

EVALUACE PROJEKTU
„ZPÁTKY DO PRÁCE -
ZNOVUUPLATNĚNÍ
DLOUHODOBĚ
NEZAMĚSTNANÝCH
OSOB NA TRHU PRÁCE“

2019

Obsah

Obsah	2
Seznam zkratk	3
I. Úvod – vymezení projektu, jeho potřebnost	4
II. Evaluace	5
A. Metodologie a průběh evaluace	6
III. O projektu	8
A. Cílová skupina	8
B. Očekávané cíle projektu	10
C. Aktivita projektu	11
D. Územní vymezení projektu	13
IV. VÝSLEDKY EVALUACE	14
A. Vstupy a vstupní podmínky	14
B. Zdůvodnění realizace projektu	14
C. Statistické hodnocení indikátorů a klíčových aktivit	15
1. Indikátory	15
2. Klíčové aktivity	17
D. Evaluace úspěšnosti jednotlivých aktivit	18
1. Motivačně-aktivizační program	19
2. Diagnostika osobních předpokladů pro absolvování RK a výkon profese	23
3. Rekvalifikační kurzy	25
4. Poradenské aktivity, vč. zprostředkování	31
5. Umístění do zaměstnání vč. mzdových příspěvků	32
E. Celkové zhodnocení přínosu projektu pro účastníky	33
1. Projekt v perspektivě účastníků	35
2. Projekt v perspektivě realizačního týmu	38
3. Projekt v perspektivě zaměstnavatelů	39
V. Celkové zhodnocení projektu	40
A. Hodnocení účinnosti a hospodárnosti projektu	40
B. Zhodnocení naplnění cílů a očekávání	40
C. Udržitelnost přínosů projektu a využití získaných dovedností po ukončení projektu (lock-in efekt)	41
VI. Přenositelnost projektu/aplikovatelnost	41

Seznam zkratek

ESF	Evropský sociální fond
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP ČR	Úřad práce ČR
MSK	Moravskoslezský kraj
TP	trh práce
CS	cílová skupina
RT	realizační tým
ÚP	úřad práce

I. Úvod – vymezení projektu, jeho potřebnost

Předmětem této evaluace je závěrečné zhodnocení projektu „Zpátky do práce - znovuuplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce“, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/16_068/0007169, realizovaného v období 1. 12. 2017 – 30. 11. 2019. Projekt byl financován z prostředků Evropského sociálního fondu (dále „ESF“) prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost v rámci výzvy Podpora zaměstnanosti cílových skupin.

Projekt byl zaměřen na pomoc osobám, které spadají do kategorie dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných. Cílem projektu, který představoval komplex poradenských, vzdělávacích a motivačně-aktivizačních aktivit, bylo zvýšit zaměstnatelnost účastníků a zprostředkovat jejich pracovní uplatnění.

Projekt vzešel z potřeb vyplývajících mj. z dokumentu *Analýza potřeb cílové skupiny*, vytvořeného před přípravou samotného projektu. Moravskoslezský kraj, a potažmo krajské město Ostrava, je regionem, který se dlouhodobě potýká s vysokou nezaměstnaností. V celkovém počtu nezaměstnaných osob zaujímají okresy Moravskoslezského kraje v rámci České republiky místa v první třetině žebříčku (údaje z r. 2016). Ostrava i okolní okresy patří dodnes ke strukturálně nejpostiženějším oblastem, pro něž je charakteristický razantní útlum těžkého průmyslu a příchod nových odvětví.

Dalším negativním specifikem Moravskoslezského kraje je dlouhodobý strukturální nesoulad mezi nabídkovou a poptávkovou stranou trhu práce v MSK (projevující se především v nedostatku pracovníků v řemeslných a technických profesích).

Z dat uvedených v Analýze vyplynulo, že v rámci MSK je zapotřebí věnovat zvýšenou péči především skupinám dlouhodobě nebo dlouhodobě nezaměstnaných osob. Jedná se o významné kategorie, které jsou pro ne/zaměstnanost v Moravskoslezském kraji charakteristické, a představují problém, který se dlouhodobě nedaří řešit.

Analýza současně ukázala, že uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji mají zájem o další vzdělávání - konkrétně pak rekvalifikace zaměřené na získání řidičského oprávnění vč. profesní způsobilosti, dále pak obsluhu motorových vozíků, různé formy svářečských kurzů, ale i např. účetnictví nebo kurzy pro pracovníky v sociálních či zdravotnických službách.

Na výsledky, které z Analýzy vyplynuly, také evaluovaný projekt reagoval – a to konkrétními a komplexními aktivitami zaměřenými na saturování stěžejních potřeb osob z uvedených cílových skupin.

II. Evaluace

Tato evaluace představuje závěrečné zhodnocení projektu a naplnění vytyčených cílů.

Jedná se o interní evaluaci, která byla zrealizována:

- vyhodnocením jednotlivých evaluačních dotazníků, které účastníci po každé aktivitě vyplňovali,
- na základě hodnotících rozhovorů s jednotlivými účastníky při ukončení účasti v RK a při ukončení jejich účasti v projektu (zjišťování konkrétních dopadů účasti v projektu, udržitelnost pracovních míst apod.),
- na základě rozhovorů s dalšími aktéry z řad realizačního týmu, zaměstnavatelů a lektorů.

Aktivitu zabezpečoval odborný garant/metodik, který byl v projektu zodpovědný za věcnou stránku realizace. Jeho zkušenosti byly současně využity v závěrečném hodnocení přínosu projektových aktivit, procesu a organizace projektu a definování praktických doporučení. Tento interní pracovník byl obeznámen s programem, jeho cíli a fungováním; projektu i jeho aktivitám porozuměl. Významnou předností byla jeho permanentní přítomnost. Evaluaci prováděl z pozice nezávislého výzkumníka, po celou dobu evaluace dbal na svou autonomii a zároveň se řídil etickými pravidly. Při samotné realizaci evaluace úzce spolupracoval s dalšími pracovníky, kteří byli v projektu zodpovědní za komunikaci s CS.

Náplní pracovní pozice tohoto člena RT bylo:

- sběr dat potřebných pro závěrečné zhodnocení (příprava evaluačních dotazníků, příprava a vedení polostrukturovaných rozhovorů, focus groups), a to jak s účastníky projektu, tak se členy realizačního týmu,
- zpracování a vyhodnocení získaných dat,
- kvantitativní vyhodnocení plnění cílů a indikátorů na základě ověřitelných dokladů projektu,
- příprava doporučení pro další realizaci, obdobných projektů a přenositelnost pozitivních zkušeností do dalších regionů,
- vyhotovení závěrečné evaluační zprávy, uveřejnění na webových stránkách.

Výsledkem je tato závěrečná evaluační zpráva, která vyhodnocuje projekt, jeho přínos a využití jednotlivých nástrojů v řešení problémů CS, vč. naplnění cílů i dlouhodobějších dopadů. Její součástí budou případná doporučení pro další realizaci projektu, vč. organizačních a procesních.

Dokument je dostupný na stránkách www.esfcr.cz. Je volně ke stažení, k dispozici nejen účastníkům projektu, ale i dalším zainteresovaným osobám a široké veřejnosti.

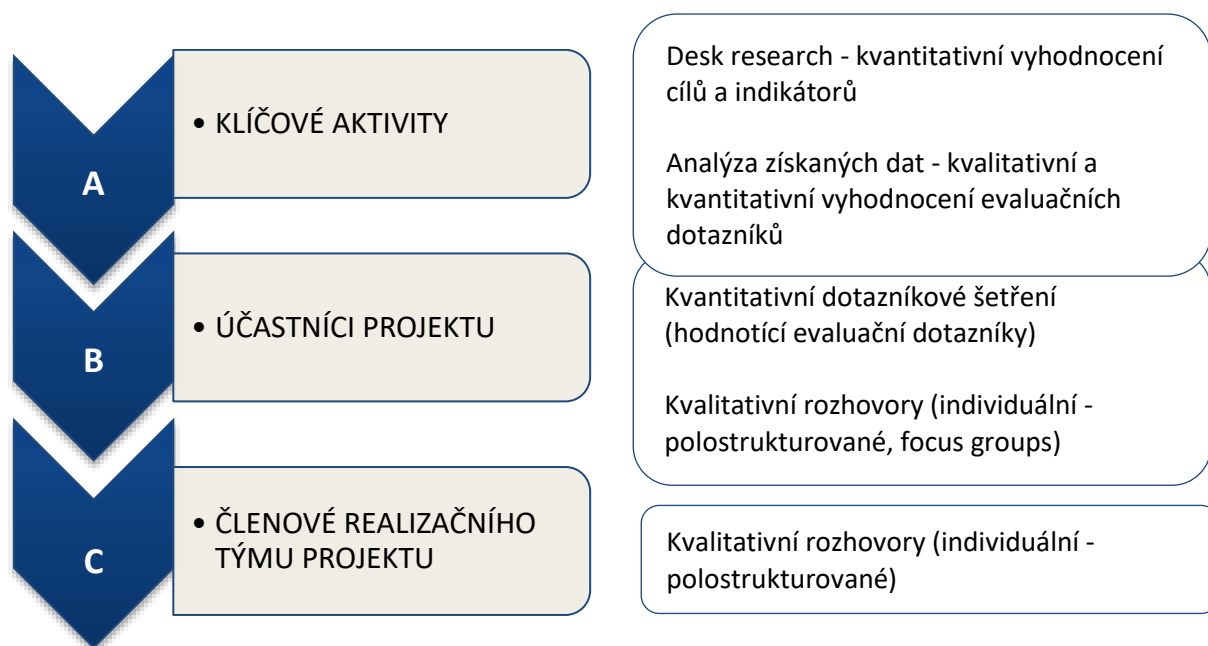
A. Metodologie a průběh evaluace

Při realizaci byl využit koncept tzv. projektové evaluace. Projekt je nedělitelnou operací, vymezenou harmonogramem a rozpočtem, realizovanou jedním zhotovitelem. Evaluace projektu bývá usnadněna tím, že se zaměřuje na jednu hlavní činnost (příčinu) a jeden dopad (očekávaný výsledek pro cílové skupiny). Díky této jednoduchosti je možno využít řadu výzkumných technik, klást mnoho různých otázek a uspokojivě na ně odpovídat. Obvykle je možné do evaluace zapojit všechny dotčené skupiny.

Částečně se projektová evaluace kryje s tzv. single-system evaluací (evaluace efektivity individuální praxe). Klade si za cíl zjistit, zda je intervence, která míří ke zmírnění nějakého sociálního problému, efektivní, a zda vede k zamýšlenému výsledku při práci s klientem. Tento přístup k evaluaci není určen k tomu, aby obohatil znalosti např. celé sociální práce o tom, zdali je použitá metoda intervence obecně efektivní nebo ne, nehledá se žádné zobecnění a širší využití. Evaluace odpovídá výhradně na otázku, jestli je tato intervence u konkrétních klientů úspěšná. Ve své podstatě se jedná o evaluaci sumativní, která si klade za cíl po ukončení aktivit posoudit dopady (outcomes) projektu jako celku. Dopadem rozumíme celkový účinek na účastníky projektu.

V souvislosti s provedenou evaluací je nutné zmínit také skutečnost, že se jednalo o projekt zacílený do oblasti lidských zdrojů. Výsledky a dopady těchto projektů jsou jen velmi obtížně měřitelné a nesnadno pozorovatelné. Bývají výrazně ovlivněny subjektivními pocity respondentů, což může vést ke zkreslujícím závěrům o jejich (ne)účinnosti.

Roviny výzkumu byly následující:



Evaluace dílčích aktivit probíhala po celé období realizace projektu (hodnotící evaluační dotazníky byly vyplňovány účastníky po každé klíčové aktivitě), závěrečné zhodnocení přínosů pak v závěru projektu. Evaluační zpráva byla vypracována v závěrečné etapě projektu – 9-11/2019.

Cílem evaluačního výzkumu bylo provést závěrečné zhodnocení projektu „Zpátky do práce - znovuuplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce“, konkrétně tedy:

- A. Zhodnotit jednotlivé aktivity, které proběhly v průběhu realizace projektu.
- B. Zhodnotit naplnění cílů
- C. Zhodnotit míru přínosu pro řešení problémů osob z cílové skupiny

Evaluační otázky:

Otázky k procesní části evaluace:

- Byl projekt navržen tak, aby přinášel očekávané dopady?
- Byl projekt realizován v souladu s nastavenými parametry, plánem a předpoklady?
- Jaké faktory ovlivnily úspěšnou realizaci projektu?

Otázky k dopadové části evaluace:

- Byly dosaženy zamýšlené cíle projektu?
- Jak bylo dosažení cílů ověřeno?
- Byly v průběhu realizace identifikovány nějaké nezamýšlené pozitivní dopady, popř. co bylo jejich příčinou?
- Nastaly nějaké negativní dopady? Jaké faktory k nim vedly a jak byly vypořádány?
- Jaká jsou nejdůležitější doporučení z této evaluace pro aplikaci obdobných či navazujících projektů?

Otázky k hodnocení dle evaluačních kritérií

- Do jaké míry došlo k celkovému naplnění účinnosti a účelnosti projektu na základě zhodnocení jeho reálných (čistých) dosažených dopadů?
- Do jaké míry byla naplněna úspornost/hospodárnost projektu?
- Do jaké míry byla naplněna užitečnost projektu?
- Do jaké míry byla naplněna udržitelnost projektu?

III. O projektu

Tabulka č. 1: O projektu

„Zpátky do práce - znovuuplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce“ Zkrácený název: „Zpátky do práce“	
Registrační číslo projektu	CZ.03.1.48/0.0/0.0/16_068/0007169
Název programu	Operační program Zaměstnanost
Název výzvy	Podpora zaměstnanosti cílových skupin
Období realizace	1. 12. 2017 – 30. 11. 2019
Realizátor projektu	SocioFactor s.r.o. IČ: 28586336

Projekt byl zaměřen na pomoc osobám spadajícím do kategorie dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaných. Cílem projektu, který představoval komplex vzdělávacích, poradenských a motivačně-aktivizačních aktivit, bylo zvýšit zaměstnatelnost účastníků a zprostředkovat jejich pracovní uplatnění.

Do projektu mělo být zařazeno min. 40 osob z řad dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaných.

A. Cílová skupina

Cílovou skupinou projektu tvořily **osoby dlouhodobě nebo opakovaně vedené v evidenci ÚP ČR v okresech MSK**. Dlouhodobá nezaměstnanost je definovaná jako situace, kdy osoba bez práce nemůže během delšího časového období najít vhodné pracovní uplatnění; v projektu se jednalo o nepřetržitou nezaměstnanost delší než 6 měsíců u osob mladších 25 let, a u ostatních osob o nepřetržitou nezaměstnanost delší než 12 měsíců. V případě opakované evidence se pak jedná o období nezaměstnanosti v délce 12 měsíců v předchozích dvou letech. Upřednostňovány byly osoby z oblastí nejvíce postižených strukturální nezaměstnaností (Karviná, Havířov, Ostrava atd.), které bylo možno z důvodu více handicapů zařadit nejen v Moravskoslezském kraji do kategorie nejhůře umístitelných na trhu práce.

Na základě provedené *Analýzy potřeb cílové skupiny* (byla přílohou podávaného projektu) bylo zjištěno, že se cílová skupina potýká s těmito problémy:

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou postiženi obecně ti lidé, kteří jsou na trhu práce nejméně pružní, tzn., mají omezenou schopnost přizpůsobit se novým pracovním podmínkám (mj. např. lidé bez vzdělání, OZP, osoby starší 50 let věku, příslušníci menšin, osoby pečující o malé děti apod.). Jedná se o kategorie osob, pro které je na trhu práce dlouhodobě stále velmi malá nabídka vhodných pracovních příležitostí. Proto většinou tyto osoby přecházejí mezi dlouhodobě nezaměstnané.

Je prokázáno, že situace osoby bez práce přetváří její duševní a psychický život a trvá-li dlouho, změní i její jednání a chování. Zcela naruší její postavení ve společnosti a může mít nepříznivý vliv na fyzické i duševní zdraví. S prodlužující nezaměstnaností dochází k úbytku sociálních kontaktů. Nezaměstnaní se vyhýbají těm, kteří jsou zaměstnaní, ale i těm, kteří jsou stejně jako oni bez zaměstnání, jelikož to v nich často prohlubuje pocit deprese a v důsledku toho časem dochází k úplně sociální izolaci. Dlouhodobá nezaměstnanost se negativně promítá nejen do sociální oblasti, ale i do oblasti pozitivního vnímání morálních hodnot, osobních postojů a zájmů této ohrožené skupiny lidí. Zpravidla bývá příčinou jejich asociálního chování, může vést i k nárůstu kriminality. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti často bývá sociální vyloučení.

Speciální kategorii, kromě výše uvedených, tvoří uchazeči o zaměstnání bez skutečného zájmu trvale pracovat nebo osoby, které si přivydělávají mimo oficiální trh práce „na černo“ a na úřadu práce se registrují jen účelově

Aktivity projektu byly zaměřeny právě na saturování stěžejních potřeb těchto osob. Volba a skladba aktivit byla nastavena s ohledem na potřeby CS. Skutečnost příslušnosti k CS byla ověřována jednak z dokladů ÚP ČR (např. Evidenční list, kartička uchazeče), dále prostřednictvím údajů ve vstupním dotazníku, který měl charakter přihlášky do projektu (vč. čestného prohlášení, že uvedené informace jsou pravdivé).

Výběr účastníků do projektu probíhal od počátku realizace:

- prioritně skupinovou formou na místně příslušných pobočkách Úřadu práce ČR (Karviná, Ostrava, Havířov, Orlová),
- přímou prací pracovníků realizačního týmu v terénu,
- navázáním spolupráce s NNO, které mají dlouhodobou zkušenost s prací s CS v rámci sociálních služeb,
- vytvořením a distribucí propagačních letáků a plakátů na veřejně přístupná místa (pobočky ÚP, prostory NNO, městské úřady).

S každým zájemcem byla vždy provedena vstupní schůzka, předány informace o projektu a jeho aktivitách a zjištěny zájemcovy potřeby a ověřena příslušnost k cílové skupině. Osoby, které splňovali podmínky pro vstup, následně podepsali dohodu o účasti v projektu a pokračovali do dalších aktivit. Min. individuální poradenství absolvoval každý účastník.

B. Očekávané cíle projektu

Hlavním cílem projektu bylo zvýšení zaměstnanosti 40 účastníků - osob dlouhodobě/opakovaně nezaměstnaných, a to prostřednictvím aktivit, které:

- u 100% měly pomoci k odstranění některých prioritních bariér, ať už pracovních nebo osobních (mj. např. aktivizaci a osvojení základních soc. a odborných dovedností potřebných a vedoucích k úspěšnému uplatnění na TP)
- u 50% vedly k získání nové kvalifikace, po které je na TP poptávka absolvováním některého z re/kvalifikačních kurzů,
- u 40% vedly k uplatnění na TP.

Díličmi cíli bylo:

1) motivace a aktivizace cílové skupiny, posílení sebevědomí a sebeuvědomění

- účastí v motivačně-aktivizačním kurzu, prostřednictvím pracovní diagnostiky a individuálního odborného poradenství, které např. pomohou k řešení prioritních osobních bariér vstupu na TP; identifikaci silných stránek účastníků; převzetí vlastní zodpovědnosti k řešení přístupu k zaměstnání či uvědomění si dalších výhod zaměstnání (dávky x práce)
- v projektu byla plánována podpora min. 40 osob, a realizace 5 běhů mot-akt. kurzu pro min. 30 osob

2) získání nové kvalifikace

- účastí v akreditovaném rekvalifikačním kurzu; součástí RK je získání praktických dovedností
- v projektu byla plánována podpora 20 osob a realizace 25 kurzů (některé osoby mohly absolvovat 2 i více dílčích RK)

3) zlepšení postavení na TP

- část motivačně-aktivizačního kurzu měla být zaměřena na dovednosti potřebné pro hledání práce (příprava životopisu a k VŘ, praktický nácvik účasti na VŘ apod.), získané dovednosti pak měly být posilovány v rámci ind. poradenství (zprostředkování), které bylo dále zaměřeno na aktivní vyhledávání VPM, přípravu na pohovor a poskytování zpětné vazby, diagnostika pak měla pomoci v identifikaci vhodných pracovních pozic i jako podklad pro zaměstnavatele při VŘ
- mzdový příspěvek jako motivace zaměstnavatelů přijímat osoby z CS
- podporu mělo v projektu získat min. 40 osob, cca 16 mělo najít zaměstnání, z toho 10 se mzdovým příspěvkem

C. Aktivita projektu

Projekt představoval komplex provázaných odborných poradenských, motivačně-aktivizačních a vzdělávacích aktivit. Tyto aktivity reflektovaly dílčí cíle projektu a vedly k osvojení základních dovedností potřebných k odstranění bariér, zvýšení zaměstnatelnosti a k následnému úspěšnému uplatnění na TP.

Klíčové aktivity:

1. Motivačně-aktivizační program

- Cílem aktivity bylo podnítit zájem CS o změnu své nepříznivé životní situace, motivovat ji a aktivizovat k uplatnění na trhu práce, posílit základní dovednosti a kompetence pro TP. Jedním z očekávaných dopadů bylo postupné vytržení účastníků z rutiny dlouhodobě nezaměstnaného člověka, obnovení sociálních kontaktů a pravidelných návyků, ujasnění finančních i nefinančních výhod zaměstnání či zvýšení zájmu o další vzdělávání.
- Aktivita byla určena kapacitně pro 40 účastníků; s ohledem na předpoklad, že někteří účastníci již tuto aktivitu v minulosti absolvovali, však byla min. hodnota nastavena na 30 účastníků a úspěšné absolvování (docházka v rozsahu min 80 %) bylo očekáváno min. u 80 % účastníků (24 osob).
- Aktivita měla být realizována skupinově - jako 4 denní kurz (v rozsahu 24 hodin), pro 5 skupin po cca 6-8 osobách.
- Kurz měl sloužit k získání základního vhledu do problematiky - dovednosti měly být dále rozvíjeny v rámci odborného individuálního poradenství, na které byl v projektu kladen důraz.

Plánovaný obsah kurzu:

- Obecné znalosti a dovednosti zvyšující šanci najít si a udržet zaměstnání
 - příprava CV a motivačního dopisu
 - nácvik hledání práce a využití PC (příprava e-mailu, vyhledávání na internetu)
 - telefonický a osobní kontakt se zaměstnavatelem, nácvik pracovního pohovoru, zpětná vazba
- Aktivizace, motivace, posílení sebevědomí
 - osobní SWOT analýza
 - sebeuvědomění; samostatnost
- Občanská a finanční gramotnost
 - sestavení rozpočtu
 - možnosti řešení dluhové problematiky
 - výhody a nevýhody legálního zaměstnání, negativní důsledky porušování legislativy

2. Diagnostika osobních předpokladů pro absolvování RK a výkon profese

- Předmětem aktivity bylo zjištění osobních předpokladů (formou diagnostických testů) pro výběr/absolvování RK a výkon profese.
- Aktivita byla určena pro 20 osob, a měli být do ní zařazeni účastníci, u nichž ani na základě individuálního poradenství nebylo zřejmé, jaké re/kvalifikace a profese by chtěli/mohli vykonávat, resp. by byly pro ně vhodné, popř. by vedla k ověření osobních předpokladů pro absolvování konkrétního rekvalifikačního kurzu.
- Aktivita byla realizována ve třech krocích:
 - skupinovou formou za využití standardizovaných testů,
 - individuálním diagnostickým pohovorem (vč. využití projektivních technik),
 - závěrečným individuálním pohovorem s předáním výsledků diagnostiky.
- Každá diagnostika měla následující rozsah: cca 8 hod. přímé práce s účastníky (6 hod. standardizované testy, 1 hod. diagnostický rozhovor + cca 1 hod. závěrečný rozhovor) a 12 hod. související s přípravou, vyhodnocením testů a vyhotovením závěrečné zprávy.

3. Rekvalifikační kurzy

- Cílem kvalifikačních kurzů bylo zajistit min. 20 účastníkům zvýšení kvalifikace, a to účastí v 25 kurzech, měly charakter jak akreditovaných rekvalifikačních kurzů, tak kvalifikačních kurzů (dle NSK) či odborných průkazů. Cca u 20 % osob byla předpokládána účast ve 2 i více kurzech (zejm. dílčí kvalifikace, odborné či řidičské průkazy).
- Účastníkům, kteří by byli motivováni a měli osobní předpoklady kurz absolvovat a profesi následně vykonávat, měly být nabídnuty kurzy v oblastech, po kterých je na TP dlouhodobě poptávka.
- Předpokládané RK:
 - Práce s kovy - svářečské průkazy, obráběč
 - Pracovník v sociálních službách (PSS)
 - Nižší zdravotní pracovník - sanitář, ošetřovatel
 - Kuchař
 - Zedník (zejména montér suchých staveb)
 - další kurzy dle aktuální situace na TP a individuálních předpokladů

4. Poradenské aktivity, vč. zprostředkování

Předmětem aktivity mělo být intenzivní individuální poradenství zaměřené na zmírnění či eliminaci bariér znemožňujících osobám z CS účast příp. udržení se na trhu práce. Aktivita měla být průřezová a měli mít možnost ji využívat všichni účastníci projektu v celém průběhu zaměstnané osoby (min. 10 osob se mzdovým příspěvkem) pak ještě v období 6 měsíců po nástupu do pracovního poměru.

Obsah schůzek:

Zprostředkování zaměstnání

- nacvičování praktických dovedností potřebných pro uplatnění na TP a upevňování znalostí získaných v rámci MK,
- aktivní vyhledání VPM, příprava už konkrétních dokladů pro VŘ a na pohovor, doprovod na VŘ a zpětná vazba,
- poradenství účastníkům projektu po jejich nástupu do zaměstnání s cílem předcházet problémům a zamezit fluktuaci.

Individuální rozvoj k odstranění prioritních bariér s využitím prvků koučinku

- nastavení ind. cílů dalšího rozvoje vedoucích k odstranění prioritních bariér bránících vstupu na TP a kroků k jejich naplnění,
- poradenství v průběhu projektu v rámci finanční gramotnosti, práce s rodinou či řešení konfliktů průběžná aktivizace a motivace.

5. Umístění do zaměstnání, vč. mzdových příspěvků

Na základě zkušeností z předchozích obdobných projektů bylo předpokládáno, že se v průběhu projektů podaří umístit celkem min. 16 účastníků (tj. 40 %), přičemž min. 10 osobám měl být zprostředkován nástup na pracovní místo podpořené mzdovým příspěvkem.

- Cílem této aktivity mělo být:
 - u účastníků obnovit pracovní návyky,
 - získat praxi a pracovní zkušenosti v nové profesi,
 - zaměstnavatele motivovat k přijímání osob z CS.

D. Územní vymezení projektu

Působnost projektu zahrnovala celý Moravskoslezský kraj, s akcentem na oblasti nejvíce postižené strukturální nezaměstnaností (Karviná a Havířov, Ostrava, Orlová). Výběr a intenzivní kampaň byly prováděny zejména ve jmenovaném území, avšak projekt umožnil účast i osobám z jiných míst v rámci Moravskoslezského kraje.

IV. VÝSLEDKY EVALUACE

A. Vstupy a vstupní podmínky

Dle subjektivního i objektivního posouzení byly vstupní podmínky pro projekt poměrně příznivé. Projekt byl technicky i organizačně zajištěn, současně se ale věnoval vcelku obtížné cílové skupině – osobám dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaným.

B. Zdůvodnění realizace projektu

Pro potřeby přípravy evaluovaného projektu byla vytvořena *Analýza cílové skupiny*, která sestává z popisu situace na trhu práce v oblasti ne/zaměstnanosti, cílové skupiny i jejích potřeb. Z dostupných statistik vyplynulo, že pro ne/zaměstnanost v Moravskoslezském kraji je charakteristická dlouhodobá nezaměstnanost. Tato kategorie představuje problém, který se dlouhodobě nedaří řešit, a to i přesto, že celkový počet uchazečů o zaměstnání od roku 2014 klesá.

Na základě provedené analýzy byly jako hlavní problémy v uplatnění na trhu práce identifikovány u obou skupin tyto oblasti:

Tabulka č. 2: Identifikace problémů cílové skupiny a navrhovaná řešení

Identifikace problému cílové skupiny	Navrhované řešení
Nízká motivace cílové skupiny	- motivační a aktivizační kurzy, které povedou mj. k obnově pravidelných návyků - převzetí zodpovědnosti za řešení své situace, nastavení vlastních cílů a dílčích kroků k jejich řešení (koučink) - individuální poradenská práce s účastníky zaměřená i na práci s rodinou, - pomoc s odstraněním prioritních bariér
Nízké sebevědomí, sebepoznání nedostatečná znalost svých silných stránek (co mohu nabídnout)	- realizace podpůrných kurzů zaměřených na zvýšení osobních kompetencí (sebevědomí, sebeuvědomění) - osobní SWOT analýza zaměřená na uvědomění si svých silných stránek
Nízká nebo nevhodná kvalifikace	- podpora dalšího vzdělávání (mj. poradenství zaměřené na návrat do vzdělávacího procesu) - re/kvalifikační kurzy zaměřené na získání nové kvalifikace či odborných průkazů (v profesích, po kterých na lokálním trhu práce poptávka)
Nedostatečné kompetence pro trh práce, přístup k technice	- vzdělávací aktivity zaměřené na kompetence k trhu práce - individuální poradenství zaměřené na pomoc s vyhledáváním vhodného uplatnění, přípravou na pohovory - zpřístupnění techniky potřebné k aktivnímu vyhledávání pracovních míst (internet, PC)
Nízký zájem zaměstnavatelů přijímat osoby z CS do pracovního poměru	mzdové příspěvky jako motivační faktor k přijetí účastníka do pracovního poměru a jeho vyzkoušení v praxi (získání praxe)

Na tyto potřeby projekt svými aktivitami vhodně reagoval.

C. Statistické hodnocení indikátorů a klíčových aktivit

1. Indikátory

V této části jsou shrnuty výsledky plnění stanovených indikátorů.

Tabulka č. 3: Hlavní monitorovací indikátory

Kód indikátoru	Název	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
60000	Celkový počet účastníků	24	52
62600	Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	16	22

60000 Celkový počet účastníků

Definice indikátoru: Celkový počet osob/účastníků (zaměstnanců, pracovníků implementační struktury, osob cílových skupin apod.), které v rámci projektu získaly jakoukoliv formu podpory, bez ohledu na počet poskytnutých podpor. Každá podpořená osoba se v rámci projektu započítává pouze jednou bez ohledu na to, kolik podpor obdržela. Podpora je jakákoliv aktivita financovaná z rozpočtu projektu, ze které mají cílové skupiny prospěch, podpora může mít formu např. vzdělávacího nebo rekvalifikačního kurzu, stáže, odborné konzultace, poradenství, výcviku, školení, odborné praxe apod.)

Do projektu vstoupilo a alespoň jednu z nabízených aktivit absolvovalo **celkem 66 osob**.

V souladu s platnou metodikou byla do indikátoru Celkový počet účastníků započítána každá osoba, která vstoupila do projektu (podepsala dohodu o vstupu do projektu) a obdržela podporu v min. rozsahu 40 hodin.

Kvalifikovaný odhad předpokládal, že tuto podporu získá 24 účastníků. **Indikátor byl splněn**, respektive překročen - větší než bagatelní podporu získalo 52 osob z celkového počtu 66. Zbýlých 14 účastníků nabízené aktivity absolvovalo, avšak ne v takovém rozsahu, aby překročily bagatelní podporu a byly započteny do indikátoru. Důvodem byly zejména specifické problémy CS – mnozí účastníci upřednostňovali před skupinovými aktivitami individuální přístup.

O projektové aktivity byl ze strany nezaměstnaných osob velký zájem. Konečný počet účastníků výrazně překročil plánované hodnoty. Navýšení bylo možné díky individuálnímu přístupu, kdy při zařazování do jednotlivých aktivit byly zohledňovány konkrétní potřeby každé osoby (tzn., že ne každý účastník musel nutně absolvovat všechny aktivity). Toto efektivní využití kapacit následně umožnilo přijmout do projektu všechny osoby, které o vstup projeví zájem.

62600 Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti

Definice indikátoru: *Účastníci, kteří získali potvrzení o kvalifikaci v rámci účasti na ESF projektu. Potvrzení o kvalifikaci je udíleno na základě formálního prověření znalostí, které ukázalo, že účastník získal kvalifikaci dle předem nastavených standardů. V rámci výzev může být specifikováno, jaké druhy kvalifikací a potvrzení kvalifikací jsou přípustné pro naplňování indikátoru v dané výzvě. Účastník je v indikátoru započítán pouze jednou bez ohledu na počet získaných kvalifikací. Po ukončení své účasti- znamená do doby čtyř týdnů od data ukončení účasti na projektu.*

V průběhu projektu mělo být zabezpečeno celkem 25 míst v různých rekvalifikačních kurzech pro 20 osob, přičemž se předpokládalo, že některé osoby (cca 20-25%) absolvují 2 i více tematicky spolu související kurzy. Do indikátoru je započtena každá osoba pouze jednou, bez ohledu na počet získaných kvalifikací. Vzhledem k cílové skupině a na základě zkušeností z obdobných projektů realizovaných v minulosti bylo očekáváno, že míra úspěšnosti bude min. 80% z 20 osob, výsledný indikátor proto byl stanoven na 16 osob.

V souladu s platnou metodikou mohla být do tohoto indikátoru započítána každá osoba pouze jednou, bez ohledu na počet (úspěšně) absolvovaných kurzů. Podmínkou pro započtení do indikátoru bylo úspěšné složení závěrečné zkoušky před zkušební komisí (popř. autorizované zkoušky).

V průběhu projektu **nastoupilo 27 účastníků do celkem 31 rekvalifikačních kurzů**. Ne všichni byli úspěšní; výsledkem projektu je 22 osob, které zdárně ukončily 26 kurzů. Průměrná úspěšnost byla 81,5 %. I v tomto případě byly překročeny původní plánované hodnoty – a to jak u počtu zapojených osob, tak u úspěšných účastníků. K navýšení (podpoře většího počtu osob) mohlo dojít zejména v důsledku realizace levnějších kurzů, než které byly původně plánovány (zohlednění individuálních potřeb a zájmů účastníků).

Ověřitelným dokladem jsou prezenční listiny, třídní knihy a osvědčení o získané kvalifikaci.

2. Klíčové aktivity

V této části jsou shrnuty statistické výsledky plnění klíčových aktivit.

Tabulka č. 4: Klíčové aktivity projektu

KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU		
Klíčová aktivita	Plánovaný počet	Dosažený počet
Motivačně-aktivizační program	5 běhů	5 běhů
	30 osob (předpokládána úspěšnost min. 80 %, tedy 24 osob)	36 osob (úspěšných 30 osob, tedy 83,3 %)
Diagnostika osobních předpokladů pro absolvování RK a výkon profese	20 osob	20 osob
Poradenské aktivity, vč. zprostředkování	Všichni účastníci projektu = předpokl. min. 40 osob	Všichni účastníci projektu = 66 osob
Rekvalifikační kurzy	20 osob (předpokládána úspěšnost min. 80 %, tedy 16 osob)	27 osob (úspěšně ukončilo 22 osob, tedy 81,5 % z 27 osob)
	25 kurzů	31 kurzů
Umístění do zaměstnání - mzdové příspěvky	Umístění min. 16 účastníků	Umístěno 31 osob
	z toho min. 10 pracovních míst se mzdovým příspěvkem	z toho 10 pracovních míst se mzdovým příspěvkem

Plánované klíčové aktivity se podařilo v plné míře zrealizovat, většina plánovaných hodnot byla překročena.

Překročení plánovaného počtu účastníků bylo možné díky tomu, že aktivity byly přizpůsobovány individuálním potřebám; současně se realizační tým snažil maximálně využít kapacity projektu. Mezi nejčastější aspekty patřila skutečnost, že mnozí účastníci v minulosti již motivační/aktivizační kurzy absolvovali a měli zájem např. pouze o zvýšení kvalifikace, jiní klienti měli zájem pouze o individuální poradenství (jednorázovou pomoc) a po vyřešení problému účast v projektu ukončili. Důvodem pro vyšší počet realizovaných kurzů oproti původnímu předpokladu byla zejména realizace levnějších kurzů, než které byly původně plánovány (zohlednění individuálních potřeb a zájmů účastníků).

D. Evaluace úspěšnosti jednotlivých aktivit

Poradenských aktivit vč. zprostředkování se zúčastnily všechny zařazené osoby, tedy všech 66 osob. Motivačně-aktivizační program absolvovalo 36 osob. Rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo 27 osob, které nastoupily do celkem 31 rekvalifikačních kurzů. Diagnostiku osobních předpokladů pro absolvování RK a výkon profese absolvovalo 20 osob. Umístit do zaměstnání se podařilo 31 zapojených účastníků.

Graf znázorňuje účast na jednotlivých aktivitách:

Graf č. 1: Naplnění klíčových aktivit



1. Motivačně-aktivizační program

Aktivita byla realizována skupinově - jako 4 denní kurz (v rozsahu 24 hodin), pro 5 skupin po cca 6-9 osobách. Cílem aktivity bylo podnítit zájem CS o změnu nepříznivé životní situace, motivovat ji a aktivizovat uplatnění na TP, posílit základní dovednosti a kompetence pro TP. Jedním z očekávaných dopadů bylo postupné vytržení účastníků z rutiny dlouhodobě nezaměstnaného člověka, obnovení soc. kontaktů a pravidelných návyků, ujasnění finančních i nefinančních výhod zaměstnání formou pracovního poměru, či zvýšení zájmu o další vzdělávání.

Celkem se aktivity mělo zúčastnit 30 účastníků, úspěšné absolvování (docházka v rozsahu min 80%) byla očekávána min. u 80 % účastníků (24 osob). Zúčastnilo se jí 36 osob, úspěšně absolvovalo 30 osob. Celkem bylo v průběhu projektu realizováno 5 běhů MK. Plánovaná kapacita byla zcela naplněna, resp. překročena. Úspěšnost aktivity byla 83,3 % oproti očekávaným 80 %.

Aktivita byla realizována jak v prostorách žadatele, tak (zejména z časových důvodů, popř. z důvodů dostupnosti) v pronajatých prostorách s potřebným zařízením. Byly vedeny zkušenými lektory (odborníky z praxe), kteří se při výuce zaměřili na praktické dovednosti a zohledňovali konkrétní potřeby účastníků. Kurz sloužil k získání základního vhledu do problematiky - dovednosti byly dále rozvíjeny v rámci odborného individuálního poradenství, na které byl v projektu kladen důraz. Tímto způsobem byly také řešeny konkrétní problémy jednotlivých účastníků.

Kurzy probíhaly obvykle 2 dny v týdnu (pouze jeden běh byl intenzivnější a uskutečnil se celý v průběhu 1 týdne), volné dny byly prokládány individuálním poradenstvím, v rámci kterého byly obecné dovednosti aplikovány do praxe, případně přípravou na RK (vyřizování vstupních dokladů, ověření vstupních znalostí apod.).

Tabulka č. 5: Termíny motivačně-aktivizačního programu

Běh	Termín konání	Počet účastníků	Počet úspěšných osob
1. kurz	19. 1. – 5. 2. 2018	9	7
2. kurz	23. 4. – 3. 5. 2018	7	6
3. kurz	1. 10. – 4. 10. 2018	7	7
4. kurz	8. 10. – 24. 10. 2018	7	6
5. kurz	8. 4. – 17. 4. 2019	6	4

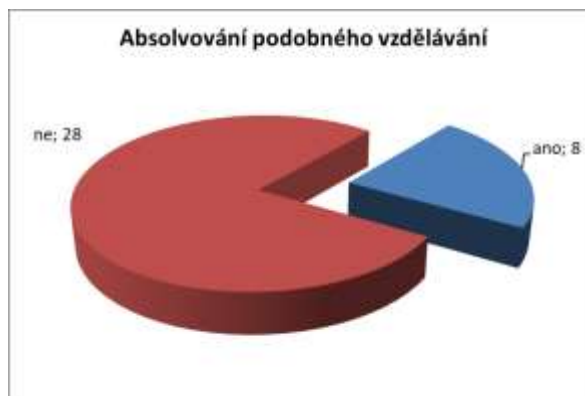
Účastníkům bylo propláceno cestovné do aktivity.

V závěru této aktivity byly vyplňovány samostatné evaluační dotazníky. **V nich bylo hodnoceno:**

- **Zda účastníci již někdy podobné vzdělávání na toto téma absolvovali**
- **Hodnocení obsahu a témat modulu** (hodnocení na škále 1-5)
 - Srozumitelnost probíraného tématu
 - Zda byl obsah zajímavý
 - Zda zahrnoval důležitá témata
 - Zda kurz přinesl nové informace
 - Zda kurz reagoval na potřeby účastníka
 - Zda celkově splnil jeho očekávání
 - Zda v účastníkovi zanechal příznivý dojem
- **Uvedení informací, o které by účastníci měli zájem, ale které v modulu nebyly obsaženy**
- **Hodnocení vzdělávacích metod** (hodnocení na škále 1-5)
 - Zda tempo výuky bylo dopovídající
 - Zda byla výuka interaktivní (tedy zda lektor zapojoval účastníky do diskuze, ukazoval praktické příklady apod.)
 - Nakolik účastníkovi vyhovoval způsob výuky
- **Hodnocení lektorů** (hodnocení na škále 1-5)
 - Zda byl lektor srozumitelný
 - Zda vystupoval jako profesionál
 - Nakolik dokázal motivovat k další činnosti
 - Zda prokázal v dané problematice široký přehled
 - Zda byl na výuku připraven
 - Zda dokázal problematiku vysvětlit srozumitelně
 - Nakolik dával účastníkům prostor pro jejich vyjádření
 - Zda dokázal reagovat a odpovídat na otázky
- **Doporučení účastníka k modulu, lektorovi/lektorce**
- **Další komentáře, připomínky a návrhy**

Z dotazníků vyplynulo, že 8 účastníků již podobné vzdělávání na toto téma absolvovalo, 28 dosud nikoliv.

Graf č. 2: Absolvování podobného vzdělávání



Jak souhrnně dopadlo **hodnocení obsahu a tématu modulů**? /hodnocení na škále 1 (ano) až 5 (ne)/.

Tabulka č. 6: Hodnocení obsahu a tématu modulů motivačně-aktivizačního programu

	1 (ano)	2	3	4	5 (ne)
Probíraná témata byla srozumitelná	32	4	/	/	/
Obsah byl zajímavý	30	3	3	/	/
Zahrnoval důležitá témata	30	5	1	/	/
Kurz přinesl nové informace	30	6	/	/	/
Kurz reagoval na mé potřeby	29	5	2	/	/
Celkově splnil má očekávání	33	3	/	/	/
Zanechal ve mně příznivý dojem	33	2	1	/	/

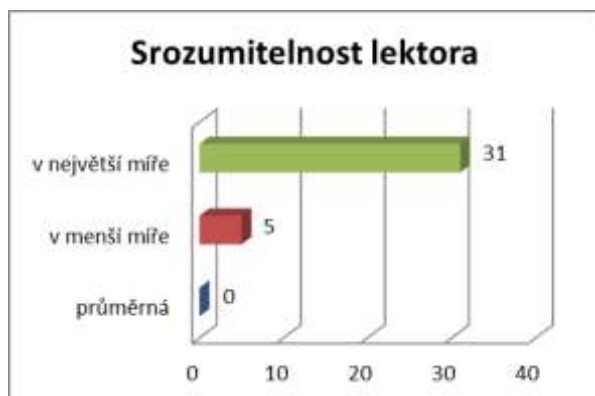
Účastníci MA-programu měli na škále 1-5 ohodnotit také **vzdělávací metody**.

Tabulka č. 7: Hodnocení vzdělávacích metod motivačně-aktivizačního programu

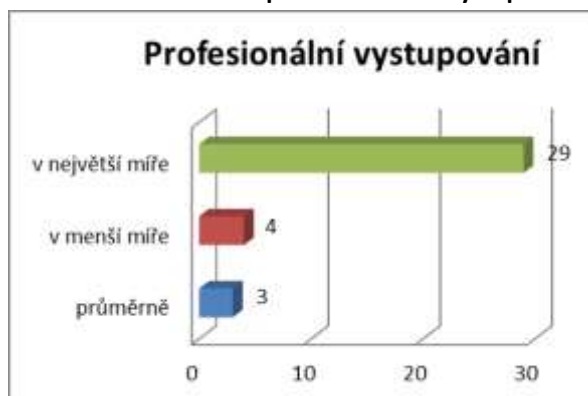
	1 (ano)	2	3	4	5 (ne)
Tempo výuky bylo odpovídající	33	3	/	/	/
Výuka byla interaktivní	28	6	2	/	/
Způsob výuky mi vyhovoval	31	4	1	/	/

Hodnocení lektorů pak dopadlo následovně:

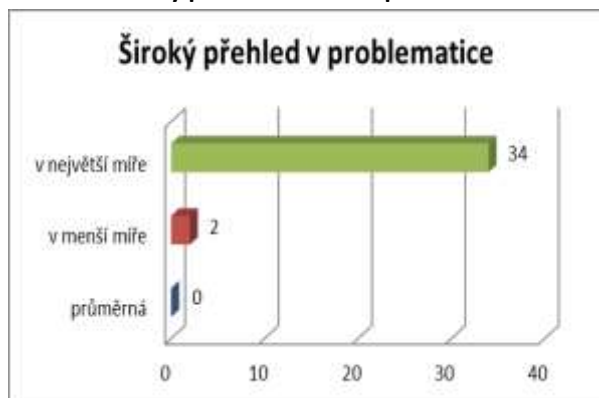
Graf č. 3: Hodnocení srozumitelnosti lektora



Graf č. 4: Hodnocení profesionálního vystupování



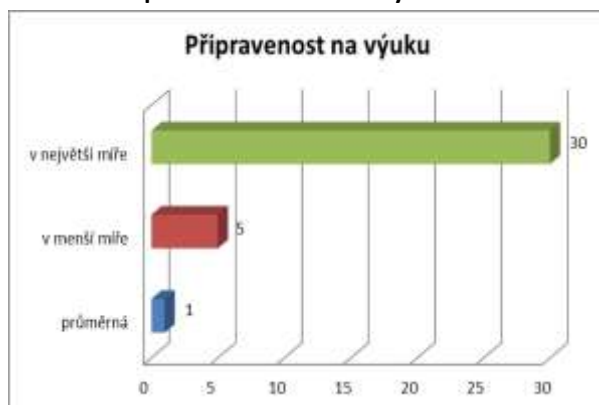
Graf č. 5: Široký přehled lektora v problematice



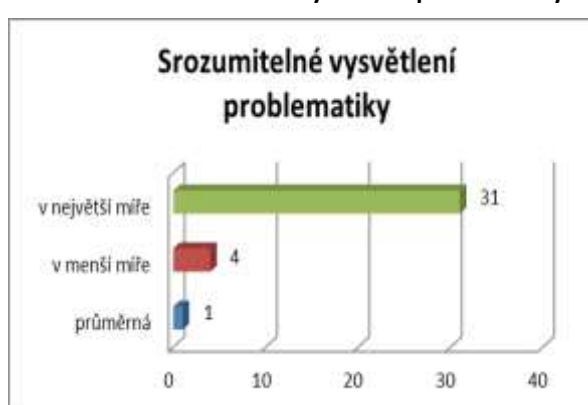
Graf č. 6: Motivace k další činnosti



Graf č. 7: Přípravenost lektora na výuku



Graf č. 8: Srozumitelné vysvětlení problematiky



Graf č. 9: Prostor pro vyjádření účastníků



Graf č. 10: Reakce a odpovědi na otázky



2. Diagnostika osobních předpokladů pro absolvování RK a výkon profese

Předmětem KA bylo zjištění osobních předpokladů (formou diagnostických testů) pro výběr/absolvování RK a výkon profese.

Hlavním důvodem pro zapojení aktivity do projektu byla skutečnost, že:

- do projektu byly zařazeny mj. nízkokvalifikované osoby, u kterých dosud nebyly zjišťovány předpoklady pro výkon kvalifikovaných činností,
- pro výkon některých profesí jsou velmi důležité osobnostní předpoklady, které nelze zjistit jinak (např. u pracovníka v soc. službách je nutná psychická odolnost, empatie, vyvinutá verbální stránka = tuto práci nemůže a nezvládne dělat každý).

Aktivita byla realizována ve 3 krocích:

1. skupinovou formou za využití standardizovaných testů
2. individuálním diagnostickým pohovorem (vč. využití projektivních technik)
3. závěrečným individuálním pohovorem - předání výsledků diagnostiky

Aktivita byla určena pro 20 osob, a tento počet byl naplněn. Absolvovali ji mj. účastníci, kteří si nebyli jistí, jaké re/kvalifikace a profese by v životě chtěli/mohli vykonávat, resp. které by byly pro ně vhodné, ale také osoby, které měly zájem pokračovat do rekvalifikace Pracovník v sociálních službách (ověření vstupních předpokladů je v této profesi žádoucí).

Diagnostiku zabezpečoval externí dodavatel - osoba s vysokoškolským vzděláním v oboru psychologie a s praxí v personalistice. Dlouhou dobu působil na ÚP, zná velmi dobře CS a byl tedy schopen testy uzpůsobit jejich potřebám a specifikům.

Výstupem aktivity byly závěrečné zprávy, které potvrdily/vyvrátily předpoklady pro absolvování RK a následný výkon vybrané profese. Vedlejším přínosem byly informace o dalších osobních předpokladech a vhodné orientaci v dalším profesním směřování. Zprávu obdrželi jak účastníci projektu, tak realizátor, který její výsledky dále využil při vyhledávání vhodného pracovního uplatnění a podpoře nových pracovních míst.

Účastníkům bylo propláceno cestovné na aktivitu.

Pro evaluaci Diagnostiky byly využity hodnotící evaluační dotazníky, které účastníci vyplňovali vždy po jejím ukončení. V dotazníku byly použity uzavřené i otevřené otázky. Zpracováno pro tuto klíčovou aktivitu bylo 20 dotazníků.

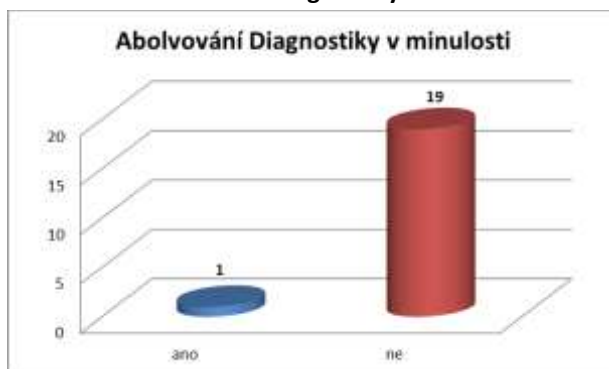
Hodnotící otázky:

- **Zda účastník již někdy Diagnostiku osobních předpokladů absolvoval**
- **Hodnocení Diagnostiky**
 - obsah Diagnostiky z hlediska užitečnosti (hodnocení na škále 1-5)
 - dosažitelnost vytyčeného vlastního cíle (hodnocení na škále 1-5)
- **Hodnocení lektora/dodavatele diagnostiky**
 - Zda byl vnímavý X necitlivý (hodnocení na škále 1-5)
 - Zda byl motivující X demotivující (hodnocení na škále 1-5)
 - Zda byl aktivní X pasivní (hodnocení na škále 1-5)
- **Zda účastníkovi Diagnostika pomohla a pokud ano, tak v čem**
- **Co se mu na Diagnostice naopak nelíbilo**
- **Další komentáře, připomínky, návrhy a nápady**

Výsledky evaluace jsou znázorněny následovně:

Stejnou (aktivitu) již v minulosti absolvoval 1 účastník, zbytek nikdy.

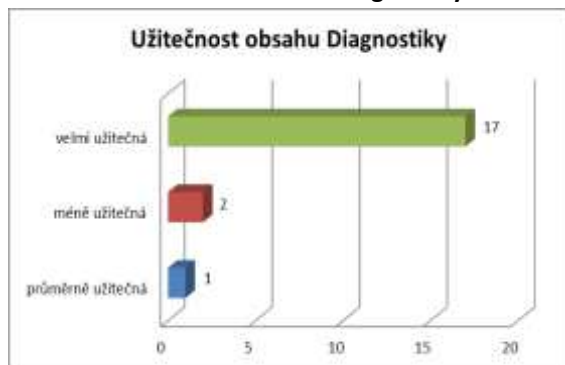
Graf č. 11: Absolvování Diagnostiky v minulosti



Hodnocení Diagnostiky

- obsah Diagnostiky z hlediska užitečnosti (hodnocení na škále 1-5)
- dosažitelnost vytyčeného vlastního cíle (hodnocení na škále 1-5)

Graf č. 12: Užitečnost obsahu diagnostiky



Graf č. 13: Dosažitelnost vytyčeného vlastního cíle



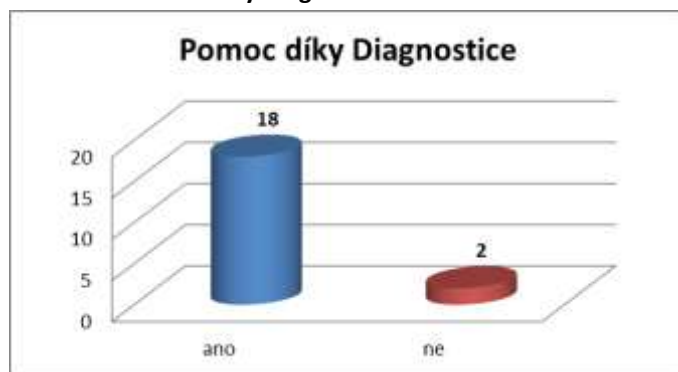
Hodnocení lektora na škále 1-5 dopadlo takto:

Tabulka č.8: Hodnocení lektora/dodavatele diagnostiky

	známka					
	1	2	3	4	5	
vnímavý	19	1	–	–	–	necitlivý
motivující	18	2	–	–	–	demotivující
aktivní	17	3	–	–	–	pasivní

Ukázalo se, že Diagnostika osobních předpokladů pomohla většině zúčastněných, pouze 2 se vyjádřili negativně. Konkrétně se vyjadřovala většina kladně hodnotících tak, že: „pomohla mi v posouzení předpokladu k vykonávání té profese“, „zjištění, že to, co jsem napřed měl v plánu, není tak úplně pro mě“, „nasměrování v čem se můžu vzdělávat“ apod.

Graf č. 14: Pomoc díky Diagnostice



Co se naopak na Diagnostice účastníkům nelíbilo? Objevila se jediná odpověď, a to ta, že účastníci tato aktivita „nepřinesla nic, co by o sobě už nevěděla“.

3. Rekvalifikační kurzy

Cílem kvalifikačních kurzů bylo zajistit min. 20 účastníkům zvýšení kvalifikace, a to účasti v 25 kurzech, přičemž u některých osob byla předpokládána účast ve 2 i více kurzech (zejm. dílčí kvalifikace, odborné průkazy). Zároveň se předpokládalo, že úspěšně kurzy absolvuje 80 %, tedy 16 osob. Účastníkům byly nabízeny kurzy v oblastech, po kterých je na trhu práce dlouhodobě poptávka; zároveň byly realizovány v souladu s jejich individuálními předpoklady. Měly charakter jak akreditovaných rekvalifikačních kurzů, tak kvalifikačních kurzů (dle NSK), či krátkodobých odborných kurzů a průkazů (vč. ŘP) doplňujících potřebnou kvalifikaci.

Většina kurzů byla zabezpečena dodavatelsky - ve spolupráci s institucemi, které mají potřebné akreditace a patří mezi renomované vzdělavatele. Vlastními silami byl realizován jeden běh kurzu Pracovník v sociálních službách.

Celkem bylo do 31 různých kurzů zařazeno 27 osob. Čtyři osoby absolvovaly 2 tematicky navazující kurzy. Pět osobám se kurz nepodařilo úspěšně dokončit, přesto celková úspěšnost za projekt dosáhla 81,5 % (úspěšně ukončilo 22 osob z 27 zařazených osob).

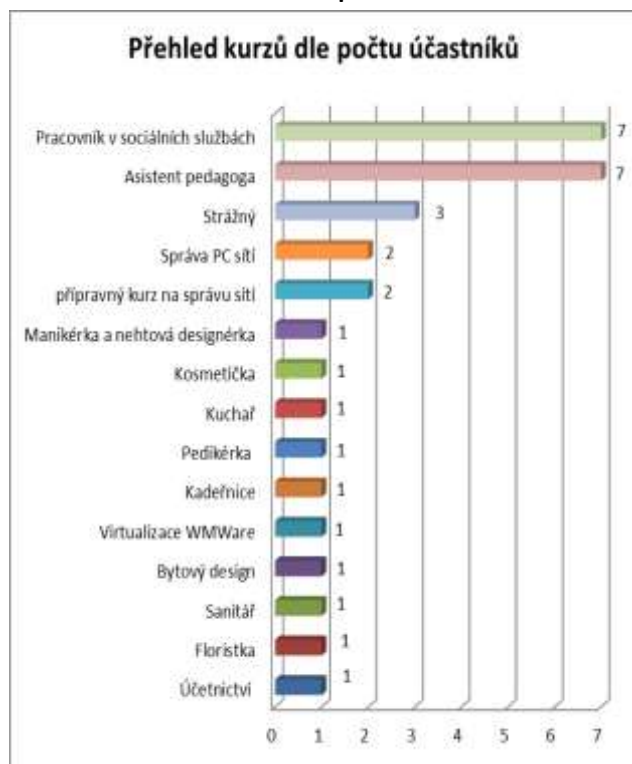
Počet účastníků zapojených do této aktivity opět překročil původní plánovanou hodnotu. Důvodem byla realizace levnějších kurzů, než které byly původně plánovány (zohlednění individuálních potřeb a zájmů účastníků).

V tabulce jsou uvedeny realizované kurzy; v grafech jsou pak znázorněny realizované kurzy a vzdělávací organizace dle počtu zúčastněných.

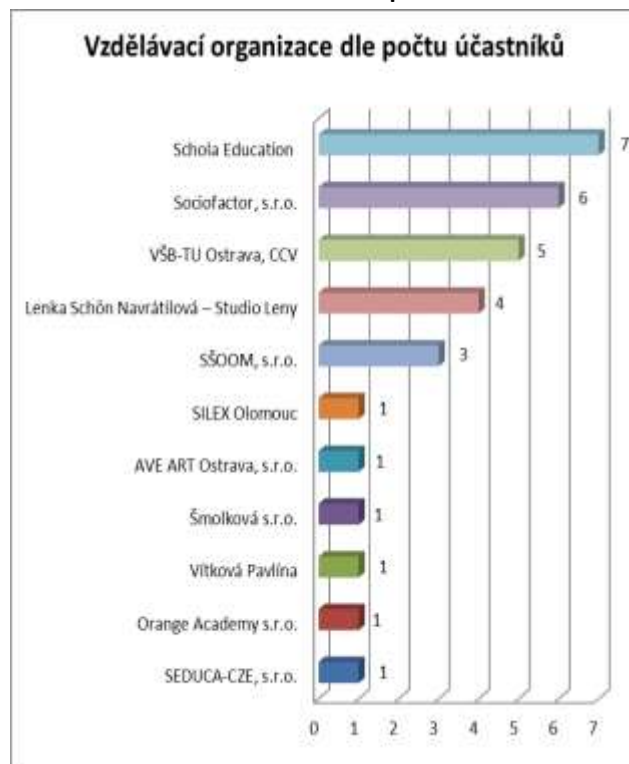
Tabulka č. 9: Přehled realizovaných kurzů

Název kurzu	Vzdělávací organizace	Počet úč.
Asistent pedagoga	Schola Education – zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a středisko služeb školám, s.r.o.	7
Pracovník v sociálních službách	Sociofactor, s.r.o. SEDUCA-CZE, s.r.o.	7
Strážný	Střední odborná škola ochrany osob a majetku s.r.o.	3
Přípravný kurz na správu sítí	VŠB-TU Ostrava, Centrum celoživotního vzdělávání	2
Správa PC sítí	VŠB-TU Ostrava, Centrum celoživotního vzdělávání	2
Virtualizace WMWare	VŠB-TU Ostrava, Centrum celoživotního vzdělávání	1
Účetnictví	Orange Academy s.r.o.	1
Floristika	Vítková Pavlína	1
Sanitář	Šmolková s.r.o.	1
Bytový design	AVE ART Ostrava, soukromá Střední umělecká škola a Základní umělecká škola, s.r.o.	1
Kuchař	SILEX Olomouc	1
Kadeřnice	Lenka Schön Navrátilová – Studio Leny	1
Pedikérka	Lenka Schön Navrátilová – Studio Leny	1
Kosmetička	Lenka Schön Navrátilová – Studio Leny	1
Manikérka a nehtová designérka	Lenka Schön Navrátilová – Studio Leny	1

Graf č. 15: Přehled kurzů dle počtu účastníků



Graf č. 16: Přehled dodavatelů dle počtu účastníků



Účastníkům byly během kurzu v rámci přímé podpory hrazeny náklady na cestovné do/z místa konání kurzu, výpisy z RT, zdravotní potvrzení a příspěvek na očkování.

Po ukončení aktivity byly s účastníky realizovány polostrukturované rozhovory, při nichž hodnotili jednak organizační a jednak obsahovou náplň absolvovaných kurzů. V rámci těchto kategorií bylo hodnoceno:

- **Organizační náplň**
 - Spokojenost s organizací výuky (prostory, výukové materiály, délka kurzu atd.)
 - Přínos vzdělávacího kurzu pro samotného účastníka
 - Zda by účastník doporučil vzdělávací společnost někomu dalšímu
- **Obsahová náplň kurzu**
 - Zda látka byla srozumitelná
 - Zda byl obsah zajímavý a zahrnoval důležitá témata
 - Zda byl přínosný pro praxi
 - Zda kurz odrážel potřeby účastníka

Vzhledem k širokému spektru vzdělávacích organizací jsme hodnocení nezpracovali graficky, ale uvádíme stručné hodnocení každé z nich.

- **Schola Education – zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a středisko služeb školám, s.r.o.**
 - Kritika nevhodnosti velikosti prostor – malá učebna pro velkou skupinu konkrétního RK.
 - Co se týká ostatních věcí (organizační náplň, obsahová náplň kurzu – účastníci uváděli velkou spokojenost).
 - Kurz měl i praktickou návaznost – pěti ze sedmi účastníkům se podařilo najít uplatnění v nově získané kvalifikaci.
- **VŠB-TU Ostrava, Centrum celoživotního vzdělávání**
 - S přístupem i organizací kurzu uváděli účastníci velkou spokojenost.
 - Oceňovali především
 - individuální přístup k účastníkům – možnost nastavení individuálního vzdělávacího plánu (kurz je velmi těžký a náročný),
 - možnost opakovat konkrétní vzdělávací blok/celý kurz zdarma, pokud si účastník po jeho absolvování nevěřil nebo určité téma zameškal.
 - Kurz je velmi náročný, ale kvalitní - skvěle připraví na praxi, účastníci se zde dozvěděli vše potřebné, nebojí se s tímto žádat o práci v oboru.
 - I v tomto případě měl kurz praktický dopad – jeden účastník je zaměstnán (ne přímo v oboru, ale získané dovednosti při práci využívá), ve druhém případě účastník vyhrál výběrové řízení, nyní čeká na podpis smlouvy.
- **Lenka Schön Navrátilová – Studio Leny**
 - Jedná se o vzdělávací zařízení s rozporupným hodnocením účastníků – část účastníků byla spokojená, jiní kritizovali povrchnost výuky a malou praxi, které vedly k nedůvěře ve své v RK nabyté dovednosti.
 - Získání kvalifikace kadeřnice mělo přímý dopad na zaměstnání v oboru, pracovní místo sice bylo ukončeno, ale účastnice dále v oboru podniká „už na sebe“; v případě pedikérky – jedna klientka je zaměstnaná, ne přímo v oboru, ale získanou kvalifikaci při práci využívá; ve druhém případě byl kurz ukončen v listopadu 2019 – klientka v současné době vyřizuje povolení pro zahájení SVČ.
- **Střední odborná škola ochrany osob a majetku s.r.o.**
 - I v tomto případě klienti vyjadřovali se vzdělávacím zařízením velkou spokojenost.
 - Oceňovali zejména:
 - Vstřícný přístup k účastníkům
 - Lektoři z praxe, praktické informace využitelné při výkonu práce
 - Kompletně zpracované materiály, které umožňovaly přípravu i doma
 - Zaměstnaní jsou všichni tři účastníci, jeden přímo na pozici strážný; jeden v obchodě, kde získané dovednosti využívá, poslední účastník získal práci mimo obor.

➤ **Vítková Pavlína**

- Klientka, která absolvovala kurz u tohoto zařízení, také uváděla spokojenost. Kurz byl velmi praktický, naučila se tam řadu dovedností. Chtěla by získat pracovní uplatnění v oboru. V minulosti řešila zhoršený zdravotní stav, v současné době už ovšem opět práci hledá. Kurz by doporučila i dalším účastníkům projektu.

➤ **Šmolková s.r.o.**

- Společnost realizovala kurz zaměřený na ošetřovatele (NZP), klientka jej hodnotila jako velmi přínosný, s vazbou do praxe.
- Prostory i materiály byly vyhovující. Lektorka byla spíše teoretická, měla ale v oboru přehled, vše bylo vykompenzováno praxí přímo na pracovišti.
- Vzdělávací zařízení by doporučila i pro další spolupráci.
- I v tomto případě byl splněn účel – klientka je zaměstnaná, oficiálně pracuje jako pracovník v sociálních službách, přičemž kombinuje i práci NZP.

➤ **AVE ART Ostrava, soukromá Střední umělecká škola a Základní umělecká škola, s.r.o.**

- Kurz byl pro klientku zklamáním – na začátku si s ředitelem vyjasnila obsahovou náplň, ta ovšem nebyla naplněna. Byla zaměřená velmi technicky, převážně se pracovalo v programu SketchUp (přičemž se očekávala vstupní znalost tohoto programu). Malé zaměření RK na např. estetiku interiéru, samotný design, přestože název RK je Bytový design – název kurzu zavádějící.
- Studium hodně náročné, vhodné především pro lidi z praxe či stavební fakulty (vyžadovalo určité vstupní znalosti, které musela složitě získávat).
- Klientka zatím nepracuje – řeší možnosti zahájení podnikání.

➤ **SILEX Olomouc**

- Účastník projektu hodnotil velmi pozitivně vstřícný přístup k účastníkům, připravené materiály pro výuku i výhodu velkého rozsahu praxe.
- Kurz byl velmi praktický, připravil ho na výkon povolání, byla zde dokonce možnost získat výuční list, což velmi ocenil.
- Klient je zaměstnaný, mimo obor.

➤ **Orange Academy s.r.o.**

- Spokojenost s komunikací, vzhledem k problémům spojeným s náročností skloubení práce a RK možnost přestupu do jiného běhu kurzu (víkendového) či rozvrhnutí RK do delšího časového úseku – flexibilita.
- Po organizační i obsahové stránce velmi spokojený – lektor byl praktik, příklady byly realizovány rovnou z praxe.
- Samotná výuka byla velmi náročná, kurz vhodný spíše pro pokročilé účastníky, kteří již mají praxi.
- Účastník je zaměstnaný v oboru, ve kterém získané dovednosti využívá (přesto, že kurz neukončil úspěšně).

➤ **SEDUCA-CZE, s.r.o.**

- Jednalo se o kurz pracovníka v sociálních službách, který byl realizován v období, kdy žadatel neměl platnou akreditaci – proto byl kurz zabezpečen dodavatelsky.
- Klientka byla s výběrem vzdělávací společnosti spokojená, po organizační stránce byl kurz velmi dobře připraven. I v tomto případě byla lektorka spíše teoretická, doplněné to ovšem bylo praxí, která dle hodnocení byla krátká – ocenila by delší zapojení do praxe. Se vzdělávací společností byla výborná komunikace. Kurz byl přínosný.
- Klientka pracuje, získané dovednosti využívá v praxi.

➤ **Sociofactor, s.r.o.**

- RK byl zajištěn vlastními silami žadatele.
- Hodnocení probíhalo trochu odlišnou formou, než u ostatních (dodavatelských) organizací, kde jsme nemohli kvalitu přímo ovlivnit (pouze získávat zpětnou vazbu).
- V případě tohoto kurzu byly evaluační dotazníky vyplňovány po každém výukovém dni (výuku každého tématu zajišťoval jiný lektor- odborník z praxe), předmětem hodnocení byly i další informace týkající se kurzu.
- Hodnotící dotazníky byly zpracovávány průběžně, navrhovaná doporučení byla současně reflektována v průběhu realizace kurzu.
- Hůře byla hodnocena teoretická témata (např. právní minimum). V případě jedné lektorky klientky uváděly drobné připomínky související s výukou, které byly v průběhu realizace vyřešeny.
- Co se týká ostatních záležitostí – formy a organizace výuky, přístupu lektorů, srozumitelnosti a využitelnosti tématu – hodnocení se pohybovalo většinou v hodnotách 1-2 (ano/spokojenost).
- Všechny tři úspěšné účastnice jsou zaměstnány v oboru.

Na základě výše uvedených skutečností lze říci, že většina vzdělávacích kurzů byla ze strany účastníků hodnocena velmi dobře. Získané dovednosti jsou využitelné v praxi, o čemž svědčí i míra zaměstnanosti absolventů RK. U osob, které se neuplatnily v oboru, měl kurz minimálně přínos v obnově pravidelných návyků (jakési „*nakopnutí*“) i sociálních kontaktů.

V celkovém hodnocení projektu patřila možnost získat kvalifikaci, rozšířit si vzdělání, k nejlépe hodnoceným aktivitám z hlediska přínosu.

4. Poradenské aktivity, vč. zprostředkování

Předmětem klíčové aktivity bylo intenzivní poradenství zaměřené na zmírnění či eliminaci bariér znemožňujících osobám z CS účast příp. udržení se na TP. Aktivita byla průřezová - realizována od samotného počátku projektu. Využili ji všichni účastníci projektu, tedy 66 osob. Kontakt byl realizován dle individuálních potřeb (osobní, telefonicky či e-mailem, cca 1x za 14 dní).

Poradenství bylo realizováno prioritně formou individuálních schůzek s některým ze členů RT dle charakteru řešeného problému - většinou probíhalo ambulantní formou v konzultační místnosti, příp. terénní formou v místě bydliště - nejčastějším důvodem byly komplikace spojené s dojíždkou a péčí o malé děti popř. zdravotním stavem.

V konzultační místnosti měli účastníci k dispozici PC s internetem a zařízením pro kopírování/tisk materiálů. Účastníkům bylo hrazeno cestovné na všechny cesty související s touto aktivitou.

Obsah poradenských schůzek:

Zprostředkování

- nacvičování praktických dovedností potřebných pro uplatnění na TP a upevňování znalostí získaných v rámci MK
- aktivní vyhledání VPM, příprava už konkrétních dokladů pro VŘ a na pohovor, doprovod na VŘ a zpětná vazba
- poradenství účastníkům projektu po jejich nástupu do zaměstnání s cílem předcházet problémům a zamezit fluktuaci

Individuální rozvoj k odstranění prioritních bariér

- nastavení individuálních cílů dalšího rozvoje vedoucích k odstranění prioritních bariér bránících vstupu na TP a kroků k jejich naplnění
- poradenství v průběhu projektu v rámci finanční gramotnosti, práce s rodinou či řešení konfliktů průběžná aktivizace a motivace

Hodnocení této aktivity účastníky je zahrnuto v celkovém hodnocení projektu a jeho přínosů.

5. Umístění do zaměstnání vč. mzdových příspěvků

Cílem této aktivity bylo

- u účastníků obnovit pracovní návyky,
- získat praxi a pracovní zkušenosti v nové profesi,
- zaměstnavatele motivovat k přijímání osob z CS.

Předpokladem bylo, že se v průběhu projektu podaří do zaměstnání umístit celkem min. 16 účastníků, přičemž min. 10 osobám bude zprostředkován nástup na pracovní místo podpořené mzdovým příspěvkem (MP).

K zabezpečení této aktivity disponuje organizace žadatele platným povolením ke zprostředkování.

Za aktivitu byl zodpovědný pracovník zprostředkování, v jehož kompetenci bylo zprostředkovat účastníkům vhodné pracovní uplatnění a vyhledávat zaměstnavatele, kteří by měli o participaci na projektu zájem. Zprostředkování bylo realizováno formou individuálních schůzek, oslovení zaměstnavatelů pak přímým oslovením (např. z vlastních kontaktů nebo z evidované nabídky volných pracovních míst).

V průběhu projektu se podařilo umístit do práce celkem 31 osob včetně 10 plánovaných pracovních míst se mzdovým příspěvkem.

Mzdové příspěvky byly poskytnuty v následujících organizacích:

- Armáda spásy v České republice, z. s.
- Střední odborná škola ochrany osob a majetku s.r.o. (SOŠOOM)
- Charita Ostrava
- ADRA, o.p.s.
- Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením, z. s. (SPMP)
- Kadeřnictví na vlásku
- Benjamin, p. o.

Po nástupu do pracovního poměru se mzdovým příspěvkem následně probíhaly se zaměstnavateli a účastníky pravidelné trojstranné schůzky a konzultace k sledování adaptace v novém pracovním místě, předcházení problémů a fluktuaci.

Kromě toho probíhaly s (dosud) nezaměstnanými účastníky pravidelné zprostředkovatelské schůzky s nabídkou pracovních míst, probíhala komunikace i s dalšími zaměstnavateli ve snaze uplatnit co největší počet účastníků na trhu práce.

I tato aktivita byla předmětem hodnocení projektu jako celku (tj. po skončení účasti/projektu).

E. Celkové zhodnocení přínosu projektu pro účastníky

Zajímalo nás subjektivní zhodnocení celkového přínosu projektu a jeho aktivit pro účastníky.

Celkové zhodnocení jsme získávali prostřednictvím

- A) Evaluačních dotazníků
- B) Polostrukturovaných rozhovorů a focus groups

1. Evaluační dotazníky

Účastníci měli v závěrečném evaluačním dotazníku projektu možnost vybrat si z několika možností, případně i doplnit vlastní vyjádření.

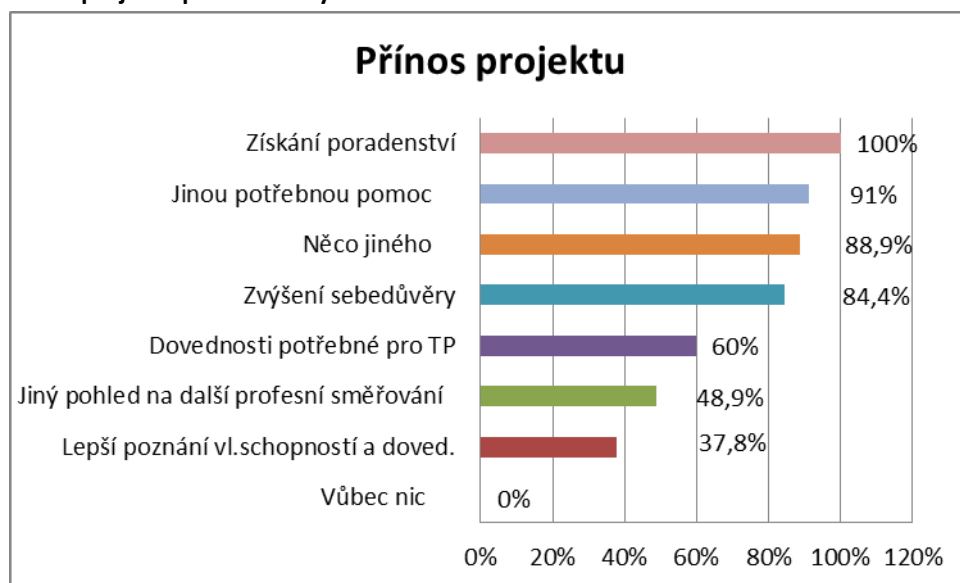
Celkem se projektu zúčastnilo a minimálně jednu aktivitu (poradenství) čerpalo všech 66 osob. Celkové zhodnocení projektu se však podařilo získat jen od některých z nich – důvodem bylo, že část účastníků ukončila svou aktivitu v projektu tak, že přestala z nám neznámých důvodů komunikovat a dále již nebyla žádným způsobem k zastižení, neměli jsme o nich žádné informace (jedná se o 20 osob, a jedna další účastnice pak neměla zájem se vyjadřovat k projektu).

Z tohoto důvodu jsme závěrečné zhodnocení projektu po ukončení účasti získali od 45 účastníků. Mezi osobami, které ke konci projektu nebyly k zastižení, byli i účastníci, kteří účastí v projektu získali práci, zvýšili si kvalifikaci, či absolvovali jinou klíčovou aktivitu. Až dosud byly tyto osoby do hodnocení (evaluace) zahrnuty; platí tedy, že

- práci díky projektu získalo 31 z 66 účastníků, což je celých 47 %,
- do rekvalifikace nastoupilo 27 z 66 účastníků, což je 41 %,
- diagnostiku osobních předpokladů absolvovalo 20 z 66 účastníků, což je 30,3 %.

Další závěry, odrážející subjektivní zhodnocení celkového přínosu projektu, však již vychází z výše uvedených 45 vyplněných závěrečných evaluačních dotazníků. Účastníci měli možnost vybrat si z několika možností, případně doplnit vlastní vyjádření. Budeme předpokládat, že tento vzorek je reprezentativní a odráží dále hodnocení všech osob z projektu. Z tohoto důvodu jsou v grafech znázorněny údaje v procentech.

Graf č. 17: Přínos projektu pro účastníky



Ukázalo se, že všichni účastníci v projektu ocenili „Získání poradenství“, což odpovídá tomu, že poradenství všichni účastníci čerpali. „Jinou potřebnou pomoc“ ocenilo 91 % a „Něco jiného“ 88,9 % účastníků. Sebedůvěra se díky účasti v projektu zvýšila u 84,4 % osob.

„Dovednosti potřebné pro trh práce“ získalo 60 %. Tento výsledek je trochu zkreslen počtem účastníků, které absolvovaly motivační a rekvalifikační kurz (jednalo se o aktivitu, kterou neabsolvovali všichni respondenti). „Jiný pohled na další profesní směřování“ téměř polovina (48,9 %). Lepší poznání vlastních schopností a dovedností ocenilo 37,8 % respondentů.

Nikdo z respondentů neoznačil, že by mu účast v projektu nepřinesla „Vůbec nic“.

2. Polostrukturované rozhovory a focus groups

Polostrukturované rozhovory byly provedeny v několika rovinách:

- s účastníky projektu (skupinové rozhovory s účastníky po ukončených skupinových aktivitách),
- se členy realizačního týmu projektu,
- se zaměstnavateli.

Focus groups, tedy skupinové rozhovory, byly vedeny vždy tak, aby sledovaly základní smysl a cíl evaluace. K tomuto účelu byla vytvořena pro každou skupinu respondentů sada otázek, jejichž cílem bylo rozvíjet výpovědi konverzačních partnerů směrem k tématu. Rozhovory tak umožňovaly všem komunikačním partnerům vyjadřovat se ke zkoumanému tématu v celé jeho šíři a vyjadřovat své vlastní názory a pohledy.

1. Projekt v perspektivě účastníků

Většina účastníků v rozhovorech hodnotila projekt jako přínosný a potřebný. Motivace účastníků k zapojení se do projektu byly různé – někteří očekávali, že se v projektu něco nového dozví, další že se něco nového naučí. U mnoha z nich bylo zřejmé, že do projektu vstupovali již se snahou a motivací změnit svou stávající, většinou nepříznivou, situaci. V rámci projektu byl účastníkům nabízen soubor provázaných a navazujících aktivit, které byly: „dobře zaměřené na moje potřeby“, a „souvisely jak s hledáním práce, tak s tím, že jsem ji našla“.

Zřejmý byl rozdíl v hodnocení projektu těch účastníků, kteří byli méně motivovaní si práci najít, a těmi, kteří s tímto záměrem do projektu vstoupili. Někteří uváděli: „*Tak, nemůžu říct, že by to byla vyloženě ztráta času, ale pro mě to není. Ani nevím, jaký kurz by mě třeba bavil, co bych chtěla v životě dělat. Mám děti, tak s nima to nejde, abych někde byla celý den, musím se jim věnovat, doma vařit. Jsou na to zvyklí.*“. Oproti tomu jiní aktivity projektu ocenili: „*Už dávno jsem chtěla něco dělat, doma jsem zůstat nechtěla, a i ty peníze co jsem měla na dávkách... Jsem ráda za tu možnost, potřebovala jsem nakopnout. Dobré to bylo.*“, nebo „*Jsem zjistil, že mám na víc, než jsem si myslel.*“.

Jako významný přínos projektu pak uváděli mnozí vlastní aktivizaci, vytržení ze zaběhnutého způsobu života. Jako důležité označovali také to, že díky projektu dostali určité pobídnutí, nové podněty pro změnu. Aktivity měly vliv také na podstatné zvýšení jejich sebevědomí a důvěry v sebe sama. Právě toto, spolu s psychickou podporou a pomocí byly těmito účastníky vnímány jako jeden z nejvíce pozitivních dopadů, přestože tato oblast původně nepatřila k nejčastějším očekáváním, se kterými do projektu vstupovali.

Individuální poradenství bylo rovněž hodnoceno velice dobře; někteří účastníci v projektu využili psychologickou pomoc (část z nich se v minulosti potýkala se závislostí na alkoholu a z toho plynoucích osobních problémů, které jim mj. bránily vstupu na trh práce) či terapii, bylo čerpáno individuální poradenství týkající se bydlení, přípravy na práci (nácvik pracovního pohovoru), bylo využíváno i odborné poradenství finanční. Dokonce jedna účastnice využila i individuální pomoc s přípravou k závěrečným zkouškám RK. Mnohým poradenství pomohlo navrátit psychickou pohodu.

Pozitivně byli hodnoceni také jednotliví pracovníci realizačního týmu, kteří v projektu individuální poradenství a další aktivity zabezpečovali.

Absolventi aktivity Diagnostika osobních předpokladů pro absolvování RK a výkon profese oceňovali v rozhovorech získání náhledu a své silné a slabé stránky. Valná většina z nich se se závěry identifikovala. Ocenili, že s výsledky byli seznámeni srozumitelnou formou. Díky této aktivitě s nimi všichni aktéři byli schopni pracovat a mnozí z nich si uvědomili, že přes kratší či

delší pauzu na trhu práce mají stále co nabídnout, případně jsou schopni změnit své dosavadní profesní nastavení. Diagnostika jim umožnila získat podrobnější informace o nich samotných – pracovní a osobní anamnézu, předpoklady pro výkon určité profese či rekvalifikaci.

Osobu dodavatele diagnostiky vnímali účastníci jako velmi důležitou, což rovněž vedlo k hodnocení aktivity jako prospěšné. Lektor/dodavatel diagnostiky byl hodnocen jako přátelský, sympatický, kvalitní, s osobním přístupem. Hledal efektivní řešení konkrétních problémů účastníků a odstraňování jejich pracovních bariér, přičemž díky individuálnímu přístupu byl schopen „vypíchnout“ silné stránky a zohlednit priority každého z nich. Účastníci cítili z jeho strany skutečný zájem a snahu pomoci bez dehonestujících projevů. Dokonce i ti, kterým se po Diagnostice nepodařilo ihned „postoupit dále“ ve formě nalezení práce či výběru konkrétní rekvalifikace, hodnotili čas a energii, kterou této aktivitě věnovali jako velmi přínosné.

Většina absolventů projektových aktivit si také chválila získání praktických dovedností potřebných pro uplatnění na TP (psaní životopisu, motivačního dopisu, zdroje pracovních míst), případně zlepšení měkkých dovedností (komunikace a sebeprezentace). Srovnávali své zkušenosti s úřadem práce, a identifikovali významné rozdíly v individuálním přístupu. Většina respondentů úřady práce vnímá spíše jako represivní orgán, než jako poradenský (obvykle se nejednalo o kritiku konkrétních zprostředkovatelů, spíše o konstatování vycházející z kompetence a role úřadu práce). Dotazovaní uváděli, že pracovníci úřadu práce je neučí pracovat samostatně, nepomáhají klientům zlepšit orientaci na trhu práce a uchazečům jsou volná místa pouze „servírována“, ovšem již bez další pomoci nebo zpětné vazby. Proto velmi pozitivně hodnotili, že si díky projektu mohli osvojit dovednosti, které jim k úspěšnému hledání práce chyběly a limitovaly je tak při úspěšném uplatnění na trhu práce. Více než samotnou nabídku pracovních míst oceňovali zejména, že se naučili kde a jak vyhledávat pracovní místa, připravili si, resp. upravili životopis do použitelné formy. Naučili se, jak komunikovat se zaměstnavateli – jak se představit a připravit na pohovor, co od něj očekávat nebo jak prezentovat své dovednosti a silné stránky. Tedy místo toho, aby jim byla jen „poskytnuta ryba, naučili se rybařit“. To vše ve svém důsledku vedlo i k posunu účastníků ve smyslu jejich další aktivizace a motivace, což u některých směřovalo k nástupu do pracovního poměru.

Nezamýšlené pozitivní dopady v oblasti motivace a aktivizace:

- u účastníků, kteří v průběhu projektu nezískali zaměstnání, měla účast v projektu přínos minimálně v tom, že si obnovili pravidelné návyky a vytvořili pravidelný režim,
- došlo k obnově sociálních kontaktů a vytvoření nových vazeb, což mělo pozitivní dopad na integraci účastníků projektu. V rámci společných schůzek docházelo a dosud dochází k výměně pozitivních i negativních zkušeností.

Co se týká rekvalifikací, v rámci projektu měli účastníci možnost absolvovat i více kurzů. Absolvování kurzů mělo pozitivní dopad na zvýšení či rozšíření kvalifikace. Díky tomu se účastníkům rozšířily možnosti při hledání zaměstnání a zvýšila se tak jejich zaměstnatelnost. V několika případech se dokonce podařilo umístit účastnice v nově získané profesi – pracovník v sociálních službách. Mezi účastníky, kteří absolvovali nějaký rekvalifikační kurz, byla tato aktivita hodnocena jako jedna z nejpřínosnějších („bez projektu bych si tenhle kurz nemohla dovolit“; „díky kurzu můžu dělat to, co mě baví – posunulo mě to asi nejvíc dál“)

Nalezení zaměstnání bylo jedním z nejčastějších očekávání, se kterým účastníci do projektu vstupovali. Ti, kterým se to podařilo, oceňovali:

- Nástup do zaměstnání vedl k získání praxe a rozšíření praktických dovedností
- Pravidelný příjem ze zaměstnání pomohl ke zlepšení ekonomické situace, což následně přispělo k řešení dalších problémů (osobních, rodinných)
- Pravidelná docházka do práce a výkon pracovní činnosti po dobu pracovní doby přispěly k znovuoobnovení pracovních návyků

Došlo u nich ke zlepšení ekonomické situace (zvýšení příjmů), což následně vedlo k řešení dalších problémů, a to jak osobních (zejména souvisejících s obnovením zdravých kontaktů mezi zaměstnanými osobami a zvýšení sociálního postavení a prestiže), tak rodinných (např. možnost řešit oddlužení). Dalším pozitivním přínosem bylo získání praxe a vytvoření nebo obnovení pracovních návyků, díky čemuž došlo ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce.

Pro některé účastníky, kteří šli do projektu s očekáváním, že jim pomůže k návratu do pracovního procesu, bylo následně zklamáním, že se pracovní místo nepodařilo zprostředkovat. Přesto u těchto osob nepřevládá celkové negativní hodnocení projektu. Obvykle si uvědomovali i další přínosy projektu, zejména již výše uvedenou oblast motivace a aktivizace.

Co bylo velkou výhodou pro účastníky, byla možnost proplácení cestovného (mělo velkou výhodu hlavně u těch, kteří přijížděli za poradenstvím a dalšími aktivitami z jiných měst – Karviná, Havířov, aj.) i dalších nákladů

2. Projekt v perspektivě realizačního týmu

Celkově byl projekt všemi členy realizačního týmu velmi dobře přijímán a jeho průběh kladně hodnocen. Mezi silné stránky patřila komplexnost a intenzivní individuální péče, která byla účastníkům věnována. Pozitivně byl hodnocen i výběr cílové skupiny – tedy osoby, které se v oblasti trhu práce potýkají s výraznými handicapem a potřebují pomoc při hledání vhodného uplatnění.

Z rozhovorů vyplynulo, že téměř všichni členové realizačního týmu od projektu očekávali tzv. nastartování účastníků, sebezpoznání, posílení sebevědomí, zvýšení kvalifikace a v neposlední řadě společné sdílení pozitivních příkladů. K dalším uváděným očekáváním pak patřilo:

- u některých účastníků možnost získat re/kvalifikaci, na kterou by jinak nedosáhli (např. jim ze strany ÚP nebyla umožněna),
- zplnomocnění klientů v jejich životě, posílení jejich kompetencí a aktivity na trhu práce,
- pomoc osobám, které se dostaly do tíživé životní situace, chtějí ji řešit, ale neví jak,
- obnovu pravidelných návyků – pravidelná docházka, sociální kontakt, komunikace.

Skupinové aktivity měly dle RT pro účastníky velký přínos - kromě získání základních informací o trhu práce a orientace na něm také v odstranění případného ostychu plynoucího z nízké sebedůvěry některých osob. Díky zapojení do skupinových aktivit bylo možné také pozorovat chování a jednání účastníků i z jiného úhlu – sociální interakce, postavení ve skupině, docházelo ke sdílení pozitivních příkladů.

Celkový přínos projektu hodnotili členové RT především v komplexní péči o účastníka - projekt nenabízel pouze zprostředkování zaměstnání, případně rekvalifikace ale i skupinové aktivity a především intenzivní individuální poradenství, které umožňovalo reagovat na konkrétní potřeby a řešit problémy každého jednotlivého účastníka. Pozitivně byla vnímána i skutečnost, že některé aktivity byly výběrové – tedy že každý účastník mohl být zařazen do aktivit, které potřeboval, měl o ně zájem.

Všichni členové realizačního týmu se ve svých výpovědích shodli na tom, že se ze strany účastníků nesetkali s významnou kritikou nebo negativním hodnocením projektu (ovšem dodávali, že mohou mluvit pouze za účastníky, kteří zpětnou vazbu poskytli). Současně chválili dobrou kooperaci se zástupci konkrétních institucí – úřady práce a spolupracujícími NNO (zejm. Armáda spásy, Adra, o.p.s., Charita Ostrava).

Škoda je, že mnozí účastníci přerušili po absolvování určitých aktivit kontakt s realizačním týmem a nadále nebylo možno je nijak zastihnout či kontaktovat. Pro projekt i celý RT by bylo přínosné, kdyby byla nějaká možnost, jak se dozvědět, zda a kam se účastník posunul, zda mu v tom projekt pomohl.

3. Projekt v perspektivě zaměstnavatelů

Rozhovory se zaměstnavateli probíhaly ve dvou rovinách - jednak se zaměstnavateli, k nimž nastoupili účastníci se mzdovým příspěvkem a jednak se zaměstnavateli bez mzdového příspěvku (toto však bylo v minimální míře – jedná se o klasické zaměstnavatele, kteří nemají s projektem prakticky nic společného, a dotazování na efektivitu konkrétního pracovníka by mohlo vyplynout pro onoho účastníka spíše negativně).

Zhodnotit, nakolik si účastníci postupně osvojovali na pracovním místě pravidelné (pracovní) návyky, bylo tedy možné pouze u těch, kteří absolvovali práci se mzdovým příspěvkem.

Ukázalo se, že většina zaměstnavatelů s obdobnými projekty neměla zkušenost - s tímto typem projektů se prakticky nesetkali, ani neparticipovali na realizaci žádné aktivity. Jedinou zkušenost, která byla v rozhovorech zmíněna, bylo čerpání mzdového příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti – většinou se jednalo o společensky účelná pracovní místa. Mzdový příspěvek byl obecně hodnocen jako velmi efektivní nástroj podpory v oblasti zaměstnávání, ve srovnání s ÚP zaměstnavatelé kladně hodnotili mnohem menší administrativní zátěž.

Celkem bylo mzdovým příspěvkem podpořeno 10 pracovních míst. Vesměs všichni zaměstnavatelé byly s výběrem zaměstnance spokojeni. V průběhu realizace projektu byl identifikován jeden případ, kdy se u klienta objevila recidiva spojená se závislostí. Klient znovu absolvoval základní léčbu a díky vzájemné spolupráci účastníka, zaměstnavatele a realizačního týmu opětovně pracuje u organizace, která čerpala na jeho mzdu finanční příspěvek (dnes již bez příspěvku). Udržena zůstala také další 4 pracovní místa – adaptace se podařila, účastníci projektu vykonávají stejnou práci i po skončení projektové podpory.

V případě neudržených pracovních míst:

- v jednom případě došlo ke změně zaměstnavatele na základě vlastního zájmu účastníka (plynulý přestup ze zaměstnání) – projekt v tomto případě dopomohl ke zvýšení kvalifikace a získání praxe v oboru, ve kterém je nyní účastník velmi dobře uplatnitelný.
- v dalším případě došlo k transformaci pracovního místa v OSVČ (již dříve zmíněná pozice kadeřnice), účastnice tak zůstává i nadále ekonomicky aktivní.
- pouze 3 místa nebyla udržena – v jednom případě bude klientka žádat o starobní důchod, ve druhém byly v průběhu výkonu pracovní činnosti řešeny některé nedostatky v samostatnosti pracovníka, které se ani přes vzájemnou spolupráci nepodařilo odstranit. Klientka ovšem (díky získané praxi) po ukončení pracovního poměru plynule přešla do jiného zaměstnání, které nevyžaduje takovou míru samostatnosti.

Obecně byl tento nástroj zaměstnavateli velmi dobře přijímán, zejména ve vztahu k delšímu adaptačnímu procesu při zapojování do pracovních činností osob, které byly dlouhou dobu nezaměstnané (postupné obnovování pracovních návyků, pravidelné docházky apod.)

V. Celkové zhodnocení projektu

Z evaluace vyplynulo, že projekt byl ve větší míře hodnocen pozitivně – jako potřebný a s přímým dopadem na řešení problémů účastníků směřujících k úspěšnému uplatnění na trhu práce. Toto hodnocení bylo zaznamenáno u všech tří zapojených aktérů.

A. Hodnocení účinnosti a hospodárnosti projektu

Obecně lze konstatovat, že projektové zdroje byly efektivně využity, projekt byl nastaven a realizován tak, že generoval maximální možné přínosy a naplňoval všechny charakteristiky z hlediska účelnosti, užitečnosti i hospodárnosti. Veškeré vstupy byly nezbytné a jejich rozsah byl adekvátní pro dosažení cílů. Realizované aktivity byly prospěšné a potřebné pro dosažení očekávaných přínosů projektu. Měly přímou návaznost na naplnění cíle a přímý dopad na řešení problémů účastníků.

Za hlavní faktor úspěšnosti tohoto projektu lze označit především intenzivní a cílenou individuální podporu účastníků projektu. Na základě zjištěných informací patřilo „individuální poradenství k nejlépe hodnoceným aktivitám. Její pozitivní dopady vnímali všichni zapojení aktéři. Úspěch této aktivity výrazně ovlivnil realizační tým – zejména jejich profesionální jednání, zkušenosti a osobní přístup poradců, kteří dokázali už od počátku účastníky motivovat.

Na základě doposud zjištěných informací je možné projekt hodnotit jako efektivní – uchazeče s komplikovaným postavením na trhu práce se podařilo ve značné míře motivovat, aktivizovat a zorientovat na trhu práce, k době přípravy evaluační zprávy si 41 % účastníků díky projektu zvýšilo kvalifikaci a 47 % našlo uplatnění. Pro celkové zhodnocení efektivity je ale poměrně brzy, veškeré dopady projektu se mohou projevit ještě v budoucnosti. Pro hodnocení efektivity je však klíčové, že evaluace neidentifikovala nadbytečnost realizovaných aktivit.

B. Zhodnocení naplnění cílů a očekávání

Hlavní kvantifikované cíle i dílčí ukazatele byly dosaženy. Původní nastavení projektu vykazovalo velmi vysokou míru relevance, tzn., že stanovené cíle odpovídaly potřebám cílové skupiny, ale také potřebnosti řešit problém nezaměstnanosti. V oblasti kvalitativní změny (zlepšení sociální situace účastníků a jejich příprava na nástup do pracovního poměru) je možné považovat projekt za úspěšně naplněný.

Míra přínosu (celkové účinnosti projektu) byla mírně snížena z důvodu zapojení některých nemotivovaných uchazečů, tzn. osob, u nichž existovaly objektivní důvody pro setrvání v nezaměstnanosti, jako např. sociální dávky převyšující možnost reálného výdělku, vyřizování předčasného důchodu, apod. Neexistují ovšem nástroje, které by tyto objektivní argumenty dokázaly překonat a motivovat tak účastníky k hledání zaměstnání.

C. Udržitelnost přínosů projektu a využití získaných dovedností po ukončení projektu (lock-in efekt)

Zajištění udržitelnosti dopadů pro cílovou skupinu je problematické. Díky projektu došlo u účastníků ke zvýšení zaměstnatelnosti – posílení jejich sebedůvěry, nastavení vlastních cílů a kroků vedoucích k jejich naplnění, osvojení si dovedností potřebných pro orientaci na TP. Získané dovednosti a znalosti účastníkům nikdo nevezme a je velký předpoklad, že ti, kteří se zatím na trh práce nedostali, mnohé z nich využijí i v budoucnu při jejich snaze o uplatnění.

U části účastníků došlo ke zvýšení motivace a aktivizace. Po skončení projektu jim ovšem nebude poskytována žádná další cílená podpora. V této souvislosti proto existuje riziko, že některých účastníků (zejména pokud se jim nepodařilo najít si dlouhodobější zaměstnání) velmi rychle opadne snaha řešit svou situaci a jejich přístup se vrátí do zaběhlých stereotypů.

VI. Přenositelnost projektu/aplikovatelnost

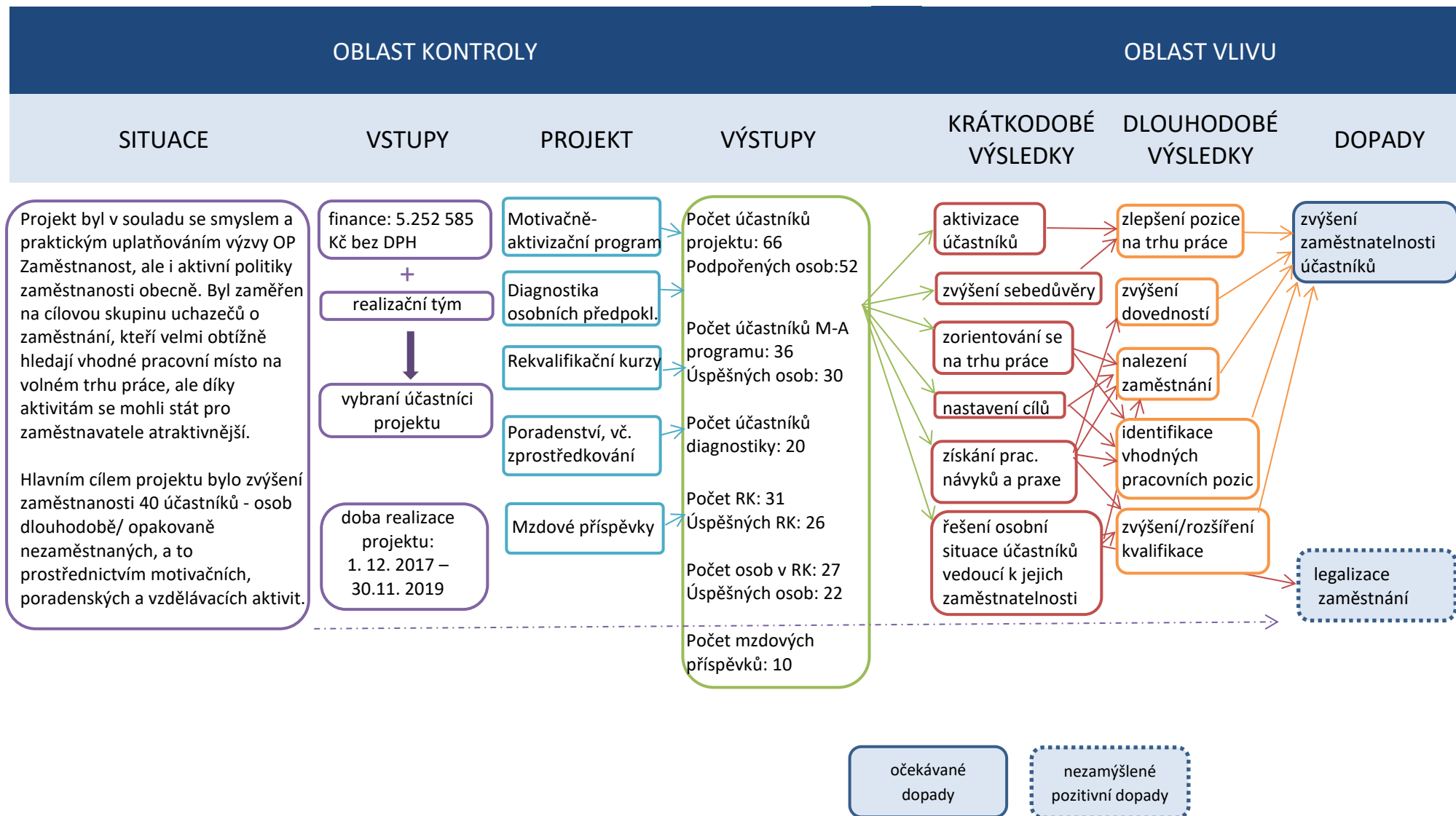
Aplikovatelnost a potenciál šíření této aktivity (potažmo celého projektu) jsou velmi vysoké – nemá žádné regionální omezení a využití je možné v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na všech pobočkách Úřadu práce ČR.

Pro přípravu a realizaci obdobně zaměřených projektů lze doporučit přenos procesů, které se v rámci realizace tohoto projektu velmi dobře osvědčily:

- **intenzivní a individuální poradenství** zaměřené na:
 - ✓ motivací cílové skupiny a její aktivizaci – kroky, které jsou spolu se získáváním dalších dovedností pro hledání zaměstnání klíčové, zejména pro nemotivovatelné účastníky jsou klíčové aktivity zaměřené na aktivizaci nebo psychologické poradenství. Nástroje, jako je diagnostika nebo zprostředkování, nemají v rané fázi účasti v projektu pro tento typ účastníků příliš význam, nevedou k řešení jejich situace.
 - ✓ řešení aktuálních existenčních problémů před umístněním na trh práce – tyto problémy snižují motivaci pro vstup na trh práce a jejich vyřešení je nezbytnou podmínkou úspěšné hledání zaměstnání. Důležitým faktorem úspěchu je zjistit na začátku projektu skutečné potřeby účastníků a cíleným výběrem aktivit zajistit reálný dopad na zlepšení jejich stávající situace. Např. u osob, které řešily existenční otázky, nemělo smysl realizovat v rané fázi účasti v projektu zprostředkování, ale bylo nutné soustředit se nejprve na řešení stávajících problémů (dluhy, problémy s bydlením, závislost apod.), a to dle individuálních potřeb.

- ✓ uvědomění si zodpovědnosti za řešení svých potřeb – pomocí koučinkových metod překročit „interní“ bariéry a naučit se postupnými kroky dosáhnout stanoveného cíle.
- **komplexnost a provázanost aktivit**
 - ✓ kombinace individuálního a skupinového poradenství umožní účastníky lépe poznat (nejen individuální charakteristiku, ale také způsoby chování v sociálních interakcích), umožní využít vytvořené skupinové dynamiky a může pozitivně působit na nemotivované.
 - ✓ témata v rámci aktivizace a motivace musí být zpracována srozumitelně a musí být podávána zajímavým způsobem a interaktivní formou, obsahová stránka musí být přizpůsobena potřebám s důrazem na využitelnost získaných dovedností a znalostí v praxi.
- **profesionální a lidský přístup**
 - ✓ odbornost realizačního týmu, schopnost navázání důvěry a vytvoření přátelského prostředí je základem pro úspěšnou realizaci projektu. Předpokladem je, aby lidé, kteří realizaci projektu zabezpečují, měli dostatečné zkušenosti nejen z oboru, ale také s prací s cílovou skupinou. Aby měli pochopení pro jejich problémy a řešení situace dokázali přizpůsobit individuálním možnostem každého účastníka.
- **vazba projektu na trh práce**
 - ✓ Vzhledem k tomu, že jedním z nejčastějších očekávání ze strany účastníků bylo získání zaměstnání, byl zájem umístit uchazeče na pracovní trh jedním z nejvýznamnějších faktorů. V tomto případě bylo velkým pozitivem projektu, že obsahoval mzdové příspěvky, které zaměstnávání účastníků spadajících do kategorie obtížně umístitelných podpořilo. Jednalo se o významný nástroj k motivaci zaměstnavatelů přijímat osoby z této cílové skupiny do pracovního poměru.

Tabulka č. 10: Teorie změny



**

SocioFactor s.r.o.

Daliborova 631/22
709 00 Ostrava – Mariánské Hory



www.sociofactor.eu
info@sociofactor.eu