

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti PROJEKT: PEČOVATELSTVÍ - PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB ZE SOCIOKULTURNĚ ZNEVÝHODNĚNÉHO PROSTŘEDÍ

Příjemce: SocioFactor s.r.o.
Výše dotace: 4 017 108 Kč

Místo: Moravskoslezský kraj
Termín realizace: 1. 2. 2013 – 31. 7. 2014

CÍL PROJEKTU

Hlavním cílem projektu bylo zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost osob ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí z Ostravy a jejího okolí. Primárně šlo o dlouhodobě nezaměstnané osoby s často nižší úrovní vzdělání či kvalifikace, malou motivací pro hledání zaměstnání či jinak komplikovaným přístupem na trh práce.



Důležitou součástí projektu byl podle zástupce příjemce také vznik pracovní agentury, v rámci jejíž činnosti pracují s účastníky projektu dále i po jeho skončení a zvyšují tak jeho udržitelnost.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

V úvodu byli vybráni účastníci, kteří měli alespoň základní motivaci pro účast na projektu. V rámci tohoto výběru se příjemci osvědčila pomoc osob, tzv. insiderů, kteří již úspěšně prošli některým z dříve realizovaných projektů příjemce. Tito insideři tak byli pozitivním příkladem, měli informace o možnostech projektu a zároveň měli svou osobní zkušenosti z daného prostředí. Mohli tak vytipovat vhodné kandidáty pro účast v projektu.

Vybraní účastníci poté prošli motivačním kurzem, který zahrnoval rozvoj pracovních návyků a posílení praktických dovedností účastníků (práce na počítači, orientace na internetu atd.).

Na motivační kurz projekt navázal bilanční diagnostikou účastníků, která zhodnotila pracovní předpoklady, silné a slabé stránky jednotlivých účastníků.

Na základě těchto aktivit pak byli vytipováni nejvhodnější kandidáti, kteří se zúčastnili certifikovaného rekvalifikačního kurzu pro pečovatele/ky pro nezdravotnická zařízení.

Deset účastníků vybraných na základě závěrečných zkoušek rekvalifikačního kurzu pak získalo dotované pracovní místo po dobu jednoho roku. Konkrétní pracovní pozice byly zajištěny u jedné z partnerských organizací projektu.

Účastníci měli v průběhu celého projektu k dispozici poradenství a podporu ze strany sociálního pracovníka. Ten pomáhal udržovat motivaci pro setrvání v projektu a zvyšovat sebedůvěru účastníků. Podporoval však účastníky rovněž v řešení osobních problémů, jako byly předluženost, nevyhovující bydlení, aj.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Zvýšení motivace pro hledání uplatnění a konkurenceschopnosti na trhu práce u lidí ze sociokulturně znevýhodněného prostředí

Projekt byl zaměřen zejména na obyvatele ostravských satelitů, kde podle realizátora projektu chyběl podobný typ podpory pro tuto skupinu obyvatel.

- ✓ Účastníci projektu získali zaměstnání a s ním i trvalý příjem. Navíc si osvojili pracovní návyky a získali pracovní praxi, která je velmi důležitá při případném budoucím hledání zaměstnání mimo rámec podpůrných projektů.
- ✓ Díky získanému zaměstnání se účastníci dostali do kontaktu s „normální“ společností a mohli si tak obnovit společenské

- vazby v rámci zaměstnané, sociálně patologickými jevy nepostižené komunity.
- ✓ V rámci projektu účastníci zvýšili své kompetence také v dalších praktických oblastech, jakými jsou práce s počítačem či finanční gramotnost.
 - ✓ Velmi významná byla také podpora účastníků v řešení osobních problémů, které se často týkaly tíživé bytové či finanční situace. Přestože se často jedná o faktor velmi omezující možnosti a motivaci pro hledání zaměstnání, účastníci před realizací projektu většinou neměli potřebnou podporu, schopnosti a motivaci tyto problémy řešit.
 - ✓ Úspěšný účastník projektu, který tak získal stabilní pracovní místo, je pozitivním vzorem pro své okolí.
 - ✓ V rámci projektu nově vznikla agentura práce, která příjemci umožňuje pracovat s cílovou skupinou i po ukončení projektu a zvyšovat tak udržitelnost projektových dopadů.

Získání kvalifikované/ho pečovatele/ky

- ✓ Spolupracující subjekty získaly díky projektu kvalitní a kvalifikované zaměstnance na pozicích pečovatele/ky. Zároveň měly možnost si tyto zaměstnance zaškolen a prověřit s minimálními náklady.

PŘEKÁŽKY

- ❖ Pro příjemce byla velmi náročná administrace projektu a příprava monitorovacích zpráv.
- ❖ Suboptimální spolupráce ze strany ÚP, který neměl dostatečné kapacity pro intenzivnější zapojení do výběru a oslovení účastníků.
- ❖ Nízké sazby odměňování vysoce kvalifikovaných pozic v rámci pravidel OP LZZ.
- ❖ Prostředí a situace klientů, které působí celkově demotivačně. Jde zejména o dlouhodobé hlubší problémy, se kterými se cílová skupina potýká a které jí komplikují komplexní vyřešení celé situace, zejména vysoká zadluženost, závislost na návykových látkách, problémy s bydlením, apod.

- ❖ Možnost nelegálního přivýdělku účastníků, která působí jako demotivační faktor.
- ❖ Předsudky zaměstnavatelů vůči cílové skupině, které brání v uplatnění mimo dotovaná místa a snižují pravděpodobnost uplatnění účastníků.

POZITIVNÍ FAKTORY PROJEKTU

- Znalost cílové skupiny a jejích specifik – příjemce jí tak mohl projekt ušít na míru.
- Kvalitní lektori a sociální pracovníci – ti dokázali v účastnících vzbudit zájem a pomoci jim identifikovat přínosy projektu.
- Motivace účastníků k účasti na projektu – mohou zajistit tzv. insideři, kteří mají zkušenost s projekty i daným prostředím, mohou projekt propagovat a fungovat jako pozitivní vzor.
- Snaha řešit i osobní problémy účastníků – ti pak nebyli demotivováni existencí a absencí řešení těchto problémů a zvýšili se tak pravděpodobnost jejich uplatnění.
- Kvalitní výběr účastníků – primárně těch, u kterých je vysoká pravděpodobnost využití nabízené pomoci.
- Kapacita vytvoření tlaku na cílovou skupinu k vytrvání v účasti na projektu – urgují a tlačí na něj zkušené sociální pracovníci.
- Umístění pracovníka na pozici minimálně na délku půl, lépe však jednoho roku – zvýšila se tak šance na jeho setrvání na pozici i po ukončení projektu.
- Překonání specifik cílové skupiny a předpokladů ze strany zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců – zejména díky uplatnění v partnerských organizacích dlouhodobě spolupracujících při zaměstnávání osob ze znevýhodněného prostředí, které mají s cílovou skupinou zkušenosti a umožnily tak jejich adaptaci.
- Podpora cílové skupiny i po skončení projektu – účastníci mají možnost u příjemce vyhledat pomoc i podporu a je tak zajištěna větší udržitelnost projektu.