



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



**MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR**



TEMATICKÝ AKČNÍ PLÁN

PRO OBLAST

ZAMĚSTNANOST

MĚSTA NOVÝ BOR

PRO OBDOBÍ 2020 – 2022

Obsah

Úvod	4
1 Analytická část	6
1.1 Popis sociálně vyloučených lokalit	6
1.2 (Ne)zaměstnanost v lokalitě	10
Cena práce	11
Zaměstnavatelé ve vztahu k cílové skupině	11
Nízká míra prostupnosti zaměstnávání	11
Chybějící podpůrná síť či case management zaměstnanosti	12
Dluhová problematika	13
1.3 Cílová skupina	15
Analýza části cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a prekarizovaných pracujících	16
Výstupy a průběžné závěry	16
Součástí širší cílové skupiny je „podskupina“ mladých nezaměstnaných	18
1.4 Současná řešení problémů a aktérů, kteří se na řešení podílí	19
1.5 Identifikace klíčových problémů pro oblast „Zaměstnanosti“	21
2 Návrhová část	25
Analýza rizik	31
3 Implementační část	32
3.1 Role jednotlivých aktérů	32
3.2 Systém klientské práce	33
3.3 Systém spolupráce	33
3.4 Monitoring a vyhodnocení aktivit TAP	34
3.5 Akční revize TAP	35
3.6 Financování	35
Seznam grafů, tabulek a obrázků	36
Přílohy TAP:	37

Seznam zkratek

ESIF	Evropské strukturální a investiční fondy
CS	cílová skupina
GŘ ÚP	generální ředitelství úřadu práce
NNO	nestátní nezisková organizace
OPZ	Operační program zaměstnanost
OSP	Odborné sociální poradenství
PO	prioritní osa
PS	pracovní skupina
SPOT	Centrum pro společenské otázky – SPOT, z.s.
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVL	Sociálně-vyloučená lokalita / lokalita sociálního vyloučení
TAP	tematický akční plán
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	veřejně prospěšné práce

Úvod

Účelem tohoto tematického akčního plánu je nastavení opatření na podporu odstraňování překážek pro vstup na trh práce pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, sociálně vyloučené a ohrožené sociálním vyloučením.

Nositelem TAP je město Nový Bor. Práci na TAP koordinoval odbor pro sociální začleňování Ministerstva pro místní rozvoj ČR¹. Do tvorby TAP bylo přímo zapojeno město Nový Bor, neziskové organizace na jeho území a ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Nový Bor a konzultant projektu „Dobrá práce v obci“ organizace Centrum pro společenské otázky - SPOT, z.s. Podoba TAP byla dále konzultována s širokým spektrem místních aktérů.

TAP vznikl v době před nouzovým stavem v ČR² z důvodu šíření koronaviru a zaměřuje se hlouběji na bariéry osob, které jsou dlouhodobě bez práce či mají opakované krátkodobé pracovní příležitosti bez perspektivy. Přestože ve správním obvodu města je v současné době příznivá statistika počtu nezaměstnaných osob (dlouhodobě se drží okolo 3 %) a téma zaměstnanosti je v době konjunktury zdánlivě neproblematické (tedy týká osob, které mají kumulaci handicapů), změna společenského a ekonomického kolapsu se může nezaměstnanost opět zvýšit. TAP na toto největší riziko reaguje opatřeními na řízení a adaptaci TAP, tedy zajištění včasné reakce na změny ve společnosti a adaptaci TAP na měnící se podmínky.

¹ Agenda sociálního začleňování byla k 1. lednu 2020 převedena z Úřadu vlády ČR pod hlavičku Ministerstva pro místní rozvoj ČR.

² Nouzový stav byl v ČR vyhlášen Usnesením vlády ČR ze dne 12. 3. 2020 č. 194 a v době schvalování TAP byl nadále prodloužen Poslaneckou sněmovnou parlamentu ČR. V návaznosti došlo k přijetí mnoha krizových opatření v oblasti volného pohybu, maloobchodu, školní docházky, dopravy, sociálních službách a další.

Strategický rámec TAP

Základním kontextovým materiálem pro tento TAP je Strategický plán sociálního začleňování Nový Bor II 2019 – 2021, TAP zaměstnanost na tento dokument navazuje, aktualizuje a inovuje opatření v důsledku změn v průběhu času. Návaznost na další strategické dokumenty je znázorněna na schématu níže:

Schéma 1 Strategický rámec TAP



1 Analytická část

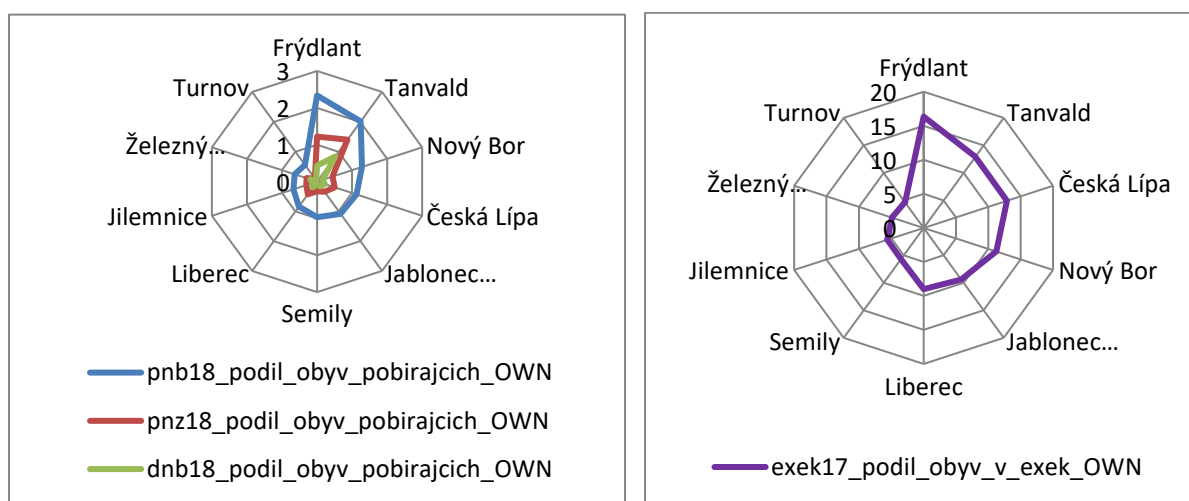
1.1 Popis sociálně vyloučených lokalit³

Sociální vyloučení v Novém Boru

V Novém Boru se s geografickou segregací sociálně slabých obyvatel prakticky nelze setkat. Výjimku představuje ubytovna v Severní ulici, kterou je možné jako jedinou označit za objekt s vysokou koncentrací osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením. Ke zvýšené koncentraci sociálně slabých na některých dalších adresách sice dochází, nicméně ne v takové míře, aby byla pro sousedství ohrožující, natož aby docházelo k odlivu majority z těchto míst.

Avšak dle metodiky pro posouzení rozsahu sociálního vyloučení v území je index sociálního vyloučení v Novém Boru⁴ roven 13 (z celkových 30 bodů), což ho zařazuje mezi obce s vyšší mírou sociálního vyloučení. Tuto míru sociálního vyloučení demonstruje především podíl obyvatel pobírajících nepojistné sociální dávky a podíl obyvatel v exekuci – v Novém Boru je tedy koncentrace nízkopříjmových domácností.

Graf 1 Podíl obyvatel pobírajících nepojistné sociální dávky a podíl obyvatel v exekuci v Libereckém kraji



Sociální ubytovna Severní 755

Jde o samostatně stojící pětipodlažní panelový dům ve vlastnictví města situovaný nedaleko autobusového nádraží a sklářského učiliště. Správu objektu vykonává Farní charita Česká Lípa, která zde zajišťuje rovněž sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi. V rámci projektu Farní charity Česká Lípa „Společně rosteme“, který je zaměřen na podporu sociálního začleňování osob, které žijí na Sociální ubytovně v Novém Boru, je těmto osobám poskytována dlouhodobá a intenzivní podpora

³ Tato kapitola vychází zcela ze Situační analýzy města Nový Bor z června 2018, aktualizováno

⁴ Jedná se o metodiku, která na základě kvantitativních dat identifikuje míru rozsahu sociálního vyloučení v území. Při konstrukci indexu jsou využity tyto indikátory: příspěvek na živobytí, příspěvek na bydlení, exekuce, dlouhodobá nezaměstnanost (6+ měsíců), předčasné odchody ze základních škol. Index je za rok 2018.

v oblastech zaměstnanosti, prostupného bydlení a aktivit zaměřených na osobností růst a zvyšování kompetencí.

V ubytovně je 62 pokojů pro osoby v sociální nouzi. Maximální kapacita ubytovny je 248 ubytovaných, pokoje je možné obsadit až 4 lidmi. Většina obyvatel pochází z Novoborska. Struktura obyvatel je různorodá od jednotlivců přes partnerské dvojice až po vícečlenné rodiny s malými dětmi. Složení se poměrně rychle mění, během roku se obmění obyvatelé cca 20 pokojů. Pracovníci sociálního odboru zde k březnu 2020 pracují se 124 osobami (z toho 35 dětí), přičemž většina dospělých je v evidenci úřadu práce nebo pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi. Ceník ubytování je platný od 1. 4. 2020. Za jednu osobu samostatně bydlící na pokoji je stanovena cena 6 500 Kč za měsíc. Dva lidé ubytovaní na jednom pokoji platí 3 500 Kč měsíčně za 1 osobu, pokud se jedná o rodinu, cena za dvě osoby na jednom pokoji je 7 000 Kč. Cena pro 3 osoby na pokoji je 8 000 Kč za měsíc a pro 4 osoby je to 9 000 Kč měsíčně. V prostorách ubytovny byly zřízeny dva tréninkové byty, v rámci prostupného bydlení, pro vícečetné rodiny o velikosti dvou pokojů, s vlastním sociálním zařízením a kuchyňskou linkou. Na tréninkových bytech se platí nájemné ve výši 10 900 Kč.

Každá jednotka je vybavena vlastním vodoměrem, což vede k větší odpovědnosti za spotřebu. Obyvatelé mají vlastní sociální zařízení. Vchod do ubytovny je nepřetržitě střežen službou ve vrátnici, kde návštěvníci musí předložit občanský průkaz. Osobám, které představují riziko pro obyvatele, anebo s nimi byly v minulosti špatné zkušenosti, je vstup odepřen. Vzhledem k vysoké poptávce si vedení ubytovny může mezi žadateli vybírat a snižovat tak riziko potenciálních konfliktů. Úklid společných prostor je zajištěn. Ubytované osoby se mohou kdykoliv se svými problémy obrátit na pracovníky sociálních služeb Farní Charity, kteří mají zázemí v suterénu budovy. I přes větší koncentraci sociálně slabých obyvatel se daří okolí ubytovny udržovat čisté a to i díky aktivizaci samotných obyvatel. Ubytovnu v Novém Boru lze zařadit k dobře vedeným zařízením podobného typu. Objekt je průběžně opravován a modernizován (výměna stoupaček, linolea, postupná výměna oken, osvětlovacích těles...). Na ubytovně je provozována sociální služba Startér, zaměřená na rodiny s dětmi.

Sídlíště Rumburských hrdinů

Sídlíště Rumburských hrdinů je tvořeno několika panelovými domy, mezi nimiž se nachází čtvercové prostranství s dětským hřištěm. Z hlediska vlastnictví a správy je možné rozdělit jej do 4 skupin: 1) domy ve vlastnictví města spravovaných firmou NOBYS; 2) dům spravovaný Společenstvím vlastníků RH 741 Nový Bor; 3) domy spravované OSBD Česká Lípa; 4) domy spravované Společenstvím vlastníků RH 748,749 a 750. Mnoho soukromých vlastníků byty pronajímá, což způsobuje zvýšenou migraci v lokalitě a zvyšuje koncentraci sociálně slabších domácností. Pracovníci sociálního odboru zde pracují s 35 klienty, kteří jsou v evidenci úřadu práce nebo pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi. Sídlíště však není vnímáno jako problémová lokalita. Podle odhadu sociálního odboru žije na tomto

sídlišti asi 15% Romů. Rodina v centru, z.ú, poskytuje na tomto sídlišti terénní program Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež Vafle.

V Parku

Ulice V Parku se nachází ve středu města. Po jedné její straně stojí tři panelové věžáky, v nichž se nachází 71 bytů ve 13 podlažích. Dva z domů patří pražské firmě TTP Invest, která byty pronajímá i rodinám, které obvykle mívají na trhu s bydlením menší šanci uspět, tedy domácnostem závislým na sociálních dávkách a romským rodinám. Podmínkou je ale zaplacení kauce (25 000 Kč) a také nájemné je v rámci Nového Boru vysoké (až 10 000 Kč měsíčně). Podle Vstupní analýzy figurují oba domy mezi adresami s největším počtem vyplácených příspěvků na bydlení a doplatků na bydlení. Jedná se o domy, kam je Úřadem práce vypláceno nejvíce příspěvků a doplatků na bydlení. Osoby zde bydlící patří k dlouhodobě nezaměstnaným a jejich koncentrace je zde dle ÚP nejvyšší z Nového Boru. Vlastník domy udržuje, investuje do revitalizace, lokalita má i přes to poměrně špatnou pověst. V samotných domech je ale situace klidná a společné prostory jsou udržované. V obou je vrátnice.

Lokalita V Parku má ovšem u obyvatel Nového Boru špatnou pověst, je to však z jiných důvodů. V podchodu vedoucím k prodejně Tesco se shromažďují osoby bez přístřeší, kteří okolí znečišťují nedopalky cigaret a žádají kolemjdoucí o peníze a cigarety. Podle výpovědi vrátných ze zmíněných domů trápí místní rezidenty také návštěvníci podniku Liberty bar přezdívaného „Díra“. V teplých měsících se v parku zdržují skupiny mladistvých. Místo je ve zvýšené míře kontrolováno hlídkami městské policie.

Arnultovice

Jsou městskou částí Nového Boru, zástavba je tvořená převážně rodinnými domky. Některé z nich jsou obývané romskými rodinami. Některé ze staveb nemají stavební povolení a nejsou zkolaudovány. Jedná se o romské rodiny, které však v rámci obce patří k těm movitějším.

Nemocniční 456

Jde o panelový dům ve vlastnictví města se 34 byty, jež byly pronajímány hlavně sociálně slabým jedincům a rodinám s nízkými příjmy. Podle pracovnice sociálního odboru toto již neplatí, v posledních letech zde začínají bydlet i jiné skupiny obyvatel, cca 20% obyvatel jsou romské rodiny. V minulosti se zde vyskytovaly problémy v sousedském soužití a případy rasové diskriminace. Postupně došlo ke stabilizaci lokality, k čemuž přispěla přítomnost správce a kamerový systém monitorující dění v domě i v blízkém okolí.

Nemocniční 410

Jednalo se o dvoupatrový dům se čtyřmi byty obývaný vícegenerační romskou rodinou s měnícím se počtem osob, především z důvodu dlouhodobých návštěv příbuzných. V únoru 2020 došlo v tomto bytovém domě k požáru, kvůli kterému bylo evakuováno všichni obyvatelé (17 osob) – město pro ně

s pomocí Farní charity Česká Lípa zajistilo náhradní ubytování, stravu a oblečení, tři lidé tuto možnost nevyužili a ubytovali se u příbuzných. Dům je v současné chvíli neobyvatelný.

1.2 (Ne)zaměstnanost v lokalitě

Z pohledu statistiky došlo v rámci celého Libereckého kraje v posledních pěti letech k poklesu hodnot míry nezaměstnanosti a následné stagnaci na relativně nízkých hodnotách nad třemi procenty. Například v lednu roku 2016 dosahovala míra nezaměstnanosti 6,5 %, přičemž poslední dva roky se drží těsně nad hranicí tří procent.

Nový Bor zažil největší nárůst nezaměstnanosti mezi lety 2008 a 2009, kdy míra nezaměstnanosti vzrostla až na 15,6 %. To bylo způsobeno především útlumem hromadné produkce ve sklářském průmyslu, který je v Novém Boru hojně zastoupen. Např. společnost Crystalex v té době hromadně propustila bezmála 1 400 zaměstnanců. Zaměření na sklářské odvětví dává městu světovost a je součástí jeho identity, úzké odvětvové a exportní zaměření však může v ekonomicky nestabilních dobách způsobit propouštění zaměstnanců.

Nový Bor spadá pod původní okres Česká Lípa, kde je v uplynulých pěti letech stabilně nejnižší míra nezaměstnanosti ze všech okresů v Libereckém kraji – aktuálně k lednu 2020 se jedná 2,6%.

Novoborsko je obcí s rozšířenou působností, která je z 10 ORP v Libereckém kraji na 6. příčce od nejnižší po nejvyšší míru nezaměstnanosti k lednu 2020. Jedná se sice o meziroční propad v pořadí, avšak rozdíly mezi jednotlivými ORP (až na výjimku Tanvaldska a Frýdlantska, kde je míra nezaměstnanosti vyšší) jsou spíše marginální v řádu jednotek desetin procenta.

K 1. 1. 2020 v Novém Boru činil podíl nezaměstnaných osob 3,2 %. Hodnota tohoto ukazatele je v posledních třech letech stabilní, přičemž v letech předchozích docházelo od roku 2015 k setrvalému poklesu.

Tabulka č. 1: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání – Nový Bor

	Dosažitelní uchazeči 15-64	Počet obyvatel 15-64	Podíl nezaměstnaných osob (v %)	Volná místa
leden 2016	540	7876	6,9	60
leden 2017	351	7691	4,6	96
leden 2018	238	7522	3,2	164
leden 2019	262	7317	3,6	101
leden 2020	234	7218	3,2	100
únor 2020	217	7218	3,0	97

Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV

K doplnění statistiky v tabulce výše je třeba přihlídnout k osobám se základním vzděláním, neúplným vzděláním a bez vzdělání, kterých je v Novém Boru v součtu k lednu 2020 v evidenci Úřadu Práce **93**. Další rizikovou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní - zejména osoby více než 12 měsíců v evidenci

ÚP, jichž je za stejné období **59**. Rovněž je nutné zmínit osoby starší 50 let, kterých bylo k lednu 2020 v evidenci **98**. Zdrojem těchto doplňujících dat je ÚP KoP Česká Lípa.

Cena práce

Jak bylo řečeno v popisu sociálního vyloučení v Novém Boru, jedná se o oblast, kde jsou domácnosti často příjemci sociálních dávek, a to i přesto, že byl doposud příznivý ekonomický vývoj. Nabízí se tedy otázka, jaké je v lokalitě práce mzdové ohodnocení.

Na základě sondy z Portálu MPSV⁵ má např. skladník/exedient společnosti Crystalex CZ, s.r.o. mzdu od 17 800 Kč. Strojník sklářských zařízení si pak ve stejné společnosti přijde na mzdu od 19 000 Kč do 25 000 Kč. V další sklářské firmě Aleš Zvěřina si brusič skla přijde na mzdu od 18 000. Společnost Bohemia sklo s.r.o. pak uvádí mzdu pro seřizovače a obsluhu obráběcích strojů od 14 600 Kč.

Zaměstnavatelé ve vztahu k cílové skupině

Mezi významné zaměstnavatele na Novoborsku patří tradičně sklářské firmy. Jedním z největších zaměstnavatelů je Crystalex CZ, s.r.o. Nejčastěji zastoupenými profesemi v této společnosti jsou dělnické profese v oblasti zpracování skla. Dalšími velkými zaměstnavateli zabývajícími se sklářskou výrobou jsou EGERMANN, s.r.o., Lasvit, s.r.o. a další menší firmy. Na území Novoborska jsou i firmy mimo sklářství. Jedná se např. o firmu Aktivit s.r.o., V rámci okresu Česká Lípa patří mezi významné zaměstnavatele také podniky zabývající se výrobou zaměřenou na automobilový průmysl (automobilové díly a doplňky).

V průběhu roku 2019 byly některé místní firmy dotazovány ze strany SPOT na míru exekucí u zaměstnanců a administrativní náročnost. Odpovědi mnoho nepřišlo – strukturované dotazníky se vrátily pouze od dvou respondentů, nad to byly realizovány dva polo-strukturované rozhovory a rovněž došlo k několika spíše neformálním setkáním s místními zaměstnavateli. Výstupy tedy nelze objektivizovat. Nicméně za zmínku stojí, že některé dotázané společnosti s problematikou exekucí pracují otevřeně a vstřícně – nemají problém s přijímáním zaměstnanců s exekucemi, snaží se jim jednorázově poskytovat nefinanční benefity, popřípadě je motivují jednorázovou odměnou vyplacenou po úspěšném absolvování insolvence. U některých společností byla dokonce deklarována ochota zaměstnávat osoby s různými typy znevýhodnění včetně sociálního a rovněž jim poskytovat podporu pro udržení zaměstnání. Zaznamenána byla rovněž spolupráce s lokálně působícími NNO v oblasti sociálních služeb – zejména formou jednorázových materiálních darů určených pro klienty.

Nízká míra prostupnosti zaměstnávání

Aktivizace dlouhodobě nezaměstnaných by měla probíhat ideálně i prostřednictvím prostupného zaměstnávání. V praxi se to však příliš často neděje. V současné době je velká poptávka po pracovní

⁵ <https://www.uradprace.cz/volna-mista-v-cr>, zobrazena volná místa v Novém Boru, zobrazeno dne 3.4.2020

síle a tak veřejně prospěšné práce (VPP) vykonávají lidé, kteří jsou na volném trhu práce uplatnitelní velmi obtížně. Z VPP – středního stupně prostupného zaměstnávání se tedy nedostanou dál, maximálně jsou opakovaně zaměstnáni v rámci VPP (s povinnou pauzou tří měsíců návratu do evidence nezaměstnaných). Dílčího úspěchu se však v Novém Boru podařilo dosáhnout, od ledna roku 2019 jsou 4 osoby původně vykonávající VPP zaměstnány v technickém oddělení Odboru správy majetku MěÚ. V rámci VPP na obci aktuálně působí 7 osob od března 2020 a dalších 5 osob od dubna 2020, přičemž smlouvy mají na 12 měsíců. Z většiny se jedná o lidi, kteří pracovali v rámci VPP pro město již dříve.

Chybějící podpůrná síť či case management zaměstnanosti

S vedením města Nový Bor bylo ze strany Odboru pro sociální začleňování a SPOT v předešlých letech otevřeno například téma společensky zodpovědného zadávání veřejných zakázek. Vzhledem k období konjunktury se však toto téma míjelo s reálnými možnostmi „sociální zodpovědnost“ do zadávací dokumentace jednotlivých zakázek implementovat. Důvodem byl z pohledu vedení města nízký zájem o veřejné zakázky ze strany potenciálních realizátorů a obava, že by se za „sociálně zodpovědných podmínek“ nedařilo na řadu akcí realizátora vůbec sehnat.

Prostupnost zaměstnání a rovněž možnost case managementu ze strany města významně omezuje také fakt, že Nový Bor nemá technické služby zajišťující například úklidové práce či údržbu veřejného mobiliáře apod. - až na výjimku relativně nedávno zřízené „nádvoří čtyři“. Pracovníci VPP prakticky nemají šanci se posunout do kmenových pozic technického úseku. Těm, o které město opakovaně stojí, je zpravidla opakovaně prodlužována smlouva v rámci VPP s povinnými přestávkami v evidenci ÚP. Některým se pak podaří najít zaměstnání u dodavatelů/realizátorů veřejných zakázek například na svoz odpadů, apod., avšak ani zde nedochází k adekvátní prostupnosti, což dokládá skutečnost, že mnohé pozice VPP při obci jsou obsazovány opakovaně stejnými osobami.

V Novém Boru aktuálně chybí dlouhodobý projekt či aktivita primárně cílená na podporu zaměstnanosti kombinující řadu činností komplexní podpory rozvoje kompetencí a odbourávání bariér u cílové skupiny, kariérní poradenství, formy tréninkových pracovních míst a mentoringu na pracovišti, a rovněž chybí koordinační kapacita zajišťující či zprostředkovávající popsané aktivity včetně síťování místních relevantních aktérů a zaměstnavatelů. Některé výše popsané aktivity částečně supluje jednotlivé sociální služby a zcela jistě Úřad Práce, avšak buď jen pro úzce vymezené cílové skupiny (například organizace Rytmus o.p.s. pro CS zdravotně znevýhodněných osob), anebo fakultativně nad rámec jiných klientských zakázek sociální práce, popřípadě (ÚP) nemají nástroje pro podporu efektivního odbourávání bariér (exekuce, nízké kompetence, demotivace, sociální vyloučení, apod.). Právě z důvodu absence role koordinátora/case managera a hranic personálních kapacit jednotlivých aktérů nedochází efektivně k synergiím jednotlivých podpůrných nástrojů/aktivit/služeb ve prospěch cílové skupiny.

Dluhová problematika

Jako nejzásadnější objektivní překážka při motivaci k hledání a udržení standardního zaměstnání (dle zákoníku práce) u výše vymezené cílové skupiny je považována problematika předlužení. Na tom panuje shoda jak mezi relevantními aktéry, zejména pracovníky v přímé práci s klienty sociálních služeb, tak i mezi samotnými dotazovanými „reprezentanty“ cílové skupiny.

Lidé ocitající se v situaci předlužení – myšleno: ti, kteří se dostali do jedné či více exekucí – velmi často považují v kontextu exekučních srážek ze mzdy běžnou legální práci v rámci nabídek trhu práce na Novoborsku za ekonomicky nevýhodnou, a to v mnoha evidovaných případech do té míry, která pro ně neumožňuje zajištění základních životních potřeb, jako je například udržení bydlení či zajištění základních potravin.

Volí proto jiné výše popsané ekonomické strategie, jako je například práce bez pracovní smlouvy – často v kombinaci s čerpáním sociálních dávek.

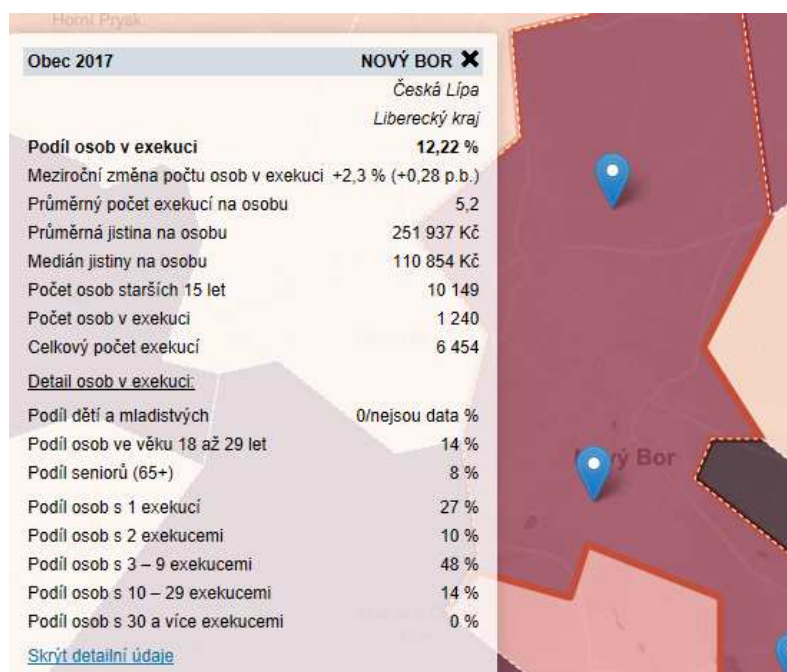
Možnost oddlužení – resp. podpora pro zvládnutí dluhové situace je poskytována v novoborské Občanské poradně organizace Děčko Liberec a rovněž v Dluhové poradně organizace Rodina v Centru. K samotnému insolvenčnímu návrhu však dojde zdaleka menší část klientů těchto služeb.

„Zda se klient rozhodne pro insolvenční je zcela na jeho rozhodnutí, potom co od poradny dostane informace o tom, co by které řešení (pokračovat v exekuci x insolvenční) pro něho znamenalo. Obecně lze říci, že rodiče samoživitelé, osoby žijící osaměle, velmi často zjistí, že by jim v insolvenční zůstávala tak malá částka, že by s ní nebyli schopni přežít, proto se zpravidla rozhodnou nechat věci tak, jak jsou. Pokud má klient exekuci více, může se rozhodnout pro podání návrhu na zastavení některých z nich, ale ze zkušenosti víme, že soudy takové exekuce zastavují spíše výjimečně,“ uvedla vedoucí Občanské poradny Ing. Romana Lakomá.

Její slova potvrzují i statistiky zmíněných služeb a rovněž porovnání „Mapy exekucí“ a „Mapy bankrotů“. Viz obrázky níže. Z dostupných údajů je patrné, že zatímco v exekuci se v průběhu roku 2017 ocitlo 1240 obyvatel Nového Boru, tak v insolvenční (osobním bankrotu) bylo v roce 2018 v porovnání s prvním údajem „jen“ 266 lidí.

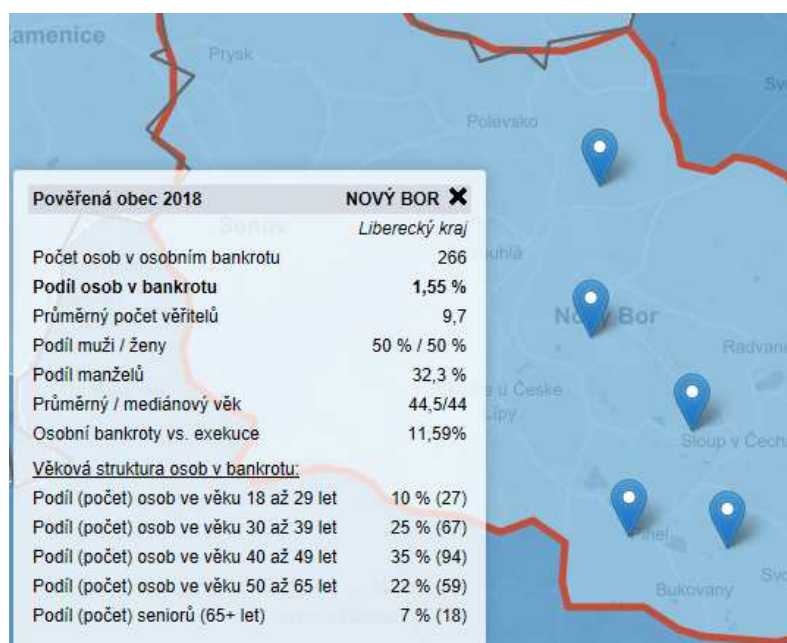
Poznámka: Srovnání údajů exekucí a insolvencí za stejný rok bohužel není možné z důvodu nedostupnosti dat. Vysvětlení uvedené na <http://mapaexekuci.cz/> je následující: „...data za rok 2018 jsou aktuálně na úrovni krajů a okresů. Úroveň obcí a ORP nebyla zatím ze strany Exekutorské komory ČR zpřístupněna.“ Pro ilustraci rozdílu počtu osob v exekuci a osob v insolvenční jsou tak srovnávány údaje za Nový Bor z roku 2017 (exekuce) a 2018 (insolvenční), neboť dle kvalifikovaných odhadů relevantních aktérů nedošlo k zásadní meziroční změně v prezentované disproporci.

Obrázek 1 Počet a podíl exekovaných osob v Novém Boru za rok 2017



Zdroj: <http://mapaexekuci.cz/>

Obrázek 2 Počet a podíl osob v bankrotu v Novém Boru za rok 2018



Zdroj: Institut prevence a řešení oddlužení; <http://mapabankrotu.cz/>

1.3 Cílová skupina

Kvalifikovaný odhad cílové skupiny pro navrhované intervence je dán výskytem osob s jedním či s kombinací více uvedených znevýhodnění, jako jsou: osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby znevýhodněné na trhu práce, osoby v dluhové pasti (předlužení, exekuce), osoby žijící v substandardním bydlení; klienti sociální ubytovny, klienti dluhových poraden (OSP), pracovníci VPP při obci, mladí dospělí (15 až 26 let) předčasně opouštějící vzdělávací systém, osoby žijící v sociálním vyloučení atp.

Jedním z klíčových údajů k vymezení dané cílové skupiny jsou data evidující osoby dlouhodobě nezaměstnané. Dle statistik Úřadu práce za Nový Bor k lednu 2020 se jedná celkem o 26 uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP déle než 6 měsíců, dalších 15 evidovaných více než 9 měsíců, 24 uchazečů v evidenci více než jeden rok a 35 lidí evidovaných dva roky a více. **Celkem tedy 100 lidí.**

Dalšími ukazateli jsou počty klientů lokálně působících sociálních služeb. Například za Oddělení sociálních věcí a zdravotnictví města Nový Bor se za rok 2019 jednalo o **278 klientů** (vyjma klientů OSPOD). Služeb dluhové poradny organizace Rodina v Centru využilo za rok 2019 celkem **124 lidí**. Farní Charita Česká Lípa pracuje v rámci sociálně aktivizační služby s **67 domácnostmi** v rámci ubytovny v Severní ulici. Daná čísla – včetně údajů z Úřadu práce – nelze sčítat, neboť většina z celkového souhrnu lidí spadajících do potenciální cílové skupiny je evidována duplicitně napříč jednotlivými službami či evidencí Úřadu práce.

Celkový počet osob odpovídajících definici cílové skupiny vychází z průřezu výše uvedených čísel, a tedy již zmíněného kvalifikovaného odhadu Odboru pro sociální začleňování, Centra pro společenské otázky (SPOT), Města Nový Bor a dalších aktérů v oblasti relevantních sociálních služeb a zaměstnanosti. **Jedná se o 90 osob.**

Výše uvedený počet 90 osob je dán tím, že jsou zde míněni pouze lidé vyžadující komplexní a koordinovaný přístup více sociálních služeb k efektivnímu řešení jejich situace na bázi zcela absentujícího (či pouze neformálně pojatého) case managementu, a to s akcentem na jejich postavení na trhu práce (dlouhodobá nezaměstnanost, nelegální práce, sezónní či krátkodobé práce, apod.). Nejsou zde zahrnuti klienti jednotlivých sociálních služeb obce či NNO působících v lokalitě, jejichž zakázky jsou zaměřené na jeden řešený problém či komplex přidružených problémů v kompetenci jedné sociální služby. Naopak se jedná o osoby, které buď nejsou klienty žádných sociálních služeb, anebo nabízených sociálních služeb sice využívají, avšak zpravidla ad-hoc, jednorázově, eventuálně i duplicitně, ale podstatným rysem je, že jejich celková situace (sociální, ekonomická, postavení na trhu práce, apod.) se nevyvíjí nijak pozitivním směrem, neboť není řešena komplexně a strategicky. Jedná se o lidi, kteří pro sebe volí krátkodobě přínosné ekonomické strategie, které nejsou dlouhodobě a mnohdy ani střednědobě udržitelné. Při zúžení na trh práce se jedná o sezónní práce, brigády, pracovní aktivity mimo hlavní pracovní poměr, anebo velmi rozšířenou tzv. práci na černo. Část z výše vymezené cílové skupiny

pracuje v rámci veřejně prospěšných prací (VPP) pro obec zejména na úklidu města. Mnozí opakovaně v horizontu několika let. Většina z nich (cca 80 - 90%) je v situaci předlužení, nebo jedné či více exekucí, což je na základě rozhovorů považováno za zcela zásadní objektivní demotivační faktor pro úsilí v uplatnění se na trhu práce.

Analýza části cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a prekarizovaných pracujících

Bližší seznámení s cílovou skupinou a její částečné zmapování proběhlo formou kvalitativního výzkumu v podobě focus group, strukturovaných a polostrukturovaných rozhovorů při příležitosti práce se skupinou (besedy) a rovněž při individuálních rozhovorech. Jednalo se o výšeč CS z řad dočasných pracovníků VPP pro obec a rovněž z klientů sociální ubytovny provozované Farní Charitou Česká Lípa. Mnozí z nich byli souběžně klienty i dalších sociálních služeb. Rozhovory a besedy byly koordinované facilitátorem a koordinátorem projektu „Dobrá práce v obci“ Centra pro společenské otázky (SPOT) působícího v Novém Boru v rámci memoranda o spolupráci mezi SPOT a Městem Nový Bor. Do besed i individuálních konzultací byli v různých rolích a v různé míře zapojeni pracovníci místně působících sociálních služeb, a to z organizací: Rodina v Centru, Farní Charita Česká Lípa, Rytmus; nadále byl zapojen peer pracovník s osobní zkušeností s exekucemi a insolvenčí, pracovníci Úřadu práce kontaktního pracoviště v Novém Boru a v neposlední řadě rovněž pracovníci městského úřadu. Aktivity se zúčastnilo celkem 39 osob z cílové skupiny, z nichž 23 opakovaně – tedy měli možnost účastnit se více tematicky různorodě zaměřených setkání. Jako průřezová témata lze zmínit: Dluhy, exekuce, insolvence, hospodaření, trh práce, pracovní poradenství, mapování potřeb cílové skupiny, diskuse.

Cíle aktivity:

- Podpořit CS v rozvoji tzv. měkkých i tvrdých dovedností potřebných pro úspěšné fungování na trhu práce.
- Kvalitativně posunout vykonávanou pozici v režimu VPP směrem k „tréninkovému pracovnímu místu“ s možností individuální podpory či zprostředkování sociálních služeb v lokalitě pro CS.
- Zmapovat potřeby, motivaci a kariérní preference CS a dovést CS k vyšší fázi v rámci modelu změny (prekontemplace, kontemplace, akce, změna, udržení změny) v rámci následné individuální práce, a to směrem k hledání, získání a udržení stabilního zaměstnání, popřípadě k setrvání v práci pro město.

Výstupy a průběžné závěry

Preference a potřeby CS byly systematicky mapovány na setkání 5. září 2019. Formou tzv. „brainwrittingu“ a následné diskuse na téma: „Co je dobrá práce?“ se účastníci věnovali třem otázkám: „1) Jakou práci bych chtěl ideálně dělat? 2) Co mi v tom brání? 3) Co potřebuji, aby mi nic nebránilo?“

Někteří odpovídali ve smyslu, že jsou spokojeni na VPP a chtějí zůstat, několik lidí neodpovědělo (nechtěli, nebo jdou do důchodu a otázky pro ně nebyly relevantní).

Odpovědi položené otázky jinak byli:

- 1) číšník, sociální pracovník, asistent pedagoga/pečovatelka dětí, zahradnice, pomocná síla v kuchyni, práce s počítačem, práce venku
- 2) vysoký věk, peníze na podnikání, nikdo mi tu práci nedá, není příležitost v Novém Boru – dojíždění a náklady, směnný provoz, zdraví, nízké vzdělání
- 3) začít úplně od nuly (vzdělání), finance – náklady na dopravu, pracovní doba, kterou budu zvládat

Následovala debata:

- například jedna účastnice by ráda pracovala s dětmi, ale netuší, jak toho docílit; byla informována o tom, že může například zkusit rekvalifikaci na asistenta pedagoga;
- častý problém byl také zdravotní stav v souvislosti se zvládáním směnného provozu či více než osmihodinových směn – například jedna účastnice by ráda pracovala v kuchyni, avšak je po úrazu nohy a nedokáže dlouhodobě stát – nezvládne například dvanáctihodinovou směnu;
- dalším problémem bylo rovněž dojíždění za prací, které je nákladné a nevyplatí se nejen časově, ale i finančně; právě finance – tedy míra mezd - jsou vnímány jako další demotivující faktor;
- svou roli u mnohých hraje vzdělání a věk (předdůchodový), avšak mezi účastníky je také mladý muž (30 let), vyučený truhlář, který uvedl, že ho stejně nikdo nezaměstná (nedařilo se mu najít práci více než rok);
- peníze obecně nebyly vnímány jako hlavní kritérium dobré práce, byť mají svou váhu

Hodnoty práce

Na následujícím setkání v návaznosti na dotazník bylo otevřeno téma hodnot týkajících se práce a následně vyplněn anonymní dotazník. Respondenti volili následující hodnoty v uvedeném pořadí: smysluplnost, respekt okolí, dobrý kolektiv, plat, který mě uživí, stabilní práce (ideálně na dobu neurčitou), dostupná vzdálenost, kvalitní pracovní podmínky/zázemí/pomůcky; někteří dále uváděli, že by je práce měla bavit, a že by měla jít časově skloubit s osobním životem.

Většina se shodla, že práce v režimu VPP pro město splňuje značnou míru preferovaných hodnot a obecně lze tvrdit, že většina pracovníků je v rámci VPP spokojena – cení si zejména vztahů na pracovišti, pracovní doby, charakteru práce (venku), dostupnost od jejich bydliště a jsou spokojeni s novým vedením. Naopak jim vadí nejistota v podobě časově omezených úvazků a nízké platy.

Deklarovaná motivace k práci

U části CS lze na základě rozhovorů tvrdit, že poté, co prošli insolvenčí, jim nevádí ani nízké platy u VPP, neboť aktuálně mají o několik tisíc Kč více, než v průběhu insolvence a tvrdí, že se již poučili a k životu toho příliš nákladného nepotřebují.

Obecně dluhová situace je u mnohých klíčový faktor ovlivňující motivaci k práci. V dané situaci je pro tyto lidi v krátkodobém horizontu ekonomičtější formálně nepracovat a případně si vydělávat tzv. „na černo“. Nicméně v tomto způsobu fungování se rovněž řada lidí spálila – například nedostali slíbenou výplatu, a proto dle svých slov vzali za vděk příležitosti pracovat v rámci VPP. **Podle rozhovorů a rovněž dle zdroje z personálního oddělení města je aktuálně (říjen 2019) v exekuci cca 85 procent pracovníků VPP.**

Právě z důvodů exekucí a následné „racionalizaci“ příjmů došlo za uplynulé období minimálně v jednom ověřeném případě k ukončení výkonu práce v rámci VPP, a to u pracovníka, který údajně pracoval svědomitě a nebyl nijak problémový.

Část CS je nízko motivována, resp. demotivována z jiných příčin či z kombinace celé řady důvodů v psycho-sociální a socio-kulturní dimenzi. V rámci skupiny pracovníků VPP se však v průběhu roku 2019 jednalo o ojedinělé výjimky. Naopak u většině nízko motivovaných lidí se jedná o výše popsané příčiny (dluhy, negativní zkušenosti) mnohdy v kombinaci se sníženými kompetencemi, ať už osobnostního či ryze pracovního a kvalifikačního charakteru a rizikem či realitou chudoby a sociálního vyloučení. Lze tedy říci, že až na výjimky, lze smysluplně pracovat v rámci výše uvedených cílů se všemi.

Součástí širší cílové skupiny je „podskupina“ mladých nezaměstnaných

Druhou poměrně silně zastoupenou cílovou skupinou jsou osoby ve věku 15 až 26 let, které předčasně opustily vzdělávání a nemají žádnou profesní kvalifikaci. **Ze statistik ÚP za Nový Bor vyplývá, že v lednu 2020 se jednalo o 9 osob evidovaných na Úřadu práce do věku 19 let a dalších 15 osob ve věku 20 až 24 let.**

1.4 Současná řešení problémů a aktérů, kteří se na řešení podílí

Vybraní aktéři a podpůrné nástroje v kontextu podpory zaměstnanosti:

V České Lípě působí Sociální podnik Farní charity Česká Lípa, který zaměstnává hendikepované s částečným nebo plným invalidním důchodem či sociálně znevýhodněné osoby. Zaměstnanci pracují ve firmách i pro města v rámci celého okresu. Ve Velenicích u Zákup na Českolipsku vznikla v roce 2014 sociální zemědělská farma. Po dvou letech však projekt skončil a farma byla prodána.

V Novém Boru jsou sociální podniky dva. Oba vznikly a zahájily činnost shodně na podzim roku 2019. Jedním z nich je minipivovar Pivovar BORN (4 zaměstnanci z CS) a druhým Provoz 13 (Farní Charita Česká Lípa; rovněž 4 zaměstnanci z CS). Zatímco u prvního jmenovaného podniku je zaměření činnosti zřejmé, tak druhý jmenovaný podnik se zabývá renovací starého nábytku a jeho novým zejména komerčním využitím.

Nádvorní četa – 4 technické pozice se zaměřením na údržbu zeleně, technickou správu a úklid města, přičemž jedna z pozic je koordinátor VPP obce; právě sem se přesunuli původní pracovníci VPP s pozitivními pracovními referencemi. Fluktuace je zde minimální, avšak v roce 2020 se uvolnilo jedno místo a bylo následně obsazováno opět z řad VPP.

Dluhová poradna a občanská poradna v Novém Boru – čistě dluhovou poradnu provozuje organizace Rodina v Centru. Za rok 2019 se na ní obrátilo 124 klientů. Insolvenční návrhy podává zprostředkovaně přes externě nasmlouvaného právníka, avšak od roku 2021 bude služba zařazena do krajské sítě sociálních služeb Libereckého kraje s registrací odborného sociálního poradenství – je tedy zajištěna její udržitelnost. Občansko-právní poradnu provozuje organizace Děčko Liberec. Ta se věnuje celkem 18 základním tematickým poradenským oblastem v rámci odborného sociálního poradenství, přičemž dluhová problematika je jedno z nich a zaujímá poměrově cca 5% konzultací s celkovým počtem 146 klientů za rok 2019.

Sociální ubytovna a SAS – provozuje Farní Charita Česká Lípa; V ubytovně je 62 pokojů pro osoby v sociální nouzi. Maximální kapacita ubytovny je 248 ubytovaných, pokoje je možné obsadit až 4 lidmi. V průběhu roku 2019 zde bylo ubytováno 158 osob (jednalo se o 113 dospělých a 45 dětí). Pro ubytované – zejména rodiny s dětmi je k dispozici sociálně aktivizační služba a pro ostatní klienty pozice aktivizačního pracovníka v rámci projektu „Společně rosteme“, který motivuje lidi ke spolupráci se sociálními službami, ke komunitním aktivitám, realizuje besedy, a intenzivně pracuje s rodinami z tréninkových bytů na hledání navazujícího bydlení.

Sociální práce při obci – činnost Oddělení sociálních věcí a zdravotnictví města Nový Bor se za rok 2019 jednalo o **278 klientů** (vyjma klientů OSPOD).

NZDM Vafle – služba novoborské organizace Rodina v Centru, kde pracují s osobami ve věku 15 až 26 let rovněž na motivaci získání profesní kvalifikace a následného uplatnění na trhu práce.

SPOT, Centrum pro společenské otázky – funguje v Novém Boru v rámci memoranda o spolupráci s městem Nový Bor od února 2019. Soustředí se primárně na koordinaci a síťování místních aktérů a podporu cílové skupiny formou převážně skupinových akcí (besed) a s účastí sociálních služeb i na podporu individuální. Do činnosti byl zakomponován rovněž tzv. peer program – tedy práce s cílovou skupinou na bázi osobní zkušenosti s danou problematikou – konkrétně s předlužením, exekucemi a následnou insolvencí. SPOT iniciuje řadu diskusí a aktivit v oblasti zaměstnanosti v souladu s Agenturou pro sociální začleňování a v personálně omezené míře (0,5 úvazku) doplňuje absentující case management v této oblasti. Realizace projektu je plánována do konce roku 2020.

Rytmus Liberec – organizace realizuje na Novoborsku v rámci Sociální rehabilitace případovou práci s klienty – podpora a rozvoj sociálních dovedností, rozvoj pracovních dovedností, zprostředkování adekvátního zaměstnání, a souběžně síťování zaměstnavatelů za účelem umístění klientů na vhodné pracovní pozice. Cílovou skupinou jsou „pouze“ osoby se zdravotním znevýhodněním. Ze strany SPOT bylo v průběhu roku 2019 jednáno o možné partnerské spolupráci a rozšíření aktivit směrem k širěji vymezené cílové skupině (např. dlouhodobě nezaměstnaných osob), neboť právě takto pojatá aktivita by vyplnila chybějící mezičlánek v podpoře zaměstnávání obecně. Z důvodu personálních kapacit a rovněž z důvodu bariér, jako například registrace sociálních služeb a financování, ke zvažovanému rozšíření nemohlo dojít.

1.5 Identifikace klíčových problémů pro oblast „Zaměstnanosti“

K identifikaci problému a příčin byly zvoleny rozhovory se zástupci města, zaměstnanci města, obyvateli sociálně vyloučených lokalit a zástupci sociálních služeb. Proběhl kvalitativní výzkum v podobě focus group, strukturovaných a polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči umístěnými na VPP a obyvateli sociální ubytovny. V lednu 2020 proběhl k tématu podporovanému zaměstnávání se zástupci města a ÚP ČR kulatý stůl, na kterém byly výstupy diskutovány.

Tabulka 1 Definice klíčového problému: Vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných

Klíčový problém 1: Vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných	
Cílová skupina	CS má kumulované hendikepy – věk, zdravotní omezení, dluhy a exekuce
	Nízká či žádná odborná kvalifikace, absence pracovních a sociálních návyků a kompetencí
	Chybějící či nízká motivace z důvodu absence vize budoucího života, negativní zkušenosti, okamžité ekonomické nevýhodnosti, obav ze změny a akceptace
	Volba jiné (často nelegální) ekonomické strategie v kombinaci se sociálními dávkami z důvodu instantního zajištění základních životních potřeb
	CS je hendikepována nestabilním a nevyhovujícím zázemím – zejména sub-standardním bydlením (nestabilní, nevyhovující – např. přeplněné domácnosti, nedostatek soukromí, špatný technický stav, apod.)
Aktéři	Absence lokální systémovosti či komplexních řešení ze strany Úřadu práce a dalších aktérů (obec, NNO) – např. tzv. „matchingu“ a case managementu pro komplexní, synergickou a adekvátní podporu CS směrem k získání a udržení zaměstnání
	Předsudky, negativní zkušenosti a nízká ochota zaměstnavatelů zaměstnávat osoby z vymezené CS
	Lokální zaměstnavatelé preferující v rozšířené míře nelegální pracovní vztahy a formy mezd
	Neatraktivita práce na nízkokvalifikovaných profesích – zejména z důvodu nízkých mezd, nepružných úvazků či pracovní doby (pozn. Mnoha pozicím v „atraktivitě“ konkuruje nelegální práce, nebo příjmy ze sociálních dávek)
	Nedostatečnost modelu dostupného zaměstnávání – zejména absence tréninkových pracovních míst a podpůrných nástrojů pro udržení zaměstnání
Systém	Legální práce jako jediný zdroj příjmu se osobám v exekuci finančně nevyplatí
	Resortismus, aneb nízká pružnost pohotově reagovat na aktuální problémy CS v kontextu trhu práce; např. omezené kompetence Úřadu práce evidovat všechna pracovní místa, nebo legislativní bariéry pro poskytovatele sociálních služeb intenzivněji spolupracovat se zaměstnavateli – např. při zprostředkování vhodného zaměstnání pro klienty. byrokratická náročnost – např. licence na zprostředkování práce; absence tzv. „matchingu“

Zdroj: vlastní zpracování

Dle informací místních aktérů – samospráva, odbor sociálních věcí, Úřad práce, NNO (Rodina v Centru, Farní Charita Česká Lípa, atp.) – panuje shoda, že v Novém Boru jsou v rámci místního trhu práce hojně rozšířeny dva vzájemně propojené fenomény, které jsou dlouhodobě a hluboce „zakořeněné“ v lokální ekonomice. Příčiny jsou generovány jak ze strany systému – tedy lokální „sítě“ zaměstnavatelů (trhu práce), tak i na straně cílové skupiny (pracovní síly). Z obou stran tyto fenomény spojuje ekonomicky nejvýhodnější strategie v krátkodobém časovém horizontu, byť nositeli většiny nevýhod jsou vyjma potenciálních postihů zejména pracující.

V první řadě se jedná o obecně rozšířenou „práci na černo“, tedy o pracovní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem mimo rámec legislativy ČR – zejména Zákoníku práce. Z výše uvedeného shrnutí kvalitativního výzkumu a rovněž z rozhovorů s pracovníky přímé práce sociálních služeb vyplývá, že zkušenost s touto formou práce má většina osob oficiálně dlouhodobě nezaměstnaných či většina klientů sociálních služeb, jako jsou SAS, terénní sociální práce, odborné sociální poradenství, dluhové poradenství. Ekonomicky aktivní klienti výše uvedených sociálních služeb – zejména muži – pracují z většiny bez pracovní smlouvy či dohody, a to dlouhodobě, nebo příležitostně, avšak opakovaně v rámci brigád (často jednorázových). V prostupu směrem k legální práci jim nejčastěji brání již zmíněné exekuce a potřeba vyššího příjmu, než je nezabavitelná část mzdy. Vzhledem k sub-standardnímu bydlení, nízké kvalifikaci, dalším sociálním hendikepům a z nich pramenící existenční nejistoty, je pro tuto část cílové skupiny aktuálně nepředstavitelné hledět do pětiletého časového horizontu na nejistou možnost oddlužení. Mnozí jsou k této formě práce negativně motivováni (tlačeni) nízkými platovými hladinami místních zaměstnavatelů – často okolo hranice minimální mzdy. Kombinace sociálních dávek a nelegální práce jim zajišťuje příjem pro zajištění základních životních potřeb a příležitost dostat se nad úroveň příjmové chudoby. Někteří ani nemají na výběr a jsou nuceni takto pracovat k zajištění základních potřeb, které jim dávkový systém nepokrývá – zejména ohroženou skupinou jsou matky samoživitelky. Jistou roli zde hraje rovněž nízká finanční gramotnost části cílové skupiny a možnost mít část výplaty každý týden.

Jedním z mála pozitiv výše popsaného statusu quo je navzdory obecně sdílené stereotypní představě, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou lidé, kteří nepracují, nechtějí a neumějí pracovat, právě to, že vymezená cílová skupina disponuje jistými pracovními návyky a kompetencemi a rovněž motivací k práci. Nutno ovšem podotknout, že se jedná o prekarizovanou skupinu pracujících bez – z legální práce vyvstávajících - sociálních a ekonomických jistot, navíc s každodenním rizikem sankcí a prakticky okamžitého ekonomického i sociálního propadu.

Druhý fenomén je v mnohém podobný, avšak vytváří dojem zcela legálního pracovní-právního vztahu. Jedná se sice o oficiální/legální formu zaměstnání – tedy s pracovní smlouvou či dohodou o provedení práce/činnosti, anebo v režimu OSVČ, avšak dochází zde k nelegitimní formě odměňování.

Výplata bývá „kombinovaná“ v podobě dvou základních složek, a to a) formálně přiznané – zpravidla na hranici minimální mzdy, b) neformální/neoficiální (nepřiznaná) složka zpravidla v hotovosti „na

ruku“. Navzdory celé řadě nevýhod zejména pro zaměstnance, kteří nemají jistotu druhé složky mzdy, je to v praxi (v konkrétních situacích a rovinách) oboustranně výhodný model jak pro zaměstnavatele z hlediska odvodů např. na zdravotním a sociálním pojištění, tak i pro zaměstnance, který má okamžitou část příjmu, z níž se mu například nestrhává exekuce, daně, apod. Nezřídka právě druhá složka příjmu slouží k zajištění základních potřeb a zabezpečení rodiny osob s exekucemi.

Tabulka 2 Definice klíčového problému: Nekvalifikovanost a neúspěšnost na trhu práce mladých osob do 26 let z důvodu předčasného ukončení vzdělávání

Klíčový problém 2: Nekvalifikovanost a neúspěšnost na trhu práce mladých osob do 26 let z důvodu předčasného ukončení vzdělávání	
Cílová skupina	CS nemá vzdělání (nedokončení ZŠ/SS), nefunkčnost školních programů pro demotivované děti/mladistvé
	Nízká podpora rodiny a blízkého okolí CS (finanční, motivační, absence vzorů) pro dokončení vzdělání.
	CS má nedostatečné rodinné a materiální zázemí či podmínky – jako je například sub-standardní bydlení
	Chybějící sociální kompetence a pracovní návyky, které CS neměla kde získat
Aktéři	Nedostatečnost kariérového poradenství a příležitostí stáží ve firmách či jiné motivace (včetně materiálních) pro vzdělání ve zvoleném oboru, eventuálně absentující program za účelem návratu CS do škol či jiné přípravě na zaměstnání
	Absentující podpora zaměstnavatelů pro doplnění si kvalifikace u CS
Systém	Nejednoznačnost přístupu k cílové skupině ze strany institucí a neziskového sektoru ve smyslu – stimulovat CS k návratu do školy, nebo ke vstupu na trh práce
	Omezené možnosti stipendií (zejména v jejich výši) pro pokrytí nákladů na vzdělávání sociálně znevýhodněných dětí s nízkou či žádnou podporou rodiny

Zdroj: vlastní zpracování

Tato skupina sice není vzhledem k poměru nezaměstnaných osob nijak zvlášť početná, nicméně se jedná o lidi na prahu produktivního věku, kteří z pohledu zaměstnanosti nezřídka kopírují z dlouhodobé perspektivy nevýhodné ekonomické strategie svých rodičů, přičemž mají příležitost a potenciální systémovou podporu (zejména ze strany vzdělávacího systému, ale též ze strany sociálních služeb, jako např. NZDM) pro vlastní zvyšování kvalifikace a podporu, jakožto předpokladu lepšího (stabilnějšího, lépe placeného, vyhovujícího, apod.) uplatnění a z něho vyplývající ekonomickou a sociální stabilitu.

Mezi nejčastější uváděné důvody nedokončení vzdělání patří: nedokončení základního vzdělání, předčasné ukončení středoškolského vzdělání či jeho nezačínání, a to z příčin špatné volby oboru, nízké motivace ke vzdělání ze strany rodiny, negativní vzory vrstevníků, ekonomická náročnost – zejména v souvislosti s dojížděním, touha po finanční emancipaci od rodiny, nízké předpoklady k úspěšnému absolvování vzdělávacích oborů a školní neúspěšnost, která je demotivující pro pokračování ve studiu, apod. Zkušenosti s uvedenou cílovou skupinou popisují zejména pracovníci Nízkoprahového zařízení

pro děti a mládež (NZDM) Vafle v Novém Boru organizace Rodina v Centru. Jedná se o cca 10 klientů NZDM, kteří jsou součástí popisované CS a aktuálně pro ně není dostupná služba, která by se primárně věnovala motivaci a podpoře pro získání kvalifikace a hledání vhodného zaměstnání.

2 Návrhová část

Tabulka 3: Strategický cíl

Strategický cíl	Snížení dlouhodobé nezaměstnanosti a vyloučení osob sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených z trhu práce
<i>Strategickým cílem je snížení dlouhodobé nezaměstnanosti využitím pracovního potenciálu osob vyloučených z trhu práce, a to na základě koordinovaného individuálního přístupu v poradenství s ohledem na kumulaci handicapů pro vstup na trh práce a podporou pracovních příležitostí.</i>	
Cílová skupina:	Osoby sociálně vyloučené z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti (100 uchazečů o zaměstnání s délkou evidence delší než 6 měsíců) A dále: Osoby ohrožené sociálním vyloučením z důvodu strukturální nezaměstnanosti Osoby ohrožené sociálním vyloučením z důvodu náhlé ztráty příjmu pro zajištění živobytí
Očekávaná změna:	Zvyšování počtu osob uplatnitelných na trhu práce – osob vybavených kompetencemi pro vstup či návrat na trh práce s obnovenými či rozvinutými pracovními návyky. Snižování rozsahu, závažnosti a kumulace překážek pro vstup/návrat na trh práce. Zvyšování počtu podporovaných pracovních míst a zvyšování počtu osob přecházejících do standardního zaměstnání. Zvyšování počtu osob, které individuálně rozvíjí své schopnosti a dovednosti v prostředí zaměstnavatele.
Návrh ukazatelů změny:	Podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob (v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, déle než 9 měsíců, déle než 12 měsíců). Počet osob vybavených kompetencemi pro vstup/návrat na trh práce.

Tabulka 4: Specifické cíle a opatření

Specifický cíl 1	Existence systému poradenství, zvyšování kompetencí a zprostředkování podpůrných aktivit pro osoby vyloučené z trhu práce.
Opatření 1.1	Poradenství pro osoby vyloučené z trhu práce. <i>Jedná se o poradenství pro osoby z CS s cílem odstranit kumulované překážky pro vstup na trh práce a usnadňování přístupu na trh práce. Poradenství funguje na principu individuálního plánování, a to po celou dobu aktivizace a motivace CS.</i>
Zdroj finančního krytí	MPSV ČR (ESF) - OPZ, výzva 52, alokace viz kap. 3.5
Implementační subjekt	NNO
Předpoklad realizace	- poskytnutí dotace - zajištění vstupu CS do aktivit - spolupráce a koordinace zapojených subjektů - kvalifikovaný a dostupný realizátor
Indikátor výstupu	Počet osob, kterým je poskytováno poradenství na základě individuálního plánu. Počet osob, které splnili individuální plán.
Opatření 1.2	Program na zvyšování osobních kompetencí a funkční gramotnosti osob vyloučených z trhu práce. <i>Jde o preventivní a aktivizační programy zvyšování sociálních kompetencí, občanské a finanční gramotnosti s cílem zvyšování motivace CS pro řešení vlastní situace, socializace díky skupinovým a individuálním aktivitám, získání sociálních a pracovních návyků a získání kontaktů.</i>
Zdroj finančního krytí	MPSV ČR (ESF) - OPZ, výzva 52, alokace viz kap. 3.5
Implementační subjekt	NNO
Předpoklad realizace	- poskytnutí dotace - zajištění vstupu CS do aktivit - spolupráce a koordinace zapojených subjektů - kvalifikovaný a dostupný realizátor
Indikátor výstupu	Počet aktivizačních a motivačních programů Počet osob, které vstoupily do programu Počet osob, které úspěšně ukončily program Počet osob, které jsou schopny se ucházet o zaměstnání (mají zpracované CV, zvládnou napsat motivační dopis, umí absolvovat pohovor, ...)
Opatření 1.3	Zajištění nebo zprostředkování dalšího odborného poradenství. <i>Jedná se o další odborné poradenství k odstranění bariér pro vstup na trh práce (zejména dluhové poradenství, psychologické poradenství, právní poradenství). Odborné poradenství může být zajištěno přímo organizací, které s CS plánuje nebo je zprostředkováno jinou, specializovanou, organizací/odborníkem.</i>
Zdroj finančního krytí	MPSV ČR (ESF) - OPZ, výzva 52, alokace viz kap. 3.5
Implementační subjekt	NNO
Předpoklad realizace	- poskytnutí dotace - zajištění vstupu CS do aktivit - spolupráce a koordinace zapojených subjektů - kvalifikovaný a dostupný realizátor
Indikátor výstupu	Počet osob, kterým bylo poskytnuto odborné poradenství

Specifický cíl 2	Podpora pracovních příležitostí pro osoby z CS. <i>Cílem je zvýšení možnosti aktivizace osob vyloučených z trhu práce vznikem a rozšířením pracovních příležitostí pro CS. Tyto pracovní příležitosti vznikají s ohledem na specifika osob z CS, se zaměřením na získání pracovních návyků a potřebných kompetencí či praxe.</i>
Opatření 2.1	Vytváření a podpora pracovních míst v integračních sociálních podnicích. <i>Jde o podniky, které naplňují veřejně prospěšný cíl zaměstnáváním a sociálním začleňováním osob znevýhodněných na trhu práce, a to zejména osob ze sociálně-vyloučeného prostředí a osob dlouhodobě nezaměstnaných.</i>
Zdroj finančního krytí	ESIF, Aktivní politika zaměstnanosti
Implementační subjekt	NNO, PO
Předpoklad realizace	- získání finančních prostředků
Indikátor výstupu	Počet úvazků v integračních sociálních podnicích (pro osoby sociálně vyloučené a osoby dlouhodobě nezaměstnané) Počet podpořených osob v integračních sociálních podnicích
Opatření 2.2	Vytváření a podpora tréninkových pracovních míst <i>Jde o místa, která slouží k tréninku konkrétních dovedností a obnově návyků souvisejících s pracovním procesem.</i>
Zdroj finančního krytí	MPSV ČR (ESF) - OPZ, výzva 52, alokace viz kap. 3.5
Implementační subjekt	NNO
Předpoklad realizace	- poskytnutí dotace - kvalifikovaný a dostupný realizátor - zajištění vstupu CS do aktivit
Indikátor výstupu	Počet vytvořených tréninkových pozic Počet osob, které nastoupili na tréninkové místo Počet osob, které absolvovali tréninkové místo Počet osob, které jsou schopny nastoupit do práce (zvládá chodit včas, dokáže komunikovat s nadřízeným, zná práva a povinnosti zaměstnance).
Opatření 2.3	Vytváření a podpora při vytváření pracovních míst pro osoby ohrožené na trhu práce na „chráněném“ trhu práce. <i>Město a jím zřízené subjekty a subjekty veřejného a neziskového sektoru zaměstnávají tyto osoby přímo nebo s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (především VPP). Při vytváření pracovních míst je vhodné se zaměřit na osoby vykonávající veřejnou službu.</i>
Zdroj finančního krytí	Aktivní politika zaměstnanosti, rozpočet města
Implementační subjekt	Město a její PO, NNO, subjekty veřejné správy
Předpoklad realizace	- politická podpora - spolupráce a koordinace zapojených subjektů
Indikátor výstupu	Počet osob vykonávajících VPP pro město a jím zřízených subjektech Počet osob, které po VPP vstoupili na volný trh práce Počet osob, které jsou po VPP v evidenci ÚP ČR déle než 3 měsíce Počet osob postupujících z VS na VPP

Opatření 2.4	Vytváření a podpora při vytváření pracovních míst pro osoby ohrožené na trhu práce na volném trhu práce. <i>Jedná se o zaměstnavatele mimo integrační sociální podniky a subjekty veřejného a neziskového sektoru. Osoba umístěná na volný trh práce může nadále dostávat podporu</i>
Zdroj finančního krytí	Aktivní politika zaměstnanosti
Implementační subjekt	PO, NNO
Předpoklad realizace	- spolupráce a koordinace zapojených subjektů
Indikátor výstupu	Počet osob umístěných na volný trh práce Počet osob, které se na volném trhu práce udrželi déle než 3 měsíce Počet osob, které se udržely na volném trhu práce po dobu 6 měsíců. Počet osob, které byli podpořeny SÚPM Počet osob, které i po vyčerpání SÚPM setrvali u zaměstnavatele
Opatření 2.5	Mentoring při nástupu do zaměstnání pro dlouhodobě nezaměstnané osoby. <i>Jde o zajištění pozice mentora pro podporu dlouhodobě nezaměstnaných osob v průběhu zaměstnání. Konkrétně jsou jeho náplní vyjasnění pracovní činnosti, vysvětlení a nápomoc při zvládnutí pracovních činností, seznámení s pracovištěm a způsobem zaškolování, adaptace na pracovní kolektiv či řešení vzniklých pracovních problémů.</i>
Zdroj finančního krytí	MPSV ČR (ESF) - OPZ, výzva 52, alokace viz kap. 3.5
Implementační subjekt	NNO, SML a jeho PO
Předpoklad realizace	- politická podpora - spolupráce a koordinace zapojených subjektů
Indikátor výstupu	Počet osob podpořených mentorem

Specifický cíl 3	Realizace systémových opatření na podporu osob vyloučených z trhu práce.
Opatření 3.1	Řízení a adaptace strategie <i>Jde o zajištění včasné reakce na změny ve společnosti a adaptaci TAP na měnící se podmínky.</i>
Zdroj finančního krytí	Vlastní
Implementační subjekt	Město, NNO
Předpoklad realizace	- politická podpora - spolupráce a koordinace zapojených subjektů - odborná kapacita pro zajištění
Indikátor výstupu	Pravidelná vyhodnocování zpráva Návrh revize/aktualizace TAP
Návazný výstup	Akční revize TAP
Opatření 3.2	Koordinace klientské práce – case management <i>Jde o řízenou spolupráci města a jeho odborů a příspěvkových organizací, NNO, veřejných institucí a zaměstnavatelů v zájmu podpory klienta.</i>
Zdroj finančního krytí	MPSV ČR (ESF) - OPZ, výzva 52, alokace viz kap. 3.5
Implementační subjekt	NNO
Předpoklad realizace	- politická podpora - spolupráce a koordinace zapojených subjektů - odborná kapacita pro zajištění - zajištění finančních zdrojů
Indikátor výstupu	Počet případových konferencí v zájmu vstupu na trh práce
Opatření 3.3	Vytvoření sítě zaměstnavatelů <i>Jde o síťování zaměstnavatelů za účelem umísťování osob vyloučených z trhu práce na volný pracovní trh. Zaměstnavatelé jsou motivováni k přijímání osob, které prošly programy přípravy na zaměstnání, podporování pro sdílené zkušenosti s takovým zaměstnáváním, umožnění exkurzí atd.</i>
Zdroj finančního krytí	MPSV ČR (ESF) - OPZ, výzva 52, alokace viz kap. 3.5
Implementační subjekt	NNO
Předpoklad realizace	- spolupráce a koordinace zapojených subjektů - odborná kapacita pro zajištění - zajištění finančních zdrojů
Indikátor výstupu	Počet spolupracujících zaměstnavatelů

Opatření 3.4	Vytvoření funkčního partnerství pro podporu zaměstnanosti. <i>Jde o vytvoření a funkční nastavení partnerství nebo lokální sítě na podporu zaměstnanosti. Cílem je propojení místně důležitých institucí (zástupci obce, Úřadu práce ČR a dalších veřejných institucí, NNO, zaměstnavatelů, včetně malých podnikatelů a živnostníků a aktérů formálního i neformálního vzdělávání) a nastavení způsobu jejich vzájemné komunikace. V rámci takového partnerství lze identifikovat potřeby občanů a firem, zajistit chod systému podpory zaměstnanosti, koordinaci činností jednotlivých partnerů pro uplatnění osob ohrožených na trhu práce.</i>
Zdroj finančního krytí	menší nadační a dotační fondy
Implementační subjekt	NNO, obec, PO, ÚP
Předpoklad realizace	- politická podpora - spolupráce a koordinace zapojených subjektů
Indikátor výstupu	Počet setkání partnerství
Opatření 3.5	Průběžné vyhodnocování realizovaných opatření a zjišťování potřeb a bariér obyvatel SVL <i>Jde o průběžné sledování a vyhodnocování naplňování výstupů jednotlivých opatření, sledování potřeb a bariér z terénu – tedy pravidelný reporting ze strany pracovníků přímé práce s obyvateli SVL a návrh změn opatření na základě těchto informací. Vyhodnocování může vést k revidování nastavených opatření</i>
Zdroj finančního krytí	v rámci běžných výdajů
Implementační subjekt	Město
Předpoklad realizace	- spolupráce a koordinace zapojených aktérů - existence platformy pro sdílení - systémové uchopení aktivity
Indikátor výstupu	Počet průběžných monitorovacích návštěv ve službách/aktivitách (tj. běžná a řádně zapsaná návštěva ve službě) Počet průběžných zpráv z monitoringu Počet průběžných reportů pracovníků přímé práce Počet průběžných zpráv o potřebách ohrožených osob (i ve formě zápisu ze setkání či v jeho rámci) Počet opatření přijatých v důsledku provedené průběžné návštěvy, průběžného monitoringu a průběžného zjišťování potřeb
Výstup pro Akční revizi TAP	Report o vývoji sociální situace (akční zjišťování potřeb) Report z mapování podpůrné sítě (monitoring) Report z mapování dostupných zdrojů a kapacit

Zdroj: vlastní zpracování

Analýza rizik

Tabulka 5 Přehled možných rizik

Název rizika	Pravděpodobnost	Závažnost	Eliminace
Neochota aktérů ke spolupráci (dluhy i zaměstnanost)	3	5	postupné předjednání, oslovení široké škály aktérů, práce s motivací (co to všem přinese)
Neochota podporovat „měkké“ projekty pracující s CS	4	5	Předjednávání, vysvětlování, odkaz na funkční měkké projekty na městě
Nevhodná práce s CS	3	4	Zajištění koordinace klientské práce.
Neochota zaměstnavatelů			Podpora práce v terénu.
Nedostatek mentorů	3	5	Navázání spolupráce zkušených pracovníků.
Nedostatečná kvalita implementace opatření	2	5	Nastavení průběžného monitoringu. Systémové uchopení řešených opatření. Transparentnost a funkčnost partnerství.
Nízká motivace CS projektů	3	5	Podpora práce v terénu. Spolupráce s kompetentními partnery v území (ÚP ČR), koordinace v rámci partnerství.
Neplnění MI projektů	3	4	Nastavení průběžného monitoringu Zařazení analýzy potřebnosti v rámci projektových žádostí Transparentnost a funkčnost lokálního partnerství Realizace participativních aktivit
Společenský a ekonomický kolaps	5	5	Akční revize plánu v závislosti na vývoje sociální situace a vývoji na trhu práce

pozn.: 1 – velmi nízká/ý, 2 – nízká/ý, 3 – střední, 4 – vysoká/ý, 5 – velmi vysoká/ý

3 Implementační část

Implementace TAP je založena na trvalé komunikaci partnerů Lokálního partnerství a dlouhodobých činnostech a projektech jednotlivých partnerů. Zahrnuje monitoring a vyhodnocení, které jsou podkladem pro další programovací činnost LP v území. Nositelem TAP je město Nový Bor. Město se podílelo na jeho přípravě, umožnilo setkání k dané problematice a vidí práci s osobami dlouhodobě nezaměstnanými jako důležitou součást jejich sociálního začlenění.

3.1 Role jednotlivých aktérů

Město Nový Bor bude aktivně spolupracovat na výše definovaných cílech a opatřeních. Je garantem a realizátorem některých opatření. Město Nový Bor zajistí pracovníka, který bude mít kompetence pro řešení agendy sociálního začleňování a který bude odpovídat za koordinaci materiální a organizační podporu realizovaných akcí, včetně jednání pracovních skupin. Město bude spolupracovat na sběru indikátorů, interpretaci dat, výzkumné činnosti, monitoringu, vyhodnocování dopadů a zajištění udržitelnosti nastavených opatření. Město se dále podílí na přímém zaměstnávání osob z CS, a to ve své nádvorní četě a v rámci VPP.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, odbor pro sociální začleňování bude aktivně podporovat aktéry při realizaci výše uvedených oblastí, konkrétně odbornou podporou, úzkou spoluprací na průběžném vyhodnocování TAP, podporovat realizaci aktivit vycházejících z TAP včetně podpory realizace projektových činností, přenášení podnětů ze strany obce k národním institucím, včetně příslušných resortů, pomoc v nastavení systému vyhodnocení nastavených opatření, podpora projektové činnosti ve vztahu k příslušným výzvám ESIF. Odbor vyčlení pro oblast spolupráce lokálního konzultanta s odpovídajícím úvazkem, který bude městu k dispozici. Kromě této personální podpory budou dále využity příslušné expertní a výzkumné personální zdroje.

Klíčovými partnery jsou především Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Nový Bor a nestátní neziskové organizace - Rodina v Centru, která provozuje dluhovou poradnu, SAS a NZDM Vafle a občansko-právní poradna organizace Děčko Liberec či Farní Charita Česká Lípa, která provozuje sociální ubytovnu, kde poskytuje mimo jiné i sociálně aktivizační službu a ubytovaným je dostupný aktivizační pracovník. Velké zkušenosti v oblasti zaměstnávání ohrožených CS má organizace Rytmus Liberec, která se zaměřuje na osoby se zdravotním postižením a poskytuje jim službu sociální rehabilitace. Klíčovými partnery jsou také sociální podniky – minipivovar Pivovar BORN a Provoz 13 (Farní Charita Česká Lípa).

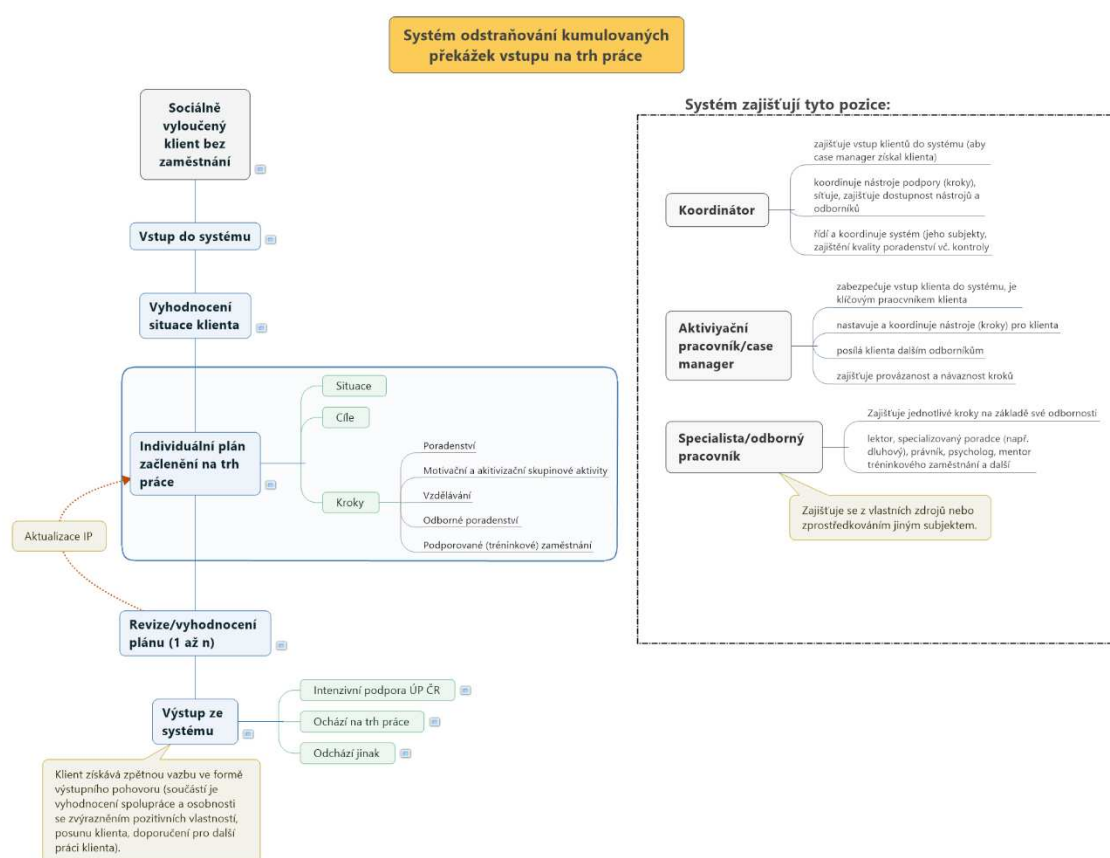
Předpokládá se zapojení organizace SPOT, Centrum pro společenské otázky, která se soustředí se primárně na koordinaci a síťování místních aktérů a podporu cílové skupiny formou převážně skupinových akcí (besed) a s účastí sociálních služeb i na podporu individuální.

Dále počítáme se zapojením cílové skupiny osob dlouhodobě nezaměstnaných. Jejich participace je zásadní pro úspěšnou realizaci nastavených opatření. V této rovině je nejdůležitější aktivní přístup k řešení vlastní situace na jedné straně, na straně druhé je nutné správná motivace při aktivizaci na trhu práce.

3.2 Systém klientské práce

Navržená opatření mají vést k propracovanému systému odstraňování kumulovaných překážek pro vstup na trh práce, v rámci implementace opatření by měla být zajištěna komplexní podpora pro tuto CS.

Obrázek 3 Systém odstraňování kumulovaných překážek na trhu práce



3.3 Systém spolupráce

Průběžná komunikace všech relevantních partnerů v území vychází z dosavadní práce Lokálního partnerství, resp. tematické pracovní skupiny Zaměstnanost. Tato skupina je aktivní už z doby před zpracováním TAP. Pracovní skupina je otevřená.

Po dobu realizace TAP se bude PS Zaměstnanost scházet dle potřeby (jednání svolává manažer sociálního začleňování) a ve svých činnostech bude na fázi příprav navazovat nastavováním realizace jednotlivých opatření, průběžném vyhodnocování a nastavení kontinuity řešené problematiky. O

postupu intervencí a realizace TAP bude podávána zpráva na jednání Lokálního partnerství. Jednání není upraveno samostatným organizačním řádem, vychází z principů spolupráce v rámci Lokálního partnerství. Zázemí pro jednání pracovních skupin vytváří město Nový Bor.

Základní činnosti pracovní skupiny:

- mapování a konsenzuální formulace potřeb a problémů v území, očekávání a zájmů, zainteresovaných subjektů, posouzení interních a externích faktorů na základě sdílených informací a dat,
- zadávání analýz a výzkumu na potřebná dílčí témata, formulace potřebných projektů,
- schvalování společně formulovaných cílů a strategií,
- podíl na přípravě projektů partnerů zaměřených na plnění cílů,
- monitoring a vyhodnocování – verifikace shromažďovaných dat, hodnocení postupu při dosahování cílů,
- komunikace tématu, zejména vůči policy-makers, sdílení a šíření příkladů dobré praxe,
- sdílení dobrých praxí při řešení aktuálních kauz, šíření informací o legislativních změnách.

3.4 Monitoring a vyhodnocení aktivit TAP

Po dobu spolupráce budou průběžně vyhodnocovány jmenované cíle v rámci TAP a současně budou monitorovány konkrétní projektové činnosti a sledovány indikátory opatření a dopad aktivit. Monitoring je založen na shromažďování a vyhodnocování dat a „měkkých“ informací, které v rámci aktivit shromažďují nositelé projektů a poskytovatelé služeb. Doplnkově a pro srovnání s trendy a situací v širším kontextu budou využívána další statistická měření. Monitorovací indikátory byly zvoleny k jednotlivým formulovaným opatřením TAP. Přehled indikátorů je uveden v příloze *Celkový přehled sledovaných indikátorů TAP*.

Pracovníci poskytující přímou práci v lokalitě budou průběžně podávat zprávy o potřebách obyvatel lokality a budou seznámeni s tím, jak město a tyto potřeby reagovalo. Zjišťování potřeb obyvatel bude zajišťováno v rámci rutinní práce. Zejména pracovníci přímé práce žijící v lokalitě dokáží vyhodnotit a interpretovat situace klientů. S dílčími činnostmi (facilitace, odborná konzultace, ...) bude pomáhat Odbor pro sociální začleňování.

V rámci zjišťování potřeb obyvatel je vhodné se zaměřit na otázky:

- Co lidé potřebují?
- V jaké situaci se nacházejí?
- Jak si představují její řešení?
- S čím si nedokážou pomoci sami?
- Jakou pomoc by uvítali?
- Jak by tato pomoc měla vypadat?

3.5 Akční revize TAP

Z důvodu dynamické sociální a ekonomické situace se očekává, že dojde ke změně potřeb obyvatel.

Je tedy důležité udržet manažerský systém, který tuto dynamiku zachytí a umožní reagovat na krizi. Tedy:

- ✓ průběžně monitorovat a vyhodnocovat vývoj situace v terénu
- ✓ monitorovat možnosti podpůrné sítě (co dokáží služby zajistit, jaké mají bariéry, kapacity)
- ✓ mapovat zdroje, které máme k řešení krize (finanční, personální)

Tyto aktivity je potřeba sdílet v rámci lokálního partnerství, navrhovat průběžně opatření na eliminaci následků krize a tedy provádět průběžnou akční revizi TAP.

3.6 Financování

Část opatření bude financována z výzvy PO 2, IP 2.1 - Podpora sociálního začleňování v SVL 3. Výzva (OPZ výzva č. 52). Plánované projekty jsou uvedeny v tabulce:

Tabulka 6 Plánované projekty do výzvy KPSVL č. 052

Nositel	Termín realizace	Návaznost na opatření	rozpočet
NNO	1.1.2021 – 30.6.2022	1.1, 1.2, 1.3, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2	3 500 000 Kč
celkem			3 500 000 Kč

Seznam grafů, tabulek a obrázků

Graf 1 Podíl obyvatel pobírajících nepojistné sociální dávky a podíl obyvatel v exekuci v Libereckém kraji.....	6
Tabulka 1 Definice klíčového problému: Vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných.....	21
Tabulka 2 Definice klíčového problému: Nekvalifikovanost a neúspěšnost na trhu práce mladých osob do 26 let z důvodu předčasného ukončení vzdělávání	23
Tabulka 3: Strategický cíl.....	25
Tabulka 4: Specifické cíle a opatření	26
Tabulka 5 Přehled možných rizik.....	31
Tabulka 6 Plánované projekty do výzvy KPSVL č. 052	35
Obrázek 1 Počet a podíl exekovaných osob v Novém Boru za rok 2017.....	14
Obrázek 2 Počet a podíl osob v bankrotu v Novém Boru za rok 2018	14
Obrázek 3 Systém odstraňování kumulovaných překážek na trhu práce	33
Schéma 1 Strategický rámec TAP.....	5

Přílohy TAP:

A: Celkový přehled sledovaných indikátorů TAP

Dlouhodobá nezaměstnanost
Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (v evidenci déle než 6 měsíců)
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (v evidenci déle než 9 měsíců)
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (v evidenci déle než 12 měsíců)
Kontextové indikátory
Nepojistné sociální dávky (počet vyplacených, podíl pobírajících osob)
Exekuce (podíl osob v exekuci, průměrný počet exekucí na osobu, věkové rozložení exekuvaných osob)
Vzdělanostní struktura obyvatel a předčasná ukončení základního vzdělání
Existence systému poradenství, zvyšování kompetencí a zprostředkování podpůrných aktivit pro osoby vyloučené z trhu práce.
Počet osob, kterým je poskytováno poradenství na základě individuálního plánu.
Počet osob, které splnily individuální plán.
Počet aktivizačních a motivačních programů
Počet osob, které vstoupily do programu
Počet osob, které úspěšně ukončily program
Počet osob, které jsou schopny se ucházet o zaměstnání (mají zpracované CV, zvládnou napsat motivační dopis, umí absolvovat pohovor, ...)
Počet osob, kterým bylo poskytnuto odborné poradenství
Podpora pracovních příležitostí pro osoby z CS.
Počet úvazků v integračních sociálních podnicích (pro osoby sociálně vyloučené a osoby dlouhodobě nezaměstnané)
Počet podpořených osob v integračních sociálních podnicích
Počet vytvořených tréninkových pozic
Počet osob, které nastoupily na tréninkové místo
Počet osob, které absolvovaly tréninkové místo
Počet osob, které jsou schopny nastoupit do práce (zvládá chodit včas, dokáže komunikovat s nadřízeným, zná práva a povinnosti zaměstnance).
Počet osob vykonávajících VPP pro město a jím zřízených subjektech
Počet osob, které po VPP vstoupily na volný trh práce
Počet osob, které jsou po VPP v evidenci ÚP ČR déle než 3 měsíce

Počet osob postupujících z VS na VPP
Počet osob umístěných na volný trh práce
Počet osob, které se na volném trhu práce udržely déle než 3 měsíce
Počet osob, které se udržely na volném trhu práce po dobu 6 měsíců.
Počet osob, které byly podpořeny SÚPM
Počet osob, které i po vyčerpání SÚPM setrvaly u zaměstnavatele
Počet osob podpořených mentorem
Realizace systémových opatření na podporu osob vyloučených z trhu práce.
Pravidelná vyhodnocovací zpráva
Návrh revize/aktualizace TAP
Počet případových konferencí v zájmu vstupu na trh práce
Počet spolupracujících zaměstnavatelů
Počet setkání partnerství
Počet průběžných monitorovacích návštěv ve službách/aktivitách (tj. běžná a řádně zapsaná návštěva ve službě)
Počet průběžných zpráv z monitoringu
Počet průběžných reportů pracovníků přímé práce
Počet průběžných zpráv o potřebách ohrožených osob (i ve formě zápisu ze setkání či v jeho rámci)
Počet opatření přijatých v důsledku provedené průběžné návštěvy, průběžného monitoringu a průběžného zjišťování potřeb
Report o vývoji sociální situace (akční zjišťování potřeb)
Report z mapování podpůrné sítě (monitoring)
Report z mapování dostupných zdrojů a kapacit
Akční revize TAP



MĚSTO NOVÝ BOR

Nový Bor, nám. Míru 1, tel. 487712314, fax. 487726160

Výpis usnesení z 34. schůze Rady města Nový Bor konané dne 20. dubna 2020

USNESENÍ č. 909/20/RM34

Tematický akční plán pro oblast zaměstnanosti pro období 2020 - 2022

Rada města po projednání

s c h v a l u j e

Tematický akční plán pro oblast zaměstnanosti na roky 2020-2022.

Výpis provedla: Fafalová Pavlína
sekretariát
město Nový Bor



V Novém Boru 22. dubna 2020

**Vyjádření Odboru pro sociální začleňování (Agentura) Ministerstva pro
místní rozvoj ČR k Tematickému akčnímu plánu obce**

verze 5.1

Žadatel o vyjádření stanoviska (obec): **Nový Bor**

Tematický akční plán (TAP) schválen dne: **20. 4. 2020**

Kritérium	Komentář
Návaznost TAP na předchozí strategické plány (jejich účinnost/úspěšnost)	Tematický akční plán navazuje na Strategický plán sociálního začleňování Nový Bor 2019 – 2021, který je revizí Strategického plánu sociálního začleňování Nový Bor 2017 – 2019, konkrétně na prioritu průřezové intervence - Podpořit dlouhodobě nezaměstnané, nekvalifikované a jinak znevýhodněné osoby v získání kompetencí potřebných pro uplatnění na trhu práce v rámci prostupného zaměstnávání. Došlo k úspěšné realizaci opatření a u města byly zaměstnány čtyři osoby, které měly obtíže s uchycením na trhu práce. Proběhla pravidelná setkání s osobami vykonávajícím VPP a tyto výstupy byli využity pro plánování TAP. TAP navazuje na realizaci opatření a přináší celkový systematický pohled na práci osobami vyloučenými z trhu práce.
Soulad TAP se strategickými dokumenty kraje a ČR v oblasti sociálního začleňování a se souvisejícími dílčími politikami, strategiemi a plány	TAP a jeho cíle jsou v souladu se Strategií sociálního začleňování 2014 – 2020 i se Strategií boje proti sociálnímu vyloučení 2016 – 2020 (konkrétně se strategickými cíli 7.1, 7.2 a 7.3 a 7.5).
Kvalita procesu strategického plánování	K identifikaci problému a příčin byly zvoleny rozhovory se zástupci města, zaměstnanci města, obyvateli sociálně vyloučených lokalit a zástupců sociálních služeb. Proběhl kvalitativní výzkum v podobě focus group, strukturovaných a polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči umístěnými na VPP a obyvateli sociální ubytovny. V lednu 2020 proběhl k tématu podporovanému zaměstnávání se zástupci města a ÚP ČR kulatý stůl, na kterém byly výstupy diskutovány. Data, která jsou v dokumentu uvedena, pocházejí z ověřených zdrojů.
Kvalita zpracování TAP	Dokument je zpracován dle osnovy dané aktualizovanou metodikou KPSVL. Analytická část dokumentu obsahuje popis současné situace v lokalitě v oblasti (ne)zaměstnanosti a problémovou analýzu. Návrhová část obsahuje jednotlivé strategický cíl, specifické cíle a jednotlivá opatření. Opatření mají definované výstupy, zdroje a realizátora. Poslední část se věnuje implementaci TAP a vyhodnocování opatření.
Respektování intervenční logiky	Tematický akční plán respektuje intervenční logiku strategického plánování.

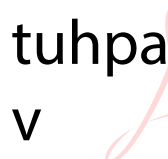
(dodržení principu „problém-příčina-návrh řešení“)	V analytické části jsou definovány problémy, ty jsou zastřešeny klíčovým problémem, jenž je analyzován pomocí metody stromu problému. Na ty pak reagují jednotlivé cíle a opatření uvedené v návrhové části. Opatření mají definované výstupy, zdroje a realizátora.
Dopady TAP	Dokument ve svých cílech popisuje žádoucí stav, ke kterému má realizace jednotlivých opatření přispět. Opatření mají své indikátory. Jsou navrženy ukazatele změny, kterými lze vyhodnotit očekávanou změnu.
Způsobilost TAP pro čerpání dotací z výzvy k předkládání žádostí o podporu v rámci Operačního programu Zaměstnanost určené pro podporu sociálního začleňování v sociálně vyloučených lokalitách	Cíle, jednotlivé kroky a cílové skupiny TAP odpovídají cílům, cílovým skupinám a podporovaným opatřením výzvě 052 Operačního programu Zaměstnanost.
Celkový komentář	Tematický akční plán města Nový Bor odpovídá principům a metodice KPSVL, byl vytvořen za aktivní účasti relevantních aktérů, navazuje či je v souladu s příslušnými strategickými dokumenty lokální i národní úrovně a je obsahově provázán s příslušným operačním programem. Odbor pro sociální začleňování (Agentura) Ministerstva pro místní rozvoj ČR DOPORUČUJE Tematický akční plán tematický akční plán pro oblast zaměstnanosti města Nový bor pro období 2020 – 2022 k financování v rámci výzvy k předkládání žádostí o podporu v rámci Operačního programu Zaměstnanost určené pro podporu sociálního začleňování v sociálně vyloučených lokalitách.

Vyjádření za Odbor pro sociální začleňování (Agentura) Ministerstva pro místní rozvoj ČR, oddělení regionálního centra střed zpracovala:

Dne 24. 4. 2020

Pavla Tuháčková

lokální konzultantka

 Digitálně podepsal tuhpav
Datum:
2020.04.24
10:49:12 +02'00'

Potvrzení stanoviska ředitelem Odboru pro sociální začleňování (Agentura) Ministerstva pro místní rozvoj ČR:

Dne

PhDr. David Beňák, Ph.D., DiS.

ředitel odboru