nejen napomáhá při osvojování potřebných dovedností a znalostí, ale nabízí také nástroje pro zvyšování sebevědomí a získávání realistických představ o trhu práce. Další bariéru představovala skutečnost, že mladí lidé ve věku do 22 let mají potíže pravidelně brzo vstávat, jsou nespolehliví, nejsou ochotni chodit do práce podle potřeb zaměstnavatele a chtějí si uchovat volnost.

Při odstraňování bariér sehráli velkou roli osobní poradci, zejména díky tomu, že mohli využít své dřívější praxe (znalost zaměstnavatelů a škol). Mezi důležité dovednosti poradců patřila schopnost motivovat a získat si důvěru osob z cílové skupiny. V závislosti na konkrétních bariérách bylo identifikováno několik skupin:

- **Absolventi, kteří nemají pracovní zkušenosti** a potřebují podpořit v tzv. měkkých dovednostech. Tyto bariéry se daří odstraňovat jednak rozvojem znalostí a dovedností, které daní uchazeči mohou využít při hledání práce a sebe prezentaci u zaměstnavatele, a dále nástupem na dotovaná pracovní místa. Tím, že se účastník zúčastnil dané aktivity, získal do budoucna šanci najít si lepší zaměstnání, protože se mohl prokázat praxí. U této skupiny se nevyskytovaly problémy s motivací.
- **Středoškoláci a vysokoškoláci s nevhodnou kvalifikací** s ohledem na aktuální požadavky na trhu práce. Tyto osoby mají potíže získat zaměstnání, a musí proto na své vzdělání rezignovat a odejít do jiného segmentu. Odstranění bariéry tak spočívá v reorientaci na práci v jiném oboru, a to rekvalifikací nebo odbornou praxí v jiném segmentu.
- **Matky samoživitelky s nedostatečnou kvalifikací** (výuční list nebo základní vzdělání). Bariéra byla odstraňována vytvořením představy o místním trhu práce a představením možností, které nabízí, případně rekvalifikací umožňující uplatnění v jiném oboru. V případě žen samoživitelek, které měly výuční list v oboru kolidujícím s výchovou dětí (servírky, práce na směny, práce v noci), byla zvažována rekvalifikace na jiný obor, který by žena mohla vykonávat i s dítětem.
- **Mladiství do 18 let se základním nebo nedokončeným základním vzděláním.** V rámci této skupiny byly významné rozdíly mezi těmi, kteří již nějakou školu studovali (ale nedokončili), a ostatními. Pro některé bylo vhodnější nastoupit do zaměstnání, pro jiné byla prospěšnější rekvalifikace a pak zde byla skupina, která absolvovala aktivitu Návrat do vzdělání. Jedná se o osoby, u nichž je významným problémem nízká motivace, která je často zapříčiněna poměry v rodině (rodiče mají rovněž nízké vzdělání). Realizátoři v zásadě shodně vypovídají, že s touto skupinou se pracuje nejhůře, problematická je zvláště skupina nejmladších osob. V takovýchto případech je nutná rovněž práce s rodinou, resp. se zákonným zástupcem. Někteří rodiče však rozvoji dítěte brání, protože v krátkodobém horizontu se rodině tento krok „finančně nevyplatí“ (přichází o sociální dávky, podporu nezaměstnanosti apod.); pokud se například jedinec vrátí do školy, získá status studenta, a tudíž přichází o příjmy. Pracovníci se v těchto případech snaží především účastníky přesvědčit, že z dlouhodobějšího hlediska je pro ně výhodné, aby si vzdělání dokončili. Bariéry vycházející z rodinného zázemí se přitom odstraňují jen s velkými obtížemi, neboť se zde pracovníci setkávají s chybějícími vzory v rodině (nepracující rodiče, přesvědčení, že lze žít i bez usilování o uplatnění na trhu práce). Přestože se tyto bariéry do určité míry daří eliminovat, nastavení projektů umožňuje práci s rodinou pouze omezeně, právě rodina se však jeví jako klíčová především u mladistvých účastníků, kteří pocházejí z vyloučených lokalit a problematického rodinného prostředí. Zvýšené úsilí je tak nutné v průběhu celé účasti v projektu. Primárním cílem bylo vysvětlit význam vzdělání a motivovat účastníky k tomu, aby se vzdělávat začali a aby vzdělání také získali (příklady, jakým způsobem vzdělání ovlivní budoucí zaměstnání a mzdu, nástin reálného života, poskytnutí co nejvíce impulsů k tomu, aby měl účastník zájem školu dokončit, pomoc při vyplnění a odevzdání přihlášky, častá osobní asistence). Podobné aktivity je třeba vyvíjet také u zaměstnání, především u příslušníků romského etnika a osob ze sociálně slabších skupin, u nichž často hrají roli nevhodné vzory v rodině. Podle pracovnice projektu

Iniciativa v Ústeckém kraji se daří odstraňovat i tyto rodinné bariéry, a to právě díky komunikaci s rodiči – právě oni totiž musejí s účastí v projektu jakožto zákonní zástupci vyjádřit písemný souhlas.

- **Osoby nacházející se ve špatné finanční situaci (případně mající dluhy a exekuce) a ve špatných sociálních podmínkách.** Tito lidé nedisponují finanční gramotností, nemají podporu z domova a jsou závislí na dávkách směřovaných rodině (pokud účastník nastoupí do zaměstnání, rodina o dávky přijde). Bariéra je v těchto případech odstraňována individuální prací s rodiči a vysvětlováním, proč je důležité, aby jejich dítě nastoupilo do zaměstnání. V některých případech se u problémových účastníků řeší také dluhy a je jim nabízena pomoc dluhových poraden. Pracovníci se v těchto případech snaží především účastníky přesvědčit, že z dlouhodobějšího hlediska je pro ně výhodné, aby začali pracovat. Projekty však v tomto ohledu nabízejí řadu možností, jak finanční bariéry odstranit (proplácení jízdného, výdajů za školní pomůcky či aktivit v rámci školy). Nicméně i zde se vyskytují případy, které podle realizátorů není možné účelně řešit, například kdy je žádoucí vytrhnout účastníka z daného sociálního prostředí a umístit jej na internát nebo kdy je nutné vedle příspěvku na dopravu a učebnice proplatit také stravu. Významnou bariéru v tom, aby účastník začal pracovat, představují rovněž exekuce, protože vydělané peníze směřují na splácení dluhu, což účastníky demotivuje. Zde je situace prozatím neřešitelná. Předpokladem úspěšného řešení je přitom vrátit účastníka zpět do evidence, aby mu dále nenarůstal dluh na zdravotním pojištění. Řešením by mohlo být určité opatření, které by zajistilo, aby si účastník zvykl na příjem a měl motivaci v zaměstnání setrvat, díky čemuž by také získal pracovní návyky. Problém s exekucí je možné řešit tím, že dotyčný pracuje v zahraničí (Stáž v zahraničí) a pobírá mzdu, přičemž pak může řešit splátkový kalendář. V některých případech je potíž v tom, že účastník žije nezávazně a příliš nedbá na omezení a zákony (například práce „na černo“).

Mezi bariéry účastníků Stáže v zahraničí patří nedostatečná praxe, nevhodné pracovní návyky a chybějící jazykové dovednosti. Pracovníci se snaží účastníkům zlepšit jazykové znalosti a připravit je na pohovor. Zájem je především o angličtinu, což podle pracovníků projektu odráží neschopnost účastníků uvažovat pragmaticky (němčina by jim zajistila vyšší výdělků nedaleko bydliště). K výše uvedenému se přidružují sociální problémy, nefunkční rodina a podle některých realizátorů také „lenost“. V těchto případech pomáhá, pokud se účastníci setkají s lidmi, kteří mají skutečný zájem jim pomoci. Předpokladem zde je, aby měl pracovník osobní nasazení, byl ochoten lidem pomoci a dokázal s účastníky vycházet. V opačném případě je vztah mezi pracovníky a účastníky spíše formální, a zájem účastníků o setrvání v projektu tak klesá.

Existují ovšem také specifické skupiny, u nichž se problém uplatnění na trhu práce pojí s dalšími sociálními problémy. Jedná se například o drogově závislé nebo bezdomovce (tedy skupinu, jejíž bariéry jsou dány již samotnými existenčními podmínkami). U těchto osob se mimo jiné vyskytuje problém s úpravou zevnějšku, což je jeden ze základních předpokladů, aby byli pro zaměstnavatele akceptovatelní. Pracovník s cílovou skupinou projektu *Nestůj a pojď II* uvedl, že součástí jeho práce byla také pomoc se zajištěním ubytování, například v azylovém domě. Bezdomovectví se však také často pojí s drogovou závislostí, tu ovšem v rámci projektu není možné řešit. V některých případech je pak problémem neléčená duševní porucha.

Dochází u podpořených osob k tzv. lock-in efektu - určitému „uzamčení“ v programu?

Významnější výskyt tzv. lock-in efektu nebyl zjištěn, nicméně do projektu mohli vstoupit účastníci čerstvě v evidenci, avšak než mohli nastoupit na dotované pracovní místo, museli tři měsíce čekat. V případě nedostupnosti rekvalifikací byla volena odborná praxe podle potřeb účastníka, aby mohli účastníci dobu strávenou v projektu plně využít.

Na tom, že k tomuto efektu nedochází, se shodli všichni realizátoři. Podle realizátorů se tak nedělo proto, že účastníci měli dostatek prostoru, aby si sami aktivně vyhledávali zaměstnání a že účastníkům z účasti v projektových aktivitách neplynula žádná finanční výhoda. Aktivita byly individuálně plánované tak, aby dotyčnému umožnily efektivní uplatnění na trhu práce.

V případě projektu *Iniciativa* se však vyskytoval jev, kdy účastníci, kteří si již zajistili zaměstnavatele a mohli nastoupit do dotovaného zaměstnání, museli čekat tři měsíce (podmínka poskytnutí dotovaného pracovního místa), a teprve poté mohli nastoupit na dotovanou pozici. V případě nedostupnosti rekvalifikací byla volena odborná praxe podle potřeb účastníka, aby mohli účastníci dobu strávenou v projektu plně využít.

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

Při realizaci projektových aktivit byl podle realizátorů projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji přístup velice individualizovaný, což vyplývalo z různorodosti cílové skupiny a specifických potřeb jednotlivých účastníků. Bylo tomu tak zvláště v krajských projektech, které měly různorodější cílovou skupinu s větším zastoupením problematičtějších uchazečů.

Možnost individuálního přístupu je z pohledu realizátorů jedním z kladů projektů. Podle výpovědí realizátorů i samotných účastníků byl proces v rámci projektu velmi osobní a individualizovaný, a to jak z hlediska výběru aktivit, tak s ohledem na průběh jejich realizace. Škála aktivit projektů je dosti široká na to, aby umožnila pokrýt potřeby různorodých skupin, z nichž se cílová skupina skládá. Pro každého účastníka bylo možné připravit takovou skladbu aktivit, aby vyhovovala jeho potřebám. Při tvorbě plánu podle potřeb účastníků realizátoři ve velké míře využívali bilanční a pracovní diagnostiku. Mezi stěžejní aktivity projektu patřily individuální plán a osobní poradenství, právě tyto aktivity totiž umožňují efektivně orientovat aktivitu účastníka a zároveň pomáhají udržovat motivaci. V případě skupinových aktivit (Motivační kurz, poradenství) pak byla snaha uzpůsobovat je charakteristikám dané podskupiny.

V některých případech pomáhali osobní poradci účastníkům i nad rámec projektem vymezených aktivit nebo po ukončení projektu (pokud se na ně účastník obrátil s určitým problémem). Tato skutečnost vyplývá také z rozhovorů s účastníky využívajícími podporu pracovníků projektu. Vztahy byly v některých případech velmi osobní, což oceňovali také sami účastníci. Úloha osobních poradců byla zcela zásadní v případě účastníků z problémové skupiny, kde se k běžné práci dané obsahem projektu přidružovaly také sociální problémy, které vyžadovaly zvláštní péči.

Při realizaci projektových aktivit byl podle realizátorů uplatňován velice individualizovaný přístup, což vyplývalo z různorodosti cílové skupiny a dále ze specifických potřeb jednotlivých účastníků. Bylo tomu tak zvláště v krajských projektech, které měly různorodější cílovou skupinu s větším zastoupením problematičtějších uchazečů. Přístup nebyl individuální a nezohledňoval potřeby účastníků v případě zápisu do Motivačního kurzu. Motivační kurz byl sice formálně dobrovolný, nicméně pracovníci (zvláště u projektů ÚP ČR) do něj zapisovali účastníky automaticky. Při realizaci kurzu pak záleželo na konkrétním pracovníkovi – mohl zařadit různé aktivity umožňující individuální práci s účastníky.

V případě velkých, tj. klíčových, aktivit se pak vyskytly pouze dílčí problémy. Ty vznikaly spíše z organizačních nebo kapacitních důvodů. U projektu *Nestůj a pojď II* nastal problém s nedostatkem rekvalifikací. Byli zde účastníci, kteří by rekvalifikaci potřebovali, nebyl však dostatek prostředků na jejich realizaci. V tomto případě se pracovníci snažili navrhnout řešení, které by problém účastníka řešilo podobným způsobem.

Pracovnice oddělení zprostředkování v případě projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji se pak ze zpětné vazby účastníků domnívala, že v rámci jejich regionu se někteří pracovníci projektu účastníkům nevěnovali dostatečně (například dostatečným způsobem nevyhledávají vhodné zaměstnavatele) a že tak „dublují“ jejich práci coby pracovníků oddělení zprostředkování (využívají například stejné seznamy volných pracovních míst).

Na základě výpovědí se zdá, že vyšší aktivitu vykazovali pracovníci projektů nerealizovaných ÚP ČR, neboť pracovali také s méně aktivní a problematičtější skupinou (lidé se základním vzděláním, dlouhodobě evidovaní, lidé vyřazení z evidence, nezletilí bez vzdělání). V těchto případech museli pracovníci řešit řadu přidružených sociálních problémů, a to zcela na individuální bázi. Ideální byla situace v případě, kdy měl pracovník možnost pracovat s menší skupinou, což umožňovalo téměř individuální práci.

Podle pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu *Iniciativa* byli mezi účastníky také jedinci, s nimiž se podle pracovníka pracuje jen obtížně a kteří by potřebovali ještě individuálnější přístup, což však podle něho přesahuje možnosti projektu.

EQ 2.4 – KTERÉ AKTIVITY PRO PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ PŘÍJEMCI JAKO NEJVÍCE PŘÍNOSNÉ A KTERÉ BYLY NAOPAK PROBLEMATICKÉ?

Do jaké míry se v projektech podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření?

V projektech realizovaných ÚP ČR i projektech realizovaných kraji se většinou podařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření. Pracovníci se ve většině případů snažili aktivity přizpůsobovat podskupině cílové skupiny, s níž pracovali, a to jak po stránce obsahu, tak formy. Přizpůsobení bylo částečně nutné u skupinového poradenství, protože další aktivity byly individuální a vždy byly předmětem individuálního přístupu. Vzhledem k různorodosti skupiny bylo někdy problematické zajišťovat skupinová poradenství a kurzy (Motivační kurz), přičemž bylo na uvážení

pracovníků, jakou formu zvolí. Zda byla v projektu reflektována specifika cílové skupiny, záviselo do značné míry na samotných pracovnících. V některých případech se pak jako objektivní překážka jeví široké vymezení cílové skupiny.

Informační schůzka. Informační schůzku hodnotila negativně pracovnice oddělení zprostředkování ÚP ČR v Ústeckém kraji, podle níž v prezentaci chyběly základní informace o projektu (povinnosti, možnosti, důsledky), a účastníci tak podle ní nemuseli pochopit, co se od nich očekává.

Danou situaci popisuje pracovnice oddělení zprostředkování takto (C14): *„Jednou jsem byla osobně na té informační schůzce, kde kolegyně ten projekt představovala a oni se rozhodují, jestli do projektu vstoupí, nebo nevstoupí, a byla to skupinka základáků nebo bez vzdělání a tam jsem neviděla minimální zájem. Na druhou stranu si myslím, že ten projekt jim měl být představen trochu jinak, namotivovat je jinak. Z té prezentace ty děcka moc nepochopily, co by bylo pro ně přínosem, kdyby vstoupily do toho projektu. Protože to byli opravdu lidi bez vzdělání a jsou to jednodušší lidi. Myslím si, že jim to nebylo podaný tak, aby si řekli: ‚Jo, to je dobrý, to chci, do toho vstoupím, to mi něco přinese.‘ Oni sami potom, když měli prostor na kladení otázek, tak vlastně nikoho nic nezajímalo.“*

Skupinové poradenství a Motivační kurz. Podle realizátorů se pracovníci snažili přizpůsobovat přednášky dílčí podskupině cílové skupiny (věku, zkušenostem), minimálně k tomu měli dostatek prostoru a záviselo na jejich aktivitě. Účastníci si mohli například vybrat z připravených podtémat, která se proberou, a to podle toho, která témata účastníkům připadala pro ně osobně jako důležitá (například bylo vypuštěno téma exekucí, pokud se účastníků netýkalo, a zařazeno téma, jak se nezadlužit nebo jak se zadlužit chytře).

Pracovnice s cílovou skupinou projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji se vyjádřila následovně (A5): *„Přizpůsobovalo se to cílové skupině a tak to bylo celé tři roky. Pokaždé se témata vyvíjela. Nikdy nebyl kurz zcela stejný. Spíše to bylo preventivního charakteru. Aby se nezapletli se zákonem, aby si dávali pozor na černou práci. Byly jim pouštěny filmy o práci v Bangladéši, jaké tam mají životní podmínky, v kolika letech tam chodí do práce, jaká je tam pracovní doba.“*

Realizátoři projektu *Transfer* se pak například snažili výuku určitým způsobem odlehčit a volit formu, která by zaujala mladé lidi (video, scénky).

Projektu *Cesta* se účastnilo 95 % osob, které měly pouze nízké vzdělání nebo byly bez vzdělání a pocházely ze slabších sociálních skupin, proto pracovníci projektu volili formu, která by odpovídala znalostní úrovni účastníků. Pracovníci si například pro účastníky připravili scénky a hry navozující situace při pohovoru u zaměstnavatele, využívali interaktivní tabuli, kde si účastníci mohli názorně spočítat životní náklady (domácnost, koníčky). V těchto případech však také vznikl problém, jak zapojit vzdělanější účastníky skupiny.

Pokud byla cílová skupina velice nesourodá (zvláště v důsledku značných rozdílů ve vzdělání, různé míry akceptace frontální výuky či přítomnosti osob s nedokončeným základním vzděláním), docházelo

v některých případech k potížím se zacílením přednášky. Podle pracovnice s cílovou skupinou projektu *Transfer* se zde negativně projevovalo velice široké vymezení cílové skupiny, což bylo podle ní negativem projektu – cílová skupina jako celek je velmi různorodá a každá část potřebuje jinou podporu. Někteří pracovníci nesourodost vnímali pozitivně, neboť účastníci si podle nich mohli předávat zkušenosti.

V případě projektu *Nestůj a pojd' II* byl změněn formát podnikatelského vzdělávání, realizátoři totiž dospěli k závěru, že prezentace ze strany Hospodářské komory České republiky neodpovídala nastavení cílové skupiny.

Pracovník mající přehled o komplexním fungování projektu *Nestůj a pojd' II* popsal situaci následovně (B12): „*Ten problém, který tam nastal, je o tom, že u nás byli zvyklí na respektování a na to, že jsme vlastně s nimi byli na jedné úrovni. A teď přišli do té Hospodářské komory, kde jsou všichni v tom kostýmku a všichni jsou tam inženýři. Ten jeden když začal, tak on s nimi mluvil tak, že si mysleli, že se zbláznil. On to vyprávěl skvěle, akorát to nebylo přizpůsobené té cílové skupině. Ta úroveň vystupování, ta kancelář, nějak jako si myslím, že těm klientům tam nebylo úplně dobře. Takže nakonec jsme se dohodli, že za jejich podpory to budeme dělat my u nás a někteří, kteří jsou toho schopní, tak jsme předali, ale hodně těch živnostenských listů se děje v tom poradenském centru, že máme podporu té Hospodářské komory, ale úplně je tam neposíláme. Ono je to odradilo.*“

Pracovnice s cílovou skupinou v projektu *Nestůj a pojd' II* zdůraznila důležitost přístupu ke klientům obecně, především u práce s matkami, neboť podle ní je dobré, že existuje možnost docházet do poradenského pracoviště s dětmi.

Pracovnice s cílovou skupinou k výše uvedenému dodává (A3): „*To je také dobrý a mně to nevadí. (...) Ať má klidně deset dětí. To se jí nemůže stát na pracáku nebo někde jinde.*“

Které aktivity pro podpořené osoby hodnotí příjemci jako nejvíce přínosné a které byly naopak problematické? Potýkali se realizátoři u některých aktivit s nízkým zájmem cílové skupiny?

Realizátoři projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji považují za nejpřínosnější aktivity zvláště Odbornou praxi a Rekvalifikace. Pracovníci projektů realizovaných kraji zmiňovali jako přínosné větší množství aktivit, což patrně souvisí také s větší heterogenitou cílové skupiny a jejích bariér v těchto projektech (které se vyznačují intenzivnějším zapojováním problematických skupin účastníků). Nejproblematictější byla aktivita Cvičné dílny (projekt Transfer), o který měla cílová skupina malý zájem, dále pak aktivita Rozjezd podnikání (krajské projekty), kde nastal problém s výběrem vhodných uchazečů. Realizátoři se dále potýkali s malým zájmem cílové skupiny u aktivit Práce na zkoušku a Stáž v zahraničí.

Nejpřínosnější aktivity:

Podle realizátorů měly největší přínos aktivity, které jsou vázány na finance, především pak **Odborná praxe** (resp. dotované pracovní místo) a **Rekvalifikace**. Odborná praxe podle realizátorů účastníkům zajišťuje zaměstnavateli vyžadovanou praxi; účastníci na daných pracovních místech přitom často dále zůstávali. Dotovaná pracovní místa jsou dále přínosná v tom, že zaměstnavatel díky dotaci zaměstná i osobu, která

v něm nevyvolává důvěru a kterou by bez dotace nepřijal. Někteří pracovníci však poukázali na skutečnost, kterou vnímají negativně, a to že se na trhu práce vytvořil určitý segment zaměstnavatelských subjektů (například velké firmy, jako jsou technické služby), které by zaměstnance mohly zaplatit samy, přesto však využívají dotace. V tomto ohledu by někteří realizátoři viděli jako přínosnější, kdyby se jednalo například o firmy, které teprve zahajují svou činnost. Někteří realizátoři hodnotí pozitivně také **Práci na zkoušku**, nicméně například podle pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu *Iniciativa* v Karlovarském kraji nebyl o tuto aktivitu příliš velký zájem, protože zaměstnavatelé požadují především pracovníky na plný úvazek.

Rekvalifikace, například kurzy k získání řidičského oprávnění či svářečského průkazu nebo manuální kurzy (například kadeřnice), pak účastníkovi v případě potřeby umožňovaly změnit obor, případně získat dodatečnou kvalifikaci pro výkon zaměstnání; účastník v takovém případě následně nastoupil do zaměstnání. Přínos je spatřován v okamžitém a hmatatelném dopadu na podporu zaměstnatelnosti (zvýšení kvalifikace, zlepšení životopisu). Největší zájem o rekvalifikace byl zaznamenán v projektu *Nestůj a pojď II*, což si pracovník projektu vysvětluje tím, že mnozí jedinci danou práci vykonávají nelegálně, tzn. disponují potřebnými dovednostmi, ale nemají vystudovanou školu a potřebují osvědčení. Rekvalifikace jim tak umožňuje profesně růst a získat lépe placenou práci. Velkým přínosem rekvalifikace je dále to, že řeší problém neodpovídajícího vzdělání. Rekvalifikace jsou podle daného pracovníka přínosné také proto, že jsou vhodné pro všech dílčí skupiny cílové skupiny. Při realizaci projektu ovšem podle něj dochází ke střetu se zákonem o veřejných zakázkách, kdy je v případě „vysoutěžené“ firmy nutné nabízet jen určité rekvalifikace, které daná firma může realizovat, jinak je bude nakupovat od jiného subjektu (což je nákladné). Jiný způsob je zdoluhavý, na výběrová řízení však není čas, což má za následek nedostatek potřebných kurzů.

Někteří pracovníci, kteří jsou v kontaktu s cílovou skupinou, velice kladně hodnotí **Motivační kurz**, neboť účastníkům poskytuje řadu cenných informací, kterými účastníci nedisponují. Jiní poukazují na problém s velkou variabilitou cílové skupiny. Podle pracovnice s cílovou skupinou projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji skupinové motivační školení některé účastníky odradilo od účasti v projektu; školení považovala za zbytečně dlouhé a poukazovala také na nemožnost zaujmout takto heterogenní skupinu (vysokoškoláci, lidé se základním vzděláním, matky s dětmi). Podle jiných pracovníků s cílovou skupinou je však kurz velice přínosný také proto, že se účastníci projektu vzájemně poznají a následně spolu udržují kontakt a předávají si zkušenosti. Vytváří se zde také důvěra mezi účastníkem a poradcem. Obojí pak podporuje aktivitu účastníka v projektu.

Problematické aktivity:

Očekávaný efekt nesplnila **Stáž v zahraničí**. Podle pracovníků nebyl o danou aktivitu ze strany cílové skupiny takový zájem, jak se očekávalo, a hodnota indikátorů plnění se musela v průběhu realizace projektu snižovat. V případě projektu *Iniciativa* v Karlovarském kraji stáže v zahraničí zpočátku stagnovaly také z toho důvodu, že bylo komplikované najít lektora – ten je však pro takovouto aktivitu nezbytný. Problémem je, že v dané oblasti vhodní kandidáti využívají jiné, lépe placené příležitosti.

Problematická byla aktivita **Návrat do vzdělání**, která je náročná na realizaci a udržení účastníka. Podle pracovnice s cílovou skupinou projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji by tato aktivita měla být zařazena do menších projektů. Aktivitu Návrat do vzdělání považuje realizátor projektu realizovaného ÚP ČR za časově náročnou. Soudě dle nízkého počtu úspěšných účastníků tato aktivita rovněž nemá požadovaný efekt. O danou aktivitu podle výše uvedené pracovnice nebyl příliš velký zájem, což mohlo být dáno tím, že se jedná o velice mladé osoby nebo o jedince po základní škole, kteří nevědí, jakým směrem by se chtěli ubírat, a řešení své situace odkládají. Jiní realizátoři (napříč projekty) však vnímají i malou úspěšnost jako velmi pozitivní, protože úspěšné absolvování aktivity má na život účastníka značný dopad. Pracovník mající přehled o komplexním fungování projektu *Nestůj a pojd' II* by u této aktivity zvažoval jiný formát. Problémem zde je, že jakmile účastník nastoupí do školy, ztrácí příjem – tuto situaci lze ovšem řešit určitou formou (neprospěchového) stipendia. S tímto problémem se evaluátor setkal v případě účastníka se základním vzděláním, který jako jediný v rámci dotazovaného souboru nastoupil do aktivity Návrat do vzdělání, z ní však mimo jiné z finančních důvodů odešel.

Problematickou aktivitou byly v rámci projektu *Transfer* **Cvičné dílny**. Tato aktivita nebyla realizována, protože o ni účastníci nejevili zájem. Podle pracovníka projektu *Transfer* byl nezájem způsoben tím, že účastníci nebyli motivováni se dva měsíce aktivně zapojovat v zaměstnání bez finanční kompenzace.

Realizátoři projektů *Cesta* a *Nestůj a pojd' II* považovali za problematickou aktivitu **Podnikatelské vzdělání** a podle svých slov by ji do projektů nezařazovali. Vyskytovaly se zde ovšem také problémy s výběrem vhodných uchazečů, kteří měli předpoklady pro úspěšné absolvování kurzu. Skupina, s níž se v projektu pracuje, není připravena podnikat – často se jedná o jedince ze sociálně slabších skupin, se záznamem v rejstříku trestů či bez finančních prostředků, které by mohli zpočátku do podnikání investovat, popř. na tyto osoby byly uvaleny exekuce.

Podle pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu *Nestůj a pojd' II* se jako neefektivní ukázaly **Veletrhy pracovních příležitostí** – byly nákladné a nebyl o ně velký zájem. Proto byla tato aktivita nahrazena exkurzemi do firem.

Pracovník s cílovou skupinou projektu *Cesta* zhodnotil jako problematické rovněž **workshopy** a **exkurze**, a to především proto, že o ně neprojevovali zájem zaměstnavatelé. Podle pracovníka nejeví velké podniky o účastníky zapojené do projektu zájem a živnostníci pak nemají na takové aktivity čas, což by se mohlo změnit v případě, pokud by byly firmy finančně motivovány. Jiný názor na workshopy, exkurze a „ochutnávky“ má pracovník mající přehled o komplexním fungování projektu *Cesta*. Podle něj mají značný přínos, protože účastník má možnost se seznámit se zaměstnavatelem ještě před podpisem pracovní smlouvy.

Mezi další aktivity velmi pozitivně hodnocené některým z realizátorů se řadí také **koučink** (o který byl velký zájem), **finanční gramotnost** a **individuální poradenství**.

Pracovník mající přehled o komplexním fungování projektu *Nestůj a pojd' II* k výše uvedenému sdělil (B12): „*Já si myslím, že největší přínos je ten individuální přístup těch poradců a vůbec toho týmu,*

který k nim přistupuje tak, jak k nim přistupuje. Kdybychom k nim nepřistupovali, tak by nám do žádné rekvalifikace nenastoupili. (...) Myslím si, že největší přínos je to, že ty lidi k nám chodí rádi, že se k nám i vracejí a my jim tedy nabízíme, že i když jsou zaměstnaní, tak můžou přijít, kdyby měli nějaké problémy, i když už nejsou účastníky projektu. Stejně tak jsou pořád naši.“

Podobnou zkušenost s osobním poradenstvím má také pracovnice s cílovou skupinou projektu *Transfer* (A6): „Kdyby tam ta aktivita nebyla, tak ty lidi vám z toho projektu za chvíli odejdou, protože nebudou čekat, až bude aktivita, která je bude zajímat, nebudou průběžně aktivováni, nebudou motivováni a spadnou zpátky do toho stavu, ve kterém přišli do toho projektu.“

Pracovník mající komplexní přehled o fungování projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji by však žádnou aktivitu nerušil, neboť pokud by podle jeho slov bylo něco vyřazeno, byla by práce s cílovou skupinou mnohem složitější, protože by účastníkům nebylo co nabídnout. V současnosti podle něj projekt právě svým rozsahem umožňuje to, že pokud se například ukáže, že je některá aktivita pro účastníka z hlediska jeho potřeb nevhodná, lze navrhnout jinou aktivitu. Podle pracovnice s cílovou skupinou projektu *Iniciativa* v Karlovarském kraji se pak v rámci pomyslných tří pilířů projektu (Návrat do vzdělání, Odborná praxe, Stáž v zahraničí) pracovalo s jinými uchazeči, kdy má každý odlišné potřeby.

EQ 2.5 – DO JAKÉ MÍRY BYL PROJEKT REALIZOVÁN V SOULADU S PLÁNEM A PŘEDPOKLADY

V čem byly oproti plánu odchylky?

*Dle analýzy rozhovorů s realizátory projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji byly projekty realizovány v zásadě podle plánu a nedocházelo k významným odchylkám. V případě obou projektů *Iniciativa* došlo k prodloužení doby jejich realizace. U projektu ÚP ČR realizovaného v Karlovarském kraji se pak vyskytly problémy s personálním obsazením, u projektu *Nestůj a pojď II* došlo k drobnému posunu harmonogramu u aktivity *Návrat do vzdělání*, u projektu *Transfer* nastal problém s nábořem cílové skupiny a u projektu *Cesta* byla pozdržena realizace aktivit *Rekvalifikace* a *Pracovní diagnostika*. Problém se dále objevil v komunikaci pracovníků projektu s ÚP ČR v důsledku implementace nařízení GDPR. Projekty byly zacíleny na velice širokou cílovou skupinu, což v některých případech činilo potíže při organizaci projektových aktivit. Co se týče implementace projektu, realizátoři poukázali například na terminologické potíže a na problémy se systémem pro zpracování dat a indikátorů. Systém podle některých pracovníků obsahuje systémové chyby, jako negativní je rovněž hodnocena častá obměna systému. Pracovnice s cílovou skupinou by ocenila lepší zpětnovazebnou komunikaci s pracovníky, kteří projekt navrhuje, aby nastavení projektu reflektovalo reálné možnosti.*

V projektu *Iniciativa* v Karlovarském kraji vznikly problémy s **personálním obsazením** aktivity *Odborná praxe*, kdy se ukázalo, že velké množství účastníků vyžaduje alespoň dva odborné pracovníky. Problém s personálním obsazením se však vyskytoval napříč celým projektem, neboť se nedařilo plně obsadit pozice odborných pracovníků, koordinátora, lektorů a finančních manažerů. Jako problém se zejména jeví neobsazení **pozice lektora v aktivitě Stáž v zahraničí**, tento lektor totiž zajišťoval komunikaci i s německou stranou, resp. s pracovními agenturami v Německu, a aktivita tak v důsledku absence lektora stagnovala.

U této aktivity byly také v projektu *Iniciativa* realizovaného v Karlovarském kraji sníženy hodnoty indikátorů plnění. Dále byl v rámci projektu **problém se schválením rekvalifikací**, které tak účastníci nemohli využívat. Tento problém se vyskytl také v případě projektu *Nestůj a pojď II*. Projekt byl dále podle jednoho realizátora „brzděn“ účastníky, kteří byli v evidenci dlouhodobě a s nimiž se špatně se s nimi pracovalo. V rámci toho projektu se rovněž ukázaly **limity při realizaci aktivity Návrat do vzdělání**, v jejímž případě bylo potřeba reflektovat přijímací zkoušky na konkrétní střední odborná učiliště a střední odborné školy. Tomu bylo nutné přizpůsobit organizaci aktivity tak, aby byly učiněny všechny potřebné kroky k úspěšnému nástupu do vzdělávací instituce. V případě obou projektů *Iniciativa* docházelo k odchylkám v realizaci projektu, protože byli nabíráni absolventi – tím se skokově navýšil počet přijatých účastníků do projektu, což vyžadovalo dočasné zvýšení nároků na kapacity pracovníků projektu.

V projektu *Transfer* se zpočátku vyskytoval **problém s nábořem** v důsledku nižšího povědomí cílové skupiny o projektu. V některých případech se pak došlo ke **zpoždění realizace aktivit**. Například aktivita Nová perspektiva byla naplánována dva měsíce po začátku projektu, ale realizovala se až ve chvíli, kdy byla k dispozici dostatečně velká skupina vhodných účastníků. Zpočátku také došlo k **posunu v aktivitě Odborná praxe – dotované pracovní místo**, kde byl problém s jejím zajištěním na vyšších úrovních organizace (schvalovací proces).

V případě projektu *Cesta* došlo ke **zpoždění realizace aktivit** Rekvalifikace a Pracovní diagnostika (asi o půl roku), což mělo dopad na první účastníky cyklu, takže tyto aktivity nebylo možné využívat. Problém dále nastal při komunikaci pracovníků projektu s ÚP ČR v důsledku implementace nařízení GDPR, kdy ÚP ČR přestal o účastnících poskytovat informace.

Realizátoři se také vyjádřili k **implementaci projektu** (nastavení výzev, systém) a poukázali na některé terminologické problémy a na systémové chyby v systému pro zpracování dat a indikátorů. Pracovník mající přehled o komplexním fungování projektu *Transfer* pak negativně hodnotí neustálé obměny systémů pro zadávání dat (monitoring naplňování indikátorů). Tyto systémy se sice podle něj v průběhu trvání projektu podaří optimalizovat, jsou však nahrazeny novými, v nichž jsou opět chyby, které je následně nutné řešit. S aktuálním systémem stále nejsou spokojeni, mimo jiné proto, že ačkoli se při zadávání dat postupuje podle příručky, výsledek výpočtu indikátorů je nesmyslné číslo, přičemž není jasné, jak k němu systém dospěl.

Pracovnice s cílovou skupinou projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji by ocenila lepší zpětnovazebnou komunikaci s osobami, které projekt navrhuje, a dále diskuzi o tom, zda lze projektové návrhy také splnit, zda vyhovují vytvořené formuláře apod.

Jak probíhal výběr aktivit, které budou do projektu zahrnuty?

Podle realizátorů bud' to již byly hrubé představy jednotlivých aktivit dány předem (projekty realizované ÚP ČR), a tudíž je sami nevybírali, nebo se inspirovali minulou zkušeností (v krajských projektech). V případě skupinových poradenství byl ovšem obsah často vybírán na základě charakteristiky konkrétní

skupiny účastníků. Na zařazení aktivit v rámci projektu pak mělo vliv projektové partnerství a navázání spolupráce se zaměstnavateli.

Podle pracovníků majících komplexní přehled o fungování projektu byly v rámci projektu *Iniciativa* hrubé představy jednotlivých aktivit dány předem. V tomto případě sám dotazovaný realizátor aktivity do projektů nevybíral. V rámci daných projektů jsou stejné hlavní aktivity (Návrat do vzdělání, Rekvalifikace, Práce na zkoušku, Odborná praxe, Stáž v zahraničí) a některé aktivity podpůrné (Individuální poradenství, Bilanční/Pracovní diagnostika); část podpůrných aktivit, například skupinové poradenství nebo Motivační kurz, byla stanovena rámcově, přičemž obsah bylo možné přizpůsobit potřebám cílové skupiny.

Aktivity zařazené do projektů realizovaných kraji byly oproti projektům realizovaným ÚP ČR různorodější a realizátoři měli na jejich výběr větší vliv, ačkoli byl vždy nejprve výzvou dán rámec aktivit. Tyto projekty vykazovaly různorodější nabídku podpůrných aktivit, přičemž u aktivit jako skupinové poradenství nebo Motivační kurz bylo opět možné přizpůsobit obsah. Podle realizátorů tak v průběhu realizace projektu také činili, tzn. vycházeli z charakteristik a potřeb cílové skupiny.

V případě projektu *Transfer* definoval hrubou osnovu (lokalita, cílová skupina, počty, složení projektového partnerství) a náčrt jednotlivých aktivit Ústecký kraj, a dotazovaní realizátoři tak již aktivity nevybírali. Aktivity byly již předem definovány (název, průběh), bylo však nutné je blíže specifikovat, určit počty účastníků apod. Aktivity byly vybírány především podle složení projektového partnerství, které bylo sjednáno ještě před podáním projektové žádosti a do něhož dotazovaný realizátor neměl možnost zasáhnout. Partnerem zde byla například Hospodářská komora České republiky, což se odrazilo také v aktivitách. Využity tak byly exkurze do firem, workshopy nebo podnikatelské vzdělávání (jehož forma však byla v průběhu realizace projektu přepracována).

V případě projektu *Nestůj a pojď II* měli dotazovaní realizátoři možnost výběr aktivit v souladu s výzvou ovlivnit, do samotného výběru aktivit jim však nikdo nezasahoval (tedy ani kraj). Aktivity vybírali realizátoři na základě zkušeností z projektu *Nestůj a pojď I*, v němž některé aktivity prokázaly přínos. Jako funkční a žádaná se ukázala pracovní a bilanční diagnostika. Realizátoři pak v navazujícím projektu *Nestůj a pojď II* dané aktivity dále zkvalitňovali. Mezi nové aktivity například patřily Návrat do vzdělání, profesní kvalifikace a finanční poradenství – z praxe totiž vyplynulo, že 90 % účastníků je zatíženo exekucemi. V průběhu projektu byla rovněž vyřazena aktivita Veletrhy pracovních příležitostí, o kterou nebyl velký zájem a která byla nahrazena aktivitou Exkurze do firem.

V projektu *Cesta* byl výběr aktivit prováděn na základě zadávací dokumentace ministerstva, přičemž některé aktivity podle realizátora vyplývaly z výzvy projektu *Iniciativa*; zařazovány byly takové aktivity, o nichž se realizátoři domnívali, že budou dostatečně aktivizovat cílové skupiny, přičemž zkušenosti také čerpali z minulých let. Podle realizátorů se jednalo o vhodný výběr, nezařazovali by však v takové míře podnikatelské vzdělávání (z důvodu problémů s výběrem vhodných účastníků). Tato aktivita byla zařazena na základě dostupných analýz, které informovaly o rostoucím počtu podnikajících osob, a dále proto, že by mohla účastníkům pomoci vytvořit pracovní místo alespoň pro ně samé.

Do jaké míry ovlivnil vývoj na trhu práce realizaci projektu?

Vývoj na trhu práce ovlivnil především nábor účastníků, které je problematické získat.

Vývoj na trhu práce ovlivnil do jisté míry nábor účastníků do projektů realizovaných ÚP ČR. V případě projektů realizovaných kraji tvoří hlavní část účastníků skupina, jejíž problémy trvají i navzdory posunu na trhu práce (viz dále nábor do projektů).

Realizace projektu z hlediska realizátorů vývojem na trhu práce jinak dotčena nebyla.

Jak realizátoři hodnotí spolupráci se stakeholdery?

Spolupráce se stakeholdery byla hodnocena velmi kladně, drobné problémy byly zaznamenány pouze v komunikaci mezi pracovníky krajských projektů a projektů ÚP ČR a dále mezi odděleními zprostředkování ÚP ČR a pracovišti projektů. Dochází pak například k tomu, že pracovníci projektů nedostatečně sdílejí informace týkající se účastníků (například nemají dostatek informací o tom, zda účastník již není v jiném projektu) nebo že pracovníci oddělení zprostředkování ÚP ČR nemají dostatek informací o tom, co vše mohou projektoví pracovníci klientům nabídnout. Dochází také k tomu, že aktivity oddělení zprostředkování (povinné schůzky klientů, vystavování doporučenek do zaměstnání) kolidují s aktivitami projektu, což znemožňuje účast zájemců.

Spolupráce se stakeholdery je hodnocena velice kladně, alespoň ze strany zaměstnavatelů, nestátních neziskových organizací a streetworkerů. Spolupráce byla podle realizátorů profesionální a bezproblémová.

Jako problematická byla v některých případech shledána spolupráce s ÚP ČR. Podle pracovníků projektu *Transfer* docházelo při realizaci projektu zpočátku k tomu, že někteří účastníci vstupovali jak do projektu realizovaného krajem, tak do projektu realizovaného ÚP ČR. Následně však byla upravena komunikace tak, aby k duplicitám nedocházelo. Pracovnice s cílovou skupinou projektu *Transfer* by však uvítala intenzivnější spolupráci s ÚP ČR, aby bylo možné s účastníky lépe pracovat.

Nově má však negativní dopad také nařízení GDPR, kdy ÚP ČR nemůže například sdělovat informace o vyřazení, což mělo vliv na intenzitu spolupráce (tento problém se vyskytoval také v projektu *Cesta*).

Při realizaci náboru nastaly dále také konkurenční tlaky mezi realizátory projektu *Iniciativa* v Karlovarském kraji a realizátory projektu *Nestůj a pojď II*; podobná situace vznikla také v případě projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji a projektu *Transfer* (viz nábor).

Drobné nedostatky byly zaznamenány v komunikaci mezi pracovníky krajských projektů a projektů ÚP a dále mezi odděleními zprostředkování ÚP a pracovišti projektů. Z šetření vyplývá, že mezi těmito subjekty ne vždy dochází k dostatečnému sdílení informací o výchozím stavu účastníků a možnostech jejich zapojení do jednotlivých aktivit. Např. referenti nejsou dostatečně informováni o náplni práce pracovníků projektu (jaké mají možnosti práce s klientem), přičemž oba subjekty pracují s daným klientem souběžně.

EQ 2.6 – JAK VNÍMAJÍ REALIZÁTOŘI PROJEKTU CÍL INTERVENCE? (ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNATELNOSTI, NALEZENÍ JAKÉHOKOLIV ZAMĚSTNÁNÍ NEBO NALEZENÍ UDRŽITELNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ)

Cíle projektu nejsou realizátory vnímány stejně. Podle realizátorů projektů ÚP ČR jde zvláště o to, aby si účastníci našli zaměstnání, ve kterém zůstanou, a nevraceli se tak zpět do evidence. Naopak realizátoři krajských projektů vidí projekty individuálně, neboť v rámci cílové skupiny je široké spektrum klientů, kteří mají individuální potřeby, a tudíž také cíle.

Podle realizátorů projektů ÚP ČR jde zvláště o to, aby si účastníci našli zaměstnání, ve kterém zůstanou, a nevraceli se tak zpět do evidence. Podle pracovnice oddělení zprostředkování ÚP ČR jsou dotovaná pracovní místa problematická právě v tom, že se uchazeči v zaměstnání „otočí na dotaci“ a poté se opět zaregistrují, a prioritou by tak zde měl být dlouhodobější pracovní poměr. Na druhou stranu je však významné, že účastníci získají alespoň praxi, což je podle ní také účel projektu realizovaného ÚP ČR. Podle pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu ÚP ČR je pak přínosné i to, že účastníci jsou určitou dobu mimo evidenci, ať už proto, že studují, nebo pracují. Podle něj by cílem projektu mělo být nějakým způsobem lidem v co největší míře pomoci, bez ohledu na konkrétní projektovou aktivitu – nemusí se tedy nutně jednat pouze o to, umístit účastníky do zaměstnání.

Daný pracovník k výše uvedenému sdělil (B10): „Když už teda ty lidi mají zájem vstoupit do toho projektu, tak aby to něco jako pro ně mělo, nějakou tu přidanou hodnotu, kterou můžeme dát, když na to máme nějaké ty finanční prostředky nebo časový nebo lidi.“

Podle pracovnice s cílovou skupinou projektu realizovaného ÚP ČR je nejdůležitějším cílem především poskytnutí pracovní zkušenosti, kterou se mohou účastníci následně prokázat. V případě realizovaného projektu je navíc dalším nemalým pozitivem, že zaměstnavatel účastníkům poskytne reference. Podle pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu ÚP ČR se každý projekt realizuje proto, aby se snížila nezaměstnanost, jakékoli zaměstnání je tedy podle něj dobré. Účastníci tím podle něj získávají praxi a pracovní návyky. Podle jiného pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu ÚP ČR je cílem, aby mladí lidé začali pracovat a nezůstávali v evidenci, nebyli delší dobu bez zaměstnání a byli „nastartováni“ na pracovní proces, což se pak dále posiluje a účastníci získávají praxi, začínají si věřit, a buď v daném zaměstnání zůstanou, nebo zjistí, že mají vyšší cíle. Podle jiného pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu ÚP ČR stačí již to, že jsou účastníci po účasti v projektu lépe zaměstnatelní. Pokud například účastníci projdou rekvalifikací, začínají více věřit ve své uplatnění, čímž se zvyšují jejich reálné šance na trhu práce.

Podle pracovnice s cílovou skupinou projektu *Transfer* je pro uchazeče nejlepší, že získají zaměstnání, ovšem tím, že projdou určitými aktivitami, se v případě ztráty zaměstnání také naučí uplatnit se na trhu práce sami bez pomoci. Pokud se podle pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu *Transfer* jedná o kraje s nejnižší mírou zaměstnanosti, pak jsou jakékoli prostředky, které jsou v těchto krajích vynaloženy na rekvalifikace, využity efektivně, protože je tak zlepšována situace cílové skupiny jako

celku. Rekvalifikace umožňují účastníkům dosáhnout na pozice, které se jim nově otevřely. Dotované místo pak zase představuje položku do životopisu, kterou lze lépe uplatnit.

Podle pracovnice projektu *Nestůj a pojď II* jde především o to, najít uchazečům práci, která je bude naplňovat.

Pracovnice s cílovou skupinou k výše uvedenému sdělila (A3): *„Ale samozřejmě je spousta faktorů. Ale asi si myslím, že pro mě osobně je cílem projektu najít tomu člověku práci, která ho bude bavit. Protože tam nevydrží, když ho to nebude bavit. To už víme.“*

Pracovník mající přehled o komplexním fungování odpovídá v podobném duchu (B12): *„Tam my se vydáváme cestou složitější. Já si myslím, že obzvlášť u těch mladých lidí je potřeba hodně jít po potřebách toho klienta. (...) Proto jsme chtěli, aby každý měl tu pracovní diagnostiku a potom v souladu s těmi jejich přání a možnostmi se snažíme najít takovou rekvalifikaci nebo takovou práci, která může přinést uspokojení, jak tomu klientovi, tak tomu zaměstnavateli.“*

Podle pracovnice s cílovou skupinou projektu *Cesta* toto nelze konstatovat paušálně a je potřeba si uvědomit, že v rámci cílové skupiny je široké spektrum klientů, a existuje zde proto řada cílů podle toho, kam je možné účastníka posunout.

Daná pracovnice dále uvedla (A1): *„Jsou to, když to tak řeknu, od zločinců, kteří byli trestaní, až po vysokoškoláky, třeba lidi, kteří mají rodinu, kteří nemají rodinu. Čili to spektrum je tam hodně široké.“*

V případě stáží v zahraničí pak bylo dále zjišťováno, do jaké míry realizátoři předpokládají, že se podpořené osoby v zahraničí uplatní i po ukončení účasti v projektu. Podle pracovnice odpovídající za aktivitu Stáž v zahraničí se účastníci do České republiky chtějí vrátet. To vnímá jako nemalý přínos, protože účastníci nabývají nejen pracovní, ale také širší sociální zkušenost, což vede rovněž k obohacení české společnosti. V případě jedinců, na které byla uvalena exekuce a kteří využili Stáže v zahraničí proto, aby splatili dluhy a zároveň mohli „normálně žít“, se podle dané pracovnice po splacení dluhů vracejí zpět. Je však třeba zmínit, že účastníci Stáže v zahraničí mohou sice pracovat v zahraničí, ale zároveň žít v České republice a do práce denně dojíždět. Jiní účastníci pak v zahraničí nejen pracují, ale také žijí.

EQ 2.7 – JAK REALIZÁTOŘI VNÍMAJÍ POTŘEBNOST PROJEKTU PRO CÍLOVOU SKUPINU?

Realizátoři se k potřebnosti projektů vyjadřovali různě. Podle realizátorů projektů ÚP ČR jsou projekty i nadále potřeba, zejména pro skupinu absolventů, kterých je bez ohledu na změnu na trhu práce stále vysoký počet. Podle realizátorů krajských projektů dochází v některých ohledech k vyčerpání cílové skupiny (projekty Transfer a Cesta). Projekty jsou stále potřebné především u skupin, jejichž potíže přetrvávají i v době převisu poptávky po pracovní síle nad nabídkou. Projekt Transfer je podle realizátorů potřebný především pro cílovou skupinu bez vzdělání. Podle realizátorů projektu Nestůj a pojď II je projekt potřebný pro skupinu osob, které nemají vzdělání nebo byly vyřazeny z evidence ÚP ČR,

v důsledku čehož se dostávají do složitých sociálních problémů. Realizátor projektu Cesta považuje projekt za užitečný, protože zaměstnavatelé vyžadují specifickou kvalifikaci, kterou školy dosud nenabízejí, což vyvolává potřebu rekvalifikací. Realizátoři rovněž navrhuji vytvořit specifickější projekty újeji zaměřené na jednotlivé skupiny: absolventy, osoby s přidruženými sociálními problémy a potřebou širší podpory v oblasti bydlení nebo práce s rodinou, mladistvé, kteří si potřebují dokončit vzdělávání, méně vzdělané osoby, matky samoživitelky, vysokoškoláky s nevyhovujícím zaměřením oboru, osoby vyřazené z evidence ÚP ČR a handicapované osoby. Projekty přitom představují ojedinělou příležitost pro mladistvé do 18 let, u nichž se nízký věk pojí s nižší zaměstnatelností (nemohou vykonávat dvanáctihodinové a noční směny).

V případě projektů realizovaných ÚP ČR byl vysoký podíl absolventů, potřebnost projektu byla proto realizátory zvažována zvláště z hlediska této skupiny účastníků. Podle pracovníků projektu stále trvá zájem ze strany zaměstnavatelů a zároveň do něj stále vstupují noví uchazeči po škole (případně z krátkodobého zaměstnání), kteří potřebují zvýšenou péči. Pracovnice s cílovou skupinou projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji by však uvítala projekt výlučně zaměřený na absolventy učilišť a středních a vysokých škol. Pracovníci často poukazují na to, že požadavek praxe ze strany zaměstnavatelů trvá. Osoba mající komplexní přehled o fungování projektu *Iniciativa* v Ústeckém kraji pak považuje projekt za potřebný, a to v současné formě. Podle pracovníka, který je v kontaktu s cílovou skupinou projektu *Iniciativa* v Karlovarském kraji, je projekt potřebný, neboť daný kraj se vyznačuje nejnižší vzdělaností. Projekt je podle pracovníků projektu pro většinu osob v evidenci ÚP ČR jednou z mála možností, jak se uplatnit na trhu práce. V evidenci ÚP ČR je také stále vysoký podíl mladých lidí bez praxe. Podle pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu by však v případě aktivity Návrat do vzdělání bylo potřeba projekt personálně posílit nebo vytvořit samostatný, detailnější a propracovanější projekt.

Pracovnice s cílovou skupinou projektu *Transfer* považuje projekt za přínosný především pro cílovou skupinu bez vzdělání. Většina těchto účastníků přichází z prostředí, které po nich nevyžaduje uplatnění na trhu práce, jedná se tedy o skupinu, s níž je potřeba i nadále pracovat. Podle realizátorky by však bylo vhodné do budoucna projekt rozdělit na dvě části: odděleně pro skupinu lidí s nízkým vzděláním a skupinu se vzděláním. Pro první skupinu by bylo účelné vytvořit projekt zaměřující se na práci s celou rodinou. V rámci skupiny se vzděláním se dále objevují specifické rozdíly, například skupina samoživitelek, kde již roli nehrají vzdělání, ale určitá životní etapa. Projekt je potřebný také pro vysokoškoláky, kteří z hlediska požadavků trhu práce vystudovali nevyhovující obor. Podle pracovníka majícího komplexní přehled o fungování daného projektu je projekt sice i nadále přínosný, nicméně v důsledku změny na trhu práce již nemá takový potenciál. Daný pracovník se však domnívá, že v přípravné fázi projektu je obtížné předvídat situaci v době realizace, situace se totiž může změnit.

Podle realizátorů projektu *Nestůj a pojď II* je projekt potřebný pro skupinu osob, které jsou nevzdělané nebo byly vyřazené z evidence ÚP ČR, v důsledku čehož se dostávají do složitých sociálních problémů. Pro tyto osoby by bylo podle pracovnice s cílovou skupinou potřeba vytvořit trvalou alternativu vedle aktivit ÚP ČR, kde se podle jejích slov nerespektují potřeby klientů. Trest vyřazení z evidence ÚP ČR je podle ní často nepřiměřený a dále prohlubuje problémy vyřazené osoby, například dluh na zdravotním pojištění.

Následkem je, že se dané osoby do systému již nevrátí. Další skupinou, pro kterou je projekt nadále potřebný, jsou handicapovaní, kteří mají problémy bez ohledu na změnu na trhu práce. Dále by byla potřeba v rámci projektu poskytnout doplňující podporu pro osoby bez domova, například zajistit nocleh, resp. přednost v azylovém domě a obecně pak v rámci projektu umožnit širší podporu pro eliminaci přidružených bariér.

Podle pracovníka s cílovou skupinou projektu *Cesta* není projekt pro daný region potřeba, protože cílová skupina byla vyčerpána. Pracovník majícího přehled o komplexním fungování projektu *Cesta* považuje projekt za přínosný, protože zaměstnavatelé vyžadují specifickou kvalifikaci, kterou školy dosud nenabízejí, a proto je potřeba zajistit rekvalifikaci na profesi, kterou vyžaduje zaměstnavatel. Podle daného pracovníka by bylo vhodnější vytvořit dílčí projekty zaměřené na podskupiny cílové skupiny projektu (středoškoláci a vysokoškoláci, nevyučení a bez maturity, osoby se základním vzděláním, a to včetně regionální specifikace).

EQ 2.8 – JAK REALIZÁTOŘI VNÍMAJÍ IMPLEMENTACI PROGRAMU ZÁRUKY PRO MLÁDEŽ, KE KTERÉMU SE ČESKÁ REPUBLIKA ZAVÁZALA DNE 22. 4. 2013 NA ZÁKLADĚ DOPORUČENÍ RADY EU?

Realizátoři projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji nevědí, že projekt je součástí programu Záruky pro mládež.

Z odpovědí realizátorů vyplývá, že nemají představu o tom, co tento program představuje. Realizátoři na položenou otázku odpovídali vyhýbavě, s odkazem na jiné projekty nebo obecně na problém nezaměstnanosti apod. Někteří realizátoři vztáhli odpověď k projektu *Záruky pro mládež*. Podle pracovníka majícího přehled o komplexním fungování projektu *Nestůj a pojď II* se jedná o pokračování toho, co vykonávali dosud, přičemž Karlovarský kraj vyhodnotil projekt jako nepotřebný a usoudil, že se již nezapojuje.

4. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Evaluace projektů YEI se soustředila na šest oblastí, v rámci nichž byly formulovány hlavní závěry a doporučení. Jedná se o řízení projektů, které se zaměřuje na průběh realizace, dále o způsob a formu náboru účastníků do projektů a charakteristiky cílové skupiny. Třetí oblastí jsou identifikované bariéry účastníků a způsob jejich odstraňování, čtvrtá oblast se týká hodnocení aktivit vedoucích ke zvýšení zaměstnatelnosti účastníků a poslední dvě oblasti se zaměřují na přínos projektů z pohledu účastníků a potřebnost projektů z pohledu realizátorů.

Realizaci projektů lze celkově hodnotit jako úspěšnou, bylo však zjištěno několik problematických aspektů, na které by měl projektový tým zaměřit pozornost. Na základě analýzy lze učinit následující závěry a doporučení:

ŘÍZENÍ PROJEKTŮ

Z analýzy rozhovorů s realizátory projektů vyplývá, že projekty probíhaly podle předem stanoveného harmonogramu, v některých případech však došlo k odchylkám.

V případě obou projektů *Iniciativa* došlo k prodloužení doby jejich realizace. Projekty, u kterých byly zaznamenány jiné změny či posuny v harmonogramu, jsou uvedeny níže:

■ Krajské projekty

- V případě projektu *Nestůj a pojd' II* došlo k drobnému posunu harmonogramu u aktivity Návrat do vzdělání. Posun byl způsoben potřebou časově uzpůsobit harmonogram přijímacím zkouškám na konkrétní střední odborná učiliště a střední odborné školy.
- U projektu *Transfer* byl identifikován problém s nábořem cílové skupiny, některé projektové aktivity totiž byly realizovány až ve chvíli, kdy byla k dispozici dostatečně velká cílová skupina. Realizátoři (Karlovarský kraj) zaznamenali případy, kdy účastník byl zařazen jak do projektu krajského, tak zároveň do projektu realizovaného ÚP ČR, což bylo řešeno na společném setkání realizátorů.
- U projektu *Cesta* byla pozdržena realizace aktivit Rekvalifikace a Pracovní diagnostika; problém dále nastal při komunikaci pracovníků projektu s ÚP ČR v důsledku implementace nařízení GDPR, které zpřísňuje podmínky pro nakládání s osobními daty, kdy ze strany ÚP ČR docházelo k nižší míře součinnosti při náboru osob do projektu.

Při plánování jednotlivých aktivit se ukázalo jako klíčové sladění harmonogramu projektů s termíny ostatních stakeholderů, zvláště škol, kde je potřeba plánovat nástup do školy, přijímací zkoušky atp. V této souvislosti je třeba s předstihem plánovat začátky nástupu do kurzu i s ohledem na povinné aktivity, kterými musí účastník na počátku projektu projít. Současně se jako důležité ukázala potřeba posílit komunikaci mezi všemi spolupracujícími stranami a výměnu informací dle domluvených pravidel (například formou smlouvy, dodatku ke smlouvě či jiným způsobem).

■ Projekty ÚP ČR

- U projektu *Iniciativa* v Karlovarském kraji byly zaznamenány opakované problémy s personálním obsazením napříč projektem, nevyřešeno zůstalo rovněž neobsazení pozice lektora v aktivitě Stáž v zahraničí. Z tohoto důvodu tato aktivita dlouhodobě stagnovala a byly u ní sníženy hodnoty indikátorů plnění. Dále se vyskytl problém se schvalováním rekvalifikací, u nichž bylo nutné čekat na ukončení výběrového řízení firmy, která měla rekvalifikace poskytovat.
- U obou projektů nastal problém s tím, že účastníci vstupovali zároveň do krajských projektů.

Pro úspěšnou realizaci projektu by bylo nezbytné zajistit personální obsazení všech pozic v rámci projektu, jež mohou mít vliv na naplňování projektového harmonogramu. V případě pozic obsazovaných externisty by se jako účelné jevílo zohlednit aktuální situaci na trhu práce a zajistit atraktivnost dané pozice (tzn. dostatečné finanční ohodnocení lektorů, pracovní náplň pozice apod.).

Spolupráce se stakeholdery byla hodnocena velmi kladně. Drobné nedostatky byly zaznamenány v komunikaci mezi pracovníky krajských projektů a projektů ÚP a dále mezi odděleními zprostředkování ÚP a pracovišti projektů. Z šetření vyplývá, že mezi těmito subjekty ne vždy dochází k dostatečnému sdílení informací o stavu a aktivitách účastníků a možnostech jejich zapojení do jednotlivých aktivit.

Doporučení 1: Zlepšit koordinaci mezi ÚP ČR a kraji.

Cílová skupina krajských projektů i projektů ÚP ČR se částečně překrývaly, což je dáno nastavením cílové skupiny v rámci YEI, které v kombinaci se současně rekordně nízkou nezaměstnaností vytváří (potenciální) konkurenční tlak mezi projekty. Pro zajištění efektivního náboru cílové skupiny do projektů by bylo vhodné zajistit lepší přenos informací mezi ÚP ČR a kraji a podpořit tak efektivní komunikaci. V tomto směru by bylo vhodné systémově zajistit lepší vzájemné předávání informací mezi ÚP ČR a kraji formou pracovních setkání, kde by se protistrany vzájemně informovaly o své činnosti a obsahu a náplni jednotlivých projektů.

Mezi realizátory se vyskytl také požadavek na zajištění zpětné vazby od pracovníků, kteří projekt navrhuje, aby nastavení projektu reflektovalo reálné možnosti. Pracovníci, kteří mají za úkol realizovat navržený projekt v praxi, se při realizaci setkávají s problémy, které jsou patrné až při implementaci. Jedná se o různé problémy, například v souvislosti se splnitelností navržených požadavků, vhodností formulářů, způsobů vykazování a elektronickým systémem pro zpracování dat a indikátorů. Zpětnovazebná komunikace s pracovníky projektu, kteří mají poznatky z praxe, může pomoci nejen zefektivnit řízení projektu, ale také zajistit, aby měli příslušní pracovníci pocit, že plnění zadání je postaveno na reálných předpokladech. Lze tak snížit potenciální chybovost v administrativě projektů.

CÍLOVÁ SKUPINA A NÁBOR

Samotná iniciativa YEI cílila na specifickou skupinu mladých osob ve věku 15-29 let. Ačkoliv se tedy zaměření zdá jasně specifikované, projekty byly zacíleny na velice širokou cílovou skupinu, což v některých případech činilo potíže při organizování projektových aktivit.

Realizátoři považují nezaměstnané osoby do 29 let za velice specifickou skupinu. Jedná se však o velké věkové rozpětí s poměrně výraznými diferencemi. Mezi hlavní znaky, kterými se tito mladí účastníci odlišují od jiných skupin nezaměstnaných, patří nedostatek pracovních zkušeností. Skupina mladých se podle realizátorů dále dělí na mladé osoby přibližně do 22 let a na skupinu starších osob. Mladší skupina se odlišuje tím, že se jedná o jedince, kteří žijí u rodičů, nemusí si sami hradit existenční náklady a nemají vyživovací povinnost na děti; jsou tak více nezodpovědní a častěji migrují ze zaměstnání do zaměstnání. Mezi staršími účastníky jsou pak specifickou skupinou matky samoživitelky, kterým se nedaří skloubit zaměstnání s rolí matky.

Mezi projekty realizovanými ÚP ČR a projekty realizovanými kraji se projevily strukturální difference cílové skupiny. Projekty realizované ÚP ČR se více zaměřovaly na absolventy a uchazeče, kteří byli pracovníky ÚP ČR vnímáni jako lépe vybaveni pro projektové aktivity (menší problém s motivací, s učením apod.) a měli větší šanci na jejich úspěšné absolvování. Do projektů realizovaných kraji byla zapojována různorodější

skupina účastníků, přičemž projekty byly více otevřeny lidem s horší pozicí na trhu práce, tzn. zájemcům se základním vzděláním, osobám dlouhodobě evidovaným na ÚP ČR, lidem s přidruženými sociálními problémy (zatížení exekucemi, záznam v rejstříku trestů), jedincům mimo systém podpory a osobám problematicky dostupným. Při získávání účastníků v sociálně špatné situaci nebo ze sociálně vyloučených lokalit hráli nezastupitelnou roli streetworkeri.

Doporučení 2: Zachovat a případně více podpořit práci streetworkerů při náboru osoba při práci s nimi.

Vzhledem k charakteru cílové skupiny krajských projektů se streetworkeri ukázali jako zásadní jak při náboru osob, tak při další práci s nimi, a to především ve vyloučených lokalitách. U práce s romskými účastníky se pak osvědčili romští streetworkeri. Evaluátor tedy doporučuje i nadále využívat tyto osoby pro komunikaci s potenciálními účastníky projektů a posílit jejich vazbu na projekt.

Podle způsobu náboru byly v rámci všech evaluovaných projektů identifikovány tři skupiny účastníků

- V první řadě vstupovaly do projektů osoby, které získaly informace o projektu od svého potenciálního zaměstnavatele a s potenciálně předjednaným pracovním místem (zvláště v případě projektů realizovaných ÚP ČR). Jde zejména o jedince, kteří nevnímali bariéry pro uplatnění na trhu práce. Často se také domnívali, že by i bez projektu pracovali na dané pozici, v některých případech i za stejné finanční ohodnocení. Jedná se nicméně o subjektivní vnímání, které může být zkreslené, neboť představy účastníků někdy bývají v rozporu s realitou současného pracovního trhu. Mezi těmito osobami byly dále ty, které sice nevnímaly, že by měly problém nalézt zaměstnání, chtěly se však uplatnit ve specifickém oboru náročném na získání praxe (zubní technici, kameníci apod.), přičemž pro tyto osoby by byla výše finančního příjmu ze zaměstnání bez dotace nedostačující k pokrytí existenčních nákladů. Zajistit pro účastníky zaměstnání, které by pro ně znamenalo také seberealizaci, bylo podle některých realizátorů jedním z cílů projektů.
- Dále byla identifikována skupina osob evidovaných na ÚP ČR, která měla pocit, že do projektu nevstupuje dobrovolně (zřejmě pod hrozbou vyloučení z evidence). Tato skutečnost mohla být způsobena nepochopením informací, jež účastník před/při vstupu do projektu získal. Někteří dotčení účastníci nakonec vnímali vstup do projektu jako pozitivní.
- Nakonec se jedná o osoby vstupující do projektu dobrovolně s tím, že očekávaly pomoc od pracovníků projektu. Podle evaluátora jde o účastníky, kteří jsou ke vstupu do projektu motivováni a pro které projekt zároveň představuje nástroj k významnému zvýšení schopnosti uplatnit se na trhu práce (výskyt u obou typů projektů).

Podle zjištění tedy docházelo k tzv. creaming-off efektu, neboť do projektů mohli vstoupit i ti, kteří by si zaměstnání pravděpodobně mohli snadno najít sami a kteří bariéry pro uplatnění na trhu práce nevnímali. Závěr podporuje také zjištění realizátorů, kteří do projektů zařazovali všechny účastníky splňující vstupní kritéria. K danému efektu docházelo především u projektů realizovaných ÚP ČR, ale také u krajských projektů.

BARIÉRY ÚČASTNÍKŮ A JEJICH ODSTRAŇOVÁNÍ

Vnímání bariér ze strany účastníků lze částečně rozdělit podle toho, jakým způsobem vstoupili do projektu (viz způsob náboru). U osob vstupujících do projektu dobrovolně s již potenciálně předjednaným pracovním místem, které o možnosti vstupu do projektu informoval zaměstnavatel, bylo zjištěno následující: tyto osoby často nevnímaly bariéry pro uplatnění na trhu práce, část z nich pak za problematický prvek označila nedostatečnou praxi, přičemž se jednalo o takové pracovní pozice, u nichž je pro zajištění dostatečné finanční odměny pro zaměstnance nutná dlouhodobá praxe a zaučení.

Podle realizátorů mezi hlavní bariéry účastníků projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji patří nedostatečná praxe, neschopnost „prodat se“ zaměstnavateli a nízká motivace ke vstupu na trh práce. V závislosti na potřebách účastníků realizátoři identifikovali několik skupin: účastníci se základním vzděláním a potřebou dalšího vzdělávání, nedostudovaní středoškoláci s potřebou praxe a mladí lidé se specifickými problémy a s potřebou změnit obor. Mezi hlavní bariéry vnímané účastníky projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji patřily vágní představy o zaměstnání, neodpovídající vzdělání či nevhodná kvalifikace a nedostatečná praxe. Bariéra, která se vyskytovala výlučně u účastníků z krajských projektů, souvisela s péčí o dítě.

V případě absolventů bez pracovních zkušeností (zvláště u projektů realizovaných ÚP ČR) lze bariéru odstranit pomocí aktivity Odborná praxe; středoškoláci a vysokoškoláci s nevhodnou kvalifikací (oba typy projektů) procházejí rekvalifikacemi nebo nastupují na odbornou praxi; matky samoživitelky (projekty realizované kraji) se potřebují rekvalifikovat na zvolený obor a nalézt vhodné zaměstnání slučitelné s péčí o děti; mladistvým do 18 let se základním nebo nedokončeným základním vzděláním jsou nabízeny aktivity Návrat do vzdělání nebo Odborná praxe (oba typy projektů). Příslušným účastníkům byla představena možnost uplatnění na trhu práce a poskytnuta podpora při hledání zaměstnání, která reflektovala jejich potřeby a zájmy. Zvýšení životní úrovně a samostatnosti plynoucí ze stálého zaměstnání tak motivovalo účastníky do budoucna k uplatnění na trhu práce.

Bariéry jedinců z nejnižších sociálních vrstev, kteří se častěji účastnili krajských projektů, jsou rovněž spojeny s problémy s bydlením, závislostí na drogách, dluhy a zavržením ze strany rodiny. Zatímco bariéry týkající se nedostatečné praxe, nevhodné kvalifikace a chybějících sebeprezentačních schopností se daří odstraňovat úspěšně, bariéry, které jsou součástí širšího sociálního problému, jsou odstraňovány hůře nebo se je odstraňovat nedaří. Klíčovou roli při odstraňování bariér však sehrávají osobní poradci, zejména díky tomu, že mohou využít své dřívější praxe (znalost zaměstnavatelů a škol). Mezi důležité dovednosti poradců patří schopnost motivovat a získat si důvěru osob z cílových skupin.

Ukazuje se, že je potřeba řešit nejen bariéry jako takové, ale také přidružené problémy, mezi které patří například nízká motivace k práci účastníka v celé rodině. Pro komplexní řešení složitých sociálních situací je tak potřeba prostor pro řešení přidružených problémů a dobrý systém doprovodných opatření (například u účastníků postižených bezdomovectvím zajistit spolupráci s azylovým domem, u mladistvých rozvinout práci s rodinou).

Doporučení 3: Udržet a posílit roli osobních poradců.

Vzhledem k různorodosti účastníků projektu je žádoucí, aby byla podporována a dále posilována role osobních poradců – ti mohou účastníky motivovat, nasměrovat na vhodné vzdělávací aktivity a provést je procesem účasti v projektu.

Nebylo zjištěno, že by ve významné míře docházelo k tzv. lock-in efektu. Do projektu však vstupovali také účastníci, kteří si již našli zaměstnání a kteří usilovali o získání dotovaného pracovního místa. Tito účastníci tak museli absolvovat aktivity v projektu a čekat 3 měsíce, než mohli nastoupit do práce. V případě nedostupnosti Rekvalifikací byla volena Odborná praxe podle potřeb účastníka, aby účastníci mohli dobu strávenou v projektu plně využít.

HODNOCENÍ AKTIVIT VEDOUČÍCH KE ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNATELNOSTI ÚČASTNÍKŮ

Co se týče hlavních aktivit, velice pozitivně byly v rámci projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji hodnoceny aktivity Rekvalifikace a Odborná praxe, přičemž právě tyto aktivity měly podle účastníků největší přínos. Odborná praxe poskytovala účastníkům nejen potřebnou praxi (kterou měli všichni účastníci nízkou), ale také zajišťovala stálý finanční příjem, což účastníci považovali za velmi důležité. Pokud jde o rekvalifikace, celkem 6 z 8 účastníků využilo nové znalosti a dovednosti v zaměstnání, do kterého nastoupili. Pokud budou hlavní aktivity organizovány jako doposud, lze očekávat jejich efektivitu i v dalších letech. K této skupině aktivit nejsou žádná další doporučení.

Podpůrné aktivity, mezi které patřil Motivační kurz, další skupinové a individuální poradenství, individuální poradenský program KARIÉRA, Pracovní a bilanční diagnostika, Rozjeď byznys nebo Exkurze u zaměstnavatele, hodnotili lépe respondenti krajských projektů než respondenti projektů realizovaných ÚP ČR, kteří nevyžadovali zvýšenou péči ze strany pracovníků projektu. Podporu ze strany pracovníků nepožadovali účastníci, kteří vstoupili do projektu již s příslibem od zaměstnavatele, s tím, že zaměstnavatel získá na pracovníka dotace. Tato skupina vyhodnotila Motivační kurz jako zbytečný.

Vzhledem k různorodosti cílové skupiny se v řadě případů ukázalo jako účelnější vytvářet pro Motivační kurzy a obecně skupinové poradenství homogenní skupiny a přizpůsobit obsah a formu potřebám daným účastníky (tj. podle znalostí, vzdělání, věku, životní etapy, výběru vzdělávacího kurzu atd.). V případě účastníků z romského etnika by mohlo být přínosné využívání romských lektorů.

Hodnocení přínosnosti podpůrných aktivit účastníky pak velice záleželo na konkrétním provedení ze strany příslušného pracovníka projektu. Nicméně v projektech realizovaných ÚP ČR i v projektech realizovaných kraji se podle evaluátora většinou dařilo reflektovat specifika cílové skupiny při organizaci projektových aktivit a jejich zaměření. Účastníci se shodují v tom, že se jim pracovníci snažili vyjít vstříc, přístup k nim byl individuální a zaměstnání i aktivity byly vybírány podle jejich potřeb a představ. Rovněž realizátoři považovali přístup k účastníkům za velice individualizovaný. Podle evaluátorů tomu tak bylo zvláště v krajských projektech, které měly různorodější cílovou skupinu s větším zastoupením problematičtějších uchazečů. Pracovníci se obecně snažili obsah i formu přizpůsobovat dané části cílové skupiny. V důsledku různorodosti cílové skupiny se však někdy formu nebo obsah nedařilo vhodně zvolit, zvláště v případech, kdy se ve skupině vyskytovali účastníci méně motivovaní, s nižším vzděláním nebo ze sociálně slabších skupin, resp. vyloučených lokalit.

Velice pozitivně byly účastníky projektů realizovaných ÚP ČR i projektů realizovaných kraji hodnoceny aktivity Rekvalifikace a Odborná praxe, přičemž právě tyto aktivity měly podle účastníků největší přínos. Co se týče rekvalifikací, až na 2 účastnice využili účastníci své nové znalosti a dovednosti v zaměstnání, do kterého nastoupili.

Nejčastěji byla využívána Odborná praxe (dotované pracovní místo). V rámci odborných praxí účastníci získali nové znalosti a dovednosti i potřebnou praxi. Účastníci hodnotí shodně náplň kurzu jako dobrou a jako adekvátní vzhledem ke svým schopnostem; praxi si často účastníci vybrali sami, nebo jim byla nalezena podle jejich představ o budoucím zaměstnání.

Důvodem předčasného ukončení dotovaného zaměstnání byly zvláště osobní neshody účastníka a zaměstnavatele. Pokud v rámci dotovaného zaměstnání nebyla účastníkovi prodloužena smlouva, bylo tomu tak podle účastníků z důvodu překážky na straně zaměstnavatele (neochota, nedostatek finančních prostředků). Rozdíly mezi projekty realizovanými ÚP ČR a projekty realizovanými kraji nebyly v rámci odborných praxí zjištěny.

V projektech realizovaných kraji účastníci častěji neměli představu o svém budoucím zaměstnání než účastníci projektů realizovaných ÚP ČR, a pokud ji měli, pak aktuální situace buďto neodpovídala představě účastníka, nebo jí odpovídala pouze částečně. Účastníci, kteří vyžadovali od pracovníků projektu pomoc, shodně uváděli, že se jim pracovníci v tomto ohledu dostatečně věnovali a snažili se z dostupných nabídek zvolit takové, které budou účastníkům vyhovovat.

Aktivity Odborná praxe a Rekvalifikace považovali za nejprínosnější také realizátoři projektů v rámci ÚP ČR i krajů. Pracovníci projektů realizovaných kraji považovali za nejprínosnější větší množství aktivit, což patrně souvisí také s větší heterogenitou cílové skupiny a jejích bariér v krajských projektech, které se vyznačují intenzivnějším zapojováním problematických skupin účastníků.

Doporučení 4: Zachovat a případně rozvinout aktivity Odborná praxe a Rekvalifikace.

Na obou stranách, tedy jak na straně účastníků, tak na straně realizátorů, panuje shoda na největší účinnosti těchto aktivit, proto se doporučuje tyto klíčové aktivity zachovat a případně se soustředit na jejich další zkvalitnění, například formou zapojení dalších významných zaměstnavatelů či kvalitními lektory.

Naopak nejmenší přínos je realizátory spatřován v aktivitě Cvičné dílny (projekt *Transfer*), u které byl zaznamenán nízký zájem cílové skupiny z důvodu chybějící finanční motivace. Dále se jednalo o aktivity Rozjezd podnikání a Podnikatelské vzdělání (krajské projekty), kde se realizátor vzhledem k povaze cílové skupiny (účastníci ze sociálně slabších skupin, se záznamem v rejstříku trestů či bez finančních prostředků, které by mohli zpočátku do podnikání investovat, popř. na tyto osoby byly uvaleny exekuce) potýkal s výběrem vhodných uchazečů, kteří by měli předpoklady pro úspěšné absolvování kurzu. Realizátoři dále zaznamenali nízký zájem cílové skupiny u aktivit Práce na zkoušku a Stáž v zahraničí.

Co se týče Návratu do vzdělání, podle jednoho realizátora projektu realizovaného ÚP ČR se jedná o časově náročnou aktivitu s nízkým počtem úspěšných účastníků. Někteří realizátoři však vnímají i malou úspěšnost velmi pozitivně, protože úspěšné absolvování aktivity má značný dopad na život účastníka. Obecně by bylo

vhodné komunikovat směrem k realizátorům přínos této aktivity. Dílčím negativem aktivity je dále jeví okolnost, že účastníci jsou v dané době bez příjmu, což snižuje ochotu aktivitu absolvovat.

PŘÍNOS PROJEKTŮ Z POHLEDU ÚČASTNÍKŮ

Tři čtvrtiny dotazovaných účastníků byly po ukončení projektu úspěšně zaměstnány. Mezi nezaměstnanými (vyjma žen na mateřské dovolené a studujících) jsou jednak ti, kteří jsou aktuálně v procesu pohovorů a kteří očekávají brzký vstup do zaměstnání, a dále účastníci (5 ze 46 účastníků), kteří nemají jasnou představu o svém budoucím směřování (jedná se zvláště o účastníky krajských projektů).

Většina dotazovaných účastníků (39 ze 46) projektem prošli úspěšně, celkem 7 účastníků projekt ukončilo předčasně. Mezi důvody předčasného ukončení uváděné účastníky patřily zvláště neshody se zaměstnavatelem v rámci aktivity Odborná praxe, přestěhování a ztráta kontaktu s pracovníky projektu, nízká motivace, rasistické chování pracovníků a těhotenství.

Účastníci (především ti, kteří úspěšně absolvovali projekt nebo jej v brzké době absolvují) se až na výjimky shodně domnívali, že jim aktivity v rámci projektu poskytly řadu nových znalostí i dovedností. Shodně hodnotí projekt jako přínosný zvláště díky rozšíření obzorů a objevení dalších možností k uplatnění na trhu práce. Mezi dotazovanými účastníky projektů ÚP ČR a účastníky krajských projektů nebyly zjištěny rozdíly.

U účastníků, kteří v rámci projektu nastoupili na odbornou praxi, došlo ke zvýšení finančních příjmů díky výkonu zaměstnání. Někteří účastníci (8 ze 14 účastníků), kteří po ukončení poskytování dotace na pracovní místo museli opustit zaměstnání, jsou ve stejné finanční situaci jako před nástupem do zaměstnání. Projekt měl až na jednu výjimku pozitivní dopad na finanční situaci všech účastníků, kteří získali a udrželi si trvalé zaměstnání (celkem 32 ze 46 osob).

Účastníci projektů realizovaných ÚP ČR i účastníci projektů realizovaných kraji hodnotí přínos pro kvalitu svého života nejednoznačně. V řadě případů ke změně skutečně došlo, není však jasné, zda k tomu přispěla účast v projektu. Dotazovaní před vstupem do projektu obecně neměli významné problémy a často byli podporováni rodinou. Pokud se účastníci domnívali, že projekt měl na jejich životní úroveň pozitivní vliv, pak především z hlediska profesního uplatnění, seberealizace a sociálního začlenění.

Za hlavní negativní aspekty považovali účastníci vyčkávání na nástup na dotované pracovní místo (ti, kteří si již našli zaměstnavatele; projekty realizované ÚP ČR), nedostupnost požadovaných a vhodných rekvalifikací (projekty realizované kraji), zdlouhavý a povinný Motivační kurz (projekty realizované ÚP ČR) a problematické proplácení nákladů spojených s aktivitami (projekty realizované ÚP ČR i projekty realizované kraji).

Doporučení 5: Posílit informování uchazeče na vstupní informační schůzce.

Zejména na počátku vstupu do projektu je vhodné posílit komunikaci s účastníkem a důkladně mu vysvětlit pravidla a podmínky projektu (výběr rekvalifikace, výběr zaměstnavatele apod.) s ohledem na všechny možnosti, které lze v rámci projektu využít (např. proplácení cestovného). Díky těmto

informacím bude mít uchazeč reálnou představu o času a nákladech, které bude muset v rámci projektu vynaložit. Formu sdělení je potřeba přizpůsobit charakteru cílové skupiny.

POTŘEBNOST PROJEKTU Z POHLEDU REALIZÁTORŮ

Realizátoři se k potřebnosti projektů vyjadřovali různě. Podle realizátorů projektů ÚP ČR jsou projekty i nadále potřeba, zejména pro skupinu absolventů, kterých je bez ohledu na změnu na trhu práce stále vysoký počet. Podle realizátorů krajských projektů (*Transfer*, *Cesta*) dochází v některých ohledech k vyčerpání cílové skupiny. Projekty jsou stále potřebné především u skupin, jejichž potíže přetrvávají i v době převisu poptávky po pracovní síle nad nabídkou. Projekt *Transfer* je podle realizátorů potřebný především pro cílovou skupinu bez vzdělání. Podle realizátorů projektu *Nestůj a pojď II* je projekt přínosný pro skupinu osob, které nemají vzdělání nebo byly vyřazeny z evidence ÚP ČR, v důsledku čehož se dostávají do složitých sociálních problémů. Podle realizátora projektu *Cesta* je projekt potřeba, protože zaměstnavatelé vyžadují specifickou kvalifikaci, kterou školy dosud nenabízejí, což vyvolává potřebu rekvalifikací.

Někteří realizátoři rovněž navrhují vytvořit specifičtější projekty úžeji zaměřené na jednotlivé skupiny: absolventy, osoby s přidruženými sociálními problémy a potřebou širší podpory v oblasti bydlení nebo v oblasti práce s rodinou, mladiství, kteří si potřebují dokončit vzdělávání, méně vzdělané osoby (a obecně osoby podle úrovně vzdělání), matky samoživitelky, vysokoškoláci s nevyhovujícím zaměřením oboru, osoby vyřazené z evidence ÚP ČR a handicapované osoby. Projekty přitom představují ojedinělou příležitost pro mladistvé do 18 let, u nichž se nízký věk pojí s nižší zaměstnatelností (nemohou vykonávat dvanáctihodinové a noční směny, pracovat s penězi atd.).

Pro zajištění přínosnosti projektů je důležité, aby byly designovány podle aktuálních potřeb příslušného kraje a dané cílové skupiny. Vzhledem k velmi nízké nezaměstnanosti by se projekty měly orientovat především na skupiny, jejichž potíže přetrvávají i v době převisu poptávky po pracovní síle nad nabídkou.

O INSTITUTU EVALUACÍ A SOCIÁLNÍCH ANALÝZ

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz) je první soukromý vědecko-výzkumný institut v oboru společenských věd založený v Česku. Jde o nezávislý subjekt, který byl založen podle pravidel stanovených Evropskou unií (Rámec Společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací, 2014/C/198/01). Institut je výzkumnou organizací dle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a je zapsán na Seznamu výzkumných organizací vedeném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Cílem INESANu je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo experimentální vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií, přičemž veškerý zisk je zpětně investován do těchto činností.

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

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

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

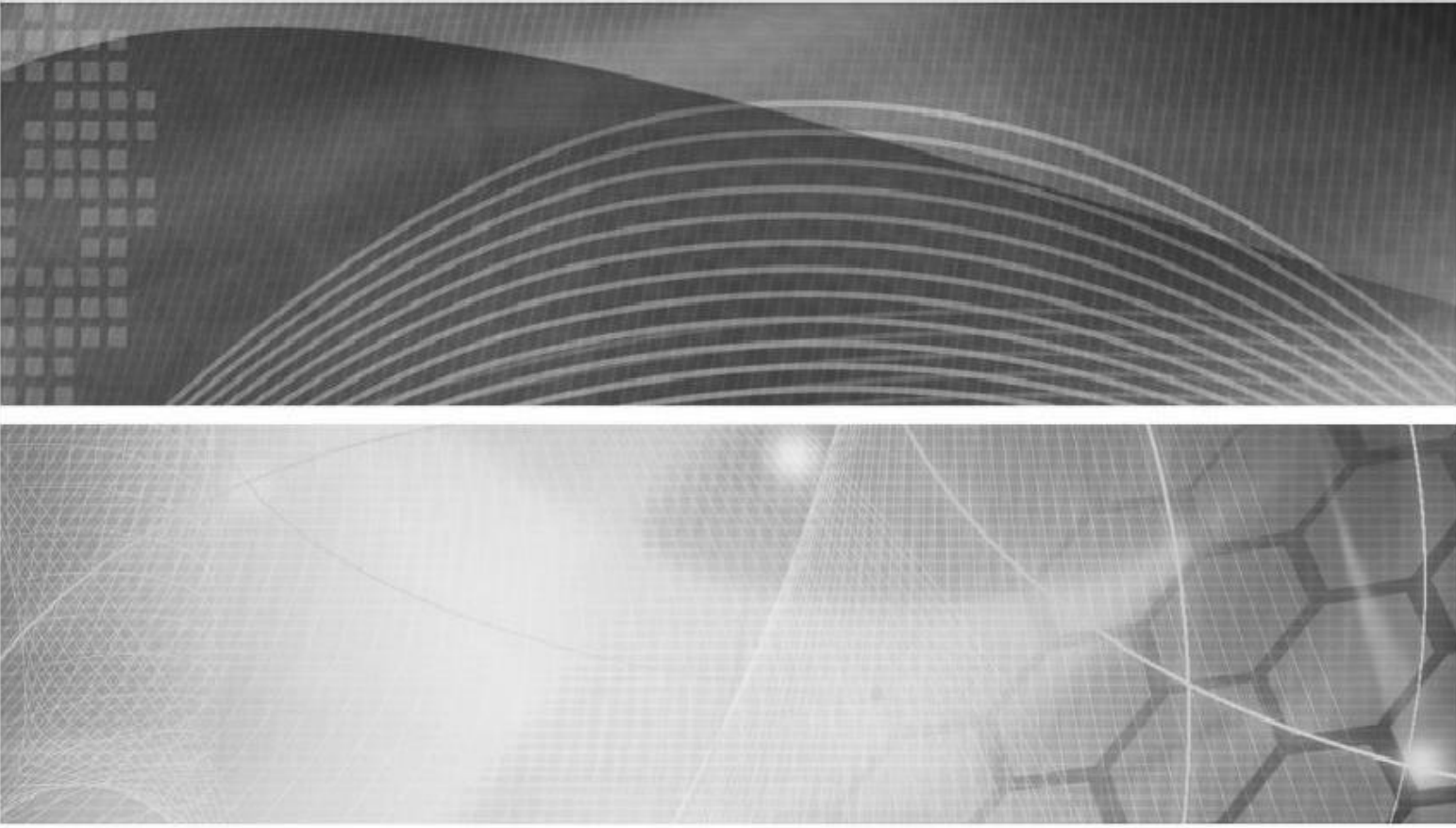
Sociální analýzy jsou cílené na společenské problémy v rámci vytyčených prioritních tematických oblastí. INESANem prováděné analýzy obvykle zahrnují celý soubor vzájemně provázaných výzkumných aktivit; tím se sociální analýzy odlišují od běžných výzkumů. V rámci realizace sociálních analýz se pracovníci INESANu zaměřují na zkoumání vzájemné interakce vybraného problému a jeho společenského kontextu, což umožňuje analyzované problémy detailně popsat a vyhodnotit. V oblasti sociálních analýz je realizován zejména:

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

Mezi tematické okruhy, jejichž výzkumem se INESAN zabývá, patří eticky odpovědné chování, manažerská studia, ICT, životní prostředí a sociální témata.

Díky svému zázemí v oblasti metodologie aplikovaného společenskovědního výzkumu INESAN poskytuje také zpracování výzkumných šetření a metodologických analýz. INESAN rovněž poskytuje odborné služby při tvorbě metodických nástrojů pro evaluaci, realizuje samotná evaluační šetření, podílí se na přípravě zadávací dokumentace, poskytuje peer-review jednotlivých dokumentů vztahujících se k evaluaci a k metodologii společenskovědního výzkumu.

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



KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ PROJEKTŮ YEI

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

2018

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz)

Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8

Tel: +420 220 190 597

E -mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

