



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



STEM  MARK
MARKETINGOVÝ VÝZKUM JE DIALOG



Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež

Souhrnná zpráva z kvalitativního výzkumu

Červen 2017

OBSAH

I. Shrnutí	3
II. Syntéza výsledků	5
III. Doporučení	27
IV. Limity a rizika závěrů	30
V. Parametry výzkumu	31
VI. Příloha	33
VII. Realizátor výzkumu	39

I. SHRNUTÍ

Pozadí výsledků

- Cílem výzkumu bylo získání zpětné vazby k podpořeným projektům realizovaným v rámci výzvy Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež a k celkovému nastavení této výzvy. Toto hodnocení bude mj. sloužit jako podklad pro rozhodování, zda výzvu opakovat a jak případně upravit podmínky této výzvy.
- Metodika: **3 fokusní skupiny (FG), Praha a Ostrava**
 - ▶ Počet účastníků: **10 zástupců příjemců grantu, 20 zástupců podpořených osob**
 - ▶ Termín sběru dat: 23. – 24. 5. 2017
 - ▶ Délka diskuse: 90-120 minut
- Data zjištěná prostřednictvím tohoto výzkumu mají charakter kvalitativních poznatků. Mohou být ovlivněny různými faktory, např. počtem respondentů, výběrem konkrétních respondentů reprezentujících cílové skupiny či skupinovou dynamikou.

Shrnutí výsledků

- Dotázaní příjemci grantu se ve svých projektech snažili pracovat s heterogenní cílovou skupinou.
- U osob s nízkým vzděláním, dlouhodobě nezaměstnaných, osob pocházejících ze sociálně špatných podmínek se logicky zvyšuje riziko neúspěšnosti (nízká motivace, nenastoupení na stáž, její nedokončení, problémy během stáže apod.) a může mít dopad na celkovou úspěšnost realizace projektu (nesplnění podmínek stanovených výzvou). To samozřejmě může ovlivňovat realizátory, aby vybírali „méně problémové osoby“, u kterých je potřeba intervence diskutabilní. I u osob s vyšším vzděláním však reálně existují bariéry pro pracovní uplatnění popsané níže, a tudíž se i pro ně zahraniční stáž jeví jako přínosná.
- Mezi hlavní „**vnitřní**“ bariéry pro uplatnění cílové skupiny na pracovním trhu podle příjemců grantu patří: **nesamostatnost, silná vazba na rodinu, nedostatek sebevědomí, nedostatek flexibility a proaktivity** uchazečů o práci. Samotní zástupci cílové skupiny mají tendenci hledat příčiny nezdaru spíše ve vnějším prostředí: nedostatek pracovních příležitostí v daném oboru, regionu apod.
- Jak dotázaní příjemci, tak samotné podpořené osoby hodnotí přínos zahraniční stáže pozitivně: u řady účastníků se podařilo **zvýšit osobní kompetence - sebedůvěru, sebevědomí, samostatnost, odolnost vůči stresu apod. a celkově je aktivizovat**. Už jen samotné opuštění „bezpečného teritoria“ domova u řady z nich vedlo ke zjištění, že „už to zvládnou sami“ (odpoutat se od rodiny, najít si práci, udržet si ji atd.). Ti, kteří po návratu ze stáže získali práci, většinou připouštěli, že na to měl

pozitivní vliv absolvovaný projekt (získali praxi, ujasnili si své priority, získali kontakty nebo přímo nabídky na práci aj.).

- Mezi **klíčové aktivity**, které ovlivňují celkovou úspěšnost projektu, patří zejména:
 - ▶ **Nábor cílové skupiny: spolupráce s ÚP ČR není optimální**, zaměstnanci poboček Úřadu práce nejsou motivováni participovat na předvýběru vhodných účastníků. Intervence ze strany MPSV se jeví jako žádoucí, stejně tak jako vhodné načasování obdobných paralelních výzev tak, aby si vzájemně „nekonkurovaly“ a nevznikal „boj o účastníky“. Podmínka evidence na ÚP ČR po dobu 6 měsíců u osob s vyšším vzděláním může nábor rovněž komplikovat.
 - ▶ **Přípravná fáze:** za nejdůležitější je považována **jazyková příprava** s tím, že nejefektivnější je, pokud je možné **zohlednit individuální potřeby účastníků**, jejich rozdílnou úroveň znalosti jazyka, **očekávané nároky na znalost cizího jazyka během stáže** s ohledem na pracovní zařazení, a tomu přizpůsobit intenzitu i formu výuky. Nicméně dotázaní účastníci potvrdili, že i s minimální znalostí cizího jazyka je možné úspěšně stáž absolvovat. Zejména u osob s nižším vzděláním se jako klíčové naopak jeví **posilování sociálních a pracovních návyků**, kdy si účastníci musí zvykat na pevný režim, pravidelnou docházku na aktivity atd. **Příprava trvajících 2-3 měsíce (150 hodin) je považována za adekvátní**, nicméně u problematictější cílové skupiny by mohla/měla být delší a mohla by zahrnovat intenzivnější individuální práci s účastníky, potažmo s jejich rodinnými příslušníky.
 - ▶ **Zahraniční stáž:** klíčovou roli v místě pobytu hraje **koordinátor/mentor za českou stranu**, který musí řešit jak organizační záležitosti a problémy, tak poskytovat sociální a psychologickou podporu účastníkům. Výběru tohoto pracovníka by měla být věnována dostatečná pozornost. Pro integraci účastníků do pracovního prostředí a kolektivu je důležité zapojení zaměstnavatelů, které se ne vždy prostřednictvím zahraničních partnerů daří angažovat.
 - ▶ **Podpora účastníků po návratu ze stáže:** motivace účastníků participovat na návazných aktivitách bývá sporná, nedostatečná, vnímají je mnohdy jako formality. Proto je zapotřebí věnovat pozornost jejich obsahu, formě i rozsahu tak, aby měly pozitivní dopad na celkovou úspěšnost intervence – mělo by se jednat o individuální poradenství „šité na míru“ potřebám účastníků, v kombinaci se skupinovou formou aktivit. Na jednu stranu by účastníci neměli být do účasti nuceni, pokud se snaží rychle získat práci, na druhou stranu by měli být lépe seznámeni s přínosem těchto aktivit tak, aby jejich význam nedevalvovali.
- Příjemci grantu negativně hodnotí **administrativní náročnost** projektu, zejména co se týká financování projektu, účtování nákladů, vykazování mezd. Přivítali by jakékoliv zjednodušení administrativy, např. prostřednictvím **zavedení paušálů pro realizační tým a cílovou skupinu** na dobu zahraniční stáže. Zvýšení poskytnuté zálohy až do výše 50 % celkové dotace by pro příjemce rovněž znamenalo omezení obtíží spojených se zajištěním a realizací projektu.

II. SYNTÉZA VÝSLEDKŮ

Cílová skupina

POHLED PŘÍJEMCŮ GRANTU

Respondenti z řad příjemců většinou **pracovali s heterogenní skupinou** podpořených osob. Dotázané osoby (příjemci) uváděli, že v jejich souboru **převažovaly** osoby se **středoškolským vzděláním s maturitou, příp. s vysokoškolským vzděláním**, nicméně toto nelze zobecňovat na celý soubor.

Ve třech případech byly projekty zaměřeny na osoby s nízkým vzděláním (dokončeným nebo nedokončeným základním, středoškolským vzděláním bez maturity), event. na **další skupiny obtížně uplatnitelné** na trhu práce – mladí lidé dlouhodobě nezaměstnaní, lidé po úspěšné léčbě drogové závislosti, osoby se slabým sociálním zázemím, osoby se zdravotními handicapy.

Napříč různými stupni vzdělání podle respondentů cílovou skupinu charakterizuje z pohledu **bariér při uplatnění na trhu práce** následující:

- **slabé sociální zázemí**, neschopnost odloučit se od rodinného prostředí – ať již z psychologických či ekonomických důvodů;
- **nedostatek sebevědomí**, nejistota při pracovních pohovorech apod.;
- **fixace** na konkrétní představu oboru, pracovního zařazení, a to i přes malé možnosti uplatnění dané nedostatečnou nabídkou takových pracovních míst;
- **nedostatek zkušeností**.

Z hlediska osobnostních rysů a charakteristik je tedy pro cílovou skupinu typické:

- **nedostatek flexibility** – schopnosti přizpůsobit se aktuální situaci a reagovat dle aktuálních možností a potřeb; to se může projevit např. v menší ochotě stěhovat se za prací;
- **nesamostatnost, nezralost**;
- **apatie, nedostatek proaktivity** – často jako důsledek opakovaných neúspěchů, zklamání, příp. závažnějších dřívějších traumat.

„Mají dokončené vzdělání, ale i když je jim třeba 25, tak jsou pořád takové jako by děti. Z toho jak vystupovali, jaké měli představy o světě. To je důvod k tomu, že si potom na pohovorech nevěří. Nevědí, co můžou nebo nemůžou říci, aby zněli více diplomaticky, to u většiny z nich..., samozřejmě byly i výjimky, ale u těch vysokoškoláků třeba, nebo i národnostních menšin to byl problém.“ (FG Praha – příjemci)

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

„Mně přijde ta fixace na rodinu spíše jako důsledek celý akce. Oni nemají zázemí ani finanční prostředky, dost často by skončili na prahu bezdomovectví, takže se stále udržují u rodiny. My jsme tedy neměli moc romských klientů, takže úplně nevím, jak jste to měli vy. Ale vím, že ti co byli fixováni na rodinu, tak to bylo vyloženo z ekonomických důvodů. Představa, že se zvednou a půjdou někam jinam, je jaksi nereálná, protože nemají možnosti. U nás většinou byli ti lidé apatičtí. Ať studovali, co studovali, ať byli, kde byli, měli nějaký životní neúspěch, Měli již z dřívějšího nějaké trauma, které vyústilo k tomu, že byli registrovaní na úřadu práce a jejich jakýkoliv budoucí rozběh byl hrozně náročný pro ně samotný, s pomocí možná, ale bez pomoci je to náročný.“ (FG Praha – příjemci)

Při diskusi o **možném vyloučení osob s vyšším vzděláním** (VŠ, resp. SŠ s maturitou) z cílové skupiny pro další období **nepanovala** mezi zástupci příjemců **jednoznačná shoda**.

Na jednu stranu si respondenti uvědomují, že tito lidé patří mezi ty **lépe uplatnitelné na trhu práce**, tzn. dříve či později si práci tak jako tak najdou, a odůvodnitelnost podpory je tak sporná. Na druhou stranu i u těchto zdánlivě bezproblémových osob existují **osobnostní bariéry** pro vstup na pracovní trh (nesamostatnost, nedostatek sebevědomí, pasivita, rigidita apod.), které se mohou účastí v projektu efektivně eliminovat.

Je zřejmé, že pro příjemce grantu představuje **skupina osob s vyšším vzděláním menší riziko komplikací během realizace projektu** - bylo deklarováno, že osoby s nižším vzděláním mívají menší motivaci dokončit účast v projektu (např. dají přednost brigádě, přivýdělků „načerno“ apod.). Nakolik se příjemci snaží riziko minimalizovat právě zařazením osob s vyšším vzděláním, však nelze výpověďmi respondentů doložit.

Problematická je podle příjemců u této podskupiny (osoby s kvalifikací ISCED 3-6) požadovaná minimální doba evidence na ÚP ČR po dobu 6 měsíců – uchazeči, potenciální účastníci projektů, mohou „uměle“ zůstat v evidenci, aby mohli absolvovat stáž (a nepředstavují tak ideální cílovou skupinu pro intervenci). Na druhou stranu část vhodných potenciálních účastníků nesplní tuto podmínku a na stáž se nedostanou, ačkoliv by jim to pro uplatnění na trhu práce mohlo reálně pomoci.

POHLED PODPOŘENÝCH OSOB

Respondenti bariéry pro své uplatnění na trhu práce před absolvováním stáže spatřovali (v závislosti na individuální schopnosti sebereflexe) většinou v těchto okolnostech:

- **nedostatečná praxe;**
- **malá nabídka práce v rámci oboru, resp. regionu;**
- **nedostatečná znalost cizího jazyka.**

Realizace projektu: nábor cílové skupiny

POHLED PŘÍJEMCŮ GRANTU

Primárně se respondenti při náboru cílové skupiny snažili spolupracovat s **pobočkami Úřadu práce ČR**. Spolupráce je však podle respondentů většinou **problematická**, pracovníci Úřadu práce nejsou dostatečně motivováni participovat na náboru.

Úřad práce realizuje své vlastní projekty, do kterých se snaží nalézt a zapojit vhodné účastníky z řad uchazečů o práci, slovy respondentů si tím pádem **vzájemně konkurují** a potenciální účastníky projektů si „přetahují“.

Respondenti hovořili mj. o tom, že některé pobočky ÚP ČR spolupráci při náboru přímo odmítly; příjemci tedy oslovili pobočky v jiných regionech, které byly spolupráci nakloněnější.

Pracovníci ÚP ČR podle respondentů pravděpodobně oslovovali uchazeče s nabídkou účasti v projektu **spíše jen formálně, bez individuálního posouzení** vhodnosti projektu; často se např. jednalo o uchazeče, kteří **nesplňovali požadavky** vycházející z podmínek výzvy, příp. nebyli dostatečně motivovaní, což se brzy prokázalo v rámci konaných informačních seminářů.

„Zásadní problém vidím v tom, že ministerstvo práce vyhlásilo výzvu pro nás právnický osoby a tutéž výzvu vyhlásilo pro úřady práce, kdy my se potom s úřady práce taháme o lidi. Což je tragédie. Úřady práce si potřebují naplnit indikátory, já tomu rozumím, ale to my také. Takže být máme v Mostě sebelepší vztahy, protože jsem třeba 13 let pracovala na úřadu práce, tak přes všechny snahy nejsme schopni dát tu cílovou skupinu dohromady, a když už nám něco pošlou, tak my než ho podchytíme, abychom s ním něco začali individuálně pracovat, tak my už ho zase nemáme, protože zase nepřijde, takže my už tam chodíme, klečeme, brečíme, já už nevím, co mám pro to udělat.“ (FG Praha – příjemci)

„My jsme třeba měli podobný problém, že nám posílali lidi, kteří už přímo na tom semináři nechtěli na tu stáž.“ (FG Praha – příjemci)

„My máme tedy všechny mladý z úřadu práce, ale po prvním semináři, kdy jich přišlo 40, jsme zjistili, že vůbec nespádají do té kategorie, které určilo to ministerstvo práce, jsme se rozhodli, že všechny semináře budeme dělat my, že tam třeba byl úředník z úřadu práce, nebo i bez těch úředníků.“ (FG Praha – příjemci)

„...Takže jsme z toho ten pracák úplně vynechali. Dále jsme si našli úřady práce po České republice, které neměly vlastní projekty, a chtěly s námi sami aktivně spolupracovat. Takže jsme vynechali České Budějovice, ale přesunuli jsme se do krajů, kde to nejvíc hořelo, tam nám to fungovalo dobře, ale ty úřady, kde to nefungovalo, jsme zavrhlí, protože to byla slepá cesta.“ (FG Praha – příjemci)

Podle respondentů by MPSV mělo **zajistit povinnou spolupráci** ze strany ÚP ČR, ale nikoliv pouze na formální úrovni.

„Zprostředkovatelé to neříkali vůbec lidem, i když nám to vedoucí celého plzeňského kraje slíbila, ale jednotliví zprostředkovatelé to neříkali.“ (FG Praha – příjemci)

„...až ministerstvo těch našim úřadům práce nakázalo s námi spolupracovat, ale spolupracují pouze na úrovni tolerance i po upozornění od ministerstva. Nepomáhají nám vůbec, jenom tolerují, protože to dostali nařízeno, dostali ty ty ty a od té doby s námi nekamarádí.“ (FG Praha – příjemci)

Příjemci tak byli nuceni hledat jiné, **efektivnější způsoby** náboru cílové skupiny. Osvědčila se např.:

- spolupráce se **školy**;
- spolupráce s **dětskými domovy**;
- inzerce, **propagace na veřejně přístupných místech** (obchodní centrum, zdravotnická zařízení);
- využití **sociální sítě** (Facebook), aj.

„My jsme síťovali každý regiony – spolupracující organizace, pomáhající organizace, neziskovky, domovy na půli cesty, děčáky. Kontaktovali jsme všechny organizace, které by mohly vypouštět studenty, kteří spadají do toho projektu.“ (FG Praha – příjemci)

„Nám se osvědčila ta kombinace sociálních medií, hlavně Facebooku. Kde jsme figurovali v tom oslovení s tím, že pokud má někdo problém na úřadu práce a chystají se ho vyhodit, tak my bychom pro něj mohli být záchranou. Zaměřovali jsme se na ty nejhůř motivovatelný, nejvíce, apatické, které úřad práce vlastně už nechtěl. My jsme byli schopni i vydyndat u úřadu práce jejich ukončení a doklepali jsme to s nimi. Pak se k nám hlásili sami, protože viděli možnost, jak si zachránit zadek.“ (FG Praha – příjemci)

Nábor i přípravná fáze je pro realizátory poměrně náročná v tom smyslu, že si nejsou po celou dobu jistí, zda vybraní účastníci nakonec na stáž odjedou, zda budou muset narychlo hledat náhradní účastníky, aby byly splněny parametry projektu atd. Z toho důvodu **respondenti pozitivně hodnotili možnost konzultovat individuální případy přímo s administrátorem výzvy.**

POHLED PODPOŘENÝCH OSOB

Účastníci potvrzovali zkušenosti příjemců – ti, kteří se o možnosti stáže dozvídali **přes ÚP ČR**, od pracovníků dostali většinou **pouze základní informace** a byli „přesměrováni“ na pracovníky pořádajících organizací.

„Mně řekli, že by pro mě měli nějaký projekt a ať se dostavím do Nového Jičína, že mi tam řeknou víc. A tam už byla paní z Rovnovázky, která mi to vysvětlila.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

„Mně nenabídli na pracáku pomalu ani tohle, volali až z té organizace, nakonec ta paní vyprosila seznam lidí z pracáku, volala a vyprávěla tuhle krásnou pohádku a nikdo jí nechtěl věřit. Musela nás sehnat během tří dnů.“ (FG Praha – podpořené osoby)

Malá část respondentů se o projektu dozvěděla z jiných zdrojů vč. mailingu a internetu.

„Já od kamarádky, která se mnou původně chodila na přípravnou fázi, ale pak se rozhodla, že nepojede. Jí to přišlo na studentský mail, ona chodila na technickou univerzitu v Ostravě, rozesílalo se to i absolventům. Tak se to dostalo ke mně, byť nejsem absolvent té univerzity, nevím, jestli to rozesílala škola, tahle informace ke mně nedoputovala, ale vlastně omylem jsem se to dozvěděla.“ (FG Praha – podpořené osoby)

„Děda mi poslal letáček, jestli se tam nechci přihlásit, našel to na internetu, ale jinak pro Olomouc a v Šumperku to měli přímo na pracovním úřadě, ale ke mně se to dostalo přes dědu.“ (FG Praha – podpořené osoby)

„...já osobně jsem se to dozvěděla jak z Facebooku, kde to bylo vyvěšené v rámci té spoluorganizace, a skrz zprostředkovatelku na úřadu práce.“ (FG Praha – podpořené osoby)

Informace o projektu, které byly pro účastníky klíčové v první fázi, kdy se dozvěděli o možnosti účasti:

- **důvěryhodnost – garance MPSV, financování z ESF;**
- **kompletní organizační zajištění projektu ve všech fázích;**
- **možnost vybrat si zaměření praxe.**

Vysokoškoláci často zmiňovali, že o zahraničním pobytu (stáži, práci) uvažovali již předtím (např. v rámci programu Erasmus), přičemž u této možnosti oceňovali především to, že je stáž kompletně zajištěná a oni sami si nemusejí nic zařizovat. Respondenti hovořili o tom, že nabídka v první fázi působila až „podezřele ideálně“ – rozhodující pro ně bylo v rámci úvodní informační schůzky zjištění, že se jedná o důvěryhodnou aktivitu podporovanou MPSV a financovanou z ESF.

„Pro mě bylo důležité, že to bylo garantované ministerstvem. Do práce do zahraničí bych se úplně nehrnula, ale tady se mi líbilo, že je to zajištěno a je tam nějaký dohled, prostě že tam nezůstanu sama přes agenturu.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

„Mně zajímalo, jestli se nejedná o nějaký podvod. Znělo to až moc dobře – byla to placená stáž, vše bylo zajištěno. Kde bude nějaký háček?“ (FG Praha – podpořené osoby)

Dotázaní účastníci deklarovali, že rozhodování, zda do projektu vstoupit, pro ně nebylo nijak složité, řada z nich se **rozhodla okamžitě, resp. během relativně krátké doby**. Jednotliví respondenti připouštěli, že je od účasti **odrazovala rodina** (s argumenty, že stáž nezvládnou, nedomluví se, že je pobyt v cizí zemi nebezpečný, že je stáž zbytečná apod.). Některé naopak rodina motivovala k účasti, podporovala v rozhodnutí, pokud sami měli obavy z cizího prostředí.

„Já jsem to měla tak, že jsem se rozhodla tak nějak impulzivně, že je to zajímavá nabídka, ale doma z toho nadšení nebyli, říkali: Na co ti to bude, raději si tady najdi nějakou práci a nevymýšlej si.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

„Měla jsem obavu z teroristických útoků. Nevěděla jsem, jestli se bezpečně vrátím.“ (FG Praha – podpořené osoby)

Motivace, očekávání od účasti v projektu

Z výpovědí účastníků je zřejmé, že málokterý z nich měl na počátku jasnou představu, vizi, co od účasti v projektu očekává v kontextu následného pracovního uplatnění. Spíše to brali jako **možnost cestovat, navštívit cizí zemi, procvičit cizí jazyk a ideálně to i následně využít při hledání práce**.

Hlavní motivace:

- **získání pracovní praxe** – obecně jakékoliv (kterou se bude moci uchazeč o práci prokázat a kterou by v rámci ČR nemohl prakticky získat), nebo v rámci svého oboru
- **změna prostředí, změna návyků, poznání jiné kultury**

- **navštívit konkrétní, pro ně atraktivní zemi** – část respondentů přiznala, že je primárně zaujala lokalita stáže (spíše než povaha stáže samotné), např. Malta, Irsko, Skotsko;
- **finanční nenáročnost** – zejména v ostravské skupině častěji zaznívala výhoda, že si účastníci museli hradit jen minimum nákladů, většina byla pokrytá kapesným z grantu
- **získání / zlepšení jazykových schopností.**

„Já jsem potřebovala změnit prostředí, protože já bydlím s mamkou a v té době jsme byly takové rozhádané a najednou přišla tahle nabídka do zahraničí na pár týdnů a poznat jiné prostředí a všechno bylo zajištěno. Takže to se mi na tom líbilo, že jsem potřebovala někam vypadnout a tím, že to bylo všechno zajištěno, že jsem nemusela skoro nic zařizovat a ještě jsem si tam i něco vydělala... Normálně bych měla strach takhle do zahraničí jet sama, ale tím že to bylo takhle zajištěné, tak jsem do toho šla, to bylo rozhodnutí ze dne na den..“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

„Asi obojí, nemůžu dělat něco proto, abych si potom našla práci, pokud by se mi to přičilo apod., ale když to byla krásná příležitost, ve skvělé zemi, teď jsem tady byla na mrtvém bodě, tak to tak harmonicky vyplýnulo.“ (FG Praha – podpořené osoby)

„Čtyři měsíce dovolené.“ (FG Praha – podpořené osoby)

„U mě to bylo spíš zlepšení toho pracovního uplatnění, doslova, protože já už jsem absolvoval jedno kolo výběrových řízení, hlásil jsem se na místa, kde většinou upřednostnili nějakého uchazeče, který měl zkušenosti s prací v zahraničí. Nebo byl třeba na Erasmu, nebo vycestoval na čas. Byl to pro mě velký hendikep, pokaždé upřednostnili někoho jiného, kdo už v tom zahraničí byl, i na podřadný práci, dejme tomu au-pair, nebo hotelová služba, pokojová služba a tyhle věci, tak tohle, a dál jsem se potřeboval naučit další cizí jazyk, dneska už je ta angličtina jako málo.“ (FG Praha – podpořené osoby)

Realizace projektu: přípravná fáze

POHLED PŘÍJEMCŮ GRANTU

Délka přípravné fáze byla **2–3 měsíce, v součtu max. 150 hodin klíčových aktivit**. Podle dotázaných příjemců je tato doba **adekvátní**. Hlavním cílem je podle respondentů připravit účastníky na stáž nejen na úrovni zvýšení specifických znalostí a dovedností, ale také na úrovni zlepšení jejich sociálních dovedností, zvýšení motivace a sebevědomí ještě před odjezdem do zahraničí.

Situaci může komplikovat to, když někteří účastníci ukončí svou účast v přípravné fázi z různých důvodů (např. si během této doby najdou práci). Organizátoři jsou poté nuceni více či méně narychlo hledat další účastníky, což může – při stávajících problémech s nábořem – způsobovat nepříjemnosti a vyvolávat v organizátorech obavy z průběhu projektu.

Část respondentů zmiňovala, že je **150 hodin přípravy málo**, že by potřebovali s cílovou skupinou pracovat intenzivněji, a to na úrovni:

- **intenzivnější jazykové přípravy** (i za stávající situace, kdy je výuka jazyka součástí i samotné stáže v dotaci 8 hodin týdně, tj. dalších 64 hodin);
- **intenzivnější individuální poradenské činnosti** vedoucí ke zvýšení motivace (dokončit stáž, následně najít uplatnění), např. formou práce s rodinou účastníků (pokud se jeví jako primární bariéra uchazeče pro uplatnění na trhu práce)
- **skupinových aktivit, jejichž přínos část respondentů zdůrazňovala.**

Vnímaný význam dílčích aktivit se mezi dotázanými lišil zejména v souvislosti s charakteristikami jednotlivých cílových skupin.

U osob s nízkým vzděláním bylo hlavním cílem **vytvořit/upevnit určité základní návyky, důležité pro následné získání a udržení si práce – schopnost plnit určité povinnosti, termíny, docházku** atd.

- u těchto osob se podle respondentů nedá očekávat, že udrží aktivitu a pozornost 8 hodin denně;
- vstupní jazyková znalost je často nulová či minimální, nicméně vzhledem k pracovnímu zařazení v rámci stáže stačí, aby se účastníci naučili zejména **praktické základy – jak se domluvit v běžných životních a pracovních situacích.**

„Nemohou se učit denně více jak tři hodiny, nezvládají to.“ (FG Praha – příjemci)

„My jsme měli přípravu 2 měsíce, někde 3. Neměli jsme přímo ambici je hodně naučit, ale naučit je chodit každý den na stejné místo a něco realizovat.“ (FG Praha – příjemci)

U osob s vyšším vzděláním je důraz kladen zejména na **jazykovou přípravu** - očekává se následná **schopnost aktivně cizí jazyk používat**.

V rámci této skupiny je však obtížné „plošně“ nastavit vhodnou formu a intenzitu jazykové přípravy - výchozí znalost účastníků je na různé úrovni, potřeby se liší:

- např. někdo se potřebuje hlavně rozmluvit a postačuje mu forma konverzací s roditelým mluvčím;

- někdo sice vůbec neovládá jazyk dané země (a vstupuje do přípravy jako naprostý začátečník), ale je schopný se efektivně domluvit např. anglicky, což mu pro účely stáže plně dostačuje.

V ideálním případě by měla existovat **možnost individuálního nastavení formy, rozsahu a obsahu jazykové přípravy dle potřeb** jednotlivých účastníků.

Dle výpovědí respondentů tedy není až tak směrodatná vstupní úroveň znalosti cizího jazyka pro úspěšné zvládnutí stáže. Důležitý je posun znalosti „před a po stáži“ na úrovni schopností se domluvit v cizím prostředí. Na to má však vliv řada jiných faktorů (nedostatečná integrace stážistů – problematika specifických dialektů, tendence sdružovat se s jinými Čechy, Slováky apod.).

„První kurz němčiny jsme zaměřili na to, aby tam přežili. Bohužel pak nerozuměli ani tomu: Ted' je svačina. Tady je kabel... Na druhý běh jsme se na to zaměřili. Němci na pracovištích se s nimi moc nebaví, protože jim nerozumí.“ (FG Praha – příjemci)

„Schválně jsme vybrali španělštinu, aby se do toho víc ponořili. Zvažovali jsme, komu dát víc či méně hodin. Občas se nikdo nic nenaučí a někomu stačí pár hodin. Před odjezdem měli test, ten byl nízko postavený. Hlavní test byl až potom.“ (FG Praha – příjemci)

Další realizované aktivity v rámci přípravné fáze:

- **Diagnostika, individuální poradenství:** účastníci prošli vstupní diagnostikou s psychologem, dále měli vytvořený individuální vzdělávací plán, příp. plán osobního rozvoje. Část respondentů uvedla, že individuálnímu poradenství by se mohlo/mělo věnovat více času (vč. již zmiňované práce s rodinami účastníků).
- **Multikulturní trénink:** podle respondentů je potřeba tuto aktivitu nepodceňovat. Trénink většinou splňoval účel i časová dotace byla v pořádku. Trénink je přínosný zejména pro osoby s nižším vzděláním a menšími zkušenostmi s pobytem v cizím prostředí.
- **Školení v pracovně-právních předpisech, základy finanční gramotnosti:** velmi důležitá aktivita zejména pro osoby s nižším vzděláním a socio-ekonomickým statutem. Pro ně je charakteristická finanční negramotnost, neschopnost hospodařit s penězi (se kterými ovšem museli umět na stáži nakládat). Příjemci však upozorňovali na to, že samotní účastníci mají v tomto ohledu jen velmi malou schopnost sebereflexe a tento handicap si většinou vůbec nepřipouští.
- **Odborná profesní příprava:** spíše formální příprava zaměřená na náplň práce dle konkrétních projektů. Jednotlivě zmíněno zařazení certifikovaného projektového řízení. Rovněž jednotlivě kritizováno, že do odborné profesní přípravy není zahrnuta možnost rekvalifikace ještě před samotnou stáží.
- **Schůzka uchazeče, zástupce zahraničního partnera a realizátora projektu:** podstatná pro předání praktických informací o místě pobytu atd., stejně tak jako posílení vzájemné důvěry mezi všemi zúčastněnými stranami projektu.

„Multikulturní trénink – odjížděli do Německa s tím, že v Německu je ráj, a ve chvíli, kdy tam byli, tak zjistili, že to není dobré. Chtějí tam pracovat, ne tam žít. Měli jsme tam Romy, co se bojí migrantů, utíkali před nimi, že je vyhodí do povětří.“ (FG Praha – příjemci)

„Osobnostní rozvoj – bylo to podle tématu, které jsme vytipovali jako rizikové. I když mají kariérového poradce, tak by toho stejně potřebovali více.“ (FG Praha – příjemci)

POHLED PODPOŘENÝCH OSOB

Pro podpořené osoby měla přípravná fáze významný vliv pro to, aby se zadaptovaly na podmínky projektu a požadavky na ně kladené, aby **získali přesvědčení, že stáž zvládnou** – v tomto jim hodně pomohl fakt, že **poznali nejen realizátory projektu, ale i ostatní účastníky**, se kterými byli „na jedné lodi – mohli sdílet své nadšení i obavy.“

„Pro mě třeba bylo důležité to, že jsem na stáži byla s lidmi, se kterými jsme se znali už dopředu. Nejeli jsme tam, že jsme si neměli s kým popovídat o věcech. Pro mě to bylo hodně důležité, že mě ostatní holky podpořily.“ (FG Ostrava - podpořené osoby)

Hodnocení aktivit v rámci přípravy na stáž

Jazyková příprava: respondenti hodnotili přínos jazykové přípravy různě – část ocenila, že dokázali navázat na své předchozí znalosti a rozmluvit se, část kritizovala to, že jazyková příprava nebyla přizpůsobená individuálním potřebám jednotlivých účastníků a ne vždy se podařilo dosáhnout viditelného zlepšení jazykových schopností, zejména u osob s nižším vzděláním.

V praxi během stáže např. docházelo k tomu, že účastníci používali jiný jazyk než ten, který se v rámci jazykové přípravy učili.

Respondenti připustili, že stáž se dá úspěšně absolvovat i s minimální jazykovou vybaveností (pokud to nevyžaduje pracovní náplň).

„Já jsem se domlouval spíš anglicky než německy, protože angličtinu jsem měl na střední škole i na základce a němčina, u nás doma mluví všichni spíš německy a já jediný mám angličtinu. Ale stejně jsem německy moc neuměl...“ (FG Ostrava - podpořené osoby)

„Jak jsem byl ve firmě, tak ani ne, protože jsem tam měl Slovince, tak ten uměl anglicky, a ještě jsem tam našel Slováka, takže jsem klábosil se Slovákem.“ (FG Ostrava - podpořené osoby)

„Já jsem měla předtím B1 a potom taky B1, ale přišlo mi, že jsem se tam víc rozmluvila, že jsem si byla taková jistější.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

Já jsem neuměla ani slovo italsky, takže my jsme měli před odjezdem hodiny italštiny, nějaké základy jsme se naučili, ale když jsme měli poslední hodinu před odjezdem, tak jsme zjistili, že vlastně nic neumíme, takže když jsme tam přijeli, tak ze začátku jsme mluvili hlavně anglicky, ale Italové jsou na tom podobně jako Francouzi, oni nemluví anglicky, strašně málo, takže tam byl problém v tom, že já jsem neuměla italsky, oni anglicky, a i když uměli anglicky tak na nižší úrovni než já a byl potom problém anglicky říct tu větu jednoduše. Tak potom mě to donutilo naučit se alespoň základní pojmy z té italštiny, takže pak jsem chápala.“ (FG Ostrava - podpořené osoby)

Jednotlivě bylo pozitivně hodnoceno to, že část jazykové přípravy probíhala v místě stáže, kam účastníci jeli ještě v přípravné fázi projektu.

Pokud jde o formu a organizaci jazykové přípravy, respondenti za důležité považují zejména:

- **kvalitu lektorů**; vhodnost zapojení rodilého mluvčího vs. českého lektora pro různé úrovně jazykových znalostí
- **intenzitu přípravy**; podle respondentů je vhodnější výuka několikrát do týdne např. 2 hodiny, než 1x týdně blok např. 5 hodin.

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

Z dalších aktivit respondenti oceňovali zejména **schůzky uchazečů, zástupců zahraničních partnerů a realizátorů projektu**, důvody viz Pohled příjemců grantu.

U ostatních aktivit je zřejmé, že **účastníci nedokáží příliš zhodnotit jejich reálný přínos** – multikulturní trénink, školení v pracovně-právních předpisech, základy finanční gramotnosti nebo základní informace o navštívené zemi byly v diskuzích často označovány za zbytečné, ačkoliv se lze domnívat, že svůj význam měly. Je otázkou, zda byla zvolená forma dostatečně atraktivní, nebo byly aktivity pojaté spíše formálně, aby se splnila požadovaná časová dotace.

„Ještě ekonomiku jsme měli, nějaké daně, tak pro mě to bylo třeba o ničem, já jsem se tam pak nudila, zbytečná cesta do Ostravy.“ (FG Ostrava - podpořené osoby)

Diagnostika a individuální poradenství přišlo respondentům zajímavé (řada z nich se s ničím takovým předtím nesetkala), nicméně **ne vždy dokázali účastníci využít potenciál** těchto aktivit – **porozumět jejich smyslu, porozumět zpětné vazbě**, kterou v rámci aktivit získali **a využít ji pro další seberozvoj**.

„Ony jsou schválně sestaveny tak, že člověka úplně vyčerpají a potom tam bez rozmyslu kliká autenticky, jenomže potom podobně vyčerpávající bylo i čtení těch výsledků, takže mně to zas tolik nedalo, protože se v tom vyznat... Ona ta snaha o tu šílenou komplexnost vedla k takovému totálnímu nepochopení, že to bylo překombinované.“ (FG Ostrava - podpořené osoby)

„Mě teda oslovilo to, že na té nabídce bylo napsané, že nám ten projekt, ta psychologická pomoc, pomůže najít naše silné stránky, a v čem je náš přirozený talent, ale jo, věřím, že

mě to nějak posunulo, ale že bych věděla co a jak, tak to nemůžu říct, to mě oslovilo, ale že bych se dověděla něco významného, tak to zas ne." (FG Praha - podpořené osoby)

Kromě jazykového testu, který se dělal před odjezdem a po návratu, si respondenti neuvědomovali, že by měli stanovený nějaký cíl rozvoje (zatímco příjemci tuto aktivitu deklarovali).

„Měli jsme ještě nějaký výstupní seminář po skončení, ale..." (FG Praha - podpořené osoby)

„Neudělat průser a být v klidu ..." (FG Praha - podpořené osoby)

Realizace projektu: zahraniční stáž

Délka stáže: v rámci zkoumaného souboru figurovaly stáže v délce **4 týdny – 8 měsíců, nejčastěji se jednalo o 3 měsíce.**

Země, do kterých účastníci vycestovali: **Malta, Irsko, Skotsko, Polsko, Německo, Itálie, Slovinsko, Španělsko.**

POHLED PODPOŘENÝCH OSOB

Podle respondentů je **minimální vhodná délka stáže 2 měsíce, ideálně 3 měsíce.** Je to vnímáno z pohledu efektivní adaptace na změnu:

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

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

Co se týká **lokality**, hrála pro respondenty velkou roli, v řadě případů byla **podstatným kritériem v rozhodování, zda do projektu vstoupit.** Někteří účastníci ocenili i to, že si mohli vybrat z několika zemí (např. Estonsko vs. Švédsko vs. Slovinsko, Polsko vs. Itálie).

Zatímco pro některé účastníky bylo atraktivní odjet co nejdál z ČR, jiní dotázaní uvítali možnost navštívit „jen“ sousední zemi – typicky Polsko v případě účastníků z Moravskoslezského kraje.

Respondenti rozhodně kvitovali, že si mohli **dopředu určit, v jakém oboru** (definováno na obecnější úrovni typu „práce s dětmi“) by chtěli pracovat a realizátoři se jim v tomto snažili vyjít vstříc.

Respondenti si uvědomovali (a kvitovali), že často **dělali práci, ke které by se v ČR bez praxe nedostali.**

„Já jsem právě byla příjemně překvapená, protože jsem dala ten okruh, že mi stačí, když budu mezi dětmi, a v jakém zařízení to už mi bylo jedno. Tím pádem mě překvapilo, že mě

dali do školky, do takového zařízení, do kterého bych se úplně nedostala, protože by vás nikdo do takové školy bez nějaké praxe nepustil, takže to vidím jako velkou výhodu." (FG Ostrava - podpořené osoby)

Stejně tak ceněná byla určitá flexibilita při volbě konkrétní organizace a pracovního zařazení. **Méně aktivní** uchazeči byli rádi, že jim **práci našel realizátor ve spolupráci se zahraničním partnerem** a oni se nemuseli o nic starat.

Část respondentů ale uvítala, že si mohli **sami najít organizaci**, ve které by rádi pracovali, a zahraniční partner se následně pokusil stáž dohodnout na základě svých kontaktů.

Jako optimální se pro respondenty jeví postup, kdy si účastník určí **preferované zaměření stáže**, koordinátor poté **nabídne několik konkrétních možností** a účastník si vybere.

„U nás to bylo, že jsme si to mohli vyloženě najít sami a ten koordinátor z té země se pak domluvil s člověkem z té firmy." (FG Praha - podpořené osoby)

„Náš koordinátor stáže kontaktoval místní agenturu, která se tím přímo zabývala, těmihle věcmi, výukou jazyka, stážemi přímo v tom místě, takže skrz ně, pak se to domlouvalo, kdyby člověk chtěl pracovat v něčem jiném, než co mu našli, možnosti tam byly, dávali nám různé varianty." (FG Praha - podpořené osoby)

Předpokladem pro úspěšnou **adaptaci účastníků** jsou důležité následující **aspekty** související s **bezproblémovým organizačním zajištěním**:

- **ubytování** - pro účastníky je důležité, aby dopředu věděli, kde a jak budou ubytováni a nemuseli na místě po příjezdu řešit případné problémy, zároveň by měla být zajištěna určitá úroveň ubytování poskytující základní komfort
- **doprava** – jednotliví účastníci byli např. nemile překvapení, že bydleli mimo dosah místní dopravy, dojížděli několik hodin do práce, příp. si museli dopravu hradit, zatímco jiní dostali od koordinátora volnou jízdenku na dopravu
- **přijetí a zaučení stážistů** – ochota zodpovědných pracovníků organizace, ve které probíhá stáž, vysvětlit účastníkům, co se od nich očekává a zapojit je do procesu / kolektivu
- úspěšnost integrace mj. může ovlivnit i **načasování stáže** (někteří respondenti hovořili o tom, že stáž probíhala ve velmi exponovaném období pro danou firmu, což snížilo časové možnosti i ochotu zahraničních kolegů stážistům pomoci v integraci a zapojení do pracovního procesu).

„My jsme ještě před odjezdem nevěděli, kde budeme bydlet. To bylo šílené. Řešilo se to až na místě." (FG Praha - podpořené osoby)

„Já jsem třeba očekávala, že budu hladce jezdit do práce, že nebude žádný problém, ale pak jsem zjistila, že v Polsku MHD funguje jinak než u nás. Do vzdálenosti 30 km to jelo asi 2 hodiny a to jsem ještě vstávala poměrně brzo, takže to bylo šílené. Ono to člověka nenapadne, řekne si, že tam nějak dojede, že úplná díra to nebude, ale byl to úplný opak." (FG Ostrava – podpořené osoby)

„Já jsem byla jediná, kdo jezdil do práce MHD a musela jsem si to zaplatit, takže jsem měla míň peněz na jídlo." (FG Ostrava – podpořené osoby)

„Já jsem třeba pracovala v hotelu, připravovala jsem snídaně, a když jsem přišla první den, tak mi to přišlo, jako by ty holky, co tam pracovaly normálně, jako by o mně nevěděly. Přišla jsem tam a nevěděla jsem, co mám dělat, a chtěla jsem, ať mi to ukážou, tak ony jako že mi něco ukázaly, ale spíš jsem potom byla v kuchyni, kde jsem umývala nádobí, mně to třeba nevadilo, protože jsem si říkala, že to stáž zadarmo, tak tam budu dělat takovou tu holku pro všechno.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

Hodnocení podpory během stáže

Úroveň podpory, přítomnost alespoň jedné osoby se znalostí českého jazyka a jazyka dané země (mentor, koordinátor, sociální pracovník, zástupce organizátora stáže...) byla pro úspěšné absolvování stáže klíčová. Ze zkušeností respondentů vyplývá, že **lépe v tomto ohledu většinou fungoval pracovník vysílající organizace, než zástupce zahraničního partnera:**

- byl nucen operativně řešit vzniklé problémy jakéhokoliv rázu (spojené s ubytováním, pracovní stáží, s jednotlivými „problémovými účastníky“ apod.)
- poskytoval účastníkům sociální a psychologickou podporu, v některých případech i krizovou intervenci.

Je zřejmé, že **na výběr kontaktní osoby pro účastníky by měl být kladen důraz:**

- na jednu stranu by měl být dobrý **organizátor**, měl by být schopen operativně řešit problémy;
- na druhou stranu by měl být dobrý **psycholog**, disponovat empatií a schopností poskytovat podporu účastníkům v zátěžových situacích.

Mělo by se jednat o osobu, která bude **angažovaná v projektu a bude chápat jeho význam**, stejně tak jako **specifika** cílové skupiny. Jeden účastník stáže např. popisoval zkušenost, kdy daný pracovník jednal zcela kontraproduktivně, devalvoval schopnosti účastníků, takže měli tendenci se ještě více podceňovat, namísto toho, aby je podporoval v rozvoji.

„U nás to těžce nesla koordinátorka, byl to člověk na špatném místě, byli tam lidi, který potřebovali trochu jiný přístup, ona spíš byla zvyklá na cestovní ruch a tohle bylo trochu nad její síly, ještě to byla holka, která se na nás dívala hodně svrchu, protože jsme byli skupina z pracovního úřadu, dívala se na nás s despektem a takhle nás i vykreslovala před ostatními, před lidmi, který jsme teprve měli potkat, a když byl nějaký problém, tak ty problémy vznikaly už jenom z toho, že tady ty lidi vycházeli z nějakého předsudku vůči nám.“ (FG Praha – podpořené osoby)

Respondenti popisovali **zkušenosti s problémovými účastníky**, které jim pobyt znepříjemňovaly. Doporučovali realizátorům **více se zaměřit na vstupní diagnostiku** a včasné odhalení případných rizikových účastníků, pro které stáž není zcela vhodná.

„Bylo to náročný, no, hodně náročný, během těch tří měsíců jsem řešil takové věci, který byste řešili snad jenom v seriálu, Beverly Hills třeba, byly tam drogy, bylo tam napadení, byly tam pomluvy, byly tam závažné zdravotní problémy, všechno možný se tam řešilo během těch 3 měsíců, jednomu klukovi tam snad možná diagnostikovali Aspergerův syndrom, řešila se tam spousta věcí.“ (FG Praha – podpořené osoby)

Hodnocení doprovodných aktivit během stáže

Respondenti hodnotili kladně volnočasové aktivity – kulturní, sportovní – za následujících předpokladů:

- **konaly se „v rozumné frekvenci“ cca 1x za 14 dní;** respondenti vítali, pokud kromě organizovaných aktivit měli i čas sami pro sebe, odpočinek;
- **byly pestré, atraktivní,** co se týká náplně; ne všichni např. ocení každý týden náročný výlet po historických památkách. V ideálním případě by se účastníci chtěli v nějaké míře podílet na výběru zaměření aktivit;
- **koordinátor** informuje s předstihem o jejich konání.

„...každá osoba měla svůj budget, a jestli někdo nemá rád lázně, ale galerie, tak mohl celý budget využít na galerii, hlavně kdykoliv jsme chtěli.“ (FG Praha – podpořené osoby)

Navazující jazyková příprava během stáže byla k dispozici pouze u některých projektů, a to dle potřeby. Respondenti oceňovali, že výuka jazyka byla flexibilnější (lektor např. docházel 1x týdně za účastníky) a **více reflektovala potřeby** účastníků (možnost probrat a procvičit témata, se kterými se respondenti potkali v běžné komunikaci a která jim činila potíže).

POHLED PŘÍJEMCŮ GRANTU

Podle příjemců je optimální délka pobytu 2-3 měsíce s tím, že se často během stáže objevila po určité době krize – odhadovali, že zhruba po prvním měsíci. V této fázi je důležitá podpůrná funkce ostatních účastníků i mentora, příp. alternativní způsoby řešení krize – např. návštěva rodinných příslušníků.

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

Co se týká funkce koordinátora a mentora, příjemci de facto potvrzovali výpovědi účastníků – pracovník významnou měrou ovlivňuje úspěšnost pobytu, musí řešit organizační záležitosti i krizové situace.

Kvalita spolupráce se **zástupcem zahraničního partnera** se lišila, respondenti **kritizovali často jen formální úroveň spolupráce**. Zdá se, že zahraniční partneři, kteří mají **dlouhodobou zkušenost** s projekty podobného typu, jsou **větší zárukou** pro bezproblémový průběh pobytu a celkově **větší angažovanost**, zapojení do projektu.

„To bylo tím, že ti partneři byli z finančního příspěvku. Zajímala je pouze reference.“ (FG Praha - příjemci)

„U nás zahraniční partneři výborně fungovali v Polsku, hlavně se podíleli na výběru stáží, každý den chodili mentoři, teambuildingové aktivity dělali. V Itálii Palermo třeba vůbec – tam ta Veronika jen mi pošle prachy, jasně, zajistili stáže a luxusní ubytování teda, to fakt klobouk dolů, a tím to zhaslo, ono fakticky tam záleží taky.“ (FG Praha - příjemci)

„U nás bylo evidentní, že jsou tam na stážisty zvyklí. Oni to měli jako takovou rutinu. Ale třeba jedna holka, co tam byla, tak chtěla dělat nějaký grafický design a ta tam přišla do té kanceláře a ten chlapík, který to vlastnil, tak se mu vůbec nelíbilo, že holka bude dělat něco tak odborného, což mi přišlo zvláštní.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

Realizace projektu: podpora cílové skupiny po návratu ze zahraniční stáže

POHLED PODPOŘENÝCH OSOB A PŘÍJEMCŮ GRANTU

Součástí podpory byly následující aktivity:

- **specifická školení - příprava na trh práce a výběrový proces** (příprava podkladů (např. životopis), příprava na pracovní pohovor;
- **individuální poradenství (koučink), podpora při hledání zaměstnání** (v rozsahu cca 10 hodin);
- **skupinový workshop k evaluaci**
- **workshop se zaměstnavateli nabízející práci**
- **rekvalifikace** v oboru, ve kterém byla realizována stáž;
- jednotlivě i nadstavbový **jazykový kurz**.

Účastníci tyto aktivity hodnotili spíše neutrálně, dle reakcí nepatřily mezi klíčové aktivity projektu. Částečně na to má pravděpodobně vliv menší vnitřní motivace účastníků pokračovat i po návratu ze stáže, ale i otázka, zda byla zvolená forma aktivit adekvátní:

- část účastníků **ztratila motivaci** se jich účastnit z toho důvodu, že si velmi **rychle našli práci**, resp. hledali si práci a nechtěli být vázáni povinností absolvovat tyto následné aktivity;
- některým respondentům **nevyhovovala forma** – místo skupinové by upřednostňovali možnost individuálních konzultací, pomoci s řešením konkrétních situací;
- jednotlivě respondenti připouštěli, že pro ně hlavním cílem byla samotná stáž, necítili potřebu po návratu dále participovat na aktivitách směřujících k nalezení práce.

„My jsme kromě angličtiny měli ještě i pracovněprávní přípravu a ta teda pro absolventa obchodní akademie byla úplně na nic. Já jsem měl předměty jako právo apod., takže jsem tohle všechno věděl, ale tohle si myslím, že člověku, který nestuduje takový obor, tak by mu to mohlo něco přinést, protože si tam může vyslechnout i svoje práva, která mu vyplývají třeba i z toho zaměstnání – práva a povinnost do i apod. –, takže to si myslím, že bylo docela přínosné, ale my jsme absolvovali asi týden (od 8 do 16). Tak potom už to bylo únavné, člověku se to už ani nechtělo poslouchat, vnímat to, takže bych to asi zestručnil, ale myslím, že tohle mohlo být užitečné. A kromě této aktivity jsme měli ještě nějaké stmelovací aktivity – teambuilding – a ty si myslím, že byly dobré.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

„Naše mentorka věděla, že na tom s angličtinou nejsem dobře a že mě to docela blokuje, tak mi nabídla, že ještě s jednou účastnicí projektu se můžeme účastnit kurzu za lepší peníze přes vzdělávací společnost, takže teď chodím na tu angličtinu.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

Z pohledu příjemců jsou následné aktivity klíčové, ať již formou skupinové či individuální práce – přinesly jednak možnost reflexe proběhlé stáže, jednak poskytly praktickou podporu při hledání práce. Příjemci však vnímali, že **význam těchto aktivit účastníci nedokázali v mnoha případech nahlédnout a ocenit.** Komplikovat je může např. i načasování, např. absence vhodných rekvalifikačních kurzů – uchazeč tak musí čekat x měsíců, než bude moci na rekvalifikaci nastoupit (a mezitím ztratí motivaci).

„My jsme teď cca 14 dní zpátky a jediný, co je zajímavé – kdy už budou moct jít do práce. Já potřebuju práci teď hned, protože oni jsou už na úřadu práce dlouho. Nedokáží si něco ušetřit ani korunu, přestože na stáži dostali docela hodně peněz jako kapesné. Cca 3 ze 7 si ušetřili, což považuju za obrovský úspěch, ale ostatní nemají ani kačku, teď řeší, že zbytek nám nechodí na konečné kurzy, protože mají brigádu, já mám támhle brigádu, já musím zaplatit alimenty, zaplatit nájem a kdy už budu mít tu práci, kdy už jim seženeme tu práci, to je to jejich gró.“ (FG Praha - příjemci)

„Ze začátku byli nadšení, chodili, ale v té fázi po té stáži ještě že byla krátká, měli jsme to třeba na týden, všechno jsme to shrnuli, už nechtěli docházet, chtěli práci hledat, nebo aby my jsme jim posílali kontakty.“ (FG Praha - příjemci)

Výsledek: měkké přínosy intervence

POHLED PODPOŘENÝCH OSOB

Respondenti byli většinou schopní si uvědomit pozitivní vliv stáže na **zvýšení jejich osobních kompetencí**:

- **rozvoj sebedůvěry, sebevědomí**; schopnost lépe uplatnit své znalosti, dovednosti a schopnosti (získané jak během účasti v projektu, tak i dříve v rámci studia, předchozí praxe apod.);
- **zlepšení náhledu na sebe sama, na své cíle, ambice**;
- **určení priorit pro pracovní i osobní život**;
- **větší samostatnost**, posílení **schopnosti převzít za sebe zodpovědnost**
- **větší flexibilita, schopnost řešit složitější situace, „umět si poradit“**
- **rozvoj sociální interakce**.

„To vědomí toho, že si poradím kdykoli.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

„Ta zodpovědnost člověka a i nějaké hospodaření s penězi.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

„Že jsou věci víc o mě než o tom okolí, tam jsem si to potvrdila, že já jsem ten, kdo to má v rukou.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

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

„...řešení nahodilých situací, všechno dopředu si nenaplánujete, jste odkázaný sami na sebe v té práci, to taky souvisí s tím sebevědomím, často si řeknu, co tady řeším, byla jsem na Maltě a vyřešila jsem tam spoustu složitějších věcí, byť je to banalita, ve finále to dělá velký...“ (FG Praha – podpořené osoby)

Slovy respondentů, účast v projektu je „nakopla“, posunula dál, příp. jinam, umožnila jim vybočit ze zaběhaných stereotypů.

Na úrovni praktických přínosů respondenti vnímají pozitivní efekt v následujících aspektech:

- získání **praxe**, která jim může dopomoci získat práci – možnost uvést praxi do životopisu, hovořit o ní v rámci pracovního pohovoru apod.
- zlepšení **jazykové vybavenosti**, schopnosti aktivně používat cizí jazyk
- získání **kontaktů** dále využitelných při hledání práce (mezi realizátory projektu i účastníky)
- zvýšení **kvalifikace**, např. formou rekvalifikačního kurzu.

Někteří vzdělanější respondenti pozitivně reflektovali i heterogenitu složení účastníků dle vzdělání i úrovně sociálního prostředí, díky které se mohli účastníci vzájemně konfrontovat a interakcí vzájemně získat lepší pochopení a náhled. Z toho mj. vyplývá důležitost projektu pro méně vzdělané osoby.

„Pro mě dost přínosný v tom, já jsem tam přišel do kontaktu s různými společenskými vrstvami, s lidmi, kteří byli z různého sociálního rozložení, byli tam ty kluci z léčebny, který mi toho dali asi nejvíc, kdybych je nepotkal, tak bych s takovýma lidmi nikdy nepřišel do kontaktu, neviděl bych, jak se v jejich přítomnosti chovat, tady mi to dalo trošku větší rozhled, teď vím, jak se okolo nich chovat, bylo to i dobrý pro ně, protože oni se tím pádem mohli znovu resocializovat.“ (FG Praha – podpořené osoby)

„Já osobně bych to taky bral, ale těm lidem to třeba na konci pomohlo víc než třeba mně, si myslím.“ (FG Praha – podpořené osoby)

Výsledek: vliv na zaměstnanost cílové skupiny

POHLED PODPOŘENÝCH OSOB

Respondenti, kteří si po absolvování stáže našli práci, připouštějí, že k tomu účast v projektu více či méně napomohla. Kromě zvýšení výše uvedených měkkých dovedností především na úrovni:

- **získání praxe**, kterou se mohli uchazeči prokázat při pracovních pohovorech, jednotlivě respondenti hovořili o tom, že si našli práci právě v oboru, ve kterém absolvovali stáž (a nikoliv v oboru, který vystudovali);
- **zlepšení jazykové vybavenosti**;
- **možnost rekvalifikace** v návaznosti na zaměření zahraniční praxe;
- **získání kontaktů**, díky kterým našli práci, příp. jim byla přímo nabídnuta.

„Já jsem byla ráda, že tam byla možnost v rámci toho projektu rekvalifikace, kterou jsem využila a tím pádem, když jsem měla zkušenosti se školkou, tak jsem šla chůvu pro předškolní věk dětí a teď v květnu jsem ji dodělala a v rámci toho byla další praxe na nějakém pracovišti, takže to je další přínos. A nás na té rekvalifikaci vyučovaly ředitelky mateřských škol nebo učitelky, takže zase víc kontaktů, větší možnosti a teď v rámci toho mám i slíbenou práci, takže jsem ráda, že jsem si vybrala práci, které jsem věděla, že se chci věnovat a která mě naplňuje a tím jsem se dostala k tomu, protože jinak bych se tomu nemohla věnovat.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

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

Respondenti, kteří práci doposud nemají, uváděli tyto důvody:

- jsou doma teprve krátce po návratu ze stáže;
- plánují návrat do školy;
- řeší změny v osobním životě;
- nenalezli vhodnou nabídku, která by je oslovila.

„Pomoc při tom hledání práce, protože když jsem do toho projektu šla, tak jsem myslela, že mi budou nabízet práci v mém oboru nebo co bych ráda dělala, ale když jsem přijela z té stáže, tak mi začali nabízet nabídky typu prodavačka v Lidlu a tak. To mě docela zklamalo, protože já jsem si představovala práce typu administrativy nebo něco okolo toho a oni mi v podstatě nabídli prodavačku. Prostě věci, které bych si našla sama a na co bych nepotřebovala stáž.“ (FG Ostrava – podpořené osoby)

Celkově respondenti vnímali účast v projektu pozitivně, doporučili by ji ostatním, a to právě z důvodů uvedených výše – zahraniční pobyt mnohým z nich pomohl „otevřít oči“, motivovat je, nasměrovat k novým aktivitám, dodal jim odvahu.

Administrativní překážky při realizaci projektu

POHLED PŘÍJMEMCŮ GRANTU

Mezi hlavní problémy související s nastavenými podmínkami výzvy podle zjištění patří:

- složitá administrativa spojená s vyúčtováním nákladů
- vykazování mezd v rámci spolupráce se zahraničním partnerem
- spolufinancování projektu u podnikatelských subjektů

Financování

Výše záloh: dotázaní příjemci by uvítali vyšší zálohy (v současné době je poskytována záloha ve výši 30 % celkové dotace), **v ideálním případě až do výše 50 %.**

V této souvislosti respondenti velmi kritizovali podmínku spolufinancování projektu u podnikatelských subjektů, která jim přináší řadu komplikací.

„Ale co mě trápí a nepříjde mi spravedlivý, to ale nezměníme, to je systém opz, že jako podnikatelský subjekt máme spolufinancování, my jsme s tím nevyšli, my jenom tím, že jsme podnikatelský subjekt, tak si na to nasadíme lidi a financujeme je z vlastního, a tohle je peklo.“ (FG Praha – příjemci)

„Je to postavený na hlavu, Vy tady někomu pomáháte a máte za to platit 15 % z vlastního.“ (FG Praha – příjemci)

„My jsme nezisková organizace, měli jsme dobře spočtený cash flow, měli jsem to na dva roky, a hodnotící komise udělala tu zásadní chybu, že nám zkrátily dobu na rok, tzn. že proto jsme absolutně nemohli vyjít se zálohou, protože jsme organizovali 2 stáže, dopadlo to tak, že celou druhou stáž nám platit švédský partner, který je taky nezisková organizace vzdělávací, mimořádné monitorovací zprávy, vůbec zbytečný mluvit o technických problémech.“ (FG Praha – příjemci)

„My jsme měli taky přes milion, takže si museli půjčit od banky, z neziskovky, já tam dala peníze 300 000 po mamince, který si už asi v životě nevyzvednu, hrůza, a pak když se napíše monitorka a ještě k tomu to dlouho trvá po podání monitorovací zprávy 4 – 5 měsíce, než nám ji schválili, protože jsme měli problém s těmi doklady od těch italských partnerů, my pořád co po nás pořád chcete, nějaké výplatní pásky my nemáme, my máme prostě kredit u správy finanční, my vám nemůžeme doložit, že platíme sociální, protože se to automaticky, úplně jiný systém a nevysvětlíte to, takže já mám zkušenosti.“ (FG Praha – příjemci)

„Minimálně bych navrhovala 50 %.“ (FG Praha – příjemci)

„Je s tím hromada práce od rána do večera, administrativa šílená. Je sice pravda, že napíšete dneska zprávu, nic se nikam nedokládá, ale vy máte vybudovaný 4, 5 šanonů pro případnou kontrolu, stejně to musíte udělat, to je abychom vyšli, pokryli všechny náklady, ostatní z nepřímých nákladů, tak ty manažerské tam děláme za 3 500 hrubého...“ (FG Praha – příjemci)

Paušály pro realizační tým a cílovou skupinu na dobu zahraniční stáže: dotázaní příjemci kvitovali myšlenku paušálů (na osobu a den, který by pokryl ubytování, stravné, cestovné, vstupné apod.). Nicméně panovaly obavy ohledně nastavení paušálu a nedostatku financí.

Výhoda: **výrazné zjednodušení administrativy** oproti stávajícímu způsobu nárokování skutečně vzniklých výdajů.

Výše paušálu by měla být stanovená adekvátně podle konkrétní země.

V této souvislosti respondenti mj. kritizovali náročný a složitý systém výběrových řízení na ubytování vč. kontrol.

„Něco takového má i Erasmus.“ (FG Praha – příjemci)

„Záleží o nastavení apod., ale nápad je to dobrý. Záleží na výši toho paušálu.“ (FG Praha – příjemci)

„Pak druhá věc, co bylo fatální, výběrové řízení na bydlení podle českých pravidel v cizině. No hrůza.“ (FG Praha – příjemci)

Spolupráce se zahraničním partnerem

Stávající systém **vykazování mezd** je podle respondentů **zbytečně komplikovaný**, nějaká forma paušálu by administrativu mohla zjednodušit.

„Asi by si tam za to nějaké peníze zasloužili, ale ne tím systémem s českou pracovní smlouvou, německá pracovní smlouva, tam to vůbec takhle nefunguje jako u nás.“ (FG Praha – příjemci)

„My musíme mít výplatní pásky uloženou a všechno. A občas na výplatních páskách jsou údaje, co oni chtějí a my je tam máme, ale Němci je tam nemají, takže to shánějí.“ (FG Praha – příjemci)

Zásadnější problémy v rámci partnerství, komunikace se zahraničním partnerem – kromě finančního vypořádání – respondenti nezmiňovali.

O existenci **databáze** partnerů **Partners Search Forum** příjemci většinou vědí, v některých případech byla databáze využita jako „inspirace“ při hledání vhodného partnera. Nicméně využití systému limituje skutečnost, že databázi mohou aktivně použít pouze schválení příjemci podpory. Žadatelé o podporu však potřebují s partnery komunikovat (konzultovat projekt) dříve, než je oficiálně podpora projektu schválena.

III. ODPOVĚDI NA EVALUAČNÍ OTÁZKY A DOPORUČENÍ

Odpovědi na evaluační otázky

Co bránilo cílové skupině v uplatnění na trhu práce před účastí v projektu?

- Mezi hlavní „vnitřní“ bariéry pro uplatnění cílové skupiny na pracovním trhu podle příjemců grantu patří: nesamostatnost, silná vazba na rodinu a slabé sociální zázemí, nedostatek sebevědomí, nedostatek flexibility a proaktivity uchazečů o práci. Samotní zástupci cílové skupiny měli tendenci hledat příčiny nezdaru spíše ve vnějším prostředí: nedostatku pracovních příležitostí v daném oboru, regionu, kladení důrazu zaměstnavatelů na předchozí praxi v oboru apod.

Jak probíhal nábor cílové skupiny?

- S ohledem na nedostatečnou ochotu ke spolupráci ze strany ÚP ČR byli realizátoři nuceni hledat alternativní formy náboru: spolupráce s výchovnými a vzdělávacími institucemi (školy, domovy mládeže), inzerce, propagace na veřejně přístupných místech a sociálních sítích.

Jakými aktivitami cílová skupina prošla?

- V rámci přípravné fáze cílová skupina absolvovala: individuální diagnostiku a poradenství, přípravu na stáž – jazykovou přípravu, multikulturní trénink, školení v pracovně-právních předpisech, základy finanční gramotnosti, odbornou profesní přípravu, organizační schůzku se zástupcem zahraničního partnera.
- Během stáže účastníci absolvovali další jazykovou výuku dle potřeby, doprovodné motivační a integrační aktivity a poradenskou péči opět dle potřeb.
- V následné fázi účastníci absolvovali specifická školení zaměřená na přípravu na výběrový proces, individuální a/nebo skupinové poradenství zahrnující i evaluaci stáže, příp. rekvalifikační kurzy.

Jaká byla spokojenost podpořené skupiny s jednotlivými aktivitami?

- Z hlediska časového rozsahu neměli dotázaní účastníci k aktivitám zásadnější připomínky. Snad jen u aktivit následujících po návratu ze stáže byla zřejmá menší motivovanost aktivity absolvovat.
- U účastníků je zřejmá tendence podceňovat/nedoceňovat význam některých aktivit (v přípravné fázi např. kurz finanční gramotnosti, v závěrečné fázi školení k posílení kompetencí apod.). Mělo by být na realizátorech, aby účastníkům vysvětlili význam a přínos těchto aktivit, resp. zorganizovali je takovou formou, která by účastníky více bavila.
- Napříč aktivitami účastníci oceňovali možnost individuálního přístupu i možnost ovlivnit zaměření aktivit (např. v případě doprovodných motivačních a integračních aktivit).

Byla realizace některých aktivit pro příjemce problematická?

- Pro příjemce se jako problematický jeví zejména nábor účastníků (viz výše).
- Na úrovni spolupráce se zahraničními partnery je nejobtížnější administrativní náročnost (přeúčtovávání nákladů, výběrové řízení na ubytování apod.).
- Nároky na realizátora klade i zajištění podpory a péče o účastníky v místě konání praxe – pokud je zapotřebí řešit závažné problémy účastníků (nevhodné chování, psychické problémy apod.). Ne vždy se daří do projektu dostatečně angažovat zástupce zahraničního partnera, který mnohdy plní spíše formální roli.

Odpovídala zahraniční stáž potřebám podpořené skupiny a cílům projektu?

- Z hlediska délky: jako optimální se jeví stáž v délce min. 2 měsíců - pro zajištění dostatečné adaptace a posílení aktivizace.
- Z hlediska odbornosti: účastníci kvitovali, že měli možnost si buďto sami vytipovat poskytovatele pracovní stáže (pokud chtěli) nebo si mohli zvolit preferované zaměření a realizátor (potažmo zahraniční partner) se jim snažil vyjít vstříc (tento způsob převažoval). V některých případech účastníci vykonávali jinou práci, než o kterou měli zájem, ale na to konto bylo možné v průběhu stáže změnit pracovní zařazení či poskytovatele stáže.
- Z hlediska pracovního prostředí: jednoznačně lépe fungovali zaměstnavatelé, kteří mají dlouhodobou praxi s poskytováním stáží pro zahraniční partnery – byli na účastníky lépe připravení, byli vstřícnější, co se týká podpory a integrace účastníků do pracovního prostředí a kolektivu.
- Míra integrace a efektivní využití jazykových schopností/dovedností souvisela mj. s tím, s kým byli účastníci projektu během stáže v nejčastějším kontaktu – pokud trávili čas s dalšími účastníky nebo v komunitě místních lidí, se kterými se bez problémů domluvili (Češi, Slováci, Poláci apod.), byla jejich potřeba se plně integrovat o to menší.

Komplikovalo v nějakém ohledu realizaci projektů nastavení výzvy?

- Podmínka evidence na ÚP ČR a zároveň nízká ochota ke kooperaci ze strany Úřadu práce.
- Způsob financování a vykazování nákladů, který je příliš komplikovaný a administrativně náročný. Forma paušálů by problém pomohla řešit.

Jaké byly měkké přínosy intervence? Jak se změnila zaměstnatelnost cílové skupiny?

- Měkké přínosy intervence: rozvoj sebedůvěry, sebevědomí, schopnost lépe uplatnit své znalosti, dovednosti a schopnosti, zlepšení náhledu na sebe sama, na své cíle, ambice, určení priorit pro pracovní i osobní život, větší samostatnost, posílení schopnosti převzít za sebe zodpovědnost, větší flexibilita.

- Pozitivní vliv na zaměstnatelnost díky: získání praxe, kterou se mohli uchazeči prokázat při pracovních pohovorech, zlepšení jazykové vybavenosti, absolvování rekvalifikace v návaznosti na zaměření zahraniční praxe, získání kontaktů nebo přímé nabídky práce např. od realizátorů projektu.

Je nějaká podskupina cílové skupiny, pro kterou se intervence neosvědčila?

- U osob s vyšším vzděláním je zapotřebí důsledněji posoudit vhodnost a potřebnost intervence tak, aby do programu nebyly zařazovány osoby s relativně dobrým potenciálem pro pracovní uplatnění i bez účasti v programu. Důraz by měl být kladen zejména na přípravnou fázi projektu – diagnostiku, posouzení motivace uchazečů.
- Naopak u osob, které jsou obtížně zaměstnatelné a pro které se intervence jeví jako vhodná příležitost k aktivizaci, hrozí relativně velké riziko neúspěšnosti – nedokončení účasti v programu, což může zkomplikovat celkový průběh projektu (nesplnění podmínek výzvy).

Byla do projektu zařazena nějaká aktivita, která se ukázala jako postradatelná?

- Spíše než o vyloučení konkrétních aktivit by se mělo jednat o na nastavení vhodné formy a zaměření jednotlivých aktivit tak, aby byly přínosné. Realizátoři projektů by měli mít možnost přizpůsobit formu i obsah aktivit individuálním potřebám cílové skupiny/skupin.

IV. LIMITY A RIZIKA PŘEDLOŽENÝCH ZÁVĚRŮ

Vliv způsobu rekrutace

- Cílová skupina byla k účasti na fokusních skupinách oslovena prostřednictvím realizátorů projektů. S tím souvisí hlavní riziko validity závěrů fokusních skupin. Realizátoři pravděpodobně byli (vědomě či podvědomě) motivováni vybírat do fokusních skupin spíše „bezproblémové“ osoby. U těch mohli očekávat jednak větší ochotu se zúčastnit průzkumu, jednak pozitivnější zpětnou vazbu na projekt samotný.

Vliv cílové skupiny

- Zjištění a názory obsažené v této analýze je zapotřebí vztahovat k převládající podskupině cílové skupiny – k osobám s vyšším vzděláním. Výsledky nelze zobecňovat pro širší cílovou skupinu vč. osob s výraznějším znevýhodněním na trhu práce.

Vliv metodiky výzkumu

- Údaje zjištěné prostřednictvím diskusních skupin mají charakter kvalitativních poznatků, informace ze 3 diskusí nelze spolehlivě kvantifikovat.
- Skupinová dynamika může v pozitivním i negativním smyslu ovlivnit názory a chování respondentů během diskuse. V některých respondentech podněcuje kreativitu, přemýšlení, odezvu na názory ostatních. V některých naopak může vyvolat pocit studu či zábran vyjádřit nesouhlas či odlišný názor, ostych veřejně prezentovat názory, nebo pocit „méněcennosti“ před ostatními.
- Skupinové dotazování limituje možnost jít u vybraných témat více do hloubky, zkoumat a pochopit individuální motivace, vnitřní procesy apod. – na některá témata respondenti z řad podpořených osob nedokáží při stávající schopnosti sebereflexe validně odpovědět; skutečné příčiny jevů či stavů si často vůbec nemusí uvědomovat, resp. nechtějí uvědomovat (díky obranným mechanismům), příp. je nedokáží dobře verbalizovat.

V. PARAMETRY VÝZKUMU

Pozadí výzkumu – základní údaje o výzvě

- Předmětem výzkumu je soutěžní výzva na podporu mezinárodní mobility znevýhodněné mládeže (číslo výzvy 03_15_032).
- Podporovanou aktivitou je mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež, která zahrnuje vzdělávací a motivační aktivity, zahraniční stáže pro cílovou skupinu, poradenství a intenzivní následnou podporu cílové skupiny pro vstup na trh práce nebo do dalšího vzdělávání či odborné přípravy po jejím návratu do České republiky.
- Jedná se o pilotní podporu zaměřenou na pracovní a sociální integraci znevýhodněných osob do 30 let. Cílem je zvýšit pracovní a sociální dovednosti a kompetence účastníků a eliminovat negativní návyky a chování. Tím se má zlepšit jejich sociální situace a zvýšit jejich zaměstnatelnost a zaměstnanost.
- Realizace projektů začala v druhém čtvrtletí 2016, podpořeno bylo celkem 18 projektů.

Cíl výzkumu

- Výsledky FG slouží pro prohloubení a ověření zjištění z dotazníkových šetření u příjemců a cílové skupiny (podpořených osob) a představují podklad pro evaluaci, jejímž účelem je vyhodnocení průběhu a výsledků projektů realizovaných v rámci pilotní výzvy Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež. Výsledkem evaluace by mělo být celkové zhodnocení vhodnosti nástroje mezinárodní mobility pro cílovou skupinu. Evaluace bude mimo jiné využita jako podklad pro rozhodnutí, zda v podpoře obdobných projektů pokračovat.
- Cílem výzkumu tedy bylo získat více informací o nastavení stávající výzvy a jejích výsledcích; zejména zjistit vhodnost aktivit (před/po zahraniční stáži) a vhodnost výběru cílové skupiny.

Cílová skupina pro výzkum

- Podpořené osoby, tj. účastníci stáží: osoby ve věku 15–30 let, evidované na ÚP ČR jako uchazeči o zaměstnání, jež jejich další níže uvedená specifika řadí mezi osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením:
 - ▶ osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace ISCED7 0 až 2 – bez limitu pro minimální dobu evidence na ÚP ČR,
 - ▶ osoby s kvalifikací ISCED 3 až 6 – s minimální dobou evidence na ÚP ČR po dobu 6 měsíců,
 - ▶ národnostní menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí – bez limitu maximálního dosaženého vzdělání a bez limitu pro minimální dobu evidence na ÚP ČR,
 - ▶ osoby se zdravotním postižením – bez limitu maximálního dosaženého vzdělání a bez limitu pro minimální dobu evidence na ÚP ČR.

- Příjemci grantu
 - ▶ Vzdělávací instituce včetně pedagogicko-psychologických poraden
 - ▶ Agentury práce
 - ▶ Nestátní neziskové organizace /NNO
 - ▶ Kraje a obce a jimi zřizované organizace

Detaily terénního šetření

- Metodika: Focus Group (FG)
- Počet realizovaných FG: 3
- Počet účastníků: 30
 - ▶ FG se zástupci příjemců grantu 10 respondentů
 - ▶ FG s podpořenými osobami 10 + 10 respondentů
- Termín sběru dat: 23. – 24.5. 2017
- Místo konání: Praha, Ostrava
- Délka diskuse: 90-120 minut

Charakteristika zkoumaného souboru

Přes veškerou snahu zajistit heterogenitu účastníků v souboru převažovaly ženy a vysokoškoláci, tj. spíše „bezproblémová“ část cílové skupiny. Výsledky průzkumu je zapotřebí chápat jako platné především pro tuto podskupinu CS.

Pohlaví: 14 žen, 6 mužů

Věk: 21–32 let, průměrný věk v rámci vzorku 26 let

Vzdělání:

- Učební obor bez maturity: 1
- Učební obor s maturitou: 1
- SŠ s maturitou: 6
- VŠ ukončená stupněm Bc.: 5
- VŠ ukončená stupněm Ing., Mgr. atd.: 7

Rok ukončení studia: 2004–2017, nejčastěji v roce 2015

Zdravotní znevýhodnění: 2 (lehký a střední stupeň)

Poznámka k metodice: Údaje zjištěné prostřednictvím tohoto výzkumu mají charakter kvalitativních poznatků. Číselné údaje by měly být chápány pouze jako dokreslení komentovaných faktů.

VI. PŘÍLOHA

Scénář pro skupinovou diskusi: Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež PŘÍJEMCI

1. Úvod, představení respondentů a projektů (10 min.)

- Přivítání, představení agentury a moderátorky
- Pravidla diskuze
- Anonymita, záznam
- Představení respondentů a projektů:
 - Křestní jméno
 - Typ žadatele – vzdělávací instituce, agentura práce, NNO
 - Pracovní pozice – za co zodpovědný v rámci daného projektu

2. Cílová skupina (10 min.)

- Stručná charakteristika projektu (důležitá pro moderátora pro pochopení kontextu)
 - Kdo je cílová skupina – obecně (stručná charakteristika cílové skupiny z hlediska vzdělání a typu znevýhodnění; do jaké míry pracovali s heterogenní skupinou)
 - Jak byste cílovou skupinu / skupiny výstižně popsali „mimo tabulky“? Co je to za lidi, co je pro ně charakteristické, výstižné dle vašich zkušeností?
 - Kolik účastníků
 - Specifika stáže – délka země, zaměření
- Jak vnímáte cílové skupiny z pohledu jejich možností uplatnění na trhu práce před účastí v projektu?
 - Co podle vás vstupuje do možností jejich uplatnění na trhu práce? Co možnosti jejich uplatnění nejvíce ovlivňuje? (na straně jich samotných, na straně zaměstnavatelů aj.)
 - Co brání, resp. bránilo CS v uplatnění na trhu práce (objektivně, subjektivně)?
 - Jaká mají podle vás očekávání ve vztahu k práci, k uplatnění na trhu práce, seberealizaci? (příp. v čem se očekávání podle vás rozcházejí s reálnými možnostmi)

3. Nábor CS (10 min.)

- Jak konkrétně probíhal nábor CS? Jaké postupy jste zvolili? Proč právě takto?
- Jak byli potenciální účastníci kontaktováni? Proč právě takto?
- Jak zpětně hodnotíte tento způsob náboru? V čem vyhovoval, splnil očekávání, v čem nesplnil, co byste příště udělali jinak?
 - Role ÚP při náboru CS – lze nějak nastavit (např. povinné partnerství s ÚP, ÚP přímo jako žadatel), aby fungovala spolupráce s ÚP
 - Bylo by vhodné užší zapojení / nastavení spolupráce s agenturami práce, obcemi...
 - Usnadňuje nábor skutečnost, že žadatel v rámci své činnosti s cílovou skupinou přímo pracuje?
- Co dalšího by mohlo být např. v podmínkách Výzvy nastavené jinak, aby se eliminovaly potíže při realizaci?

- Motivace – jak motivovat CS k účasti do projektu, co se při motivaci osvědčilo apod. (CS je často demotivovaná, nevěří si...)

4. Přípravná fáze (20 minut)

- Jakým způsobem jste pracovali se zapojenou CS v přípravné fázi?
- Jakou měla přípravná fáze časovou dotaci? (příp. zda byla časová dotace adekvátní nebo byste ji změnili), jaká je podle vás optimální forma a časová dotace přípravné fáze – např. vyjádřeno počtem hodin přípravy na 1 účastníka, především pro jazykovou a odbornou přípravu?
- Měl každý účastník vytvořený individuální vzdělávací plán? Jak se vytvářel, kdo vytvářel, jaké máte k tomu postřehy? Výhody, nevýhody, přínosy, překážky...co byste dnes udělali jinak?
- Jazyková příprava CS na stáž – úroveň jazykových znalostí CS před odjezdem na stáž – byla nutná nějaká úroveň jako např. požadavek poskytovatelů stáže, nebo se ukázalo, že lze úspěšně absolvovat stáž i s minimálními jazykovými znalostmi?
- S čím jste se při realizaci aktivity setkali – co fungovalo, šlo bez problémů, co vás příjemně překvapilo? Co naopak činilo potíže, co vás nepříjemně zaskočilo? Co bylo příčinou těchto potíží?
- Jak vnímali realizaci aktivity samotní účastníci? Co pro ně bylo zvládnutelné bez problémů, s čím měli potíže? Jak byli s aktivitou spokojeni účastníci, vnímali přínos aktivity, v čem jim pomohla/nepomohla?
- Celkově, co se týká těchto přípravných aktivit – jak byste shrnuli jejich význam, přínos, snadnost/obtížnost realizace?
- Považujete všechny aktivity za přínosné, nebo by některá z nich byla postradatelná?
- Co by mohlo být např. v podmínkách Výzvy nastavené jinak, aby se eliminovaly potíže při realizaci?

5. Zahraniční stáž (15 min.)

- Jakou měla stáž časovou dotaci /délku? (příp. zda byla časová dotace adekvátní nebo byste ji změnili)
- Jak probíhala podpora účastníků během samotné stáže?
- Jaké dílčí aktivity probíhaly v rámci stáže?
- Projít postupně aktivity:
 - *Poradenství a péče o účastníky*
 - *Průběžný koučink*
 - *Doprovodné motivační a integrační aktivity (teambuilding, sportovní a kulturní aktivity aj.)*
 - *Další jazyková výuka*
 - *Průběžná a závěrečná evaluace stáže*
 - *Příprava návratu účastníka*
- Považujete všechny dílčí aktivity v rámci zahraniční stáže a přínosné, nebo by některá z nich byla postradatelná /chyběla?
- Je nějaká aktivita, u které byste změnili časovou dotaci?
- S čím jste se při realizaci aktivity setkali – co fungovalo, šlo bez problémů, co vás příjemně překvapilo? Co naopak činilo potíže, co vás nepříjemně zaskočilo? Co bylo příčinou těchto potíží?
- Jak vnímali realizaci aktivity samotní účastníci? Co pro ně bylo zvládnutelné bez problémů, s čím měli potíže? Jak byli s aktivitou spokojeni účastníci, vnímali přínos aktivity, v čem jim pomohla/nepomohla?
- Co by mohlo být např. v podmínkách Výzvy nastavené jinak, aby se eliminovaly potíže při realizaci? Komplikovalo v nějakém ohledu realizaci aktivit nastavení Výzvy?

6. Následná fáze (15 min.)

- Jak probíhala podpora účastníků po návratu ze stáže? Jakou měla tato fáze časovou dotaci? (příp. zda byla časová dotace adekvátní nebo byste ji změnili)
- Jaké dílčí aktivity probíhaly v rámci následné fáze?
- Jak aktivity probíhaly? Jaký byl požadovaný výstup jednotlivých aktivit? Jak se hodnotila úspěšnost aktivit?
- Byla časová dotace aktivit adekvátní nebo byste ji změnili?
- S čím jste se při realizaci aktivit setkali – co fungovalo, šlo bez problémů, co vás příjemně překvapilo? Co naopak činilo potíže, co vás nepříjemně zaskočilo? Co bylo příčinou těchto potíží?
- Jak vnímali realizaci aktivity samotní účastníci? Co pro ně bylo zvládnutelné bez problémů, s čím měli potíže? Jak byli s aktivitou spokojeni účastníci, vnímali přínos aktivity, v čem jim pomohla/nepomohla?
- Celkově, co se týká těchto aktivit – jak byste shrnuli jejich význam, přínos, snadnost/obtížnost realizace?
- Považujete všechny aktivity za přínosné, nebo by některá z nich byla postradatelná?
- Co by mohlo být např. v podmínkách Výzvy nastavené jinak, aby se eliminovaly potíže při realizaci? Komplikovalo v nějakém ohledu realizaci aktivit nastavení Výzvy?

7. Administrativní překážky při realizaci projektu (25 min.)

- Projekty jsou financovány ex ante – záloha byla poskytnuta ve výši 30 % celkové dotace, bylo toto nastavení zálohy v dostatečné výši?
- V projektech jsou nárokovány skutečně vzniklé výdaje, spatřujete výrazné zjednodušení v zavedení tzv. paušálů pro realizační tým (mentora CS) a cílovou skupinu na dobu zahraniční stáže – např. paušál na osobu a den, který by pokryl ubytování, stravné, cestovné, výdaje na místní dopravu, vstupné, poplatky v místě stáže)?
- V projektech byla nastavena povinná mezinárodní spolupráce, forma partnerství byla s nebo bez finančního příspěvku. Která forma je z pohledu realizátora vhodnější /snazší z hlediska administrace projektu?
- Co bylo v rámci partnerství/komunikace se zahraničním partnerem /finančním vypořádání se zahraničním partnerem největším problémem, jaké řešení byste navrhovali?
- Co dalšího by mohlo být např. v podmínkách výzvy nastavené jinak, aby se eliminovaly potíže při realizaci? Komplikovalo v nějakém ohledu realizaci aktivit nastavení Výzvy?

8. Výsledek (10 min.)

- Jaké byly podle vás měkké přínosy intervence?
 - Jak se změnila spokojenost CS? Sebedůvěra? Apod.
 - Změnil se podle vás jejich náhled, vnímání bariér pro uplatnění na trhu práce? V jakém smyslu?
- Je nějaká podskupina CS, pro kterou se intervence neosvědčila? Z hlediska výsledků i spokojenosti a realizace.
- Byla do projektu zařazena nějaká aktivita, která se ukázala jako postradatelná a o které jsme nemluvili v souvislosti s jednotlivými fázemi projektu?

9. Shrnutí, závěr (5 min.)

- Uvažuje se o prodloužení této Výzvy do dalšího období. Co byste doporučili nastavit v podmínkách jinak? Co by naopak mělo zůstat na stávající úrovni? (MOD: vrátit se k tomu, co navrhovali v souvislosti s dílčími klíčovými aktivitami)
- Pokud by v budoucnu byla vyhlášena podobná výzva, měli byste zájem o realizaci projektu?
- Je něco, co byste chtěli na závěr dodat, doplnit?
Poděkování, rozloučení

Scénář pro skupinovou diskusi:
Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež
PODPOŘENÉ OSOBY

1. Úvod, představení respondentů (10 min.)

- Přivítání, představení agentury a moderátorky
- Pravidla diskuze
- Anonymita, záznam
- Představení respondentů:
 - Křestní jméno
 - Jakého projektu jste se zúčastnili – o jakou stáž se jednalo, byla to stáž ve vašem oboru, kam jste vycestovali, na jak dlouho, kolik vás bylo atd.
 - Kdybyste měli říct tři věci, na které budete ze stáže vzpomínat, cokoliv, co by to bylo?
 - Co vás na stáži bavilo?

2. Přihlášení se do projektu a příprava na stáž (30 min.)

- Co vás vedlo k přihlášení do projektu (spíše úmysl vycestovat nebo spíše problémy s nalezením zaměstnání, resp. zaměstnání v oboru?)
- Pokud vycestovat: zvažovali jste i nějaké jiné možnosti? (u vysokoškoláků např. Erasmus)
- Pokud snaha najít zaměstnání: Jaké byly podle vás důvody, díky kterým se vám nedařilo nalézt si práci? Detailně – jaké různé důvody (vč. rodinné situace, zdravotního stavu, životního stylu, zlovyků...)
- Jak jste hledali práci?
 - Jakou práci? V oboru, mimo obor?
 - Kde?
 - Jak?
 - Jak dlouho?
 - Jak intenzivně?
 - S jakými výsledky?
- Jak jste se dozvěděli o projektu? Od koho? Co jste se v první fázi dozvěděli? Přihlásili jste se do programu z vlastní iniciativy, nebo vám to někdo doporučil?
- Co vás o projektu na začátku zajímalo (tj. když jste se o něm dozvěděli a ještě nebyli rozhodnutí se zúčastnit), na co jste se ptali, co jste zjišťovali? Proč to bylo důležité?
- Jak probíhalo rozhodování, zda se zúčastnit či nikoliv?
 - Co jste zvažovali?
 - Co vás na stáži lákalo, přitahovalo?
 - Pomohl vám někdo v této fázi? Jak?
 - Co vás odrazovalo? Měli jste nějaké pochybnosti? Obavy? Co vám pomohlo je odstranit, nebo alespoň zmírnit?
 - Měli jste nějaké obavy související s účastí, které jste měli, a které si myslíte, že by Vám s nimi býval realizátor mohl nějak pomoci? Pokud ano, jak?
- Co jste od účasti v projektu očekávali? Co jste chtěli získat?
 - Spontánní odpovědi
 - Očekávání od samotné stáže, tj. „během projektu“ (jaké to tam bude)
 - Očekávání, jaké to bude „po projektu“ (např. zda to pomůže najít zaměstnání)
- Jaká byla vaše jazyková vybavenost před odjezdem na stáž?
- Lze na základě vaší zkušenosti doporučit stáž i osobám, které mají minimální jazykovou znalost?
- Jak probíhala přípravná fáze, tj. příprava na stáž?

- Co všechno jste před odjezdem absolvovali v rámci přípravy na stáž? Jaké aktivity probíhaly?
- Jak hodnotíte zpětně tyto aktivity?
 - Z hlediska rozsahu, délky (akorát, příliš mnoho, příliš málo) - jaká délka aktivity (např. jazykové přípravy) se vám zpětně jeví jako optimální?
 - Z hlediska obsahu – bylo zaměření vhodně zvoleno, bylo to využitelné v rámci stáže?
 - Z hlediska formy přípravy – jaká forma, vyhovovala vám?
- V čem vidíte hlavní přínosy přípravy na stáž? Překážky? Co vás příjemně překvapilo? Nepříjemně? S čím jste měli největší problém, co naopak šlo zcela bez problémů?
- Co by se mohlo dělat jinak? Které aktivity vypustit? Naopak nějaké jiné zařadit? Jaký by měly přínos?
- Měli jste nastaven s realizátory projektu plán, čeho chcete v rámci projektu dosáhnout?
- Řešili jste váš pokrok v průběhu projektu, měli jste možnost svůj pokrok sledovat?

3. Stáž - hodnocení (20 min.)

- Jak jste byli spokojeni s výsledným zaměřením vaší stáže, mohli jste ho v rámci přípravy stáže ovlivnit, resp. byly respektovány vaše požadavky, přání, představy?
- Jak byste zhodnotili Vaši integraci do pracovního kolektivu (byli Vám kolegové nápomocní, zapadl jste do pracovního kolektivu a cítili se v něm dobře?), + v případně v kolektivu mimo práci (ostatní účastníci aj.)
- Co jste se během stáže naučili? (vědomosti, zkušenosti, návyky...) Do jaké míry v tomto ohledu splnila stáž Vaše očekávání? V čem ano, v čem ne a proč ne?
- Zlepšili jste se během stáže ve znalosti cizího jazyka (A byl k tomu podle Vás dostatek prostoru a příležitostí?)
- Jakou podporu jste dostávali během samotné stáže? (*poradenství, doprovodné aktivity jako teambuilding, sportovní a kulturní aktivity aj., další jazyková výuka apod.*)
 - Jak hodnotíte zpětně tyto aktivity – přínosy, překážky, v čem konkrétně vám pomohla? Co vás příjemně překvapilo? Nepříjemně?
 - Jak hodnotíte organizační zajištění stáže (ubytování, stravování atd.)?
- Byla během stáže zajištěna nepřetržitá asistence ze strany mentora /pracovníka zahraničního partnera, měli jste se na koho obrátit s problémy, dotazy apod.?
- Co by se mohlo dělat jinak?
 - Co se týká stáže celkově (např. délka stáže)
 - Co se týká doprovodných aktivit (např. Které aktivity vypustit? Naopak nějaké jiné zařadit? Jaký by měly přínos?)

4. Po stáži (20 min.)

- Jakou podporu jste dostávali po stáži? (*poradenství, podpora při hledání zaměstnání, příprava na výběrový proces, specifická školení, možná další rekvalifikace*)
 - Jak hodnotíte zpětně tyto aktivity – přínosy, překážky, v čem konkrétně vám pomohla? Co vás příjemně překvapilo? Nepříjemně?
 - Co by se mohlo dělat jinak? Které aktivity vypustit? Naopak nějaké jiné zařadit? Jaký by měly přínos?
 - Vnímáte aktivity následující po stáži jako důležité pro získání zaměstnání /návrat do školy
- Splnila stáž/účast v projektu vaše očekávání? V čem ano/ne? (porovnat s tím, co říkali na začátku diskuse) Šli byste do toho znovu?
- Změnily se vaše preference, představy ohledně práce v průběhu stáže? Jaké máte nyní životní/pracovní plány do budoucna? Jak byste se chtěli ve svém oboru dále rozvíjet
- Inspirovala vás stáž k hledání práce ve stejné oblasti, jako byla zahraniční stáž?

- Pomohla vám stáž zvýšit šanci najít si práci? Proč ano, proč ne, jak si to vysvětlujete?
- Pokud už jste si našli práci, jste s ní spokojení? Myslíte si, že jste si našli práci díky absolvované stáži, nebo na to mělo hlavní vliv něco jiného?
- Pokud nyní nemáte práci, jak nyní vnímáte své šance najít si práci (resp. bariéry)
- Co vám stáž dala osobně? (např. sebevědomí, celkové životní spokojenosti apod.)?
- Chtěli byste se do zahraničí vrátit (pracovně, na studijní pobyt...)?
- Získali jste v průběhu stáže kontakty využitelné pro hledání práce?
- Udržujete kontakt s někým ze zahraniční stáže (s dalšími účastníky projektu se zahraničními kolegy ze stáže)?

5. Shrnutí, závěr (5 min.)

- Pokud by se takový program mohl realizovat znovu – co byste budoucím organizátorům doporučili, aby rozhodně zachovali a co by se mohlo změnit tak, aby takovéto projekty byly co nejprínosnější?
- Doporučili byste účast v podobném projektu svým známým?
- Je něco, co byste chtěli na závěr dodat, doplnit?

Poděkování, rozloučení

VII. REALIZÁTOR VÝZKUMU



KONTAKTNÍ OSOBA

Kateřina Tučková
Client Service Manager



+420 606 114 317, +420 225 986 861



tuckova@stemmark.cz

STEM/MARK, a. s.

Chlumčanského 497/5
180 00 Praha 8

www.stemmark.cz



[@stemmark](https://twitter.com/@stemmark)



slideshare.net/stemmark