



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

Průběžná dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory OP LZZ na cílové skupiny programu

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

Tato zpráva je výstupem ze zakázky „Průběžná dlouhodobá evaluace účinků podpory OP LZZ na cílové skupiny programu“ financované z projektu technické spolupráce OP LZZ „Zpracování evaluací, analýz a odborných studií pro OP LZZ 2008–2015“ (číslo projektu CZ.1.04/6.1.00/09.00016).



evropský
sociální
fond v ČR



Zpráva určena pro:

Česká republika – Ministerstvo práce a sociálních věcí
Odbor řízení pomoci z Evropského sociálního fondu
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2

Zprávu předkládají:

Navreme Boheme, s.r.o.
U Smaltovny 25
170 00 Praha 7
Vedoucí týmu: Mgr. Jakub Štogr

a

Člověk v tísni, o. p. s.
Sokolská 1869/18
120 00 Praha 2
Vedoucí týmu: Jan Černý



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Obsah

1	Manažerské shrnutí	5
2	Úvod a kontext	8
3	Zjištění a odpovědi na evaluační otázky	9
3.1	Dopady na jednotlivé cílové skupiny	9
3.1.1	Zaměstnanci malých a středních podniků (MSP)	9
3.1.2	Uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce a zájemci o zaměstnání	10
3.1.3	Dlouhodobě nezaměstnaní	12
3.1.4	Lidé nad 50 let	14
3.1.5	Mladí lidé od 15 do 25 let	15
3.1.6	Lidé do 26 let vyrůstající bez rodin, osoby opouštějící ústavní nebo ochrannou výchovu	16
3.1.7	Osoby se zdravotním postižením, osoby s chronickým duševním onemocněním	17
3.1.8	Osoby propuštěné z vězení	18
3.1.9	Oběti násilí a trestné činnosti	20
3.1.10	Osoby závislé (na drogách apod.) a závislostí ohrožené	21
3.1.11	Osoby bez přístřeší	22
3.1.12	Imigranti, azylanti, cizinci a etnické menšiny (vyjma Romů)	23
3.1.13	Romové a osoby z odlišného sociokulturního prostředí	24
3.1.14	Osoby pečující o osobu blízkou nebo o závislé členy rodiny včetně dětí do 15 let věku	26
3.1.15	Asistenti pedagoga	27
3.1.16	Terénní sociální pracovníci	28
3.1.17	Dobrovolníci	29
3.1.18	Začínající podnikatelé, podnikatelky	30
3.1.19	Rodiče vracějící se po rodičovské dovolené na trh práce	31
3.1.20	Samoživitelky, samoživitelé	32
3.2	Dopady v jednotlivých prioritních osách	34
3.2.1	Prioritní osa 1	34
3.2.2	Prioritní osa 2	35
3.2.3	Prioritní osa 3	36

3.3	Výsledky a dopady programu	39
3.4	Účinnost intervence	45
3.5	Systém cílových skupin	49
3.6	Systém monitorování	52
4	Závěry a doporučení	55
4.1	Doporučení pro Prioritní osu 1	55
4.2	Doporučení pro Prioritní osu 2	58
4.3	Doporučení pro Prioritní osu 3	60
4.4	Obecná doporučení	64

1 Manažerské shrnutí

Závěrečná zpráva je souhrnným výstupem Průběžné dlouhodobé (longitudinální) studie účinků podpory z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) na cílové skupiny programu. V rámci studie byly sledovány účinky OP LZZ ve třech prioritních osách, tj. v prioritní ose 1 (Adaptabilita), v prioritní ose 2 (Aktivní politiky trhu práce) a v prioritní ose 3 (Sociální integrace a rovné příležitosti).

Šetření probíhala od prosince 2010 do března 2013 a měla povahu longitudinální studie, což znamená, že jednotliví respondenti byli ke stejné problematice dotazováni opakovaně, aby bylo možné sledovat vývoj situace a postojů. Studie je založena na opakovaném kvalitativním šetření formou rozhovorů a fokusních skupin mezi příslušníky cílových skupin, kdy se dvou realizovaných vln účastnilo 165 respondentů¹, a opakovaném kvantitativním šetření formou dotazníků mezi celkem 315 organizacemi, které byly příjemci finanční podpory z OP LZZ².

Nejdůležitější **obecná zjištění a doporučení** platná pro OP LZZ jsou následující:

Je vhodné více investovat do vzniku nových a zachování stávajících pracovních míst. ČR se v současnosti potýká s celkovým nedostatkem pracovních míst (důsledek ekonomického zpomalení) a dále nedostatkem pracovních míst na částečný úvazek či s flexibilní pracovní dobou. V důsledku toho je často intervence neúčinná. Na rekvalifikační kurzy nenavazuje nalezení zaměstnání, pracovní poradenství vyzní na prázdno. Podpora vzniku pracovních míst neznamena, že by intervence mohla být realizována pouze na úrovni projektů vytvářejících a udržujících pracovní místa. Nezaměstnanost a ostatní problémy cílových skupin se navzájem umocňují a podporují, nelze je chápat ve smyslu prosté kauzality. To vyžaduje zachování komplexního řešení zaměřeného na různé problémy a jejich kombinace, tj. je nezbytné zaměřit se na proces, nikoliv pouze na jeden průvodní znak, nicméně tvorbu pracovních míst by bylo v současné situaci vhodné posílit.

Projekty je třeba vždy dostatečně individualizovat a v jejich rámci umožnit potřebnou flexibilitu. Např. zaměstnanci se chtějí učit věci, které mohou bezprostředně použít v praxi své firmy. Osvojení takových dovedností je navíc udržitelné, protože díky okamžitému využití dovedností nedochází k zapomínání naučeného. Za tímto účelem je zaměstnanecké vzdělávací programy potřeba připravovat na míru ve spolupráci s managementem firmy.

Uchazeči o zaměstnání (či lépe obecně osoby podpořené z prioritní osy 2) dosahují různé úrovně znalostí, takže je vhodné nabízet jim kurzy odpovídající jejich pokročilosti. Vedle toho je vhodné prostřednictvím individuálních konzultací včas identifikovat případná přidružená rizika, aby byl řešen opravdu ten nejakutnější problém. V opačném případě může účastník z projektu bez zřejmého důvodu vypadnout.

¹ Uvedený vzorek respondentů nelze vzhledem k neexistenci dostatečně podrobných informací o cílových skupinách OP LZZ označit za reprezentativní. Podrobnosti ke zobecnitelnosti jsou uvedeny v příloze 4. Metodika (resp. kap. 4.3.5) a podrobnosti k jednotlivým cílovým skupinám včetně případových studií v Páté průběžné zprávě.

² Podrobně je průběh studie popsán v příloze 3 Průběh longitudinální studie a 4 Metodika studie.

Příslušníci různých cílových skupin v rámci prioritní osy 3 by se měli podílet na analýze své životní situace a formulování nové životní strategie. Díky tomu za ni spíše převzmou odpovědnost, což je důležité pro udržitelnost projektu. Pro mnohé osoby z cílových skupin, především pro ty na okraji společnosti, je také klíčové vybudování důvěry, v první řadě vůči osobě či osobám, které s nimi pracují, ale jejich prostřednictvím také vůči společnosti jako celku. Ne všechny aktivity jsou tedy vhodné pro všechny účastníky projektů. Z hlediska organizací (příjemců podpory) je důležitá možnost provádět během projektu opodstatněné změny reagující na aktuální stav, což také vyžaduje individuální přístup.

V rámci projektů je třeba klást důraz na podporu doprovodných aktivit. Pokud v rámci projektů můžeme očekávat účast osob pečujících o osobu závislou, je vhodné, aby péče o závislou osobu nebyla nepřekonatelnou překážkou účasti v projektu.

Nejdůležitější **zjištění a doporučení pro prioritní osu 1 – Adaptabilita**, zaměřenou na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení, jsou následující:

Projekty je vhodné založit na principu dlouhodobosti a udržitelnosti. Podporovat udržitelnost lze jednak tím, že zaměstnanci jsou vzděláváni v dovednostech, které bezprostředně využijí v praxi své firmy, jednak tím, že cílem projektů bude zavést ve firmě udržitelné procesy interního vzdělávání. Vzdělávání by se v takovém případě mělo stát součástí firemní kultury a žadatelé o podporu z OP LZZ by měli umět popsat mechanismy, které povedou k udržitelnosti vzdělávacích procesů ve firmě. Jedním z těchto mechanismů je vyškolení interních lektorů, pro lektory ovšem musí být zároveň vybudována dobrá výchozí pozice.

Nejdůležitější **zjištění a doporučení pro prioritní osu 2 – Aktivní politiky trhu práce**, zaměřenou na zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevenci nezaměstnanosti, jsou následující:

Bylo by dobré vyjasnit požadavky na ideální rekvalifikační kurz. Ten by měl nabízet dostatečné rozlišení podle úrovně a měl by být pro jednotlivé účastníky pečlivě vybrán. Pro pozici na trhu práce jsou také vhodné kvalitní certifikáty prokazující osvojení dovedností. Časově by měly rekvalifikační kurzy odpovídat požadavkům dané cílové skupiny, např. je nutné zohledňovat potřebu některých účastníků vyzvedávat děti ze školky.

Jako nejdůležitější se ale jeví provázání rekvalifikace s praxí či stáží. Nalezení zaměstnání na základě rekvalifikace bez zkušenosti v oboru je v současné době obtížné. Praxe či stáž by měla být koncipována nejen jako zdroj zkušeností pro účastníka projektu, ale také – z hlediska zaměstnavatele – jako příležitost vyzkoušet si daného zaměstnance a případně mu nabídnout pracovní smlouvu. Příjemci podpory by se tak měli více orientovat na kontakt s potenciálními zaměstnavateli.

Protože v důsledku účasti v projektu se často zvyšuje motivace, je vhodné v návaznosti na projektové aktivity zintenzivnit pomoc při hledání zaměstnání. To je možné jak zahrnutím takové intenzivní pomoci do projektových aktivit, tak převzetím zvýšené iniciativy ze strany Úřadu práce (ÚP).

Nejdůležitější **zjištění a doporučení pro prioritní osu 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti**, zaměřené na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, jsou následující:

Je vhodné zvyšovat základní kompetence, jako jsou vyhledávání na internetu, komunikace s úřady apod. To je důležité pro posílení samostatnosti a sebevědomí. Příjemce podpory by neměl vykonávat za účastníka projektu to, co může snadno dělat sám. V mnoha případech je navíc vhodné propojovat integrační aktivity s projekty zaměstnanosti.

Doporučujeme také podporovat spolupráci různých organizací a sdílení know-how. Problémy, kterým účastníci projektů podpořených v rámci prioritní osy 3 čelí, jsou často mnohonásobné a různé organizace mohou mít lepší kapacitu řešit je v jejich komplexnosti. V rámci prioritní osy 3 je důležité nejen řešit nastalé problémy, ale také předvídat přidružené problémy, které by se mohly v brzké době objevit, a preventivně působit proti nim. Příliš jednostranné projekty, které nevycházejí z dobrého zmapování celkové situace cílové skupiny, mohou v tomto ohledu selhávat.

Závěrečná zpráva se skládá z kapitoly 2, která shrnuje kontext a průběh evaluace, a kapitoly 3 věnované odpovědím na položené evaluační otázky, přičemž dopady na jednotlivé cílové skupiny lze najít v podkapitole 3.1 a dopady v jednotlivých prioritních osách v podkapitole 3.2. Celá kapitola 4 pak obsahuje závěry a doporučení. Součástí závěrečné zprávy je také příloha 1 Výsledky třetí vlny kvantitativního šetření provedené v roce 2013, příloha 2 Výsledky kvantitativního šetření za roky 2011-2013 (tzn. porovnání výsledků jednotlivých vln v čase), v příloze 3 je uveden podrobný popis průběhu longitudinální studie a v příloze 4 Metodika studie. Příloha 5 obsahuje Seznam evaluačních otázek, příloha 6 Seznam cílových skupin, příloha 7 představuje stromy problémů a přetrvávající problematická témata v předmětné oblasti intervence a příloha 8 je věnována samostatné analýze podstaty problému předluženosti cílových skupin.

2 Úvod a kontext

Předkládaný dokument je Závěrečnou zprávou (ZZ) zakázky „Průběžná dlouhodobá (longitudinální) studie účinků podpory z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) na cílové skupiny programu“, která byla realizována od prosince 2010 do března 2013. Cílem studie bylo zejména dlouhodobé zkoumání a hodnocení výsledků a dopadů OP LZZ, konkrétně prioritních os 1 až 3³, a ZZ je jejím souhrnným výstupem. Studie je založena na třech vlnách kvantitativního šetření mezi příjemci podpory, tj. mezi organizacemi realizujícími projekty podpořené finančními prostředky z OP LZZ, dvou vlnách kvalitativního šetření mezi osobami z cílových skupin OP LZZ a na expertním vstupu odborníků z akademického, neziskového i soukromého sektoru, kteří se problematikou cílových skupin zabývají.

Závěrečné zprávě předcházela Vstupní zpráva obsahující návrh výzkumu a pět průběžných zpráv, z nichž první je založena na předvýzkumu (ten zahrnoval expertní setkání a analýzu sekundárních dat) a další čtyři zachycují průběžný vývoj poznání na základě jednotlivých vln kvantitativního a kvalitativního šetření. Výsledky třetí vlny kvantitativního šetření jsou podrobně zpracovány až v příloze č. 1 této ZZ⁴ a jsou vztaženy k výsledkům předchozích dvou vln kvantitativního šetření (viz příloha č. 2). Stručné shrnutí jednotlivých průběžných zpráv je součástí přílohy č. 3, která obsahuje také harmonogram výzkumu. Průběžné zprávy jsou navíc přístupné ve Fóru Evropského sociálního fondu v ČR (forum.esfcr.cz), a to jak v plném rozsahu, tak ve zkrácené verzi pro (odbornou) veřejnost.

Jak kvantitativní, tak kvalitativní šetření mělo povahu longitudinální studie, což znamená, že jednotliví respondenti byli ke stejné problematice dotazováni opakovaně, vždy s určitým časovým odstupem. Díky tomu bylo možné sledovat vývoj situace a postojů konkrétních subjektů, ať už jedinců z cílových skupin nebo organizací, které pro cílové skupiny pořádaly aktivity podpořené z OP LZZ. Kvantitativní šetření mezi organizacemi probíhalo formou online dotazníku, přičemž v první vlně šetření (v roce 2011) byli osloveni všichni příjemci v prioritních osách 1 až 3 OP LZZ a celkem 315 respondentů (zástupců organizací) se zúčastnilo všech tří realizovaných vln. Kvalitativní šetření probíhalo formou „polostrukurovaných“ rozhovorů a tzv. fokusních (či ohniskových) skupin a obou realizovaných vln se účastnilo 165 respondentů z řad osob z cílových skupin. Mezi respondenty převažovaly osoby, které se účastnily aktivit projektů podpořených z OP LZZ, ale část respondentů tvořily také osoby nepodpořené z OP LZZ, které představovaly srovnávací skupinu. Podrobné informace k metodice studie obsahuje příloha č. 4.

³ Záběr předkládané studie byl již ze zadání veřejné zakázky omezen na první tři prioritní osy OP LZZ, kterými jsou: Prioritní osa 1 – Adaptabilita s cílem předcházet nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení; Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce s cílem zlepšit přístup k zaměstnání, trvale začlenit osoby hledající zaměstnání a předcházet nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce; Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti s cílem poskytnout pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšovat kvalitu a dostupnost sociálních služeb a zavést opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

⁴ Přílohy tvoří samostatný dokument.

3 Zjištění a odpovědi na evaluační otázky

Tato kapitola obsahuje odpovědi na jednotlivé evaluační otázky, které tvořily zadání studie a jejichž seznam je uveden v příloze č. 5. V případě, že to daná evaluační otázka umožňovala, zodpovídáme ji pro každou cílovou skupinu samostatně (viz kapitola 3.1). Některé další evaluační otázky zodpovídáme samostatně pro jednotlivé tři prioritní osy OP LZZ, kterými se tato studie zabývá (viz kapitola 3.2). Ostatní evaluační otázky jsou zodpovězeny ve zbytku kapitoly 3.

3.1 Dopady na jednotlivé cílové skupiny

Tato kapitola zodpovídá postupně pro jednotlivé cílové skupiny evaluační otázky: 3 (Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?), 4 (Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?), 5 (Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?), 6 (Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?) a 12 (Jak se ve výsledku změnil životy účastníků projektů?). Seznam všech zkoumaných cílových skupin je uveden v příloze č. 6.

3.1.1 Zaměstnanci malých a středních podniků (MSP)

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.1, strana 14.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Tato cílová skupina oceňuje možnost rozšířit si znalosti a dovednosti zejména v oblasti práce s počítačem, cizích jazyků a tzv. měkkých dovedností (soft skills). Jedná se o oblasti využitelné v širším kontextu, nejen ve stávajícím zaměstnání. Obecně se tím daří snížit potenciální riziko, že osoby z cílové skupiny se ocitnou mezi nezaměstnanými.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Příslušníci cílové skupiny často mají dojem, že bez projektových aktivit by se nic nezměnilo a že na nastartované vzdělávací aktivity jejich zaměstnavatel z hlediska dlouhodobého procesu vzdělávání zaměstnanců nijak nenavazuje. Zároveň si část příslušníků cílové skupiny všímá, že v podniku nově nabyté znalosti a dovednosti příliš neupotřebí a že se zapojením se do projektových aktivit nestali pro podnik více užitečnými či přínosnými.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Došlo ke zlepšení úrovně znalostí a dovedností v práci s počítačem, cizích jazyků a tzv. měkkých dovedností. Někde se podařilo nastartovat interní vzdělávací procesy, o kterých se ale v tuto chvíli ještě nedá říct, zda se ve firmě udrží dlouhodobě, tedy i po skončení projektu.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Především práce s počítačem (zpravidla jde v první řadě o práci s kancelářským softwarem) usnadňuje zaměstnancům práci a toto usnadnění mohou ocenit bezprostředně po absolvování lekce, protože práce s počítačem patří k jejich každodenní rutině. Ukazuje se význam učení takových dovedností, které mohou být okamžitě využity v praxi. To se v některých případech týká i výuky jazyků, jindy je výuka jazyků oceňována proto, že kompenzuje určitý deficit, který pociťují především lidé střední generace a starší lidé. Zvládnutí (základů) jazyka zvyšuje jejich sebevědomí i pro případ, že by si museli hledat novou práci, protože znalost alespoň jednoho cizího jazyka je vyžadována velmi často. Nastartování vnitřních vzdělávacích procesů a vyškolení interních lektorů je pozitivně vnímáno především samotnými lektory, kterým nový úkol přináší možnost seberealizace a pocit odpovědnosti. Důležitá je přitom podpora ze strany zaměstnavatele, především v tom smyslu, že interní vzdělávání a vzdělávání vůbec by se mělo stát prioritou a také součástí firemní kultury, kterou zaměstnanci chápou a uznávají.

EO12. Jak se ve výsledku změnil životy účastníků projektů?

Na rozdíl od některých jiných cílových skupin nebyla zaznamenána výrazná změna. Účast v aktivitách projektu nemívá pro cílovou skupinu zaměstnanců malých a středních podniků potenciál přímo měnit jejich životy.

3.1.2 Uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce a zájemci o zaměstnání

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.2, strana 26.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

U této cílové skupiny se podařilo odlišit dopady krátkodobé a dlouhodobé. Krátkodobé dopady mají zpravidla pozitivní charakter a lze je pro celou cílovou skupinu zobecnit v následujících bodech:

1. Pozitivně je oceňována zkušenost s jinou formou spolupráce, než s jakou se jedinci setkávají na Úřadu práce.
2. Dochází k částečnému vytržení ze stereotypů, v některých případech až z rezignovanosti.
3. Účastníci získávají často první zkušenost s tím, že lze formulovat okruh problémů, který popisuje jejich konkrétní životní situaci.
4. Jedinci mají příležitost konzultovat celý tento okruh životních problémů, což má pozitivní dopad na jejich motivaci a odhodlání do budoucna.

Dále se podařilo identifikovat dopady dlouhodobé, u kterých je třeba rozlišovat v rámci cílové skupiny ještě podskupiny:

A. (Dlouhodobě) nezaměstnaní v kombinaci s jinými projevy sociální exkluze

U této podskupiny intervence přispívá k celkovému řešení životní situace a k vytváření dlouhodobějších plánů do budoucna (v kontrastu k do té doby pouze krátkodobému plánování bez jasné perspektivy). Lze sledovat zvýšení schopnosti vyhýbat se krizovým situacím, účast na projektu může posloužit jako prevence proti různým rizikům, např. uvíznutí v dluhové pasti.

B. Osoby po rodičovské dovolené (více viz specifická cílová skupina v podkapitole 3.1.19)

C. Osoby nezaměstnané, které jsou sice vedeny v evidenci Úřadu práce, ale více či méně soustavně pracují v nelegálním zaměstnání („načerno“)

Projekty mají omezené přímé pozitivní dopady, protože se jim často nedaří měnit rámec, ve kterém je nelegální zaměstnání vnímáno jako jediný způsob řešení vlastní situace. Nelegální zaměstnání buď představuje defenzivní strategii u osob, které jinak na pracovním trhu čelily častému odmítnutí (např. nekvalifikovaní, Romové, osoby se zápisem v trestním rejstříku, migranti), nebo je výsledkem kalkulace, podle které se finančně vyplatí (to se týká především mladých lidí, kteří do kalkulace většinou nezahrnují výhody sociálního pojištění).

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Respondenti jsou častěji schopni hodnotit poskytnutou podporu krátkodobě či bezprostředně; jen malá část respondentů je schopna vytvořit si dostatečný odstup k vlastní dlouhodobější reflexi. Vnímání poskytnuté podpory lze popsat ve dvou bodech:

1. Respondenti vnímají podporu jako aktuální situaci, ve které je možno využít poradenství, získat kontakty a dochází k příjemnému vytržení ze všedního běhu věcí.
2. Respondenti také alespoň částečně reflektují odlišnost tohoto typu pomoci od běžné spolupráce s Úřadem práce, který je zpravidla vnímán negativně – spíše jako dozorující než jako pomáhající orgán. Naproti tomu projekty z OP LZZ jsou vnímány silněji jako pomoc.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

U respondentů se objevuje zvýšení komunikačních schopností, zlepšení orientace a přehledu. Dalším pozorovaným dopadem je získání zkušeností s podporou mimo systém centrálně řízené státní správy. Lze rovněž opodstatněně předpokládat, že v mnoha případech se omezuje další sociální a osobnostní propad cílové skupiny.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Projekty pomáhají vytrhnout účastníky z jejich běžného sociálního prostředí, otevírají jim širší perspektivy a nabízejí informace, které si účastníci sami nedokáží obstarat, případně je učí, co z těchto informací vyplývá. Takové zlepšení přehledu je samozřejmě vnímáno kladně, protože dodává větší pocit kontroly nad životní situací.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Z krátkodobého hlediska účastníci vítají servis, který jim zlepšuje kvalitu života nebo jim přináší naději na její zlepšení. Alespoň částečně se také daří využívat nově nabytý potenciál vyplývající ze vzdělání, nové kvalifikace či lepší informovanosti. To se týká nejen přímo nalezení práce, ale i řešení dalších problémů, např. s bydlením či dluhy. Alespoň krátkodobě je také evidentní vlna motivace, na jejímž základě se účastníci projektů snaží zlepšit svou životní situaci.

Z dlouhodobého hlediska lze mluvit o stabilizaci životní situace a zabránění dalšímu sociálnímu a osobnostnímu propadu. Konkrétní formou stabilizace je např. domluvení splátkového kalendáře. Alespoň u části cílové skupiny je dosaženo změny postoje. Ta vychází především z lepšího porozumění aktuální životní situaci. Úspěšné řešení problémů se zaměstnáním tomu napomáhá a pravděpodobně má vliv na udržitelnost změny postojů, ale není její podmínkou.

3.1.3 Dlouhodobě nezaměstnaní

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.3, strana 36.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Také pro tuto cílovou skupinu je možné dopady rozdělit na krátkodobé a dlouhodobé. Za hlavní krátkodobé dopady lze označit následující:

1. U respondentů dochází k vytržení z pasivity, k navrácení chuti do života.
2. V případě, že je součástí či výsledkem projektu alespoň krátkodobé zaměstnání, dochází k obnovení sociálních návyků, které jsou často dlouhodobou absencí z trhu práce podstatně oslabeny.
3. Dochází ke zvýšení sebevědomí.

Hlavní dlouhodobé dopady, které se u cílové skupiny v návaznosti na účast na aktivitách projektu mohou objevovat, jsou shrnuty v následujících bodech:

1. Dochází ke změnám stereotypů nezaměstnaných.
2. Starší respondenti si vytvářejí strategii dosažení starobního (případně invalidního) důchodu
3. Lze pozorovat vytvoření nových sociálních vazeb mezi frekventanty kurzů, ale také v rámci následného podporovaného místa, pokud je součástí projektu.

4. Dochází k vytvoření strategie splacení či stabilizaci dluhů.
5. Zvyšuje se orientace v problematice bydlení.
6. Dochází k vlastnímu zlepšení kvalifikace.
7. V některých případech, byť nejsou ve zkoumaném vzorku příliš časté, dochází k získání pracovního místa.⁵

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Účastníci kurzů jsou nejprve pozitivně překvapeni nečekanou pozorností, která je jim v rámci projektů věnována. To v nich v některých případech vzbuzuje naději, snaží se využít nabízených pozitiv a řešit problémy vyplývající z jejich životní situace. V některých případech lze přístup účastníků označit spíše za rutinní využívání výhod bez vlastní snahy o udržitelnost či dlouhodobý dopad.

Z odstupu se častěji objevuje realistické hodnocení vlastních možností a šancí na trhu práce, které je v mnoha případech spíše negativní. Objevují se také rutinní odpovědi, ze kterých je znát, že jsou ze strany respondentů vedeny odhadem toho, co je od nich očekáváno.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Často lze sledovat stabilizaci u osob, u kterých do té doby probíhal sociální propad (propad do dluhových pastí, problémů s bydlením atd.). Programy jim průkazně pomáhají jejich situaci stabilizovat nebo alespoň brzdit propad, v některých případech dokonce dochází ke zlepšování situace.

V souvislosti s tím je také možné identifikovat průkazné změny v myšlení – osoby, které vzhledem k dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí pracovní návyky a upadají do pasivity, jsou po absolvování některých programů pomoci schopny lépe rozumět svým možnostem na trhu práce a celé své životní situaci.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Pozitivní dopady se daří vytvářet především díky individuálnímu přístupu. Ke změnám myšlení dochází především v případě navázání vztahu s pracovníkem projektu (často terénním sociálním pracovníkem, TSP) a úspěšného vybudování vzájemné důvěry. Z tohoto důvodu je vhodné, aby spolupráce nebyla jen nárazová, ale měla dlouhodobý charakter.

⁵ Ve zkoumaném vzorku získalo mezi šetřeními jakoukoli práci pouze 7 osob z celkem 93. Podrobně jsou přesuny mezi cílovými skupinami mezi vlnami šetření popsány pro každou CS v příslušné kapitole Páté průběžné zprávy (pro dlouhodobě nezaměstnané v kap. 2.3).

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Z krátkodobého hlediska je jistě možné mluvit o nabourání některých stereotypů a nastartování motivace, byť v některých případech je motivace projevoována pravděpodobně pouze jen navenek. Důležitá je také konkrétní pomoc při řešení problémů více či méně přímo souvisejících s nezaměstnaností (dluhy, bydlení, nedostatek vzdělání).

Dlouhodobé dopady na životy respondentů se velmi těžko prokazují, byť jejich možné varianty byly nastíněny v rámci odpovědi na EO3. Zvýšení zaměstnanosti se na vzorku konstruovaném pro kvalitativní dotazování nedá prokázat. S ohledem na to, že cílová skupina se často setkává s reáliemi na pomezí šedé ekonomiky a dalších nelegálních činností, se lze domnívat, že projekty z OP LZZ tuto praxi alespoň částečně vyvažují, a pokud je o to mezi účastníky zájem, nabízejí změnu životní strategie.

3.1.4 Lidé nad 50 let

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.4, strana 45.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

U této cílové skupiny lze opět identifikovat dopady jak krátkodobé, tak (potenciálně) dlouhodobé. Mezi krátkodobé dopady patří následující:

1. Daří se vytržení z osamělosti.
2. Objevuje se prolomení rezignace a zastavení osobního úpadku.
3. Respondenti oceňují aktuální příležitost něco se učit, projevují zájem.

Dlouhodobé dopady jsou následující:

1. Zlepšuje se schopnost porovnávat svou situaci se situací druhých a realisticky ji posoudit.
2. Objevuje se vytvoření sítě známých, což může přispět k prolomení osamělosti při stárnutí.
3. Zlepšuje se schopnost a ochota využít i jen příležitostná a krátkodobá zaměstnání.
4. Zlepšuje se schopnost vytvořit si strategie na dobu do odchodu do důchodu.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Respondenti vnímali poskytnutou podporu v první řadě jako příležitost k vytržení z beznaděje a pasivity, které jsou u cílové skupiny relativně časté, a také jako příležitost k novému nasměrování své energie k určitým konkrétním, byť i krátkodobým cílům.

Je zřejmé, že podpora poskytla příležitost jak v oblasti zaměstnání (především v případech, kdy bylo součástí projektu dotované zaměstnání), tak v „sebeporozumění“ a v kontaktu s druhými. Projekty často vedly k tomu, že si lidé z cílové skupiny mohli promyslet svou situaci nově a z odstupů.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Zřejmý je nárůst aktivity při hledání zaměstnání u některých respondentů a alespoň po určitou dobu. Společné aktivity účastníků po skončení projektu zase poukazují na nárůst aktivity v oblasti sociální.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Společnou příčinou pozitivních dopadů je vytržení ze zaběhnuté rutiny, která má u cílové skupiny často podobu pasivního „přežívání“. Respondenti např. podávali informace o tom, že přes nezaměstnanost nebyli schopni stihnout doma více, než když chodili do práce. Pozitivně je vnímán sociální kontakt a také zážitkový charakter některých projektů.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Z krátkodobého hlediska byla účast v projektu vítaným podnětem či příjemnou změnou. V mnoha případech vzbuzovala pocit příležitosti a prolomení pasivity, někdy až s nepřiměřeným očekáváním.

Z dlouhodobého hlediska sice přetrvává vědomí menší konkurenceschopnosti ve vztahu k mladým lidem, která se týká především mezery ve znalosti jazyků a digitálních technologií, nicméně v některých případech je vyváжено poznáním, že to nemusí znamenat „fatální“ odstavení na „druhou kolej“. Dochází také k poznání, že nelze spoléhat na zkušenost, kterou nikdo nedocení, ale má smysl využívat všech příležitostí, které se naskýtají. V cílové skupině se velmi často setkáváme s ochotou přijmout méně kvalifikované či oceňované zaměstnání, než jaké jedinec vykonával v minulosti.

3.1.5 Mladí lidé od 15 do 25 let

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.5, strana 55.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Dopad podpory OP LZZ lze u cílové skupiny identifikovat jen s přihlédnutím na specifika jejích podskupin. U studujících se jednalo především o úspěšné případy zajištění návratu ke studiu střední školy, jichž bylo dosaženo sociálně-aktivizačními službami pro rodiny s dětmi; u osob hledajících zaměstnání se jednalo o případy jeho nalezení (byly zdokumentovány tři příběhy). Celkově lze vyhodnotit i úkony prováděné vůči cílové skupině v rámci terénní (sociální) práce, při nichž se jednalo zejména o dluhové poradenství a asistenci při udržení nebo hledání bydlení, resp. nájemního vztahu. V rámci šetření se podařilo jen okrajově zachytit jedince účastníci se stáží ve firmách, které by měly podporovat soulad mezi kvalifikací mladých lidí a požadavky trhu práce. Praxe stáží je i tak stále nedostatečně využívána.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Klienti nízkoprahových zařízení a terénních (sociálních) programů poskytnutou podporu ocenili. Byť často nebyli schopni určit, že se jednalo o podporu z OP LZZ, a poskytnutou pomoc si spojovali především

s konkrétním zařízením anebo s postavou konkrétního (terénního) sociálního pracovníka, jejich pozitivní vyhodnocení poskytnutých služeb bylo jednoznačně zejména v případech dluhového poradenství a bydlení, u kterých byla intervence úspěšná (zajištění splátkového režimu nebo právní podpory). Specifické bylo subjektivní ocenění u podskupiny zaměstnanců do 25 let, která vyjádřila své uspokojení nad praktickou využitelností poznatků získaných při vzdělávacích kurzech.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Doklady/důkazy objektivně pozitivních dopadů podpory na cílovou skupinu lze nalézt v terénních denících a záznamech nízkoprahových zařízení, případně též v evaluacích činnosti organizací zapojených do projektů podpořených z OP LZZ.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Mezi příčiny pozitivních dopadů patří především možnost budovat v rámci aktivit projektů vztahy založené na důvěře, partnerství a zdůraznění odpovědnosti za vlastní život. Problémy cílové skupiny mohou být částečně způsobeny tím, že mladým lidem není ze strany společnosti poskytnuto uznání, které požívají dospělí, ale na které si mladí lidé v určitém věku začínají dělat nárok. Právě výzva k převzetí odpovědnosti za vlastní život a pomoc na principu jakoby rovnocenného partnerství znamená pro mladé lidi novou zkušenost odlišnou od školního prostředí a může přispět k dosažení pozitivních změn.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Životy účastníků projektů byly ovlivněny (změněny) především v jejich sociální a psychologické rovině, kdy zažili celkovou podporu, dodání sebedůvěry a zvýšení motivace. O jednoznačně pozitivní životní změně pak lze hovořit v případě návratů účastníků ke studiu nebo do pracovního poměru.

3.1.6 Lidé do 26 let vyrůstající bez rodin, osoby opouštějící ústavní nebo ochrannou výchovu

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.6, strana 63.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Dopady se týkají hledání zaměstnání, bydlení a celkové motivace účastníků projektových aktivit. Především v oblasti hledání zaměstnání je ale úspěšnost projektů spíše omezená a udržitelnost efektů projektů je problematická.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Při šetřeních bylo často zdokumentováno zklamání v případech, kdy absolvování rekvalifikačního kurzu nevedlo k nalezení zaměstnání. Respondenti se následně vyjadřovali ve smyslu preference práce bez

legální smlouvy („načerno“). Pozitivně bylo hodnoceno poradenství a asistence při hledání a zajištění bydlení a pomoc při vytváření schémat domácího hospodaření.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Dokladem objektivního přínosu poskytnutých služeb je časově omezená stabilizace klientů zejména v oblasti zajištění bydlení. Nejednalo se však zpravidla o zajištění dlouhodobého nájemního vztahu, nýbrž o bydlení v tzv. azylových domech či domech na půl cesty. Možnost využívat tato zařízení je ale časově omezená, takže pozitivní efekt projektu nemusí být udržitelný, pokud se klientům v dané době nepodaří nalézt jiný prostředek stabilizace, např. zaměstnání.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Příčiny pozitivních dopadů jsou podobné jako u předchozí cílové skupiny, tj. u mladých lidí od 15 do 25 let. Osoby opouštějící ústavní péči stojí na důležité životní křižovatce a správně nastavený projekt jim může pomoci přijmout status dospělého člověka, který je odpovědný za vlastní život a který se musí umět v životě orientovat. Pomoc přitom musí být psychologicky citlivá, protože osoby z cílové skupiny se mohou těžko vyrovnávat s hendikepem, který cítí oproti mladým lidem, kteří vyrůstali v rodinném prostředí.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Z provedených šetření není jasné, k jaké změně v životě účastníků nakonec dojde. Možnost získaného bydlení je časově omezená a s odstupem se zdá, že ohledně možností nalezení solidního legálního zaměstnání převažuje skepse. Nedostatečné vzdělání, chybějící praxe a absence podpory ze strany rodiny či sociálních sítí vytvářejí znevýhodnění, která se nedaří projekty plně kompenzovat, ale spíše jen zmírnit. Vzhledem k současné celkově složité situaci na trhu práce to ale často nestačí. Cílová skupina často v důsledku ústavní péče postrádá samostatnost, uvítala by proto tréninkové bydlení či práci v chráněných dílnách.

3.1.7 Osoby se zdravotním postižením, osoby s chronickým duševním onemocněním

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.7, strana 69.

EO3. Jaké lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Dopad na cílovou skupinu lze odvíjet z postojů pracovníků organizací realizujících projekty v rámci OP LZZ a příslušníků samotné cílové skupiny. V obou případech se objevují jak hodnocení jednoznačně pozitivní, tak i zcela skeptická. Společným jmenovatelem je zkušenost, že důsledkem nemoci či postižení je finanční tíseň, a to jak reálně pociťovaná, tak i v podobě obav a strachu z jejích možných (budoucích) dopadů. Jednoznačným doporučením jsou investice do chráněných pracovních míst, jež jsou prakticky jediným (přímým i nepřímým) „hmatatelným“ výsledkem realizovaných projektů.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Pro cílovou skupinu jsou typické obavy z jakékoliv změny. Ta vyplývá ze zkušenosti zdravotně či duševně postižených. V posledních letech totiž došlo k omezování finanční podpory a souběžně ke zvyšování životních nákladů, veškeré změny tedy byly jen k horšímu. V mnoha jednotlivých případech se objevuje strach z přezkumů zdravotního stavu a možného odebrání finanční podpory. Panuje proto i určitá nedůvěra vůči nabídkám cíleným ke zlepšení jejich situace. Především pokud pomoc nepřináší jasné výstupy, např. v možnosti zaměstnání, je na ni pohlíženo s nedůvěrou a obavami.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Projekty, které respondentům přímo nabídly zaměstnání, jsou jak realizátory, tak i osobami cílové skupiny vnímány jako doklad účinnosti OP LZZ.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Zdravotní postižení se snadněji překonává, pokud není spojeno se sociálním vyloučením a finančními problémy. Právě zaměstnanost je účinnou prevencí proti obojímu.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Ve dvou konkrétních zachycených případech nalezení práce (v chráněné restauraci a v call centru) došlo k pozitivní změně v životě osob z cílové skupiny. Tato pozitivní změna je navíc umocněna pokračováním zaměstnání i po ukončení podpory z „evropských peněz“. Projekt podpořený z OP LZZ v těchto případech pomohl stabilizovat životy klientů a poskytl jim nový směr a smysl.

3.1.8 Osoby propuštěné z vězení

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.8, strana 75.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

V cílové skupině byly identifikovány jak krátkodobé pozitivní dopady projektů, tak také dopady s dlouhodobým potenciálem. Krátkodobé dopady lze shrnout do následujících bodů:

1. Velkým přínosem je prolomení izolace. V rámci projektu často vzniká „bezpečný prostor“, který umožňuje otevřenou komunikaci o problémech a obavách a možnost získání konkrétní pomoci, což může vést k otevření dalších příležitostí ke zlepšení psychického stavu a celkové situace jedince (vč. hledání práce, pomoci s řešením ubytování, jednání s úřady apod.).
2. Projekty znamenají pomoc při zvykání si na situaci mimo vězení.

Řada dopadů se může ustálit a působit dlouhodobě. Dlouhodobé dopady jsou následující:

1. U respondentů se zlepšuje orientace v tématech souvisejících s dlouhodobými životními strategiemi (bydlení, zaměstnání, rodina).
2. Pozorujeme projevy snahy o socializaci (např. doklad o absolvování kursu apod.); to může vést k lepšímu vnímání respondenta potenciálním zaměstnancem.
3. Dobrovolnost a zároveň požadavek pravidelnosti (závaznosti) v programech vedou postupně k převzetí odpovědnosti a vytvoření sociálních a pracovních návyků.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Sami respondenti si cenili příležitosti, kterou díky projektu získali. Především oceňovali nečekanou pomoc v orientaci a při vyřizování záležitostí týkajících se bydlení. Pro některé z nich to byla první zkušenost s tím, že jim někdo cizí může bezelstně pomoci. V některých případech mohou účastníci projektových aktivit jen pragmaticky využívat toho, co se nabízí.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Alespoň u části respondentů jsou vidět kroky směřující k lepší socializaci. Tyto kroky souvisejí s reflexí vlastní situace, ke které projekt přispěl. V první fázi po návratu z vězení je někdy projekt základní záchrannou sítí poskytující zázemí, která snad i snižuje riziko recidivy, byť to výzkum nemohl vzhledem k malému vzorku respondentů a časovému rámci šetření jednoznačně prokázat.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Situace osob propuštěných z vězení je složitá. K tomu nechvalně přispívá i legislativa, která zaměstnavatelům umožňuje vyžadovat čistý trestní rejstřík i v případech, kdy to nemá opodstatnění a spíše to přispívá k prohlubování sociálního vyloučení a propuštěné osoby to odkazuje na ilegální formy zaměstnání. Proto pomoc alespoň někteří z nich dokážou ocenit a vážit si jí.

EO12. Jak se ve výsledku změnila životy účastníků projektů?

U většiny osob se dosud neobjevila recidiva, naopak jsou patrné tendence k vytváření dlouhodobějších životních rozvrhů a stabilizovaného životního modelu. Zdá se, že projekty mohou mít pro životy účastníků po návratu z vězení stabilizační a usměrňující funkci, a to i v relativně špatných podmínkách částečné sociální exkluze.

3.1.9 Oběti násilí a trestné činnosti

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.9, strana 80.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Pro osoby, které se stanou oběťmi násilí nebo trestné činnosti, vznikají nové životní okolnosti a nutnost zorientovat se v situaci, která je pro ně složitá jak právně, tak psychicky. Podpora je subjektivně vnímána s povděkem, ale na celkové rozpoložení a celkové hodnocení životní situace má vliv především to, jak stát dokáže oběti ochránit alespoň zpětně, tj. ochránit je od dopadů viktimizace. Pokud stát selhává, lidé propadají pocitu, že pravidla jsou nastavena výhodně pro „darebáky“. V takových situacích je potenciál dopadů projektů především psychologický. Jindy mohou právě projekty přispět k tomu, že se občan domůže spravedlnosti.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Lidé oceňují projevenou účast či zájem a pomoc při orientaci v nepřehledné situaci, která často znamená nutnost psychického vzpamatování v kombinaci s nutností komunikovat s úřady.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Kladným dopadem je zlepšení psychického stavu a usnadnění komunikace s úřady.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Zvládání situace je pro cílovou skupinu složité jednak kvůli samotné skutečnosti, že se stali oběťmi trestného či násilného činu, což vede často ke snížení důvěry v ostatní lidi, jednak z toho důvodu, že se musí potýkat s úřady, což je pro ně často situace nová a ne zcela přehledná. Pomoc ze strany projektů obnovuje důvěru ve společnost a dodává sílu k aktivnímu vypořádání se s dopady viktimizace.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Tuto otázku je problematické zodpovědět. Změna života účastníků je především odvislá od dopadů trestného či násilného činu, jehož se stali oběťmi. Míru, do které se projektům daří zvrátit či zmírnit tuto negativní změnu, lze posuzovat jen na základě výpovědí účastníků o psychické úlevě či úlevě při jednání s úřady. Z výpovědí lze usuzovat, že k určité omezené kompenzaci negativních změn způsobených trestným či násilným činem v důsledku projektů dochází. Nelze ovšem odlišit vliv projektu a působení času.

3.1.10 Osoby závislé (na drogách apod.) a závislosti ohrožené

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.10, strana 85.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Také u této cílové skupiny se nabízí aplikovat na možné dopady časové hledisko a odlišit krátkodobé a dlouhodobé dopady. Krátkodobé dopady se týkají bezprostředního ohrožení vlastní drogovou závislostí, tedy především poskytnutí základní záchranné sítě a tlumení abstinčních stavů, které představují riziko návratu k užívání toxických látek. Z dlouhodobého hlediska mohou projekty pomoci s vytvářením reálné představy o dalším každodenním životě. S tím souvisí i význam pomoci při hledání zaměstnání.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Respondenti vnímali poskytnutou podporu jako něco nečekaného, jako něco, na co nemají automatický nárok, ale spíše to lze vnímat jako dar. Projekty jim poskytly zázemí k překonání vnitřních nejistot a sociálního vykořenění. Protože jedincům z cílové skupiny je doporučováno vyvarovat se „starých“ sociálních vazeb, které se pojily k užívání drog, má budování nové sociální sítě zvlášť velký význam.

Z odstupu potom vnímají respondenti podporu jako závazek k sobě i k těm, kdo jim pomohli. Šance na nový začátek se často pojí s vděčností.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Navzdory malé velikosti zkoumaného vzorku se mezi respondenty objevily příklady úspěšné socializace, která by bez pomoci projektů nebyla možná.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Osoby z cílové skupiny si většinou uvědomují vlastní zavinění, kterým se k závislosti dostaly, takže jakoukoli pomoc vděčně přijímají jako něco nesamozřejmého.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Dopady na životy účastníků aktivit projektů se projevil bezprostředně v uvědomění si nové šance a v možnosti sdílet své problémy s druhými. Z dlouhodobého hlediska je nutno pracovat s tím, že v rámci projektu vzniká silná a potenciálně dlouhodobá vazba na subjekty, které v počátku poskytly dané osobě potřebnou podporu. Motivace účastníků k udržitelnosti dopadů projektu a k dalšímu rozvíjení dílčích úspěchů je silná. Uvědomují si, že případná recidiva způsobuje propad osobnosti do asociálního chování nesrovnatelný s jinými typy sociální exkluze. Pro účastníky tak není žádná „střední cesta“ mezi úspěchem a neúspěchem. Vědí, že nemohou spoléhat na nějakou „střední“ trajektorii vývoje. U cílové skupiny se zřetelně ukazují pozitivní rysy převzetí odpovědnosti v souvislosti s novým začátkem.

3.1.11 Osoby bez přístřeší

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.11, strana 90.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

V České republice je zaznamenán dlouholetý stabilní nárůst počtu lidí bez přístřeší. V důsledku projektů z OP LZZ lze ale identifikovat pouze omezené a dílčí pozitivní změny či dopady na cílovou skupinu. Tyto dopady se týkají především projektů podpory azylového bydlení (resp. noclehu) a poskytování jídla, ošacení, hygienických potřeb a umožnění provedení základní osobní hygieny. V takovýchto případech teoreticky lze vyčíslit počty úkonů, jež by jinak s vysokou pravděpodobností nebyly učiněny. Posuzovat dopady dalších forem podpory, jako jsou podpora psychologická, poradenská a osobnostní (často poskytované formou terénní sociální práce) je vzhledem ke komplexnosti problémů cílové skupiny velmi složité. Velmi často totiž může být dobrým výsledkem jen stabilizace situace, která je pro cílovou osobu i evaluátora velmi nenápadná.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Z výpovědí osob z cílové skupiny jasně vyplývá ocenění přímé materiální (hmotné) pomoci, problematičtější je přijímána pomoc nepřímá. V souvislosti se zažívanou krizovou situací, kterou bezdomovectví představuje, jsou narušeny předpoklady porozumění konceptu a účelnosti pomoci, jakou je např. výuka psaní životopisu.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Přínos dopadů spočívá v ochraně před nejhoršími důsledky bezdomovectví, kterými jsou zhoršení fyzického i psychického zdravotního stavu, a to především v zimních měsících. Právě prevence či zmírnění doslova existenční krize může být přínosným dopadem projektů z OP LZZ. Od časově omezených projektů lze očekávat časově omezené zmírnění některých problémů, jsou však významné pro udržení motivace a obnovení důvěry v možnost změny stavu, zvláště u osob, které ještě neakceptovali bezdomovectví jako způsob života (životní strategii).

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Vzhledem k tomu, že dopady jsou většinou spíše jednorázové a mají povahu krizového řešení, nelze za nimi hledat hlubší příčiny. Lze se proto spíše ptát na příčiny, proč dopady nejsou dlouhodobějšího charakteru. Je to dáno tím, že projekty OP LZZ jsou časově omezeny, což může být v některých případech na překážku dostatečně dlouhému trvání intervence. Vedle toho jsou dlouhodobé dopady omezeny mírou sociálního vykořenění a odstřižení od většinové společnosti. Propast mezi společností a osobami bez přístřeší je často příliš hluboká.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Projekty mohou stabilizovat situaci a usnadnit tak potenciální návrat do „normálního“ života v případě, že se podaří získat dlouhodobější pracovní poměr, který jedinci umožní zaplatit si nájemní bydlení. Zástupci příjemců prostředků z OP LZZ, tj. organizací s podpořeným projektem, se vyjadřovali v tom smyslu, že jim nastavení OP LZZ neumožňuje dlouhodobou práci s klienty, kterou tato cílová skupina vyžaduje. V důsledku toho je prováděna spíše krizová pomoc. Dlouhodobá sociální práce, která by vedla k rehabilitaci, nemá v OP LZZ příliš silnou oporu.

Poznámka: Podle posledního sčítání lidu (2011, publikováno ČSÚ v únoru 2013) pobývá (resp. pohybuje se) v ČR na jedenáct tisíc lidí bez přístřeší. Obce (např. hl. m. Praha) ve svých strategických dokumentech počítají se stabilním narůstáním počtu bezdomovců. Ačkoliv ve vzorku respondentů byly zaznamenány i případy svědčící o tom, že bezdomovectví se pro některé osoby stalo životní strategií, kterou nehodlají měnit, převažují ti, pro něž je ztráta přístřeší negativně vnímaným následkem celé řady problémů a rizik, na které by se měla veřejná a sociální politika soustředit. V případě bezdomovectví se totiž prevence zdá jako podstatně efektivnější nástroj než „post-hoc“ programy, které jen obtížně řeší složitý „propletenec“ vzájemně se posilujících problémů. Jinými slovy, osoby bez přístřeší se ocitají ve stavu, v kterém není dost dobře možné rozlišovat příčiny a důsledky, protože nezaměstnanost a neschopnost nalézt si práci, chybějící zázemí, zanedbaný vzhled, nedostatek financí, absence motivace a důvěry a životní rezignace se navzájem podporují a umocňují.

3.1.12 Imigranti, azylanti, cizinci a etnické menšiny (vyjma Romů)

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.12, strana 97.

Jak bylo uvedeno ve Třetí průběžné zprávě (s. 60), v rámci cílové skupiny se nepodařilo oslovit žádného azylanta. Tento limitující faktor výzkumu byl kompenzován konzultacemi s odborníky a studiem odborných dokumentů, viz Třetí průběžná zpráva tamtéž. Odpovědi na evaluační otázky níže jsou ale založeny na rozhovorech s imigranty, kteří nejsou azylanti. Z toho vyplývají některá pracovní-právní omezení, která se skupiny týkají.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Dopad podpory je u cílové skupiny jednoznačný: jazykové kurzy a asistence při jednání s úřady jsou zřejmým pozitivem projektů a pomáhají v sociálním (i právním) vzestupu klientů. Problematictější je pracovní poradenství. Účast na trhu práce je totiž limitována omezeními plynoucími ze zákona, takže možnost legálního zaměstnání pro cizince mimo EU je podmíněna ochotou zaměstnavatele vyřídit formální náležitosti. Lze proto zvážit pomoc zaměstnavatelům ve vyřizování formálních náležitostí jako nástroj usnadnění zaměstnávání imigrantů.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Příslušníci cílové skupiny kladně oceňují poskytnutou podporu, a to i v těch případech, kdy nedokáže ovlivnit jejich rozhodnutí, zda na území ČR setrvat, nebo zda ho opustit.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Takovým dokladem je bezpochyby posílení vyjednávacích a jazykových schopností členů cílové skupiny, jejichž primárním problémem je často právě jazyková bariéra. To vede ke zmírnění či odstranění bezradnosti při komunikaci s úřady a respondenty je to hodnoceno jako jednoznačný přínos.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Dopady projektů jsou vnímány kladně, protože účastníci pociťují vděčnost, která je podobně jako u cílové skupiny osob závislých na drogách či závislostí ohrožených posílena tím, že pomoc není chápána jako něco samozřejmého, na co by účastníci projektů měli přirozeně právo. Pomoc není přijímána v těch případech, kdy mají jednotlivci pocit, že nemohou ztrácet čas s projektem, protože musí pracovat, aby uživil rodinu. V takových případech raději než projekt volí nelegální zaměstnání „načerno“.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Zásadní vliv na účastníky projektů měla úspěšná asistence při jednání s úřady a právní poradenství. Takové aktivity mohou v případě úspěšného jednání s úřady opravdu přinést pro členy cílové skupiny životní změnu.

3.1.13 Romové a osoby z odlišného sociokulturního prostředí

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.14, strana 102.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Hlavním dopadem podpory je možnost identifikovat ohrožené jedince a rodiny a pokusit se stabilizovat jejich situaci. Vzhledem ke komplexní povaze řešených problémů musí být také podpora cílové skupiny všestranná. Nemá proto velký smysl kvantifikovat realizované úkony. Důležitější je zachycení klientů terénní (sociální) prací a společné hledání možného adekvátního (dosažitelného) způsobu řešení komplexu problémů, které jsou velmi podobné jako u cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Objevuje se (nezvladatelná) zadluženost, hrozící ztráta bydlení a další rizikové faktory včetně diskriminace cílové skupiny.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Členové cílové skupiny většinou nedokážou oddělit podporu z projektů podpořených z OP LZZ od komplexu činností především terénních (sociálních) pracovníků, kteří poskytují služby větší části zasažených klientů již dlouhodobě (tj. již od doby před spuštěním OP LZZ). Podpora je ze strany cílové

skupiny oceňována zvláště v případech, kdy vede k zajištění materiální pomoci (např. dávek hmotné nouze), nalezení zaměstnání, stabilizaci problémů s dluhy, předejití exekuci nebo zastupování u soudů (asistence při soudních řízeních). S ohledem na značný průnik této cílové skupiny s CS dlouhodobě nezaměstnaných (viz kap. 3.1.3) lze i zde v některých případech přístup účastníků označit spíše za rutinní, resp. za průběžné využívání nabízených služeb.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Průkazným a přínosným dopadem projektů je nalezení (resp. zajištění) zaměstnání pro několik klientů a zajištění přístupu k výkonu veřejné služby mnohým dalším. Dalším kladným přínosem je stabilizace klientů a jejich rodin minimálně pro období podpory z OP LZZ s potenciálním dlouhodobějším působením. Stabilizace se týká typicky udržení nájemního vztahu (bydlení), stabilizace problémů s dluhy a stabilizace sousedského soužití.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Příčiny lze spatřovat v dlouhodobé spolupráci, která často předcházela i samotným projektům a pravděpodobně bude následovat i po nich. Pomoc má většinou pouze stabilizační charakter, tedy málokdy vede k výraznému zlepšení situace. Za účinnou strategii s dlouhodobými dopady na zmírnění sociálního vyloučení Romů lze považovat investice do vzdělávání a motivování jejich dětí. Dopady takových strategií je možné očekávat až v dlouhodobém horizontu.

EO12. Jak se ve výsledku změnily životy účastníků projektů?

Životy účastníků projektů jsou dlouhodobě ovlivňovány a formovány mnohaletou (a OP LZZ předcházející) spoluprací s poskytovateli sociálních a poradenských služeb. Lze tudíž stěží hovořit o jasně vymezitelné změně, která by v jejich životech nastala (či byla výsledovatelná) právě jen po dobu podpory z projektů podpořenými OP LZZ. Podstatným dopadem dlouhodobé spolupráce s cílovou skupinou je také prevence zhoršení, které jinak vzhledem k dynamice sledovaných problémů reálně hrozí – neřešené dluhy vedou k exekuci, ta ke ztrátě domova a odnětí dětí do ústavní péče.

Poznámka: Cílová skupina je natolik tvořená průniky jiných cílových skupin, že charakteristika jejího stavu je spíše souhrnem charakteristik osob dlouhodobě nezaměstnaných, předlužených, málo kvalifikovaných, bez jistoty bydlení atd. Nicméně skutečnost, že se tato rizika tak často objevují právě u této cílové skupiny, jasně poukazuje na přetrvávající vyčlenění Romů z většinové společnosti. Proto je na místě tuto cílovou skupinu podpořit komplexními programy, které budou brát zřetel nejen na dílčí problémy, ale zaměří se také na celkové zlepšování pozice cílové skupiny v rámci české společnosti. V opačném případě je téměř jisté, že manifestní problémy s nezaměstnaností, bydlením, dluhy apod. se budou přenášet na další generaci.

3.1.14 Osoby pečující o osobu blízkou nebo o závislé členy rodiny včetně dětí do 15 let věku

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.14, strana 108.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Dopady na cílovou skupinu mohou být velmi různorodé, protože projekty nebyly vždy zaměřeny na získání zaměstnání a zároveň respondenti často spadali do více cílových skupin, takže se u nich s nutností péče spojovalo více nepříznivých faktorů, např. nezaměstnanost, romská etnicita, nízké vzdělání, zadlužení, zdravotní hendikep atd. Množství rizikových faktorů má pak vliv na rozsah dopadů projektů. Za krátkodobé dopady lze označit odlehčení např. v podobě výjezdních seminářů pro rodiče s postiženými dětmi a sdílení zkušeností, dále prevenci proti syndromu vyhoření. Z hlediska dlouhodobějších dopadů došlo k získání měkkých dovedností, konkrétně např. zvládnutí efektivních způsobů relaxace. Jindy se jednalo např. o pomoc se situací zadluženosti, sepsáním životopisu při hledání pracovního místa či zprostředkování brigád nebo práce na dobu určitou. Dopady lze hodnotit jako celkově pozitivní, i když často neřešící hlavní existenční problémy cílové skupiny.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Členové cílové skupiny vnímali podporu celkově pozitivně, ale v konkrétních bodech se hodnocení respondentek liší podle dalších charakteristik jejich situace. Pozitivně hodnotí zejména psychickou podporu, vytržení z izolace, vytržení ze stereotypu péče, dále vysokou odbornost a individuální přístup lektorů a pomocného personálu, kromě toho i možnost sdílet své zkušenosti s ostatními, kteří se nacházejí v podobné situaci, a na základě zkušeností jiných se lépe vyrovnávat s problémy vlastními.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Objevuje se zlepšení psychického stavu pečujících, které je důležité jako prevence syndromu vyhoření. V dalších případech dochází ke zvyšování motivace při hledání zaměstnání, které souvisí s osvojením nových dovedností, např. jak vystupovat na pohovoru o zaměstnání či jak napsat životopis, a s lepším informačním přehledem (informační gramotností). V některých případech dochází brzy po projektu i ke vstupu do zaměstnání, v jiných se podařilo stabilizovat nebo alespoň začít řešit problémy s dluhy.

Důležitý je také sociální rozměr, tj. sociální kontakt v rámci vlastního projektu i navázání kontaktů, které mohou pokračovat i po projektu. Celkově je u některých osob patrné zvyšování sebevědomí.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Určitou roli v pozitivních dopadech projektů hraje jistě už projevený zájem o cílovou skupinu a její problémy. Příslušníci této cílové skupiny obecně trpí nedostatečným uznáním práce spojené s péčí o děti, staré lidi a další závislé osoby ze strany společnosti. Pozitivně hodnocený projekt je veden snahou toto kompenzovat a fungovat také jako určité ocenění pečujícím osobám.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Několik žen získalo v důsledku účasti na projektu placenou práci, velmi často však jen krátkodobého charakteru, která neřeší jejich finanční a bytovou situaci z dlouhodobého hlediska – přesto tuto změnu hodnotily pozitivně. Také ostatní výše popsané dopady lze považovat za životní změnu pro řadu účastníků (především tedy účastnic) projektů.

3.1.15 Asistenti pedagoga

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.18, strana 133.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Ze srovnání situace respondentů podpořených a nepodpořených z OP LZZ⁶ se ukazuje, že i respondenti nepodpoření z OP LZZ se zpravidla účastnili vzdělávání financovaného z jiných prostředků. V důsledku toho je identifikace dopadů na cílovou skupinu o něco problematičtější, na druhou stranu z toho vyplývá, že nabídka vzdělávání cílové skupiny je pravděpodobně poměrně dobrá. Absolvování školení, ať již podpořeného z OP LZZ nebo z jiných zdrojů, přispívá ke stabilizaci pracovního umístění asistentů pedagoga. Naopak vážným problémem stability pracovního místa asistentů pedagoga je nedostatek peněz na jejich platy.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Subjektivní vnímání poskytnuté podpory bylo ovlivněno tím, že frekventanti vzdělávacích aktivit hodnotili svou účast často jen jako splnění pracovní povinnosti. S tím též souvisí spíše negativní hodnocení projektů z jejich strany: pomoc by si představovali spíše formou zvýšení platů. Alokování větších prostředků na platy by navíc zajistilo další pracovní místa asistentů pedagoga.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Přínos (dopad) lze vzhledem ke vzdělávacímu charakteru oblastí podpory nalézt především v osvojení nových poznatků a dovedností cílovou skupinou a jejich využití v praxi při práci s dětmi. Část školených asistentů pedagoga je sama vystavena rizikům sociálního vyloučení (vyučování), zejména pak pokud se jedná o Romy či osoby z „nízkopříjmových“ či dlouhodobě nezaměstnaných skupin (rodin, společenství). Jejich účast ve vzdělávacích aktivitách znamená tedy i stabilizaci jejich pracovní pozice.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Nepodařilo se identifikovat jiné než zcela zřejmé příčiny pozitivních dopadů. Na rozdíl od cílové skupiny terénních sociálních pracovníků se nezdá, že by nabídka vzdělávání účinně fungovala jako nefinanční

⁶ Respondenty podpořenými z OP LZZ máme na mysli ty, kteří se účastnili aktivit projektů financovaných z OP LZZ. Naopak nepodpoření respondenti se takových aktivit nezúčastnili, to ale neznamená, že se nezúčastnili projektů z OP LZZ nepodpořených.

ocenění, které by v očích respondentů mohlo alespoň částečně nahradit ocenění finanční. Je ale možné, že tento rozdíl je způsoben spíše individuálními rozdíly mezi respondenty v obou cílových skupinách.

EO12. Jak se ve výsledku změnilы životy účastníků projektů?

Nepodařilo se určit jednoznačné změny v životech účastníků. Kurzy měly z hlediska jejich životních drah spíše stabilizační charakter. Cílová skupina je přitom v poslední dekádě terčem školení řady nestátních neziskových organizací a oblast podpory omezená na vzdělávací aktivity není asistenty pedagoga vnímána jako dostatečně přínosná.

3.1.16 Terénní sociální pracovníci

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.18, strana 133.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Vzhledem ke vzdělávacímu charakteru oblastí podpory spočívá jejich dopad především v osvojení nových poznatků a dovedností cílovou skupinou a jejich využití v praxi při práci s klienty. Podobně jako u cílové skupiny asistentů pedagoga je část školených terénních (sociálních) pracovníků sama vystavena rizikům sociálního „vylučování“, a to opět zejména pokud se jedná o příslušníky různých rizikových skupin. Účast na vzdělávacích aktivitách proto znamenala i stabilizaci jejich pracovní pozice.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Školení terénní (sociální) pracovníci vnímali poskytnutou podporu jakožto nástroj ke stabilizaci svého pracovního místa, které má zpravidla formu zaměstnanecké smlouvy uzavírané na dobu určitou. Smlouvy jsou přitom de facto často vázány na granty získané organizací, u které terénní sociální pracovník pracuje. Z tohoto hlediska nemusí být ani zvyšující se kvalifikace zárukou zachování si pracovního místa. Zohlednit je třeba také skutečnost, že někteří terénní sociální pracovníci uvažují o změně povolání v důsledku nízkého finančního ohodnocení a vysoké psychické náročnosti práce.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Přínosem vzdělávacích aktivit se stala zlepšená výchozí pozice terénních (sociálních) pracovníků vůči zaměstnavatelům a v neposlední řadě i rozšířená schopnost v komunikačních a jiných dovednostech spojených s výkonem této profese. Nepřímý přínos je samozřejmě také zvýšená schopnost reagovat na potřeby klientů.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Projektové aktivity nabídnuté cílové skupině mohou sloužit jako určité nefinanční ocenění jejich práce, protože nepřímou potvrzují, že se jedná o kvalifikovanou práci, která vyžaduje průběžné vzdělávání.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Práce terénních sociálních pracovníků je charakteristická především nízkým finančním ohodnocením vyplývajícím způsobem financování sociálních služeb poskytovaných nestátními neziskovými organizacemi. V tomto ohledu je absolvování certifikovaného školení jednoznačným přínosem pro docílení větší stability pracovního zařazení frekventantů, ovšem jde spíše o stabilizaci než o změnu.

3.1.17 Dobrovolníci

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.5, strana 55 (v rámci CS mladí lidé od 15 do 25 let).

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Dobrovolníky, většinou se vyskytující mezi mladými lidmi, lze rozdělit do dvou kategorií. U první je dobrovolnictví především alternativou k zaměstnání, které se jedincům nedaří získat. Programy dobrovolnictví měly sloužit k osvojení pracovních návyků a získání možnosti prokázat se alespoň nějakou pracovní zkušeností potenciálnímu zaměstnavateli. Tento model se v době ekonomické krize, kdy je nezaměstnanost relativně vysoká i mezi lidmi s pracovními zkušenostmi, příliš neosvědčuje.

U druhé skupiny dobrovolníků lze za dobrovolnictvím spatřovat idealismus a touhu pomoci. To se týká především studentů středních a vysokých škol, kteří jsou např. ochotni pomáhat ve svém čase doučováním v sociálně ohrožených rodinách, v nichž se dítě s žádostí o pomoc při zvládání školních povinností nemůže obrátit na rodiče. U této skupiny se setkáváme s uspokojením z odvedené práce, která vede ke zlepšení školních výsledků. Dopady podpory takových aktivit mohou částečně kompenzovat vzdělávací propast, která se jinak mezi dětmi ze znevýhodněného sociálního prostředí a dětmi ze středních tříd objevuje zpravidla už od školky (kterou děti ze znevýhodněného sociálního prostředí zpravidla nenavštěvují) a dále se rozevírá během docházky na základní školu.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Podpora je vnímána hlavně jako rámec umožňující zapojení dobrovolníka, případně jako faktor umožňující zapojení do dílčích přidružených aktivit vedoucích k získání nových znalostí a dovedností. Nicméně, dobrovolníci jsou k činnosti motivováni zejména sami sebou (ať již je důvodem získání praxe nebo to, že jsou ochotni a chtějí sami pomáhat). Především u dobrovolníků, kteří doučují, se objevuje naplnění z odvedené práce a pravděpodobně by se touto formou snažili působit i bez realizace projektu.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Doklady objektivně kladných přínosů se objevují především u dobrovolníků, kteří se věnují doučování, a vyplývají z výpovědí dobrovolníků, kteří projevují radost ze zlepšení prospěchu svých svěřenců.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Podobně jako u cílové skupiny mladých lidí do 25 let může být hlavní příčinou pozitivního hodnocení dopadů projektů skutečnost, že díky účasti v nich dochází u cílové skupiny (mladých) dobrovolníků k utváření „dospělého“ statusu člověka, který dokáže pomoci a zasadit se o nějakou změnu k lepšímu. Přiznání dospělého statusu může vést k dospělejšímu a odpovědnějšímu chování jedince.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Nepodařilo se ukázat, že by dobrovolnictví mělo díky nabyté praxi přímý dopad na získání zaměstnání. Potenciální změna života se týká spíše nového pohledu na sebe sama jako na někoho, kdo dokáže být prospěšný.

3.1.18 Začínající podnikatelé, podnikatelky

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.17, strana 127.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Dopadů na tuto cílovou skupinu je celá řada. Projekty v některých případech vedou k zahájení podnikání, což lze asi označit za jejich hlavní cíl. Vedle toho jsou účastníci dále vzděláváni, učí se novým dovednostem a získávají základní přehled v záležitostech nezbytných pro úspěšné podnikání, jako jsou účetnictví či právo. Důležitou aktivitou je konzultace podnikatelských záměrů, která umožňuje realističtější posouzení jejich plánů. Účastníky je pozitivně hodnocena praxe ve firmách, pokud opravdu umožní získat přehled o činnosti firmy a jejích povinnostech. Vedle toho se objevují dopady sociálního a osobního charakteru. Účastnice (programy jsou zpravidla navštěvovány ženami) jsou vytrženy ze stereotypu, případně sociální izolace, ve které se některé z nich v důsledku péče o dítě nacházely. Celkově dochází ke zvýšení sebevědomí a motivace. Na druhou stranu je významným faktem skutečnost, že účastnice v rámci projektových aktivit zjišťují (nebo si lépe uvědomují), že jako podnikatelky nemají nárok na dovolenou, pokud si neplatí pojištění, nemají nárok ani na nemocenskou, nemají volno na ošetřování dětí apod. Pro některé jde o nečekané nároky na změnu životního stylu. V konfrontaci s těmito nároky se některé účastnice rozhodují podnikatelské ambice odložit.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Subjektivní vnímání podpory bylo u cílové skupiny jednoznačně pozitivní. Účastnice přivítaly to, že veškeré náklady byly hrazeny, uvědomovaly si, že např. právní poradenství, kterého se jim dostalo, je jinak velmi drahé.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Objektivním dopadem je získání nových dovedností potřebných pro podnikání a především v některých případech zahájení podnikání.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Pozitivně jsou dopady hodnoceny především tehdy, jsou-li spojeny s praktickou ukázkou a nabízejí-li nejen teorii, ale praxí podloženou zcela konkrétní představu o tom, co podnikání obnáší.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

K největší změně došlo pochopitelně tam, kde na projektové aktivity opravdu navázalo podnikání. Změnou je ale též zvýšená motivace, se kterou účastnice plánují zahájit podnikání po návratu z rodičovské dovolené.

3.1.19 Rodiče vracející se po rodičovské dovolené na trh práce

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.15, strana 115.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Dopady na cílovou skupinu můžeme rozdělit na dovednostní a sociální. Z dovednostních se objevují různé schopnosti užitečné při hledání práce, jako jsou psaní životopisu a motivačního dopisu, zvládání přijímacího pohovoru do zaměstnání apod. Sociální dopady se týkají zvýšení sebevědomí, získání sociálních kontaktů či znovuzapojení do života mimo rodinu (někteří účastníci za sebou měli i deset let na rodičovské dovolené).

Pozitivní dopady nemusí být vždy dlouhodobé. Získané zaměstnání je velmi často na dobu určitou nebo formou dohody, takže pro situaci podpořených osob představuje značnou nejistotu do budoucnosti – tato nejistota se týká jednak práce, jednak finančních prostředků, které rodina potřebuje na pokrytí životních potřeb.

Dopady se liší podle vzdělání. Např. pro vysokoškolsky vzdělanou ženu má význam získání tzv. měkkých dovedností, znovunabytí sebevědomí apod. Pro ženy s nízkým vzděláním může zapojení do projektu představovat „průlom“ ve smyslu získání (nebo zvýšení) specializovaného vzdělání formou rekvalifikačního kurzu a získání zaměstnání. Na druhou stranu je získání zaměstnání i po rekvalifikačním kurzu obtížné a rozhodně k němu nedochází v návaznosti na účast v projektu automaticky. Častou překážkou je chybějící praxe, kterou zaměstnavatelé kromě rekvalifikace vyžadují. Dopady jsou tedy spíše dílčí, neřeší hlavní problémy cílové skupiny, např. nedostupnost služeb péče o děti, diskriminaci matek malých dětí a nedostatek zkrácených a flexibilních úvazků na trhu práce.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Subjektivně je podpora vnímána pozitivně. Někdy jsou účastníci (resp. častěji účastnice) i po skončení projektu stále v kontaktu s organizací, jejímž prostřednictvím byli do projektu zapojeni. Oceňována je změna prostředí a příležitost vidět svou situaci z nového úhlu, příležitost udělat nové rozhodnutí v pracovní dráze a čerpat ze zkušeností jiných v podobné situaci. Rezervy jsou někdy spatřovány ve

skladbě programu: některé kurzy nebo přednášky jsou vnímány jako zbytečné či nadbytečné (např. o životním prostředí), jiné chybí (např. finanční gramotnost). Hodnocení se liší i podle vzdělání (např. pro vysokoškolsky vzdělanou ženu nebyly kurzy základů práce na počítači přínosem a zřejmě neměla v rámci projektu, kterého se zúčastnila, šanci získat pokročilejší školení, které by odpovídalo jejím požadavkům).

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Dochází ke zvýšení sebevědomí, kvalifikace, někdy i k získání zaměstnání, byť nejčastěji pouze na dobu určitou bez záruky prodloužení pracovní smlouvy, což působí nejistotu. Obecně vedou projekty k větší aktivitě při hledání zaměstnání či zvyšování kvalifikace.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Účast v projektu je často vnímána jako výrazný milník v životě účastníka, symbolicky jako přechod od rodičovské dovolené směrem k trhu práce. Zejména v případech, kdy byla předchozí kariéra přerušena a je na co navazovat, je s touto změnou spojena silná motivace ke znovunastartování předchozích aktivit a k výkonu. Projekt je pak o to úspěšnější, čím lépe dokáže s touto motivací pracovat.

EO12. Jak se ve výsledku změnila životy účastníků projektů?

Dochází k pozitivní změně v životě účastníků: ke zvýšení kvalifikace, k získání zaměstnání, k zlepšení finanční situace, k získání měkkých dovedností či k rozšíření obzorů.

3.1.20 Samoživitelky, samoživitelé

Tato cílová skupina je podrobně popsána v Páté průběžné zprávě, kap. 2.16, strana 121.

EO3. Jaký lze identifikovat dopad zvolených oblastí podpory na cílové skupiny?

Odpověď na tuto otázku je velmi podobná jako v případě cílových skupin pečujících o osobu blízkou a rodičů vracějících se z rodičovské dovolené. Dopady jsou různorodé, v zásadě pozitivní, při kumulaci více znevýhodňujících faktorů by pomoc měla být více komplexní, aby dosáhla výrazných výsledků.

EO4. Jakým způsobem cílové skupiny samy subjektivně vnímaly poskytnutou podporu?

Také v subjektivním vnímání je u cílové skupiny řada podobností s předchozími dvěma skupinami. Podpora je vnímána pozitivně, účastníci (resp. opět převážně účastnice) kurzů oceňují pomoc při získávání zaměstnání, v některých případech také službu hlídání dětí v průběhu aktivit. Péče o děti je v případě této cílové skupiny zcela na nich, a tak je ztíženo i hledání zaměstnání a řešení dalších problémů, např. i vyřizování dávek na úřadech, když nemají školku nebo jinou pomoc s péčí.

Respondenti oceňovali, že jim s řešením problémů pomáhá někdo jiný („nejsou v tom bez pomoci“) i že získávají nové sociální kontakty. V případě, že by se v budoucnu opět ocitli bez práce, vyjadřují důvěru, že by se mohli na organizátory programu, který jim pomohl, obrátit s žádostí o pomoc.

EO5. Jaké lze nalézt doklady / důkazy objektivně kladných a přínosných dopadů na cílové skupiny?

Mezi takové dopady patří zvýšení vzdělání, zlepšení psychického rozpoložení, nárůst motivace a sebevědomí, v některých případech dochází i k nalezení zaměstnání, byť není možné určit, do jaké míry je to v důsledku absolvovaného programu.

EO6. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány kladně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány kladně?

Příčiny pozitivních dopadů jsou kombinací příčin, které pozorujeme u cílových skupin rodičů po rodičovské dovolené a osob pečujících o osobu blízkou nebo o závislé členy rodiny. Určitou roli hraje projevený zájem spojený s uznáním, přičemž projekt je často vnímán jako možný zlom v životě účastníka/ce umožňující realizaci těch aktivit a činností, které do té doby nebyly myslitelné (zejména z důvodů časových a finančních). Do těchto činností patří například i investice do sebevzdělávání nebo řešení dlouhodobě odkládaných problémů.

EO12. Jak se ve výsledku změnila životy účastníků projektů?

Změny v životě účastníků projektů jsou přímo závislé na finanční situaci rodiny. Protože jsou jedinými živiteli rodiny, je získání zaměstnání a stálý příjem z pracovní činnosti – v kombinaci s možností umístit dítě do zařízení denní péče – zásadní podmínkou pro slušné přežití rodiny jako jednotky (včetně udržení bydlení).

V některých případech je situace komplikovanější z důvodu kombinace více různých znevýhodňujících charakteristik (např. špatný zdravotní stav, romská etnicita). Překážkou mohou být také specifické požadavky na pracovní pozici, které vyplývají z nutnosti starat se o děti. Jedná se např. o požadavek práce na zkrácený úvazek, umístění pracoviště blízko bydliště, práce bez směnného provozu apod.).

3.2 Dopady v jednotlivých prioritních osách

3.2.1 Prioritní osa 1

EO7. Jaké lze identifikovat negativní dopady jednotlivých oblastí podpory?

Negativní dopady jsou spíše jen dílčí a nejčastěji vyplývají z organizace projektů. V některých případech byla doba realizace projektů nešťastně zvolena, např. na prázdniny, kdy zaměstnanci zaskakovali za své spolupracovníky na dovolené a účast v projektech jim situaci dále komplikovala. Doba, která je pro danou firmu nevhodná, je ale individuální. Projekty mohly mít negativní dopad také na zaměstnance, kteří se projektů přímo neúčastnili, ale kteří museli účastníky projektových aktivit v době jejich nepřítomnosti zastupovat.

Dalším negativním dopadem mohou být zklamaná očekávání. S odstupem po absolvování projektů se mezi zaměstnanci objevuje názor, že se projektem nic nezměnilo a že jim pro jejich práci vlastně nijak významně nepomohl. Takový postoj může snížit ochotu účastnit se budoucích vzdělávacích aktivit (ať již ve vazbě na projekt nebo v rámci interního školení zaměstnanců).

EO8. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány negativně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány negativně?

Pokud netvoří vzdělávací aktivity běžnou a pravidelnou součást pracovní náplně zaměstnanců, jsou často vnímány jako zbytečné, a to zejména pokud se jedná o školení bez okamžité přidané hodnoty a využitelnosti v praxi. Jednorázová školení v rámci projektů tak většinou vyvolávají tlak na právě neškolené zaměstnance, kteří často ani sami školení nebudou (nejsou součástí projektu) a nemusí být seznámeni s jeho cíli. Z tohoto důvodu může být funkční varianta výcviku interních lektorů, kteří mohou koordinovat vzdělávací aktivit komplexně, se znalostí firemních procesů a aktuálních vzdělávacích potřeb.

EO9. Jaké lze identifikovat nezamýšlené dopady jednotlivých oblastí podpory?

Kromě výše uvedených negativních dopadů se nepodařilo jednoznačně identifikovat nezamýšlené dopady. Je možné, že zaměstnanci díky projektům začnou více přemýšlet o své roli ve firmě, že podpoří loajalitu. Firmy samy si jako příjemci podpory často stěžovaly na příliš velkou administrativní zátěž spojenou s projektem, což by se také mohlo přenést na zaměstnance. Nezamýšleným důsledkem administrativní zátěže by mohlo být horší hodnocení projektových aktivit s odstupem času, kdy převládne negativní vnímání projektu šířené „shora“. To je ale spíše předpoklad, který takto žádný respondent sám neformuloval. Navíc z kvantitativního šetření mezi příjemci podpory vyplývá, že projekty jsou obecně vnímány pozitivně; administrativní zátěž, která je organizacemi hodnocena poměrně kriticky, je mezi hodnocenými položkami spíše výjimkou.

EO10. Jak lze tyto nezamýšlené dopady hodnotit, jaké měly příčiny a jaké z nich lze vyvodit závěry pro budoucí programování takto zaměřené veřejné podpory?

Omezení administrativní zátěže by zřejmě bylo ze strany firem vítáno a mohlo by ještě zlepšit pozitivní hodnocení projektů. Na straně poskytovatele vzdělávacích aktivit pak lze podporovat přístup, který bude kromě rozvoje dovedností zaměstnanců pracovat také s jejich způsobem myšlení a s motivací. Takové projekty lze připravovat jen v úzké spolupráci s vedením firmy, která má vizi fungování podniku a rozumí firemní kultuře. Na základě tohoto tvrzení lze opět doporučit projekty založené na zavádění interních procesů a přípravě interních lektorů.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Životy účastníků projektů v prioritní ose 1 se ve výsledku neměnily nijak dramaticky, zpravidla se objevovala jen dílčí změna pramenící ze zlepšení na pozici na trhu práce. Někteří účastníci projevovali spokojenost, že získali certifikát, který by jim mohl pomoci v případě, že by si museli nebo chtěli hledat jinou práci. Z hlediska procesů na pracovišti se pro běžné účastníky projektů zpravidla příliš nezměnilo, jen školení v počítačových dovednostech některým z nich usnadnila práci a zvýšila její efektivitu. Jiným případem jsou školení interních lektorů a lektorek. Zde se některým zaměstnancům v důsledku projektů zaměřených na vytváření nových interních lektorských kapacit změnila pracovní náplň (tj. stali se interními lektory) a tedy i kariérní orientace.

3.2.2 Prioritní osa 2**EO7. Jaké lze identifikovat negativní dopady jednotlivých oblastí podpory?**

Negativní dopady je možné pozorovat u podpořených (např. rekvalifikovaných) osob v tom směru, že když nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nevedou k získání zaměstnání, tyto lidé krátkodobě ztrácejí naději a motivaci aktivně pro získání práce něco podnikat (prohlubuje se frustrace).

EO8. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány negativně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány negativně?

Projekt samozřejmě v účastnících může vzbuzovat pozitivní očekávání. To by ostatně měl být i jeden z jeho cílů, protože bez očekávání úspěchu lze těžko pracovat s motivací. Častá zklamání očekávání tedy nejsou ani tak problémem projektu samotného, ale spíše situace na trhu práce, kdy získání zaměstnání může být velmi obtížné.

EO9. Jaké lze identifikovat nezamýšlené dopady jednotlivých oblastí podpory?

S ohledem na působení ekonomické krize se během posledních let (trvání OP LZZ 2007–2013) celkově zvyšuje počet nezaměstnaných lidí. Úsilí, čas a finance vynakládané na aktivní politiku zaměstnanosti – podporu konkrétních lidí – tak bohužel většinou nepřináší očekávané výsledky v podobě nalezení zaměstnání. Neplatí tak např., že by účast v rekvalifikačním kurzu automaticky znamenala jistou nebo alespoň velkou šanci na nalezení pracovního místa.

EO10. Jak lze tyto nezamýšlené dopady hodnotit, jaké měly příčiny a jaké z nich lze vyvodit závěry pro budoucí programování takto zaměřené veřejné podpory?

Určité zpoždění reakce veřejných politik na reálnou ekonomickou situaci je přirozeným dopadem plánovacích období. Toto omezení samozřejmě problematizuje všechny závěry, které je možné vyvodit pro budoucí programování veřejné podpory. Doporučení orientovat veřejnou podporu na získávání praxe a vytváření nových pracovních míst formulované výše (EO7) tak vychází z předpokladu, že ekonomická situace bude v příštím programovacím období podobná.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Část účastníků zaznamenala pozitivní změnu (nalezení zaměstnání), ale pro osoby, kterým se i přes zapojení do aktivit projektů nepodařilo najít zaměstnání, je situace krátkodobě spíše více negativní ve smyslu vyššího rizika zadluženosti, problémů s bydlením a zejména zhoršení psychického stavu jako důsledek zklamání očekávání vyvolaných zapojením do projektu.

3.2.3 Prioritní osa 3**EO7. Jaké lze identifikovat negativní dopady jednotlivých oblastí podpory?**

Jako negativní dopady lze označit prohloubení nedůvěry v Úřad práce, který někdy zprostředkovával účast v projektech, ale většinou neposkytl dostatečné informace, nutil respondenty do rozhodnutí o účasti narychlo apod. Většinou ale Úřad práce vůbec nebyl schopen o existenci dalších organizací (včetně příjemců v PO3) informovat a odkázat na jejich služby.

EO8. Jaké jsou příčiny těchto dopadů a jaké jsou příčiny toho, že jsou vnímány negativně, resp. kým a za jakých podmínek jsou vnímány negativně?

Řada respondentů se stále setkává se spíše formalistickým a ne vždy příjemným přístupem Úřadu práce, který dále porovnává s převážně individuálním přístupem a službami, které mu byly poskytnuty příjemci (organizacemi) v rámci projektu. Nelze paušalizovat, mnohdy byli respondenti z cílových skupin se službou Úřadu práce naopak spokojeni, ale zdá se, že v této oblasti pořád existují rezervy, a to minimálně ve vzájemné komunikaci mezi těmito subjekty.

EO9. Jaké lze identifikovat nezamýšlené dopady jednotlivých oblastí podpory?

Silné zaměření podpory na zvyšování kvalifikace a dovedností u osob z cílových skupin, které mají v důsledku dlouhého setrvávání mimo trh práce často nízké sebevědomí, může sice působit zpočátku motivačně, někdy ale vzbuzuje nerealistická očekávání. Při neúspěchu se vrací pocit beznaděje, případně „utvrzení“ v pocitu, že si vše způsobili sami. Chybí zaměření na strukturální problémy trhu práce nebo odstraňování nedostatků u zaměstnavatelů (např. vzdělávací kurzy v pracovně-právní legislativě, konkrétně např. jak vést přijímací pohovor a nediskriminovat).

V souvislosti s projekty často dochází k pozitivní podpoře v oblastech, které nejsou jejich primárním cílem. Jedná se např. o psychologickou podporu díky kontaktu s řešiteli projektu nebo neformální poradenství ve finančních záležitostech. Podobně respondenti často oceňují možnost vyměnit si zkušenosti s lidmi v podobné situaci.

EO10. Jak lze tyto nezamýšlené dopady hodnotit, jaké měly příčiny a jaké z nich lze vyvodit závěry pro budoucí programování takto zaměřené veřejné podpory?

Výše zmíněným negativním nezamýšleným dopadům se lze jen obtížně vyhnout. Zvládnutí neúspěchu lze mírnit tím, že projekt nebude vyvolávat nereálná očekávání. Na druhou stranu by projekt měl působit motivačně, takže určitý optimismus je na místě. Také identifikované pozitivní nezamýšlené dopady lze ze strany řídicího orgánu formou programování ovlivnit jen částečně. Psychická podpora či neformální poradenství nad rámce projektu často souvisí spíše s osobností lektora či sociálního pracovníka. Vhodné je ale podporovat individuální přístup.

EO12. Jak se ve výsledku změnilo životy účastníků projektů?

Tuto evaluační otázku je obtížné zodpovědět pro celou prioritní osu 3, protože i v jednotlivých cílových skupinách se objevovali jedinci, pro něž projekty znamenaly rozdílné změny v životě.⁷ Společným problémem, se kterým se jedinci v prioritní ose 3 často setkávají, je nezaměstnanost. Většina cílových skupin má navzdory projektovým aktivitám s hledáním zaměstnání velké potíže, ať už z důvodu pokročilého věku, absence zkušeností, nutností starat se o závislou osobu, dlouhodobým vytržením z trhu práce, nízkého vzdělání, špatného zdravotního stavu či příslušnosti k diskriminované menšině. Nezaměstnanost souvisí s problémy s bydlením, dluhy, rodinným životem atp. Nelze přitom mluvit o kauzálním vztahu, ale spíše o souběhu problémů, kdy jeden vede ke druhému.

Projekty v mnohých případech přinášejí pozitivní změnu už tím, že se jednotlivé problémy začnou řešit, v některých případech i relativně komplexně. Důležité je přitom získání alespoň nějakého příjmu a alespoň nějaké praxe, aby se situace mohla začít zlepšovat. Bez zaměstnání je často nejlepším možným výsledkem stabilizace situace, přičemž není jasné, do jaké míry je udržitelná. Zásadní životní změny se přitom daří dosáhnout především tam, kde dojde k nalezení stabilního zaměstnání, které znamená alespoň nějakou jistotu. To se ale bohužel daří relativně málo často.

U některých jedinců z cílových skupin prioritní osy 3 ale projekty ve své podstatě kompenzují hendikepy, které jsou důsledkem dlouhodobých příčin, jako jsou zanedbávaná školní docházka, nevhodná výchova apod. Přímá pomoc těmto osobám je důležitá, ale na druhou stranu nelze ignorovat možnost prevence orientované na děti a dospívající, např. formou nabídky doučování, vzdělávání rodičů ve výchovných

⁷ Případové studie pro jednotlivé cílové skupiny prioritní osy 3 jsou součástí Páté průběžné zprávy (kap. 2). Pro doplnění odpovědi na tuto evaluační otázku dále odkazujeme také na přílohu č. 7, která formou seznamu problémů shrnuje témata, která vychází ze stromů problémů identifikovaných již v První průběžné zprávě a která zůstávají aktuální také nyní, tj. na konci studie.

kompetencích či rozšíření možnosti náhradní rodinné péče namísto péče ústavní. Protože u některých z těchto aktivit může hrozit nežádoucí stigmatizace, bylo by nutné takové aktivity pečlivě připravit pod dohledem odborníků.

Obrovským problémem je zadlužení, resp. předlužení, v jehož důsledku jsou často intervence neúčinné, dochází k rezignaci na legální zaměstnanost a k celkovému útlumu motivace. Tento problém považujeme mezi sociálně znevýhodněnými rodinami za tak závažný, že jsme jeho systémovým příčinám věnovali celou přílohu č. 8. Domníváme se, že je nutné kromě intenzivního řešení zadluženosti v rámci projektových aktivit usilovat také o systémovou změnu.

3.3 Výsledky a dopady programu

EO11. Jakou přinesl program konkrétní změnu? (Jaké přinesl program konkrétní výsledky?)⁸

Konkrétní výsledky a změny, které přinesl program, odvozené od dopadů na cílové skupiny a jednotlivé účastníky programu jsou zejména následující:

- Došlo k rozšíření znalostí a dovedností podstatné části beneficentů, a to jak formou přímo cílených školení a kurzů⁹, tak formou cíleně poskytnutých konzultací a poradenství (vč. dlouhodobého) vedoucí ke zvýšení přehledu¹⁰, u více než 60 % organizací došlo k nárůstu možností vzdělávání pro zaměstnance organizace¹¹. Uplatnitelnost v praxi a udržitelnost je ale různá podle vhodnosti zvoleného obsahu např. k současné pozici ve firmě¹² nebo vzhledem k proměnlivosti životní situace osoby a prostředí (např. legislativního). Pro některé účastníky (zejména starší osoby¹³) šlo např. u soft-skills o první neodborné školení nebo kurz, kterým kdy prošli.
- Zapojení do projektu bylo pro většinu účastníků silným podnětem, který minimálně v krátkodobém horizontu vedl k vytržení ze stereotypu a pasivity¹⁴, případně z osamělosti, frustrace a rezignace¹⁵, k nastartování motivace a k vytvoření neformálních kolektivů včetně sdílení zkušeností s řešením společných problémů¹⁶. Došlo tedy k nalezení času sama na sebe a nových pohledů na sebe a svou situaci, což lze považovat za klíčové zejména u osob pečujících o osobu blízkou (vč. dětí)¹⁷.
- S tím přímo souvisí i poskytnutí pomoci cílovým skupinám, které potřebují kromě psychologické podpory např. (přechodnou) pomoc s bydlením¹⁸ nebo intervence v rámci terénní sociální práce. Opakovaně tak byly řešeny problémy spojené s chudobou, resp. s finančními problémy vedoucími k propadu do dluhů, exekucí, návazných problémů s bydlením, problémů rodinných a psychických¹⁹.

⁸ Původní otázka byla rozšířena vzhledem k vazbě na přímo navazující: EO1. Jakým způsobem a do jaké míry zodpovídá program za (anebo je příčinou) pozorovaných (pozorovatelných) výsledků? a EO2. Do jaké míry odpovídají pozorované výsledky předpokládaným výsledkům?

⁹ Viz zejména CS zaměstnanci (kap. 3.1.1), uchazeči (kap. 3.1.2) nebo třeba specifické CS jako např. rodiče vracející se po rodičovské dovolené (kap. 3.1.19) a začínající podnikatelé/ky (kap. 3.1.18)

¹⁰ Jde zejména o CS v prioritní ose 3 (viz dopady v kap. 3.2.3)

¹¹ Viz příloha 2 (kap. 2.1 Vývoj hodnocení změn v důsledku realizace projektů, str. 26)

¹² Viz např. CS zaměstnanci (kap. 3.1.1 a Pátá průběžná zpráva (kap. 2.1.2.2))

¹³ Viz např. CS lidé nad 50 let (kap. 3.1.4 a Pátá průběžná zpráva (kap. 2.4.2.2))

¹⁴ Viz např. CS dlouhodobě nezaměstnaní (kap. 3.1.2)

¹⁵ Viz např. CS dlouhodobě nezaměstnaní (kap. 3.1.2), lidé nad 50 let (3.1.4), samoživitelé/ky (kap. 3.1.20)

¹⁶ Viz např. CS osoby pečující o osobu blízkou (kap. 3.1.14)

¹⁷ Viz např. CS samoživitelky (kap. 3.1.20) a rodiče vracející se po rodičovské dovolené (kap. 3.1.19)

¹⁸ Viz např. CS mladí lidé od 15 do 25 let (kap. 3.1.5), vyrůstající bez rodin (3.1.6) nebo propuštěné z vězení (3.1.8), příp. osoby bez přístřeší (kap. 3.1.11)

¹⁹ Viz zejména dopady v prioritní ose 3 (kap.3.2.3)

- U části účastníků²⁰ zapojení do projektu vedlo k vytvoření nerealistických představ o budoucí kariéře a očekávání obecně, což vedlo po skončení projektu a nenalezení práce k minimálně krátkodobému propadu a frustraci.
- Zkušenost s projektem a realizátorem projektu odlišným od Úřadu práce (u uchazečů nebo dlouhodobě nezaměstnaných²¹) umožnilo často individuálnější přístup vedoucí k řešení akutních problémů (zejména finančních) nebo alespoň k zastavení propadu a zvýšení schopnosti krizovým situacím se vyhýbat. Zároveň došlo ke zvýšení intenzity spolupráce mezi příjemci (organizacemi) mezi sebou, a to s ohledem na nutnost řešit komplexní problémy v dané lokalitě či regionu.
- Pouze výjimečně se (v rámci intervence PO1²²) podařilo nastartovat interní vzdělávací procesy, nicméně většina organizací uvedla, že pro ni realizace projektů znamenala pozitivní změnu pro fungování organizace (asi 60 až 65 % organizací v závislosti na vlně šetření²³).
- Došlo k rozvoji služeb, zejména ve vazbě na sociální služby v PO3. U přibližně 55 % se v důsledku realizace projektů zvýšil počet nabízených služeb.²⁴ Dále kolem 75 až 80 % organizací uvádělo, že bylo v důsledku realizace projektů podpořených z OP LZZ možné zasáhnout více jedinců, a přibližně 40 % organizací se díky OP LZZ zaměřilo na novou cílovou skupinu.
- Přibližně třetina organizací dále uvedla, že se u nich v důsledku organizace projektu zvýšil počet zaměstnanců²⁵. To přímo souvisí s pozicemi, které vznikly v přímé vazbě na realizaci projektu a projektovou agendu, přičemž cca 60 % organizací uvádělo, že v důsledku realizace projektů z OP LZZ došlo ke značnému až neúnosnému nárůstu administrativní zátěže. Nicméně, u cílových skupin došlo jen v několika málo případech²⁶ k nalezení práce, a to i jen krátkodobé nebo stáže (projekty ale často cílily na zvýšení zaměstnatelnosti, ne na získání zaměstnání).

EO1. Jakým způsobem a do jaké míry zodpovídá program za (anebo je příčinou) pozorovaných (pozorovatelných) výsledků?

Ve vazbě na výše popsané výsledky (EO11) lze výsledky pozorované programu shrnout nejlépe podle jednotlivých prioritních os. Intervence **v prioritní ose 1** vedla minimálně ve střednědobém horizontu k posílení kvalifikace zaměstnanců a vzdělávacích aktivit v rámci organizací zapojených do projektů, a to zejména mimo oblast povinně prováděných certifikací a školení v odborných oblastech. Program také

²⁰ Viz zejména dopady na cílové skupiny prioritní osy 2 (kap. 3.2.2) a CS dlouhodobě nezaměstnaní (kap. 3.1.2 a Pátá průběžná zpráva (kap. 2.3.2.2))

²¹ Viz kap. 3.1.2 a 3.1.3

²² dtto

²³ Viz příloha 2 (kap. 2.1 Vývoj hodnocení změn v důsledku realizace projektů)

²⁴ dtto

²⁵ dtto, strana 23

²⁶ Viz CS dlouhodobě nezaměstnaní (kap. 3.1.2)

umožnil plošnější zvýšení kvalifikace s ohledem na možnost nechat proškolit celé skupiny zaměstnanců, ne pouze vybrané jedince.

Zároveň program umožnil organizaci po ukončení intervence (projektu) reflektovat tento pokles možností dalšího profesního vzdělávání a zohlednit vzdělávací potřeby do budoucna, což může mít pozitivní dopady ve smyslu tlaku na management a na přiměřené dlouhodobé výdaje do této oblasti.

Z dlouhodobého pohledu jsou výsledky (a dopady) programu závislé na udržitelnosti systému vzdělávání a vzdělávacích procesů uvnitř firem. Za ideální lze považovat stav, kdy by projektové aktivity vedly k vytvoření profesionálního zkušeného a v rámci firmy ceněného a pravidelně využívaného týmu interních školitelů. Často je však udržitelnost projektů omezena tím, že šlo o (jednorázovou) dodávku externích služeb za úplatu, tj. že nebyl žádný interní školicí tým vytvořen (případně to ani nebylo cílem projektu). U těchto projektů je tedy případné opakování ovlivněno dostupností finančních zdrojů a získaná přidaná hodnota je fixována „pouze“ v proškolených zaměstnancích. Z pohledu trhu práce v ČR jako celku jde i v tomto případě o pozitivní výsledek programu. Z pohledu konkrétní firmy ale může případný odchod takto jednorázově a na míru proškoleného zaměstnance znamenat zásadní problém, protože pokud nenajde na trhu práce volnou osobu s obdobným profilem, bude nucena investovat vlastní finanční prostředky do nového školení nebo pozici zrušit.

Intervence **v prioritních osách 2 a 3** je výrazně různorodá co do cílových skupin i podporovaných aktivit. V této oblasti díky programu došlo k výraznému rozvoji, a to zejména co do počtu, typu a rozsahu služeb, které nabízejí příjemci v konkrétním lokálním či regionálním kontextu. Zároveň dochází k vytvoření sítí organizací a služeb, které mohou efektivněji docílit jak zapojení cílových skupin, tak jejich kvalifikovaného informování v případě nutnosti zajistit komplexní pomoc. V současné době totiž téměř neexistuje žádný jiný nástroj než projekty OP LZZ, který by tímto způsobem intervenoval, nepočítáme-li sociální služby podle zákona a služby čistě komerčního charakteru orientované převážně na jiné cílové skupiny. Přesto lze tyto intervence vnímat jako „záchranné“, jako rozšíření portfolia služeb. Dlouhodobější lokální působení programu skrze příjemce pak vede i k vyšší viditelnosti (a tedy i dostupnosti) aktivit a služeb.

Identifikovaným problémem je pak skutečnost, že se pracovní příležitosti pro cílové skupiny v prioritních osách 2 a 3 (i s ohledem na zpomalení ekonomiky a tedy důrazem na kvalifikaci a výkon) na trhu práce netvoří. Přitom programová intervence směřovala převážně na posílení zaměstnatelnosti, ale ne zaměstnanosti. Jako zásadní zjištění se pak ukazuje opakovaně deklarovaná ochota osob nezaměstnaných a zapojených do projektů zaměstnání nejen hledat, ale hlavně najít (pracovat), tj. na jedné straně ochota participovat na projektu slibujícím nalezení práce a na straně druhé očekávání cílových skupin, že zaměstnání respektující konkrétní omezení jednotlivců (od zdravotních po časová) povede k vyřešení problémů²⁷.

²⁷ Tuto skutečnost dále potvrzují příjemci, když problém se zapojením cílové skupiny do aktivit projektu uvádí jen zhruba čtvrtina respondentů (viz příloha 2, kap. 2.2 Vývoj názorů na OP LZZ).

V této souvislosti je důležité i zjištění, že i krátkodobé získání práce vede (až na výjimky) k výraznému posílení pozice zaměstnané osoby ve všech směrech – jak po stránce psychické, tak po stránce motivační a samozřejmě finanční. Na rozdíl od toho, v programu podporované rekvalifikace a školení, zejména opakovaná a bez vazby na reálný stav trhu práce v konkrétním regionu, resp. lokalitě, přinášejí jen omezené výsledky. Teprve v pracovním procesu totiž dochází k udržení, resp. posilování pracovních návyků, k získání praxe (pracovní zkušenosti), k nutnosti (sebe)organizace a organizace času. Zároveň jde o cestu k vytváření sociálních vazeb a opuštění sociální izolace.

Projekty lze v této souvislosti považovat za nástroje vhodné k uplatnění na trhu práce, a to i za cenu vytváření krátkodobých a tréninkových míst (včetně formy flexibilních úvazků) a samozřejmě za podpory sociálního podnikání. Dále je třeba vzít v úvahu skutečnost, že dlouhodobé (vy)užívání pouze podpůrných nástrojů – např. pomoci při hledání zaměstnání – může na straně cílových skupin vést k nárůstu pasivity nebo bezdůvodnému přeškolení a přerekvalifikaci; vyjádření příjemců i podpořených osob tuto dílčí hypotézu potvrzuje²⁸.

Za externí vliv mimo dosah působení programu lze jmenovat zejména celkovou proměnu socioekonomického prostředí působením zpomalení ekonomiky a legislativní změny, a to zejména v působnosti zákona o zaměstnanosti, zákona o sociálních službách, zákona o Úřadu práce ČR atd., tj. celkového nastavení sociálního systému v ČR²⁹. Přestože se jedná o externí vlivy, na úrovni cílových skupin, a to zejména těch, které jsou bez zaměstnání nebo ohroženy nezaměstnaností, je každá taková změna spojena s nejistotou, a nutností (pro)aktivně zjišťovat důsledky těchto změn na jednotlivce a v ideálním případě i porozuměním charakteru těchto změn. Přílišné množství změn (resp. i jejich nezachycení nebo nepochopení těmito změnám) pak negativně působí zejména na motivaci cílových skupin a jejich schopnost předcházet krizovým situacím. Z pohledu realizace projektů a programu jako celku se tak se změnou podmínek objevuje opakovaně nutnost tyto krizové situace řešit, a to i se stejnými beneficienty.

Poměrně dost organizací (asi 30 %) přitom označilo vlastní nastavení OP LZZ (a tedy i možnosti projektů účinně intervenovat) za negativní faktor, i když zde převažovaly organizace, které nastavení OP LZZ vnímaly jako pozitivní (asi 45 %)³⁰. Za vyložení kladné faktory z hlediska realizace projektů lze vedle finančních prostředků z OP LZZ označit motivaci a postoje cílové skupiny.

Z dalších externích faktorů je možné uvést špatnou finanční situaci některých poskytovatelů sociálních služeb a neziskových organizací poskytujících obdobné služby. U nepodpořených organizací, které lze použít v roce 2012 jako srovnávací skupinu, resp. jako indikátor stavu v oblasti sociálních služeb a lidských zdrojů v předmětné oblasti OP LZZ, výsledky kvantitativního šetření přímo poukazují na pokles

²⁸ Viz opět příloha 2, kap. 2.2.

²⁹ V dotazníkovém šetření největší část organizací označila legislativní podmínky za faktor, který brání účinné realizaci projektů (34 % organizací v roce 2011, 39 % v roce 2013). Jen podstatně menší část respondentů (do 20 %) naopak vyjádřila názor, že legislativní podmínky realizaci projektů prospívají.

³⁰ Podrobně viz příloha 2 (kap. 2.2 Vývoj názorů na OP LZZ)

počtu zaměstnanců, tj. na jejich propouštění³¹. Vlastní výdělečná činnost (označovaná jako hlavní příjem) tedy zřejmě nestačí pro pokrytí nákladů. U podpořených pak ubylo organizací, které využívaly výhradně prostředky OP LZZ, a naopak přibýlo organizací, které z OP LZZ pokryly méně než 5 % z celkových výdajů na práci s cílovými skupinami³². Nepodařilo se ovšem dostatečně prokázat, že by tyto organizace zároveň získaly lepší pozici na trhu, kvalitnější zázemí nebo zvýšily kvalitu svých lidských zdrojů. Zejména z otevřených odpovědí naopak vyplývá, že se řada příjemců kvůli realizaci projektů potýká s finančními problémy. Dlouhá zdržení mezi předpokládanými termíny obdržení platby a skutečným termínem platby vyvolávají zásadní problémy s cash flow organizací, nositelů projektů, které de facto nelze operativně řešit (zejména s ohledem na stav bankovního sektoru a obtížnost získání úvěru či nalezení jiného řešení). Tyto problémy se pak přímo promítají do fungování organizací a realizace projektů, mají tedy přímý vliv na pozorovatelné výsledky programu.

EO2. Do jaké míry odpovídají pozorované výsledky předpokládaným výsledkům?

Při porovnání cílů programu, resp. cílů jednotlivých zkoumaných prioritních os, s pozorovanými výsledky programu bylo zjištěno několik zásadních skutečností, které lze označit jako neodpovídající předpokládaným výsledkům.

Ve vazbě na prioritní osu 1 – Adaptabilita³³ se ukazuje, že v některých podnicích jsou čerpány prostředky z projektů (včetně projektů OP LZZ) na rozvoj lidských zdrojů opakovaně a že tvoří převažující část výdajů na vzdělávání³⁴. Kromě jednorázových školení externími firmami byly přitom méně často zřizovány nebo posilovány interní kapacity škoolitelů a management lidských zdrojů obecně. S ohledem na časové omezení trvání projektu je tedy pro udržení těchto aktivit třeba buď získat další projekt, nebo dostatečné prostředky vyčlenit přímo managementem firmy s jasným vědomím investice do rozvoje lidských zdrojů. V opačném případě je udržitelnost těchto aktivit (a zejména jejich rozsahu) sporná. Na základě analýzy získaných kvantitativních dat přitom není zřejmé, že by došlo k zásadním dopadům směrem k vyšší koncepčnosti řízení rozvoje lidských zdrojů v podnicích (zejména u malých a středních podniků), tzn. snížení finanční závislosti na projektech. Dále se ukazuje, že byli v rámci projektů častěji proškoleni řadová zaměstnanci než management³⁵, což může mít (a má) za následek nevyužitelnost nově nabytých znalostí proškolených osob a v dlouhodobém horizontu deficit na straně zaměstnavatele, resp. struktur řízení organizace.

³¹ Podrobně viz Čtvrtá průběžná zpráva kap. 3.2.3

³² Podrobně viz příloha 2 (kap. 2.3 Vývoj podílu financování z OP LZZ)

³³ Globálním cílem prioritní osy je „Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů“. Specifické cíle jsou: Zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů; Zvýšení adaptability zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků (programový dokument)

³⁴ Podrobně viz příloha 2, kap. 2.3 Vývoj podílu financování z OP LZZ (pro PO1 specificky graf P.49)

³⁵ Viz např. CS zaměstnanci (kap. 3.1.1) a Pátá průběžná zpráva (kap. 2.1.2.2)

Intervence v prioritní ose 2 - Aktivní politiky trhu práce³⁶ byla výrazně ovlivněna změnami na trhu práce zapříčiněných ekonomickým propadem, a to zejména neexistencí volných pracovních míst v profesích, na které byly zaměřeny rekvalifikace. V programu realizované rekvalifikace ale nebyly provázány s požadavkem (nutností) zprostředkovat navazující pracovní pozici, a to ani krátkodobou. Zároveň byla umožněna jejich masová realizace bez zajištění dostatečně kvalitní realizace, což vedlo mimo jiné ke značnému poklesu veřejného mínění o rekvalifikacích (a tedy i kvalitě těch, kdo jimi projdou). Výsledkem je tedy značné množství rekvalifikovaných, jejichž situace se nijak nezlepšila, resp. v některých případech došlo dokonce krátkodobě ke zhoršení zejména psychického stavu. V oblasti zaměstnanosti přitom bylo potvrzeno, že změna pozice („transition“) na trhu práce vyžaduje výraznou motivaci a intenzivní práci s informacemi, ať již v jakékoli podobě (elektronicky, telefonicky, osobně), přičemž při složitosti a komplexnosti systému nutně vyvolává spíše opačné tendence, tedy demotivuje a lidé se bez komplexní individuální pomoci stávají pasivními. Ke kumulaci problémů cílových skupin pak dochází velmi rychle, a to zejména ve vazbě na zvyšující se finanční problémy (včetně dluhových pastí) a případně přidružené psychické a rodinné problémy.

Celkově pak v rámci programu nebyla koncepčně řešena otázka chudoby, resp. mechanismů, které vedou k poklesu životní úrovně pod její hranici a tedy i k sociálnímu vyloučení. Intervence v prioritní ose 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti³⁷ zahrnovala spíše rozvoj a poskytování služeb a podporu mechanismů, které měly řešit dílčí krizové životní situace cílových skupin programu. S ohledem na charakter intervence (zejména její neinvestiční povahu a dobu trvání projektů v řádu několika let) jsou pak výsledkem pouze „záchranné“ aktivity a omezené preventivní působení. Obdobně jako u výše uvedené intervence prioritní osy 2, výsledkem programu je tedy spíše dočasné posílení zaměstnatelnosti cílových skupin (v tomto případě s dílčí charakteristikou nebo jejich kombinací ohrožující uplatnění na trhu práce). S ohledem na neexistenci vazby na pracovní místo a dostatečné finanční zajištění je ale často jen otázkou času, než se situace beneficentů opět stane kritickou.

³⁶ Globálním cílem prioritních os je „Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti“. Specifické cíle: Zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, Zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi služeb zaměstnanosti. (programový dokument)

³⁷ Globálním cílem prioritní osy je „Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených“. (programový dokument)

3.4 Účinnost intervence

EO13. Nakolik účinně bylo dosaženo výsledků?

Příjemci (organizace) hodnotí OP LZZ jako smysluplný nástroj řešení situace cílových skupin, bez kterého by se situace zhoršila. V tomto hodnocení ze strany organizací je nicméně patrné lehké zhoršení v čase. Zatímco v roce 2011 s tvrzením, že „OP LZZ představuje smysluplný způsob, jak řešit situaci cílových skupin programu“ rozhodně souhlasilo 33 % a spíše souhlasilo 60 % respondentů, v roce 2013 už rozhodně souhlasilo „jen“ 25 % respondentů. Podíl těch, kteří spíše souhlasili, naopak mírně narostl na 64 %. V hodnocení toho, zda by se bez OP LZZ zhoršila situace respondentů, se už rozdíl mezi jednotlivými vlnami neobjevují, s výrokem stabilně souhlasí přibližně 75 % zástupců organizací. Více viz kapitola 2.2 přílohy č. 2, grafy P.35 až P.37 a doprovodný text. Smysluplnost OP LZZ ve větší či menší míře potvrzují i konkrétní případové studie podpořených beneficentů (viz Pátá průběžná zpráva).

Jako problematický se ale ukazuje mechanismus rozdělování prostředků (a tedy i podpora projektových intervencí) prostřednictvím výzev zaměřených na cílové skupiny a hodnocení probíhající na národní úrovni bez zohlednění regionálních potřeb. Žadatelé byli v rámci svých žádostí povinni zdůvodnit potřebnost projektu, a to i ve vazbě na potřeby cílové skupiny v konkrétním geografickém kontextu, nicméně následný výběrový proces již dále a priori nepracuje s národními strategickými potřebami ani regionálním kontextem. To nutně vede ke zvýšení konkurence mezi žadateli (konkurence je celorepubliková) a snižuje pravděpodobnost realizace projektů v regionech, kde by intervence mohla být označena za prioritní (takový projekt není zvýhodněn).

Mechanismy bonifikace při vazbě na integrované plány rozvoje měst (IPRM) přitom nelze považovat za efektivní, protože nebyla nijak brána v úvahu rozdílná kvalita (resp. samotná existence) těchto plánů v rámci měst ČR. Projekty, které byly regionálně cíleny, tj. kde byly prostředky distribuovány kraji v rámci výběrových řízení, pak lze jen stěží označit za projekty podle definice projektu jako „aktivit vedoucích ke změně“. Ve většině případů tyto projekty byly jen mechanismem, jak dále provozovat stávající sociální služby stávajících poskytovatelů za stejných podmínek.

Zároveň by bylo možné dále snížit administrativní zátěž organizací (příjemců), byť i jenom pomocí optimalizace procesů vzájemné komunikace při realizaci projektů, tj. optimalizací a systematizací řízení změn v projektech a procesu schvalování monitorovacích zpráv. Oba tyto procesy byly vedeny nevhodnými nástroji (např. komunikace pomocí opakované výměny e-mailů), což nutně zatěžovalo obě strany a mělo prokazatelné negativní dopady na implementaci některých projektů. Účinnější metody jsou přitom známé a jsou běžně využívány pro projektové řízení (resp. v systémech projektového managementu)³⁸.

³⁸ V oblasti projektového řízení přitom existují jednak standardy (např. ISO 10006, ISO 21500, ISO 31000) ale i řada certifikátů, na ně navázaných metodik řízení projektů a softwarových nástrojů zajišťujících dodržování závazných postupů. Tyto mohou být pro potřeby OP LZZ adaptovány.

Jako problematická se ukazuje i schopnost implementační struktury kapacitně zvládnout relativně vysoké množství žádostí ve vazbě na vyhlášené výzvy. Optimalizace v této oblasti by opět přispěla k vyšší účinnosti a případně i k většímu zaměření se na průběžnou kontrolu kvality implementace (ve smyslu průběžného hodnocení reálného stavu realizace, ne pouze formálních náležitostí).

EO14. Jakou lze odhadovat udržitelnost těchto výsledků a za jakých podmínek budou tyto dosažené výsledky udržitelné? Lze udržitelnost výsledků zvýšit? Jak?

Odpověď na tuto otázku je závislá na jednotlivých cílových skupinách nebo alespoň na jednotlivých prioritních osách. **V rámci prioritní osy 1** lze celkem úspěšně mluvit o udržitelnosti zcela konkrétních dovedností, které si zaměstnanci osvojí a které mohou bezprostředně využívat. Např. rozšíření dovedností při práci s kancelářským softwarem se udržuje samotným užíváním softwaru. Problém je u udržitelnosti vzdělávacích procesů jako takových. Pokud nemá mít intervence jednorázový charakter, pokud usiluje o zavedení kontinuálních a udržitelných procesů vzdělávání za horizont projektu, je vhodné, aby se vzdělávání stalo součástí firemní kultury. Toho lze samozřejmě dosáhnout jen ve spolupráci s vedením firmy, které o to musí mít zájem. To nelze realisticky očekávat u všech firem, ale tam, kde je tomu vedení nakloněno, je vhodné na takovou organizační změnu zacílit projektovou podporu (výzvu). Se změnou firemní kultury totiž úzce souvisí možný synergický efekt s podporou sociálních inovací, resp. alespoň sociální odpovědnosti firem a sociálního podnikání. V ostatních případech lze za dostatečný projev udržitelnosti pokládat to, když dochází k osvojení dovedností, které mohou být hned použity v praxi.

U prioritní osy 2 je udržitelnost výsledků obecně problematičtější. Projekty zvyšují motivaci při hledání práce, ale každé zvýšení motivace je časově omezené. Záleží tedy hodně na tom, zda v rozumné době od absolvování projektu dojde k nalezení práce. Určitou míru udržitelnosti lze výsledkům projektových aktivit zajistit kvalitním certifikátem o nabytých dovednostech. Lze uvažovat také o možnosti obnovovat (aktualizovat) takový certifikát v pravidelných intervalech složením obnovovací zkoušky.

Udržitelnost intervence **u prioritní osy 3** je asi nejkomplexnějším problémem. Částečně tu totiž jde o nabytí motivace jako u prioritní osy 2, částečně o stabilizaci krizové životní situace v případě, kdy hrozí např. exekuce nebo ztráta bydlení, částečně o změnu životního postoje a způsobu přemýšlení směrem k větší odpovědnosti a částečně o získání lepší orientace v problematických životních záležitostech a větší samostatnosti. Především zvyšování odpovědnosti, zlepšování orientace a posilování samostatnosti jsou prvky, jejichž osvojení slibuje určitou míru udržitelnosti intervence. K jejich osvojení je třeba spíše dlouhodobější spolupráce a vytvoření vztahu na základě důvěry s lektorem či sociálním pracovníkem. Z tohoto hlediska je vhodné umožňovat existenci dlouhodobých aktivit, které vedou k budování důvěry.

EO15. Bylo by možné výsledků dosáhnout účinněji jinými prostředky?

Ve vazbě na předchozí EO14. lze konstatovat, že vyšší účinnosti by mohlo být dosaženo jednak zvýšením důrazu na strategické národní priority a regionální potřeby při výběru projektů, jednak optimalizací procesů, zejména pak těch souvisejících s implementací projektů (jedná se především o proces

monitorování těsně navázaný na financování projektu). Nejedná se přitom o jiné prostředky, ale spíše o zlepšování těch stávajících.

V souvislosti s celkovým nedostatkem pracovních míst (v důsledku ekonomického zpomalení) a dále nedostatkem pracovních míst na částečný úvazek či s flexibilní pracovní dobou by bylo vhodné zaměřit se více na podporu vzniku nových pracovních míst (případně na udržení míst stávajících) a také na častější možnost stáží a praxí v rámci projektů. To ale neznamená, že by intervence mohla být realizována pouze na úrovni projektů vytvářejících a udržujících pracovní místa. Nezaměstnanost je častým problémem sledovaných cílových skupin, ale nedá se říci, že je jedinou příčinou všech ostatních problémů. Mnohdy je naopak spíše jejich důsledkem. Je proto vhodnější mluvit o vzájemném ovlivňování různých problémů cílových skupin. To také vyžaduje zachování komplexních řešení zaměřených na různé problémy a jejich kombinace. Je tedy potřeba se zaměřit na proces, nikoliv pouze na jeden průvodní znak.

EO16. Co by se stalo, pokud by nebyla intervence realizována?

Z pohledu zástupců organizací jsou projekty z OP LZZ zásadní, pokud se situace cílových skupin nemá zhoršit. Na tom se shodnou jak podpořené, tak nepodpořené organizace. Dopady na organizace pak lze odhadnout zejména z toho, jaký podíl představují finance z OP LZZ v celkovém objemu zdrojů určených pro řešení situace cílové skupiny. S ohledem na obecně velmi vysoký podíl zdrojů z OP LZZ³⁹ je zřejmé, že v případě nerealizování intervence by klesla kvalita a konkurenceschopnost pracovní síly v ČR (ve vazbě na neprovedení aktivit zaměřených na zvýšení kvalifikace a rozvoj dovedností zaměstnanců a nezaměstnaných) a mohlo by dojít k výraznému nárůstu počtu jedinců (resp. domácností), kteří by dosáhli hranice chudoby a kde by došlo k výraznému propadu sociálního statusu.

U cílové skupiny zaměstnanců je realizace projektu ovšem častěji vnímána jako „nice-to-have“ (je skvělé to mít), a tedy případná nerealizace neznamená okamžitě např. propuštění nebo zásadní životní změnu. Přitom z pohledu managementu firem je samozřejmě role rozvoje lidských zdrojů řadových zaměstnanců vnímána intenzivněji a role projektu jako důležitější, a to zejména s ohledem na nutnost do oblasti rozvoje lidských zdrojů ve firmě investovat, byť i jen v minimální míře.⁴⁰

Na straně uchazečů o práci je pak možné rozpoznat jistou „mentální provázanost“ se státem garantovaným balíkem služeb pro nezaměstnané, tj. v případě nerealizace projektů by byly k dispozici jiné nástroje, které by zajistily něco podobného, i když v jiném rozsahu nebo kvalitě. Zcela odlišně je možné vnímat postoje cílových skupin v prioritní ose 3 – případné nefinancování z OP LZZ mohlo vést ke zmíněným závažným sociokulturním dopadům. Tato skutečnost je artikulována i respondenty z těchto cílových skupin, a to v návaznosti na dílčí životní situace a dopady projektů, resp. intervencí na ně.

³⁹ Většina nepodpořených v rámci dotazníkového šetření uvedla, že jejich organizace využívá zejména vlastní zdroje z výdělečné činnosti (62 % odpovědí), dále pak dary, různé dotace z jiných zdrojů, sponzorství a jiné zdroje. 75 % nepodpořených organizací využívá maximálně dva zdroje (jeden zdroj financování využívá 54 % organizací, dva zdroje využívá 21 % organizací). Je tedy pravděpodobné, že by byly schopny zajistit si (dílčí) financování.

⁴⁰ Management firem se ale do realizace projektů často zapojuje omezeně, takže případná nerealizace intervence by patrně neměla zásadní vliv na způsob řízení jejich organizací a firemní kulturu.

Poznámka: Při zohlednění výsledků šetření mezi nezasaženými projekty z OP LZZ je pak nutné zdůraznit, že zejména u skupin vymezených konkrétním problémem (např. dlouhodobě nezaměstnaní, osoby bez přístřeší, drogově závislí atd.) dochází při neřešení problému včas ke zhoršení vždy. Důvodem je opakovaně uváděná kumulace problémů, zejména pak postupné zadlužování, přidružené problémy s bydlením a následný častý rozpad rodinného zázemí, zhoršování zdravotního stavu včetně psychické stránky a motivace. Jakákoli intervence je pak nutně krokem pozitivním směrem, minimálně pak oddálením (když ne přímo vyřešením) kritické životní situace dané osoby. I krátkodobé zlepšení může tedy být hodnoceno jako úspěch intervence.

Sekundárním dopadem by byl výrazný pokles počtu pracovních míst na pozicích projektových manažerů, jejich asistentů a na odborných pozicích ve vazbě na podporované aktivity (jedná se např. o lektory, terénní pracovníky atd.). Rozsah intervence z OP LZZ by pak nebylo možné nahradit z žádných jiných zdrojů, a to zejména kvůli trvající recesi a s ní související neochotě (popř. nemožnosti) soukromého sektoru investovat do rozvoje lidských zdrojů a/nebo do podpory veřejně prospěšných aktivit odpovídajících zaměření intervence OP LZZ. Nicméně lze také předpokládat, že by došlo k výraznějšímu využívání existujících mechanismů aktivní politiky zaměstnanosti s dopadem na státní rozpočet i k aktivizaci občanského sektoru. Nelze tedy tvrdit, že by v případě nerealizace intervence nebyly realizovány žádné z aktivit, je ale pravděpodobné, že by jejich vznik byl mnohem úžeji spjat s úzce vymezenými lokálními a regionálními potřebami a rozhodně by šlo o jejich omezený rozsah.

3.5 Systém cílových skupin

EO17. Jsou v programu zahrnuty všechny cílové skupiny?

Program umožňuje zacílení na kteréhokoli beneficianta, nicméně současný systém cílových skupin vykazuje výrazné problémy. Důvodem je skutečnost, že programový ani prováděcí dokument nepředstavují žádný ucelený systém cílových skupin, pouze jsou uváděny kategorie (a to bez definic) a indikativní seznamy do nich spadajících skupin podle různých vlastností a typů problémů⁴¹. Cílové skupiny jsou pak definovány až podle potřeb konkrétních výzev. Vazby, závislosti a překryvy mezi cílovými skupinami pak nejsou nijak systematicky zkoumány, definovány a ani cíleny. V rámci našeho šetření přitom bylo zjištěno, že právě současná přiřaditelnost do více cílových skupin (zejména v případě kumulace problémů, které jsou základem pro dělení u části cílových skupin) výrazně ovlivňuje celkovou výpověď respondenta a ve výsledku i účinnost konkrétní intervence. Obecně by měla být cílová skupina pouze pomocným nástrojem např. pro potřeby monitoringu, nikoli např. hlavním definičním kritériem výzvy (tím by měl být vždy konkrétní problém). S tím souvisí i problém změn stavu (resp. přiřazení do cílových skupin) u konkrétních účastníků projektů v čase. To v současném nastavení vede buď k čekání na zařazení do aktivit projektu až v jeho průběhu nebo naopak k náhlému vyřazení účastníka z podporované cílové skupiny, i když se jeho životní situace de facto nezměnila⁴².

Dále byly identifikovány některé konkrétní skupiny, které jsou zejména z pohledu zástupců příjemců v OP LZZ nedostatečně cíleny výzvami: senioři, různé specifické skupiny zaměstnanců (např. zaměstnanci mikro a malých organizací, zaměstnanci velkých podniků) či OSVČ, děti a mládež pod hranicí 15 let (na které je cíleno pouze zprostředkovaně přes přímou podporu rodičů a pečujících osob), osoby s alternativními tresty uloženými soudy ČR, náhradní rodiny, absolventi vysokých škol, lidé středního věku do 40 let, krátkodobě nezaměstnaní atd. Do výše uvedeného spektra lze zařadit i osoby chronicky zadlužené (předlužené) a osoby pod hranicí chudoby.

EO18. Neexistují skupiny, které jsou vyloučené i z OP LZZ? Pokud ano, jak je možné je do OP LZZ zapojit?

Ve Třetí a ve Čtvrté průběžné zprávě byla potvrzena hypotéza existence cílových skupin, které OP LZZ nepokrývá, respektive jsou jím opomíjeny. Identifikovali je zástupci organizací a referovali o nich při konzultacích k dotazníkovým šetřením i tazatelé. Jedná se o průnik cílových skupin např. při definici podle věku s vymezeními podle problému nebo při kumulaci problémů mezi sebou (osob s alternativními tresty uloženými soudy ČR nebo propuštěných z vězení s krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnanými, lidí do 26 bez rodiny opouštějících zařízení ústavní péče (ústavní nebo ochranné výchovy), osob se zdravotním postižením a chronickým duševním postižením, osob závislé a závislostí ohrožené s osobami

⁴¹ V programovém dokumentu se navíc v některých místech používají uvozovky (např.: "Cílovou skupinou pro činnosti zaměřené na tvorbu komplexních programů typu „cesta k zaměstnanosti“...")

⁴² Příkladem může být přechod věkové hranice (čekání na zařazení do cílové skupiny mladí, resp. senioři) nebo změny v cílových skupinách zaměstnanec (ohrožený nezaměstnaností), uchazeč, dlouhodobě nezaměstnaný ad.

bez přístřeší a další). Kvalitativní šetření potvrdila chybějící explicitní rozpoznání dílčích životních situací formou cílové skupiny v rámci OP LZZ, a tudíž v současném systému vyhlašování výzev nesnadnost (obtížnost) jejich podpory.

Z kontaktu s tazateli je nicméně zřejmé, že vyhledání lidí z prostředí většiny z cílových skupin, jež jsou mimo dosah OP LZZ, je při pregnantním zadání poptávky (výzvy) záležitostí relativně snadnou, zvláště pak ve větších aglomeracích. Např. cílové skupiny (respektive průnik cílových skupin) dlouhodobě i krátkodobě nezaměstnaných ohrožených bezdomovectvím a využívajících služeb ubytoven a azylových zařízení kumulují příklady lidí, v jejichž příbězích se zmínka o jakékoliv podpoře ze strany možných realizátorů programů OPLZZ vůbec nevyskytuje. Navíc jejich ochota a schopnost podat v nastalé stresové situaci, způsobené akutní hrozbou bezdomovectví, informace alespoň v bazální koherentní formě tak, aby mohly být zachyceny v předepsané formě dotazníku, je minimální. Další možnou lokací agregující OP LZZ „nezasažené“ jsou obyvatelé domků a přístřeší existujících (funkčních) nebo rušených zahrádkářských kolonií v příměstských oblastech. Tazatelé označují obyvatele takovýchto kolonií za lidi žijící „mimo systém“, kteří se plně adaptovali na ekonomiku nelegální práce „načerno“, z větší části přijali takovýto úděl jako trvalý a mají minimální zájem na jeho změně. Jedná se zejména o lidi „skrývající se“ před exekucí řízením, vymahači dluhů a případně se i dlouhodobě (i více let!) vyhýbající nástupu výkonu trestu v nápravných zařízeních vězeňské služby. Další specifickou skupinou adaptující se prostorově i přijatými (respektive přejatými) a rozvíjenými životními strategiemi zaměřenými na stálý život „mimo systém“ jsou romské skupiny, povětšinou organizované na příbuzenském principu. V posledních několika letech (právě v průběhu studie) se nově tvoří agregáty obydlí pauperizovaných cizinců, zvláště pak vietnamské národnosti, u nichž tazatelé předpokládají vysokou míru sociální potřeby, jež jsou ale (mj. i z důvodů jazykové bariéry) velmi těžce přístupní pro účely kvalitativního šetření.

Je to právě adaptace sociálně vyloučených skupin (rodin a jednotlivců) na podmínky života bez perspektiv zlepšení jejich ekonomické a společenské situace, jež má nejvyšší potenciál destabilizace sociální koheze a vyvolání sociálního (ba i etnického) konfliktu. Takováto adaptace totiž vede k vytváření vzorců chování vyznačujících se krátkodobými životními strategiemi, okamžitou spotřebou, agresivitou vůči okolí a vysokou mírou sociální patologie. K podchycení takovéto adaptace na šedou ekonomiku a budování životního světa „mimo systém“ nemá OP LZZ vytvořeny adekvátní přístupy a nástroje. Nebere totiž (mj.) v potaz nízký práh akceptovatelnosti (porozumění) pracovního a sociálního (odborného) poradenství u skupin adaptovaných na podmínky sociálního vyloučení, zvláště v případě vícegenerační adaptace. V takovém případě se jedná o výchovou utvářený přístup k výdělečné činnosti založený na preferenci krátkodobých strategií, nedůvěru k institucím a ekonomickým sítím světa „systému“ a z ní pramenící příklon k nelegální práci „načerno“.

EO19. Jaké jsou příčiny toho, že se některé skupiny nezapojí do OP LZZ vůbec a nebo že se zapojí, ale brzy odpadají? Za jakých podmínek by tyto dvě skupiny zůstaly do OP LZZ zapojené a jak by bylo pro ně OP LZZ přínosné ve srovnání s ostatními skupinami příjemců pomoci z OP LZZ?

Důvody zapojení nebo nezapojení jsou různé a případy se objevují napříč cílovými skupinami. Mezi zaměstnanci bývá problém zapojit zaměstnance na manažerských pozicích z důvodu pracovního vytížení. Ty je možné oslovit jen intenzivními školeními, která nezaberou příliš mnoho času a mají jasnou přidanou hodnotu. Dále se mezi zaměstnanci obecně vyskytují osoby bez zájmu o vzdělání a osobní rozvoj a některé zaměstnance je obtížné zapojit kvůli neflexibilní pracovní době (to se týká především zaměstnanců ve výrobě). V tomto případě lze uvažovat o školení mimo pracovní dobu, které by ale mohlo být spojeno s nějakou další motivací, nejenom se samotným vzděláním.

U uchazečů o zaměstnání tvoří problematickou skupinu absolventi, kteří do budoucna počítají s tím, že budou pokračovat ve studiu a na Úřadu práce jsou registrováni jen kvůli zdravotnímu a sociálnímu pojištění. Ti nechtějí ani pracovat, ani se účastnit projektových aktivit. Problém je také s dlouhodobě nezaměstnanými, kteří přijdou jen jednou nebo několikrát, pak již nikoliv. V této souvislosti několik oslovených organizací jmenovalo explicitně Romy, jejichž motivace je nižší. V některých případech může být problém zapojit lidi nad 55 let, kteří už se vzdělávat nechtějí. Protože oslovení respondenti z cílové skupiny lidí nad 50 let většinou projekty hodnotili pozitivně, lze předpokládat, že členové této cílové skupiny se zájmem a bez zájmu jsou od sebe odděleny už v rámci náboru do projektu.

Mezi dalšími cílovými skupinami se složitě oslovují lidé na okraji společnosti (typicky např. lidé bez přístřeší, ale také osoby závislé na drogách). Řešením může být zapojení takových terénních sociálních pracovníků, kteří cílovou skupinu dobře znají a dokáží si získat její důvěru. Odpadání z projektů se často objevuje u osob, které mají problémy s alkoholismem.

Rozmanitost odpovědí na otázku po jedincích, které bylo obtížné do projektových aktivit zapojit, ilustruje odpověď:

„Průřez všemi cílovými skupinami – jsou lidé, kteří se prostě vzdělávat nechtějí a s těmi nic nehne – pokud vzdělávání dostanou příkazem, šíří negativní náladu. Lépe je, tyto lidi nechat být svému osudu.“

3.6 Systém monitorování

EO20. Do jaké míry je vhodně nastaven systém monitorování, sebe-hodnocení a externího hodnocení OP LZZ ve vztahu ke zjištění skutečných účinků pomoci z OP LZZ na cílové skupiny

Základním identifikovaným nedostatkem monitorovacího systému jako celku je absence vazby na cílovou skupinu na úrovni jednotlivých podpořených osob, tj. beneficentů. Příjemci (organizace) sice tyto informace mají a evidují, ale ty jsou díky své formě (papírová podoba docházkových listů, smluv a dalších dokumentů) dále nepropojitelné a tedy nevyužitelné. Organizace se tak stávají nutným mezičlánkem při zprostředkování kontaktů na respondenty např. pro evaluační šetření, což může vést ke zkreslení výsledku a de facto znemožňuje objektivní šetření v případě, že má být posuzována kvalita implementace projektu. Na druhé straně případná povinnost uchovávat informace o beneficentech v centrálním systému nesmí vést k dalšímu administrativnímu zatěžování organizací. Naopak by měla být ulehčením a umožnit např. generovat automaticky smlouvy nebo jiné dokumenty spojené s agendou správy beneficentů. Dále je třeba zohlednit skutečnost, že ne u všech cílových skupin jsou k dispozici údaje dlouhodobě validní, někdy dokonce chybí ty, které bychom mohli považovat za povinné. Příkladem, na který je třeba případný centrální systém nastavit, jsou osoby bez přístřeší. Současné nastavení poskytování služeb osobám bez přístřeší neumožňuje odlišit přístup k mladým a starším bezdomovcům. Z toho důvodu často mladší bezdomovci považují tyto služby za stigmatizující a snaží se je nevyužívat.

Zohledněna by měla být i vazba na jiné systémy, např. na základní registry, systémy České správy sociálního zabezpečení, data Českého statistického úřadu a samozřejmě IS CEDR (Centrální evidence dotací z rozpočtu). To by přímo umožnilo jednak sledovat a vyhodnocovat „životní osudy“ beneficentů, zároveň by poskytlo cenné informace o vlivu projektů v regionu (porovnáním beneficentů se zbytkem populace včetně např. aktivit Úřadu práce). Na straně vyhlašovatele by pak toto propojení umožnilo v rámci výzvy objektivně vybrat projekty, které zohledňují specifickou charakteristiku území (obce, kraje apod.). Tím by se předešlo situacím, kdy je v rámci jedné výzvy podpořeno několik projektů intervenujících u stejné cílové skupiny na stejném území, tj. předešlo by se intervencím překračujícím absorpční kapacitu na straně beneficentů. Podpora by také naopak mohla být přesně zacílena, např. by bylo možné na základě znalosti přesného počtu podpořených v minulosti cílit pouze na ně a na pokračující aktivity.

V rámci výzev by tak měl být jasně definován nejen jejich cíl (čeho chce intervence v jakém časovém horizontu dosáhnout, popř. jakými prostředky), ale hlavně by mělo být určeno, na jaké problémy (a přeneseně i typické životní situace jedinců) je výzva zaměřena. Je tedy třeba přesně definovat:

- 1) výchozí situaci („base line“, převážně statické parametry vycházející z vymezení cílové skupiny) potenciálních beneficentů a
- 2) dynamiku (trend) tohoto výchozího stavu.

V současné době jsou výzvy cíleny na celé skupiny (např. na zaměstnance nebo zdravotně postižení), což často vede k aplikaci nevhodných projektových aktivit a snížení účinnosti intervence⁴³. Adekvátní přístup stanovení cílové skupiny by měl vždy vycházet z analýzy životních situací (jedince) a zahrnovat podmínky, za kterých může být daná cílová skupina konkrétním způsobem podpořena⁴⁴. Součástí výzvy by tak měly být dostatečně obsáhlé analytické podklady získané jak externě (šetření zadané na míru), tak od lokálních a regionálních aktérů v rámci procesu přípravy výzvy a jejího připomínkovacího procesu.

Dále je třeba zajistit, aby byl systém monitorování funkční i po skončení projektu, tj. aby do něj byla relevantní data doplňována ve vazbě na hodnocení dopadů intervence. Toto je nutné zajistit jak na úrovni organizace (smluvní povinnost plynoucí ze statusu příjemce dotace), tak u beneficiantů (zejména souhlas s přístupem k osobním údajům ve vazbě na výše uvedené poskytované informace a data z dalších zdrojů, např. základních registrů).

Celkově by měl systém monitorování v online podobě poskytnout všechny nástroje nutné k implementaci projektu, a to včetně managementu samotného procesu s projektovým manažerem, tj. vést k vyloučení agend vedených v e-mailové podobě a ve formátech typu XLS (MS Excel). Tento požadavek vychází právě z výše uvedené snahy o maximální propojitelnost dat a možnost je zpětně vytěžit bez nutnosti kontaktovat příjemce a/nebo beneficianty (např. pro účely evaluace). Tento systém by pak – v ideálním případě – měl umožnit také správu požadavků evaluátorů, tj. registrovat, kdy byli organizace kontaktovány jménem řídicího orgánu (zadavatele evaluací). V současném období jsou totiž organizace (a to nejen příjemci, ale i žadatelé včetně neúspěšných) vytěžovány v rámci různých zejména dotazníkových šetřeních, což může postupně snižovat jejich ochotu zapojit se.

Proces externího hodnocení podaných žádostí je pak třeba plně přizpůsobit charakteru výzvy, která definuje a veřejnosti zprostředkovává požadavky řídicího orgánu na projekty, které mají být podpořeny. Pokud bude implementován systém tzv. „šablonových projektů“, je třeba vstupní parametry nastavit maximálně jednoznačně, zajistit zcela transparentní systém jejich zpracování a průběžně hodnotit (evaluovat) výstupy a výsledky hodnotícího procesu, aby nedošlo např. k jeho zneužití. Každopádně by bylo vhodné umožnit ke každé výzvě bezplatné konzultace, a to včetně obsahové úrovně, neomezit se tedy jen na formální náležitosti. U projektů zaměřených na sociální inovace je pak třeba zajistit odpovídající odborné vyhodnocení přesahující znalosti a lidské kapacity dostupné v České republice (přímo na tuto problematiku se zaměřuje závěrečná zpráva Evaluace principu inovativnosti v OP LZZ). Obecně je pak nutné minimalizovat dobu, která uplyne od termínu podání žádosti do okamžiku zahájení

⁴³ Příkladem může být zřizování živnostenských oprávnění nízkou kvalifikovaným nezaměstnaným v regionech s vysokou nezaměstnaností, kdy takto cílení jedinci primárně řeší zejména problémy s blížícím se pádem do dluhové pasti (popř. již problémy přímo souvisejícími s chudobou) a kteří mají nízkou úroveň finanční gramotnosti a minimální podnikatelské schopnosti, které nelze suplovat účastí na krátkém kurzu na toto téma.

⁴⁴ Například ve vazbě na analýzu trhu práce provést dílčí školení zaměstnanců, ale pouze pokud 1) jsou nízkou kvalifikovaní, 2) hrozí jim ztráta pracovního místa kvůli tlaku regionálního trhu práce, na němž je dostatek potenciálních zaměstnanců s vhodnou kvalifikací schopných nahradit je na jejich pozici, a 3) pokud své místo minimálně další rok udrží.

realizace, tedy minimalizovat zastarání projektu. Zároveň by měl být zjednodušen proces podávání žádostí tak, aby je mohl připravit přímo žadatel bez nutnosti angažování třetí strany (zpracovatele žádosti)⁴⁵, což je ale již plánováno ve vazbě na již zmíněné „šablonové“ projekty.

Na závěr zde shrneme poznatky kvantitativního šetření, které se týkají otázky, zda si organizace projekty podávané v rámci OP LZZ vypracovávají samy, nebo zda si je nechávají vypracovávat externě. Z posledního šetření z ledna 2013 vyplývá, že celou projektovou žádost si vlastními silami zpracovalo 43 % oslovených organizací, 21 % zpracovalo většinu projektové žádosti. Naopak všechny části projektové žádosti si externě nechalo vypracovat 11 % z oslovených organizací. Nejčastěji si organizace nechávaly zpracovávat externě rozpočet projektu, indikátory a popis projektu, viz kapitola 1.2 přílohy č. 1, grafy P.7 a P.8.

⁴⁵ Kvantitativní šetření ukázalo, že opakovaně neúspěšní žadatelé častěji připravovali žádost sami (cca 60 %) než úspěšně podpoření (cca 40 %). Pokud úspěšní žadatelé využili služeb zpracovatele, pak pro všechny klíčové oblasti žádosti, tj. nechali si napsat žádost celou.

4 Závěry a doporučení

Hodnocení projektů je převážně pozitivní, a to jak ze strany organizací (příjemců podpory z OP LZZ), tak ze strany účastníků projektových aktivit. Určité výhrady mezi zaměstnanci, tj. na straně účastníků projektů prioritní osy 1, kteří ne vždy rozpoznávali dopady projektů, případně pochybovali o tom, zda podnik, ve kterém pracují, dokáže aktivity projektů dostatečně využít. Naopak nejvíce pozitivní hodnocení projektových aktivit se objevovalo v cílových skupinách, jejichž členové chápali pomoc jako něco, co dostávají „nad rámec“ a co je spíše darem a vstřícným krokem než nárokem. Jednalo se hlavně o cílovou skupinu závislých (na drogách apod.) a závislostí ohrožených a cílovou skupinu imigrantů, cizinců a etnických menšin (vyjma Romů). Na straně organizací je pak zřejmá souvislost hodnocení s podílem finančních prostředků z OP LZZ. Ten dosahuje i 100 % všech prostředků alokovaných na řešení situace cílových skupin. U organizací, v nichž v průběhu longitudinální studie docházelo ke snižování podílu prostředků z OP LZZ na řešení situace cílových skupin, docházelo zároveň k oslabování názoru, že OP LZZ představuje smysluplný způsob, jak řešit situaci cílových skupin (viz kapitola 2.4 přílohy č. 2). U organizací navíc postupně dochází k celkovému mírnému zhoršování hodnocení OP LZZ, i když i v poslední vlně šetření v roce 2013 zůstávalo výrazně pozitivní.

V tomto oddíle shrnujeme doporučení, která podle našeho názoru mohou vést jednak k opětovnému zlepšení hodnocení OP LZZ ze strany organizací, jednak (a to především) ke zlepšení efektivity programu jako takového. Doporučení vycházejí z doporučení formulovaných v rámci Páté průběžné zprávy, která už vycházela z obou vln kvalitativního šetření a ze dvou ze tří vln kvantitativního šetření. Proto dochází na tomto místě už jen k doplnění a zpřesnění dříve formulovaných doporučení.

4.1 Doporučení pro Prioritní osu 1

„Cílem prioritní osy 1 je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení“.⁴⁶ Typickou formou investice do lidských zdrojů jsou rozmanité programy vzdělávání zaměstnanců. V jejich rámci doporučujeme zaměřit se na **dlouhodobost a udržitelnost**. Za nadějně je možné označit projekty **vzdělávání interních lektorů**, nicméně je potřeba vyvinout mechanismy, které zajistí, aby na výcvik interních lektorů navazovalo jejich opravdové lektorské působení ve firmě. Tyto mechanismy by bylo vhodné provázat se školením pokud možno co největšího počtu zaměstnanců na všech úrovních firmy. V rámci výzkumu se nepodařilo identifikovat případ interního lektorství, o kterém by šlo s konečnou platností prohlásit, že se jedná o příklad dobré praxe, podle kterého by se mělo postupovat. Tato skutečnost dokresluje, že problematika je relativně nová a ne zcela zvládnutá. Nejblíže k příkladu dobré praxe měl projekt představený v případové studii č. 1 v podkapitole 2.1.4 Páté průběžné zprávy. Z něho vyplývá význam vzájemné komunikace a spolupráce obou firem: té, která procesy pomáhá zavádět zvenčí, a té, do které jsou zaváděny. Kromě tohoto „šití na míru“ hraje významnou roli komunikace smyslu vzdělání na všech úrovních firmy.

⁴⁶ Zdroj: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>

To souvisí s potřebou **propojit vzdělávání s kulturou firmy**. Zejména u firem, v nichž školení není běžnou součástí firemní kultury, je třeba zaměřit se také na vysvětlování benefitů a potenciálu vzdělávání, a to včetně podpory těchto aktivit v rámci projektu (např. v rámci povinné aktivity zaměřené na šíření povědomí o projektu a posilování image projektu v rámci organizace). Přitom je vhodné pracovat jak s vedením firmy, tak se zaměstnanci, aby vzdělávání bylo společným úkolem, jehož cílům všichni ve firmě rozumí. V deklaratorní rovině tomu může dopomoci zapracování vzdělávací mise do firemních hodnot či (etického) kodexu, zásadní je však upevňování této hodnoty v každodenním životě firmy. Samotné zavádění procesů (interního) vzdělávání může být ve firmě podpořeno např. rozšířením příběhu dobré praxe (třeba ze zahraničí) po firmě, kterému by mělo být cílem se přiblížit. To ale vyžaduje existenci skutečně otevřených komunikačních kanálů a platform v rámci firmy (od týmových a skupinových aktivit po např. interní periodika), jejichž realizaci by bylo možné také zahrnout mezi podporované projektové aktivity. Za účelem zvýšení efektivity nabízených aktivit lze přitom uvažovat o větší propojení se službami denní péče o dítě, a to mimo pracovní dobu; tzn. poskytnout možnost vzdělávání i mimo pracovní dobu se stále trvajícím zajištěním péče o dítě.

S tím souvisí i další doporučení, které se týká důrazu na **individualizaci projektů**. Aby mohlo být vzdělávání vnímáno jako legitimní součást firemní kultury, je dobré zaměřit se na takové vzdělávání (školení), které bude **přímo využitelné v praxi firmy**. Přímá bezprostřední využitelnost a využívanost naučeného může pozitivně ovlivnit vnímání významu projektu na straně zaměstnanců. Z tohoto důvodu se jako vhodná jeví strategie **zapojení interních pracovníků firmy do plánování**. Tito pracovníci (odborníci či lidé z vedení) budou schopni jasně specifikovat požadavky firmy a společně s odborníky na vzdělávání vyjednat konkrétní podobu projektů. Využitelnost souvisí také s aktuálností. Z toho důvodu doporučujeme **minimalizovat dobu od podání žádosti do začátku realizace projektu**. Přes existenci specifických požadavků různých firem se podařilo identifikovat takřka univerzálně využitelné a pozitivně hodnocené kurzy, kterými jsou **kurzy práce na počítači** (využívání kancelářského softwaru apod.).

Ze strany zpracovatele se jako nejvhodnější jeví formulovat ve výzvě (či její příloze) některá velmi konkrétní doporučení jako pouhé tipy či rady, jejichž využití by měli žadatelé alespoň zvážit, případně se pokusit přijít s nějakými vlastními zlepšeními. V tomto smyslu by žadatelé o dotace měli být přizváni jako partneři k řešení otevřeného problému. Na co bude vyhlášovatelem výzvy kladen důraz, je přitom klíčové, protože žadatelé se pravděpodobně pokusí výše zmíněné tipy do žádosti (a pak tedy i do realizace projektu) zahrnout. Problémy s udržitelností by pak bylo možné řešit např. tím, že bude projekt obsahovat povinnou závěrečnou aktivitu o délce jednoho roku, kdy bude možné čerpat prostředky již pouze na plat interních lektorů. To umožní stále monitorovat projektové aktivity, na straně organizace povede k posílení vědomí stálého běhu projektu a při současném ušetření nákladů na plnou realizaci projektu a v ideálním případě postupně přejít na udržitelné financování.

Následující tabulka shrnuje, co jednotlivá doporučení znamenají z hlediska řídicího orgánu a co z hlediska příjemce podpory. Jak bylo naznačeno na několika příkladech v tomto úseku textu, jednotlivá doporučení lze dále konkretizovat, pak ale ztrácí svou obecnou platnost a není je možno použít jako požadavky při

formulaci výzvy, aniž by tím byla omezena možnost jednotlivé projekty individualizovat podle specifických potřeb.

1. Projekty je třeba založit na principu dlouhodobosti a udržitelnosti.	
Co to znamená z hlediska...	
... řídicího orgánu	- podporovat projekty vzdělávání interních lektorů - podporovat mechanismy, které zajistí jejich následné lektorské působení, např. vymezení prostředků na platy či část platů interních lektorů i na dobu po skončení vlastní fáze zavádění vzdělávacích procesů
... příjemce podpory	nutnost přesvědčivě na konkrétních mechanismech doložit, jak bude na vzdělávací projekt navázáno v budoucnu, jak bude zajištěna jeho udržitelnost
2. Propojit vzdělávání s kulturou firmy	
Co to znamená z hlediska...	
... řídicího orgánu	- podporovat vzdělávání zaměstnanců na všech úrovních - požadovat koncepci implementace vzdělávání do firemní kultury (jak na úrovni deklaratorní, tak na úrovni každodenního života firmy)
... příjemce podpory	- vysvětlovat vedení i zaměstnancům smysl, přínos a potenciál vzdělávání (jako součást projektu) - usilovat o začlenění trvalého vzdělávání mezi sdílené cíle firmy, jimž každý ve firmě rozumí
3. Individualizovat projekty (šít projekty na míru) + zajistit aktuálnost	
Co to znamená z hlediska...	
... řídicího orgánu	- požadovat, aby příjemci podpory vycházeli z aktuálních vzdělávacích potřeb firmy - požadovat popis mechanismů, jak se naučené promítne do praxe firmy - univerzálně podporovat kurzy práce na počítači (kancelářský software apod.) - umožnit minimalizaci doby od podání žádosti po realizaci projektu
... příjemce podpory	nutnost spolupracovat s interními pracovníky a lidmi, kteří znají procesy ve firmě, při utváření projektů

4.2 Doporučení pro Prioritní osu 2

„Cílem prioritní osy 2 je zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce“.⁴⁷ Za typickou formu projektů spadajících do Prioritní osy 2 lze považovat rekvalifikační kurzy. Ty sice mají své pozitivní dopady, ale nelze je přeceňovat ani považovat za řešení, které by bylo samo o sobě dostatečné. Rekvalifikační kurzy sice lze i nadále doporučit k podpoře, ale je třeba reflektovat několik skutečností. Zaprvé je třeba **kurzy dále individualizovat**, aby se zvyšoval pocit smysluplnosti z participace. To zahrnuje jednak **odlišení kurzů podle úrovně** (zejména u počítačových kurzů), jednak důraz na **individuální konzultace a poradenství**. Zadruhé doporučujeme udělování **kvalitní certifikace** jako dokladu o absolvování rekvalifikace. Ta může mít vliv nejen na potenciálního zaměstnavatele, ale také na sebevědomí účastníka. Zatřetí je vhodné situaci vnímat z pohledu účastníka kurzu. Ta sice může být individuálně odlišná, ale společným rysem účastníků je **ztížená finanční situace v době nezaměstnanosti**. Projekty by proto měly dbát na **časové sladění aktivit**. Během projektu totiž účastníci nemohou pracovat často ani na příležitostných brigádách, takže v případě dlouhého kurzu roste riziko prohloubení finančních potíží. S tím souvisí také doporučení **proplácet alespoň některé náklady** spojené s projektem (např. jízdné), aby byl projekt co nejpřístupnější.

Samotná rekvalifikace sice často zvyšuje motivaci a sebevědomí účastníků, k rychlému nalezení práce ale vede jen v omezeném počtu případů. Postupem doby motivace opět upadá a objevuje se skepse. Proto je potřeba zaměřit se také na **podporu stáží a praxí jako příležitostí k získání pracovních zkušeností**. Je vhodné **využít motivace nabyté v rekvalifikačním kurzu a intenzivně usilovat o následné brzké zapojení do pracovního procesu**. K tomu se váže i obecné doporučení k podpoře vytváření pracovních míst. V některých případech může být vhodné **udržovat s účastníkem kurzu kontakt i po získání zaměstnání**, aby docházelo k **obnovování motivace**. To se týká především cílových skupin dlouhodobě nezaměstnaných, mladých lidí od 15 do 25 let, lidí do 26 let vyrůstajících bez rodin, osob se zdravotním postižením a osob závislých na drogách.

Z hlediska výše uvedeného se jako žádoucí jeví intenzivnější **spolupráce s potenciálními zaměstnavateli během projektu**. Ideální by pochopitelně bylo domluvit u těchto zaměstnavatelů záruku zkušebního zaměstnání určitého počtu účastníků projektu, případně poskytnout pobídku, která zkušební zaměstnání učiní velmi pravděpodobným (např. dotovanou mzdu). Rekvalifikace bez praxe je velmi často nedostatečná. I několikaměsíční praxe výrazně změní postavení účastníka projektových aktivit, na což by měl být v rámci prioritní osy 2 kladen hlavní důraz.

Vhodné by bylo také podporovat intenzivnější vzdělávání zaměstnanců Úřadu práce tak, aby jejich spolupráce s uchazeči o zaměstnání byla efektivnější. Vzdělávání by se mělo týkat jak rozšiřování a aktualizace přehledu o různých programech orientovaných na trh práce (pracovníci Úřadu práce někdy neumí podat uspokojivé informace nebo o některé možnosti vůbec neví), tak schopnosti správně poradit

⁴⁷ Zdroj: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>

konkrétnímu uchazeči (identifikovat potřeby dané osoby) a také tzv. měkkých dovedností, aby zaměstnanci Úřadu práce dokázali získávat důvěru uchazečů o zaměstnání a motivovat je

V souvislosti s výše definovaným cílem prioritní osy 2 je nutné poznamenat, že projekty podpořené v prioritní ose 2 neřeší problém prevence nezaměstnanosti. Ten je řešen spíše prioritní osou 1. Projekty v prioritní ose 2 řeší už nastalý problém nezaměstnanosti.

4. Ujasnit požadavky na ideální rekvalifikační kurz

Co to znamená z hlediska...

- | | |
|----------------------|---|
| ... řídicího orgánu | <ul style="list-style-type: none"> požadovat odlišení rekvalifikačních kurzů podle úrovně vstupních znalostí (v případech, kdy je to relevantní, tj. především u počítačových a jazykových kurzů) zvyhodňovat rekvalifikační kurzy, které nabízejí kvalitní certifikaci jako doklad úspěšného absolvování kurzu upřednostňovat časově kompaktní kurz, který bude zohledňovat potřeby účastníků (např. vyzvedávání dětí ze školky) a zároveň minimalizovat časové prostoje umožňovat proplácení některých nákladů za účelem větší přístupnosti kurzu |
| ... příjemce podpory | <ul style="list-style-type: none"> nutnost koncipovat projekt tak, aby zohledňoval potřeby účastníků, a to i za cenu větší organizační náročnosti |

5. Provázet rekvalifikaci s praxí či stáží

Co to znamená z hlediska...

- | | |
|----------------------|--|
| ... řídicího orgánu | <ul style="list-style-type: none"> především u rekvalifikačních kurzů na zaměstnání, jejichž výkon požaduje nějakou praxi, požadovat poskytnutí nebo zprostředkování této praxe jako součásti kurzu zvyhodňovat i ostatní projekty, které nabízejí praxi či stáž |
| ... příjemce podpory | <ul style="list-style-type: none"> orientovat se více na kontakt se zaměstnavateli po ukončení vlastního rekvalifikačního kurzu „předat“ účastníka dál, nikoli ho pouze „nechat jít“ svou cestou |

6. Využít motivace získané rekvalifikací k zintenzivnění snahy o zapojení do pracovního procesu

Co to znamená z hlediska...

- | | |
|----------------------|--|
| ... řídicího orgánu | <ul style="list-style-type: none"> podporovat projekty, které se aktivně snaží o zprostředkování pracovního místa pro účastníky podporovat projekty, které zohledňují období zvýšené motivace a sebevědomí účastníků a propojují tyto aktivity např. se zintenzivněnou spoluprací s Úřadem práce klást důraz na vzdělávání a připravenost zaměstnanců Úřadu práce, kteří často představují nejen vstupní bránu do projektů, ale mohou se také podílet na zintenzivněné snaze o nalezení zaměstnání pro účastníka v bezprostřední návaznosti na absolvování projektových aktivit |
| ... příjemce podpory | <ul style="list-style-type: none"> orientovat se více na kontakt se zaměstnavateli nabízet možnosti stáží či praxí |

4.3 Doporučení pro Prioritní osu 3

„Cílem prioritní osy 3 je pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce“.⁴⁸ Vedle důrazu na zaměstnanost jsou dobrou prevencí sociálního vyloučení fungující rodina a komunita. Proto lze v integračních programech doporučit **práci s celou rodinou, obzvláště při řešení problémů mládeže**. K podpoře komunity potom mohou přispívat programy **dobrovolnictví**, u kterých lze také předpokládat, že z dlouhodobého hlediska vedou k výchově angažovaných a uvědomělých občanů a posilování občanské společnosti. **Dobrovolnictví je také velmi levným prostředkem pomoci**. Lze doporučit hledání **nových způsobů využití dobrovolnictví**, nicméně praxe ukazuje, že dobrovolnictví není příliš efektivní jako prostředek pro získávání zkušenosti, která by měla později vést k nalezení placeného zaměstnání. Spíše lze doporučit dobrovolnictví mladých lidí, studentů středních a vysokých škol, kteří se chtějí podílet na pomoci sociálně znevýhodněných, např. doučováním.

Častým problémem je malá sebedůvěra a nesamostatnost oslovených respondentů. Projektové poradenství je nutno zaměřovat tak, aby vedlo k osvojení některých základních dovedností, jako jsou **vyhledávání na internetu a komunikace s úřady**, které potom vedou ke **zvýšení samostatnosti i sebedůvěry**. Cílem projektů by mělo být směřovat účastníka k samostatnosti a kontrole nad vlastní životní situací, ovšem ne formou nadřazeného vztahu připomínajícího školní prostředí, proti které se někteří účastníci ohrazovali.

Protože u lidí ohrožených sociální exkluzí mají různé problémy silnou tendenci se kumulovat, je zapotřebí podporovat projekty, které dokážou zajistit **komplexní pomoc**. Jako vhodná strategie se jeví motivovat **různé organizace v regionu ke spolupráci**. Know-how jednotlivých organizací se může doplňovat. Některé organizace např. dokážou lépe navázat vztah s ohroženou skupinou, jiné mají hlubší know-how v oblasti oddlužování. Spolupráce v projektu také může vést ke sdílení příkladů dobré praxe a ke **vzájemnému učení organizací** zajišťující projekty sociální integrace. K tématu oddlužování je třeba konstatovat, že je ve všech případech během na velmi dlouhou trať. Z toho důvodu doporučujeme intenzivnější investice do **zvyšování finanční gramotnosti** a prevence zadlužování.

Především u některých cílových skupin (lidé do 26 let vyrůstající bez rodin, osoby opouštějící ústavní nebo ochrannou výchovu, osoby propuštěné z vězení, osoby závislé (na drogách apod.) a závislostí ohrožené, osoby bez přístřeší, Romové a osoby z odlišného sociokulturního prostředí) je nejpalčivější problémy potřeba řešit také zajištěním **základních potřeb, mezi které patří azylové bydlení, na něž by ovšem bezprostředně navazovala dlouhodobá sociální práce**. Ukazuje se nutnost uspokojit nejprve základní životní potřeby. Teprve poté se může upřít pozornost na další problémy, jako je např. hledání zaměstnání. Nejlepší je poskytnutí komplexní pomoci. Také při preventivním působení je důležité včas **identifikovat případnou hrozbu ztráty bydlení** a zaměřit se prioritně na ni.

⁴⁸ Zdroj: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>

Sociální vyloučení je velmi často spojeno s nezaměstnaností. Z toho důvodu je prakticky všechny **integrační projekty vhodné propojovat s pracovním poradenstvím** a prevencí dlouhodobé nezaměstnanosti. Jako nadějná strategie se jeví podpora **sociálního podnikání** a podpora **zkrácených a flexibilních úvazků**. V kombinaci s podporou služeb **péče o závislé osoby** (děti, seniory, závislé osoby se zdravotním postižením), kterou doporučujeme zintenzivnit, může tato strategie pomoci zmírnit dopady vyřazení rodičů (především žen) z trhu práce, tj. především obtížnou zaměstnatelnost. Specifickou cílovou skupinou z hlediska integrace jsou imigranti, azylanti, cizinci a etnické menšiny (vyjma Romů), u kterých je zásadním momentem integrace **zvládnutí českého jazyka**. Nabídka výhodných kurzů (nejlépe zdarma) je ze strany cílové skupiny vnímána jako vstřícný postoj ČR, což je také důležitým dopadem podpory.

Ukazuje se také, že účastníci projektů 3. prioritní osy se často nacházejí již v tak závažné situaci, že je zapotřebí dlouhodobá a trpělivá spolupráce, přičemž nelze očekávat převratné hmatatelné výsledky. Naopak je třeba se smířit s pomalým dosahováním výsledků a **i stabilizace situace může být dobrým výsledkem**. Vhodným prostředkem dlouhodobé a trpělivé spolupráce jsou projekty využívající **terénní sociální pracovníky**, jejichž cílem je navázat vztah s klientem a **vzbudit jeho důvěru**. To je důležité, protože právě malá důvěra ve společnost a její instituce je častým průvodním znakem sociálního vyloučení. Problematiku lze chápat perspektivou životních strategií. Např. u některých cílových skupin v rámci prioritní osy 3 se objevují různé defenzivní strategie, které jsou založeny na zpřetrhání vazeb na většinovou společnost. Nejradikálnějšími projevy takových defenzivních strategií může být bezdomovectví či užívání drog. To by nemělo být interpretováno tak, že bezdomovectví je vždy nebo ve většině případů otázkou volby. V některých případech ale dochází k jeho přijetí a ke ztotožnění se s rolí člověka „na okraji“. Projekty by měly usilovat o vedení účastníků k aktivním životním strategiím, kdy se v rámci projektů spolupodílí na určování toho, čeho a jakými kroky chtějí dosáhnout. Důležité je přebírání odpovědnosti za vlastní budoucnost a schopnost vlastní životní strategii popsat a ztotožnit se s ní. Příkladem mohou být strategie osob nad 50 let směřující k „překlenutí“ doby do starobního důchodu.

Vzhledem ke zhoršující se situaci z hlediska zadlužování českých domácností by dále bylo vhodné obligátně zahrnout dluhové poradenství mezi indikativní priority OP LZZ. Pro úspěšnou intervenci totiž zadlužení velmi často představuje nepřekonatelnou překážku. Přitom je problémem, který se týká většiny cílových skupin OP LZZ ohrožených chudobou. Data o zadlužení nebyla v rámci studie cíleně sbírána, přesto z výpovědí respondentů vyplynulo, že právě tento problém je často vnímán jako rozhodující a mnohdy se stal důvodem pro samotné vyhledání služeb sociální prevence podpořených z OP LZZ. Kromě zvýšení důrazu na boj proti zadluženosti ve smyslu indikativní priority ze strany výzev OP LZZ je nutné problém řešit především systematicky. Současné nastavení totiž vede k vážným negativním dopadům na zaměstnanost, sociální vzestup a s tím spojenou budoucnost ohrožených skupin a regionů ve společnosti. Zásadním problémem nejsou jistiny, ale náklady na vymáhání. V jejich důsledku dramaticky roste předluženost, kterou postižené osoby nejsou schopny zvládat, a intervence v sociální oblasti a oblasti zaměstnanosti v rámci veřejných politik se pak u těchto předlužených osob stává velmi málo

účinnou. Protože tento problém považujeme v tuto chvíli za zásadní (zároveň se jedná o systémový problém, jehož řešení ze strany řídicího orgánu by vyžadovalo intenzivní spolupráci s jinými výkonnými orgány), věnujeme tématu přílohu č. 8, která má alespoň ve zkratce ilustrovat současnou situaci v ČR.

7. Opírat se o rodinu a komunitu

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu	- v projektech integrace mládeže podporovat práci s celou rodinou - podporovat dobrovolnictví jako projev posilování komunity a v konečném důsledku občanské společnosti
... příjemce podpory	- v projektech integrace mládeže spolupracovat s celou rodinou – k tomu jsou dobře uzpůsobeni např. terénní sociální pracovníci (to se týká především práce s romskou menšinou, při které je důležité alespoň ztotožnění celé rodiny se zapojením do projektu) - rozšiřovat fungující způsoby využívající dobrovolnictví - spolupracovat se středními školami a univerzitami jako potenciálními zdroji dobrovolníků

8. Zvyšovat základní kompetence (vyhledávání na internetu, komunikace s úřady apod.) jako nástroj zvyšování samostatnosti a sebedůvěry

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu	- podporovat ty projekty, které vedou účastníky k samostatnosti zvyšováním jejich kompetencí použitelných v běžném životě - u cílové skupiny imigrantů, azylantů a cizinců to znamená také podporu výuky českého jazyka (pokud možno zdarma)
... příjemce podpory	- nevykonávat za účastníky to, co je snadné je naučit, aby to mohli vykonávat sami - koncipovat projekty tak, aby jejich výstupem byl co největší nárůst samostatnosti - formulovat v rámci projektu životní strategii účastníka

9. Podporovat komplexní projekty s individuálním přístupem a motivovat spolupráci různých organizací

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu	- motivovat propojování know-how jednotlivých organizací (příjemců podpory) a podporovat jejich spolupráci (důvodem je hrozící kumulace různých problémů u osob ohrožených sociální exkluzí) - umožňovat dostatek projektů zaměřených na řešení základních potřeb a nejpalčivějších problémů, mezi které patří poskytnutí azylového bydlení
... příjemce podpory	- sdílet navzájem zkušenosti, otevřít se vzájemnému učení - integrovat do projektů následné méně intenzivní aktivity, které budou pokračovat i v případě dílčích úspěchů (týká se to např. nalezení práce, kdy osoby z některých cílových skupin mohou mít problém zvyknout si na novou životní rutinu a potřebují občasné dodání motivace; při vhodné spolupráci mohou tyto osoby posloužit jako dobrý příklad úspěchu pro osoby v jiné fázi projektu)

10. Zaměřit se na prevenci	
Co to znamená z hlediska...	
... řídicího orgánu	- podporovat projekty prevence (také na úrovni spolupráce různých státních institucí) - poptávat projekty na zvyšování finanční gramotnosti - podporovat projekty obsahující kurzy finanční gramotnosti
... příjemce podpory	- včas identifikovat hrozbu ztráty bydlení, např. spoluprací s pronajímateli v rizikových oblastech či soudy provádějícími rozvodová řízení - nabízet projekty na zvyšování finanční gramotnosti
11. Provázet integrační projekty s projekty zaměstnanosti	
Co to znamená z hlediska...	
... řídicího orgánu	- podporovat sociální podnikání - požadovat pracovní poradenství jako integrační součást většiny (všech) integračních projektů
... příjemce podpory	provázet integrační projekty s projekty zaměstnanosti
12. Opírat projekty o práci terénních sociálních pracovníků	
Co to znamená z hlediska...	
... řídicího orgánu	- podporovat projekty využívající práci zkušených terénních sociálních pracovníků, kteří mají šanci obnovovat často pošramocenou důvěru účastníků projektu ve společnost a její instituce (terénní sociální pracovníci mohou dále zajistit dlouhodobou spolupráci s klientem včetně poskytování opory v případě dílčích úspěchů, např. nalezení práce) - konzultovat se zkušenými terénními sociálními pracovníky jako zdrojem informací z oblasti problematiky sociálního vyloučení za účelem identifikace regionálních specifik - podporovat motivační programy pro zkušené terénní sociální pracovníky jako prevenci jejich odchodu z důvodu nedostatečného finančního ohodnocení
... příjemce podpory	opírat projekty o práci terénních sociálních pracovníků a o jejich zkušenosti
13. Obligátně zahrnout dluhové poradenství mezi indikativní aktivity OP LZZ nebo na něj klást větší důraz	
Co to znamená z hlediska...	
... řídicího orgánu	požadovat dluhové poradenství jako významnou, nebo dokonce povinnou indikativní aktivitu projektů OP LZZ pro prioritní osu 3 nebo její vybrané specifické cíle
... příjemce podpory	kromě finanční gramotnosti jako nástroje prevence se zaměřit také na dluhové poradenství (na prevenci je už v mnoha případech pozdě)

4.4 Obecná doporučení

Obecné doporučení 1: Více individualizovat projekty a umožnit flexibilitu

Pro dosažení maximálního efektu je důležité, aby správní lidé absolvovali ty správné projekty. Např. při rozhovorech se zaměstnanci, kteří absolvovali nějaký projekt z OP LZZ, se často ukazovalo, že přestože projekt byl příjemné zpestření a „něco se i naučili“, zdaleka ne vždy to pak využili v praxi ve své firmě. Individuální přístup je ale zásadní i u ostatních skupin. Některé oběti trestné činnosti vyžadují spíše pomoc při jednání s úřady, jiné potřebují psychologickou pomoc, dalším by nejvíce prospěla pomoc ve snaze vrátit se na trh práce (řada obětí může v souvislosti s následky trestného činu ztratit zaměstnání). Pro některé respondenty bylo nejdůležitější co nejrychleji najít práci, jiní potřebovali urychleně řešit dluhy, další najít bydlení, aby jim v důsledku vystěhování nebyly odebrány děti. Toto jsou přitom jen některé příklady ze zachycených případů.

Projekty tedy musí mít možnost (a být připraveny) průběžně identifikovat nejpalčivější problémy v předmětné oblasti intervence a soustředit se na jejich flexibilní řešení. Projekt přitom sám o sobě nemusí zahrnovat všechny myslitelné nástroje a aktivity, cílem je podpora spolupráce mezi existujícími subjekty na úrovni lokality či regionu a umožnění alokovat část získaných prostředků pro účely řešení vzniklé neočekávané situace. K tomu je potřeba jednak individuální přístup příjemce (organizace) ke konečnému příjemci (beneficientovi), jednak i dostatečně flexibilní přístup k vymezení rozsahu a konkrétní náplně projektu a v případě potřeby k možnosti jeho rychlého přizpůsobení ze strany řídicího orgánu či zprostředkujícího subjektu. Je tedy potřebná tolerance k opodstatněným změnám. Ta by měla deklarována již při vypisování projektu.

Obecné doporučení 2: Více investovat do vzniku nových a zachování stávajících pracovních míst, a to také (resp. především) těch na zkrácený pracovní úvazek

Většina nejčastěji identifikovaných problémů, které lidé ve sledovaných cílových skupinách řeší, má společný jmenovatel v nezaměstnanosti. Týká se to jak finanční tísně, dluhů a problémů s bydlením, tak i řady dalších problémů včetně sociální stigmatizace a postupného utváření komplexních zacyklených konstelací, které prohlubují krizi např. na úrovni rodiny a mají tak zásadní vliv na další generaci. Šetření přitom ukazuje, že ani rekvalifikační kurzy, ani intenzivní pomoc terénního sociálního pracovníka většinou nevede k nalezení zaměstnání. Tyto aktivity ve výsledku působí jako prevence, jako nástroj stabilizace situace nebo dokážou dílčí situaci (dlouhodobě) zlepšovat. Bez vazby na pracovní zařazení a související sociokulturní vazby však nevedou k nezávislosti na systému podpory, ať již financovaném z jakéhokoli zdroje.

Celá řada respondentů přitom deklaruje ochotu k takřka jakékoli práci; jsou pak sice svázáni např. zdravotními nebo výkonnostními omezeními, ale zároveň nemívají vysoké nároky. V takové situaci se jeví jako vhodná strategie investovat do tvorby nových a zachování stávajících pracovních míst, případně propojovat možnosti rekvalifikace s okamžitou a návaznou možností zaměstnání, byť i na zkušební období. Jako klíčová se pak ukazuje podpora částečných úvazků. Důvodem je jednak získání více

pracovních míst pro více osob (a tedy i více pracovních zkušeností) za jinak stejné prostředky, na straně druhé právě tyto typy úvazků umožňují zapojení cílových skupin, které jsou vzhledem k rodinné situaci v roli osob pečujících (např. jako rodiče). Případně lze doporučit důslednou a dlouhodobou kombinaci aktivit zaměřených na tvorbu pracovních míst se zajištěním služeb péče o tyto závislé osoby (děti, seniory, zdravotně postižené atd.). Podpora by přitom neměla být navázána pouze na model sociálního podnikání, i když je vhodné, aby byl tento typ projektů kontinuálně podporován. Důvodem je neslučitelnost tohoto přístupu s některými relevantními typy příjemců (typy organizací), zejména pak kvůli formálním požadavkům na status organizace (viz podmínky ve výzvě č. 30 OP LZZ). Doporučujeme zvážit, zda by výzvy OP LZZ vůbec měly být omezovány typem organizace. Z hlediska zpracovatele studie se typ organizace zdá vzhledem k cílům OP LZZ irelevantní.

Podporovány by měly být přednostně ty projekty, které zajistí kontakt účastníků a potenciálních zaměstnavatelů. Úspěšnost v přechodu účastníků projektu do zaměstnání by mohla sloužit jako kritérium pro prodloužení či neprodloužení finanční podpory dané organizace (příjemce podpory), ale jen v případě, že by organizace sama nerozhodovala o výběru účastníků kurzu. V opačném případě by toto kritérium mohlo vést ke stejnému typu diskriminace, se kterou se příslušníci cílových skupin setkávají již na trhu práce.

Obecné doporučení 3: V rámci projektů klást důraz na podporu doprovodných aktivit

Nejen pro projekty přímo cílené na účastníky z cílové skupiny osoby pečující o osobu blízkou platí, že jejich účast v projektu je často podmíněna schopností zabezpečit po dobu účasti na projektu závislé osoby, nejčastěji děti. V kapitole 4.3 bylo formulováno doporučení podporovat služby péče o závislé osoby obecně jako nástroj umožňující alespoň částečný návrat pečujících osob na trh práce. Vedle toho je vhodné spojit všechny projekty, u kterých lze očekávat účastníky pečující o závislou osobu, s nabídkou bezplatné péče o tyto závislé osoby v době konání projektu. Uvažovat lze ale také o celé řadě dalších doprovodných aktivit. Častým problémem, který vnímají matky na rodičovské dovolené, je např. sociální izolace a „vypadnutí ze světa dospělých“. Projekty je proto možné koncipovat tak, aby účastníkům nabídly dobrovolné rozšiřující aktivity zaměřené především na neformální či „poloformální“ sociální kontakt. Uvažovat lze např. o diskusi se zajímavou osobností.

14. Více individualizovat projekty a umožnit flexibilitu

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu	• zajistit flexibilní přístup k vymezení rozsahu a konkrétní náplně projektu • být tolerantní k opodstatněným změnám
... příjemce podpory	• provést dostatečnou vstupní diagnostiku problémů • potenciálně adresovat různé problémy • spolupracovat s další organizací či více organizacemi, které budou ochotné sdílet know-how za jasně vymezených odpovědností

15. Více investovat do vzniku nových a zachování stávajících pracovních míst, také (resp. především) těch na zkrácený pracovní úvazek

Co to znamená z hlediska...

- | | |
|-----------------------------|---|
| ... řídicího orgánu | <ul style="list-style-type: none"> • podporovat projekty rekvalifikace s okamžitou návazností na zaměstnání (nebo alespoň dostatečnou praxi) • podporovat investice do tvorby nových a zachování starých pracovních pozic • podporovat zkrácené pracovní úvazky • motivovat zaměstnavatele k náboru (s obezřetností vůči možnému zneužití) • hodnotit projekty (a jejich další podporu) na základě úspěšného přechodu účastníků do zaměstnání (za podmínky, že příjemce podpory nemůže zásadně ovlivňovat výběr účastníků) |
| ... příjemce podpory | <ul style="list-style-type: none"> • zaměřit se na kontakty se zaměstnavateli • zprostředkovat kontakt potenciálního zaměstnavatele a účastníka kurzu • povinně pokračovat v propojování zaměstnavatelů a účastníků projektu i po skončení (např. rekvalifikačního) kurzu |

16. V rámci projektů klást důraz na podporu doprovodných aktivit

Co to znamená z hlediska...

- | | |
|-----------------------------|---|
| ... řídicího orgánu | <ul style="list-style-type: none"> • u projektů, u nichž to má opodstatnění, požadovat zajištění bezplatné péče o děti účastníků jako podmínku, nikoliv jen jako možnost • podporovat další (dobrovolné) doprovodné aktivity, např. neformální či „poloformální“ sociální kontakt |
| ... příjemce podpory | <ul style="list-style-type: none"> • dívat se na problémy cílových skupin očima účastníků a vnímat je v jejich komplexitě |