



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

EVALUAČNÍ ZPRÁVA PROJEKTU

Pracovní podpora – cesta k úspěchu

30. LISTOPADU 2020
ROMODROM, O.P.S.

Obsah

Úvod.....	2
Cílová skupina projektu.....	3
Cílová skupina a její příležitosti na pracovním trhu	3
Demografické charakteristiky osob zapojených do projektu	4
Realizace projektu dle jednotlivých fází.....	7
Fáze I. Nábor klientů cílové skupiny.....	7
Fáze II. Motivační aktivity	8
Fáze III. Pracovní poradenství.....	9
Fáze IV. Dluhové poradenství	10
Fáze V. Rekvalifikace/zvyšování kvalifikace.....	11
Fáze V. Pracovní podpora	12
Evaluace	13
Kazuistiky.....	14
Klientka Alexandra	14
Klient Břetislav	14
Závěr	16

Úvod

Projekt Pracovní podpora – cesta k úspěchu byl realizován organizací Romodrom o.p.s. v Olomouckém kraji od 1. 10. 2018 do 30. 11. 2020. Romodrom o.p.s. má v Olomouckém kraji dlouhodobou zkušenost s poskytováním registrovaných sociálních služeb osobám sociálně vyloučeným nebo sociálním vyloučením ohroženým (v minulosti např.: § 69 terénní programy, § 65 sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi) a realizací inklusivních projektů (vzdělávací projekty pro děti, dětská skupina, projekt Bydlení je základ a projekt zaměřující se na bydlení a nalezení zaměstnání HomeLab). Právě poptávka po zprostředkování zaměstnání se objevuje jako jedna ze tří nejčastěji řešených zakázek, se kterou klienti projektů nebo zájemci o službu do Romdoromu přicházejí. (Dalšími nejčastěji řešenými zakázkami je pomoc s nalezením bydlení a s řešením dluhů.)

Před realizací projektu zpracovala organizace Romodrom o.p.s. dokument Analýza potřeb cílové skupiny, který byl součástí projektové žádosti. Analýza se opírala o strategické dokumenty ČR a vyzdvihovala nutnost participace cílové skupiny projektu na pracovním trhu. Zároveň dokument mapoval možnosti pracovního trhu v Olomouckém kraji s důrazem na Prostějovsko, kde měl být projekt realizován. Realizace projektu se nakonec přesunula do krajského města – Olomouce, kde mohla lépe navázat na jiné poskytovatele služeb, zaměstnavatele i realizátory rekvalifikačních kurzů.

Projekt se skládal z několika fází, kterými beneficianti po dobu svého zapojení do projektu procházeli (s tím, že ne všichni beneficianti museli nutně projít všemi fázemi). Jednalo se o přípravnou fázi s nábořem cílové skupiny, kdy byl vytvořen leták služby, a byli osloveni potenciální klienti. Zároveň byli o projektu informováni strategičtí partneři projektu – úřad práce, zaměstnavatelé, ostatní NNO v Olomouci pracující s obdobnou cílovou skupinou. Další fáze se skládala z motivace klientů k hledání nového pracovního místa a zjišťování výchozích podmínek (vzdělání, zkušenosti, představy o práci). Následovalo pracovní poradenství, během kterého byly vybírány volné pracovní pozice na míru klientům a probíhal nácvik tzv. soft skills. Fáze dluhové poradenství se týkala těch klientů, kde dluhy představovaly překážku k nalezení práce, nebo kde klienti chtěli řešit svou finanční situaci komplexněji. Vybraným klientům, kteří prokázali motivaci, byla nabídnuta možnost získání rekvalifikace v oboru, o který projevíli zájem. Další fáze projektu - pracovní podpora probíhala ve chvíli, kdy již klienti projektu našli práci a potřebovali pomoci. Typickými zakázkami v této fázi byly kontroly pracovních smluv, poradenství ohledně dávek a příspěvků, zjišťování spokojenosti klientů v práci a motivace k udržení si pracovní pozice.

Projektem bylo za celkovou dobu trvání 26 měsíců podpořeno 71 beneficiantů, z čehož 43 vyšší než bagatelní podporou (tedy více než 40 hodinami podpory). Celkem 17 lidí získalo novou práci. 14 lidí

bylo podpořeno rekvalifikačním kurzem, z čehož 9 lidí kurz dokončilo. 6 osob nemohlo rekvalifikační kurz dokončit, ne z důvodu vlastní vůle nebo nepříčinnosti, ale v důsledku vypuknutí pandemie koronaviru a s tím souvisejících opatření. 2 osoby si našly práci ihned po ukončení rekvalifikačního kurzu, a to v místě, kde vykonávaly praxi pro získání nové kvalifikace.

Cílová skupina projektu

Cílovou skupinou projektu byly národnostní menšiny. Při vymezení národnostní menšiny byl východiskem zákon číslo 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dle této definice je národnostní menšinou společenství občanů ČR žijících na území současné ČR, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu. Příslušníkem národnostní menšiny je občan ČR, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti. Pro účely projektu uvedenou cílovou skupinou rozumí především romská menšina.

Cílová skupina a její příležitosti na pracovním trhu

Cílovou skupinu projektu tvořily národnostní menšiny, jednalo se zejména o příslušníky Romské menšiny. Dle Strategie romské integrace do roku 2020 úspěšnost Romů na pracovním trhu nepříznivě ovlivňují nižší úroveň vzdělání a kvalifikace, což dle Zprávy o stavu romské menšiny v ČR vytváří zúžený výběr pracovních příležitostí. Dalšími důvody jsou dle stejného zdroje různé druhy diskriminace, např. kvůli věku, pohlaví, zdravotnímu stavu nebo péči o dítě. Může docházet k diskriminaci na základě předsudků a údajně špatných zkušeností zaměstnavatelů, kolektivnímu připisování charakteristik jako je např. neochota pracovat, nespolehlivost a další stereotypy. Demotivujícím faktorem na straně Romů a jejich zapojení se na trh práce může být vysoká míra zadlužení – kdy platy získané z legálního příjmu jsou ohroženy exekucí a dostávají tak osoby do větší chudoby než kdyby nepracovaly.

Dle Národního ústavu pro vzdělání¹ bylo v dubnu roku 2017 na úřadech práce v Olomouckém kraji evidováno celkem 7 716 volných pracovních míst. Na jedno pracovní místo připadalo 2,7 nezaměstnaných. Počet uchazečů tak převyšoval počet pracovních volných míst a vytvářel tak vysokou pracovní konkurenci, což znevýhodněným osobám na trhu práce hledání práce stěžovalo o to více. Podle tzv. teorie fronty² se znevýhodnění ohrožených skupin prohlubuje v případech, kdy o pracovní místa soutěží více nezaměstnaných. Díky tomu jsou znevýhodněné osoby vzhledem k vysokému počtu

¹ Dostupné z:

http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Krajsky_web/Nezaměstnanost/12_OlomouckyNZ_2017.pdf

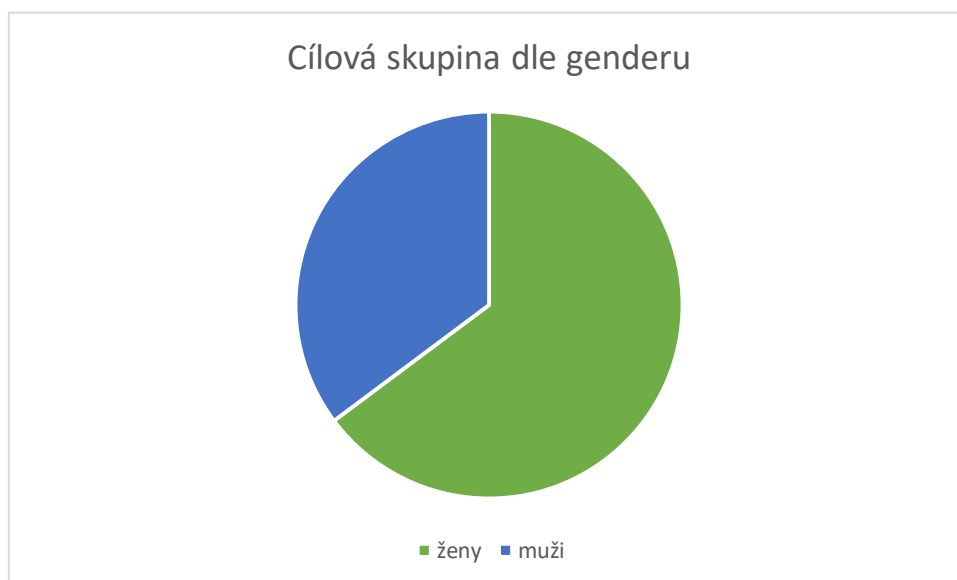
² Sirovátka, T., Šimíková, I. 2013. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. Praha: VÚSPV

uchazečů při obsazování pozic odsouvány do pozadí a zaměstnavatelé se vůči nim stávají ještě vybíravější.

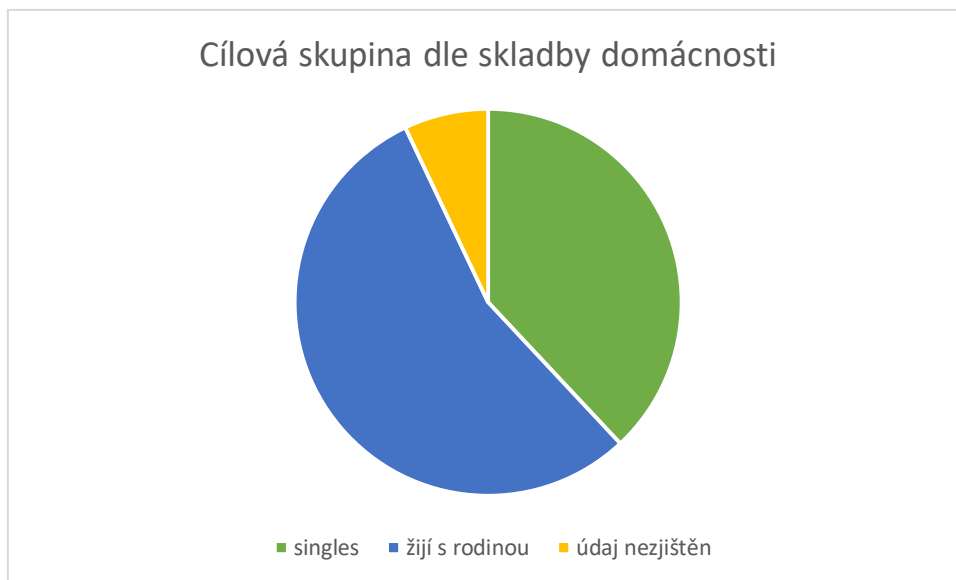
Jak podle Zprávy o stavu romské menšiny, tak podle Strategie romské integrace do r. 2020 neexistují dostupná data o nezaměstnanosti Romů, jelikož úřady práce u uchazečů o zaměstnání nevidují příslušnost k romské menšině. V posledním censu v roce 2011 se k romské národnosti dle údajů ČSÚ přihlásilo celkem 363 osob, přičemž jedna čtvrtina celkové populace ČR využila možnost tento údaj nevyplňovat. Dle analýzy SVL z roku 2015 je Olomoucký kraj jedním ze 4 krajů ČR s největší měrou nezaměstnanosti, přičemž v sociálně vyloučených lokalitách je podíl nezaměstnaných v průměru mezi 80 až 85 procenty.

Demografické charakteristiky osob zapojených do projektu

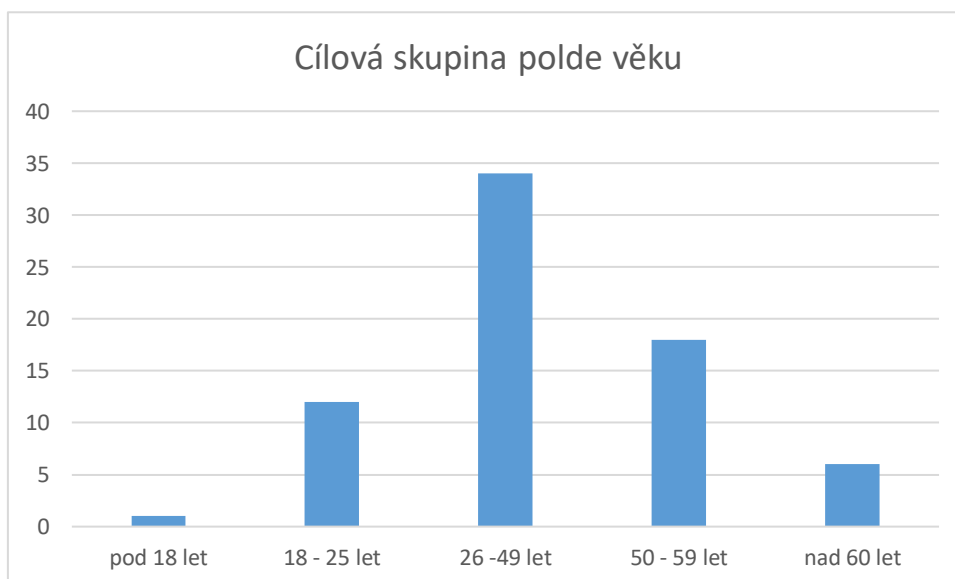
Projektu se zúčastnilo celkem 71 osob, které podepsali smlouvu o zapojení do projektu a společně s pracovníky projektu sestavili PIP (plán individuální podpory). Pokud se na skladbu klientů projektu podíváme skrze demografické charakteristiky, zjistíme, že o projekt projevovaly větší zájem ženy. Celkem se do projektu zapojilo 46 žen (65%) a 25 mužů (35%).



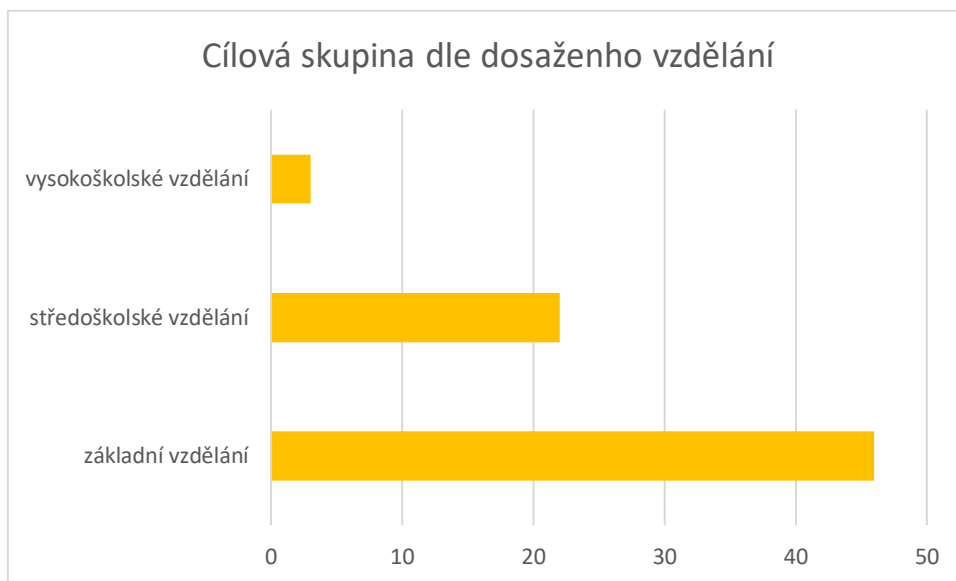
Více než polovina účastníků (55%) žila ve společné domácnosti se svou rodinou. 38% účastníků projektu žilo samostatně. U 7% se tento údaj nepodařilo zjistit.



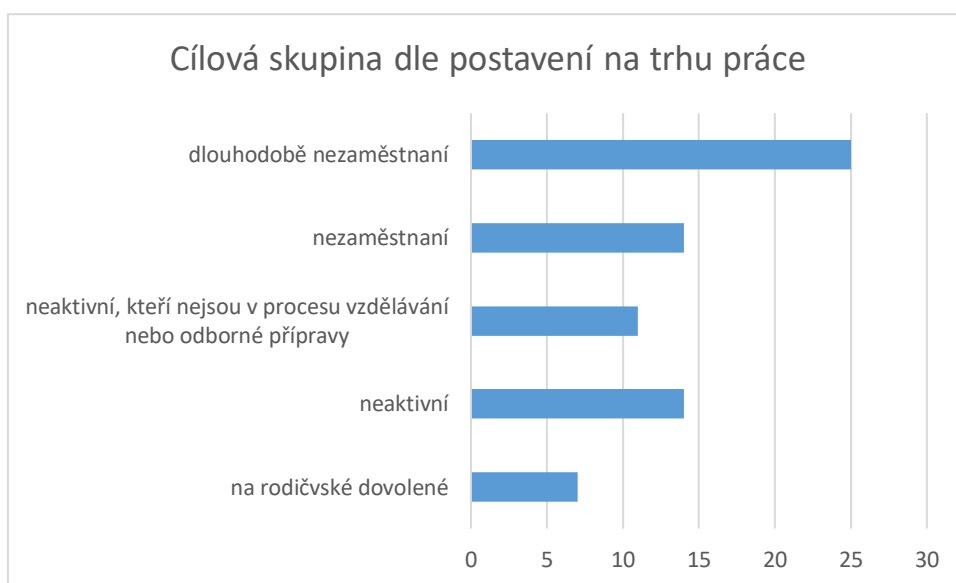
Nejvíce účastníků projektu se nacházelo v produktivním věku ve věkové kategorii 25 – 49 let. Jeden účastník byl mladší 18 let. 6 klientů bylo starších 60 let. Nejstaršímu účastníkovi projektu bylo 65 let, nejmladšímu 17 let.



Z hlediska struktury vzdělání dosáhlo nejvíce klientů na základní vzdělání – celkem 45%, 31% mělo středoškolské vzdělání a 4 % vyšší vzdělání.



Dalším údajem, který jsme v projektu sbírali, bylo postavení účastníků projektu na trhu práce před vstupem do projektu. 39 osob bylo nezaměstnaných, z čehož 25 dlouhodobě. 25 osob bylo neaktivních na trhu práce, 11 z nich nebylo v procesu vzdělávání nebo odborné přípravy. 7 žen bylo na rodičovské dovolené.



Realizace projektu dle jednotlivých fází

V rámci projektu jsme pracovali s klienty v několikafázovém procesu. Všichni klienti prošli fázemi I a II. – tedy nábohem a motivačními aktivitami. Participace na dalších fázích projektu se odvíjela od stanovených cílů, motivace a aktivity klienta. Ne všichni klienti nutně pošli všemi fázemi projektu. Samostatnou kapitolu pak tvořila evaluace projektu.

Fáze I. Nábor klientů cílové skupiny

V první fázi projektu bylo hlavním cílem nalézt vhodné budoucí klienty projektu. Romodrom o.p.s. v dané lokalitě – tedy městě Olomouc, působí od roku 2017. Svou činností se zaměřoval na osoby sociálně vyloučené, nebo osoby sociálním vyloučením ohrožené, kam často spadají i etnické menšiny.

Pro účely náboru byly vytvořeny informační letáky a plakát projektu. Letáky byly distribuovány na místa, kde se přirozeně vyskytují příslušníci etnických minorit. Letáky byly rozdávány osobně pracovníci projektu a zároveň byly ponechány na místech, kde pracovníce předpokládaly, že by mohly cílovou skupinu zaujmout. V úvodní fázi projektu jsme vytiskli a rozdali 400 letáků. Projekt se zaměřoval na zvýšení kompetencí k nalezení práce a k aktivnímu hledání pracovních příležitostí, což jsou zakázky, které se u klientů organizace Romodrom o.p.s. často opakují. Oproti předpokladu jsme však velký zájem ze strany klientů po službě nezaznamenali.

Dalším krokem k náboru bylo oslovení pracovníků z jiných služeb a neziskových organizací, které pracují s obdobnou cílovou skupinou. Byly domluveny osobní schůzky, kde byl pracovníkům projekt představen – co nabízíme, komu, jaké jsou podmínky vstupu do projektu, kde a kdy nás mohou zájemci o účast v projektu kontaktovat. Konkrétně jsme oslovili tyto organizace a služby: Charita Olomouc, Podané ruce, Diakonie, Romspido, Společenství Romů na Moravě a Maltéžská pomoc. Některé organizace nás odmítly rovnou s tím, že se neshodujeme v cílové skupině, některé spolupráci přislíbily. Předávání klientů pak probíhalo za účasti klíčového pracovníka a klienta, který o projekt projevil zájem. Další schůzky pak byly domlouvány mezi klientem a pracovníkem projektu.

Dalším místem náboru klientů byl Úřad práce, kde jsme si domluvili schůzku s vedoucí oddělení zaměstnanosti. Na Úřadě jsme předali letáky a domluvili se o zapojení projektu do soutěžních projektů ÚP. Pro klienty, kteří by se zapojili do našeho projektu, by z toho plynuly výhody v podobě získání finanční podpory při rekvalifikaci a zvýšení příspěvku na živobytí z existenčního minima na životní. Bohužel i zde jsme narazili na komplikace, tou největší byla definice naší cílové skupiny. Úřad práce nesmí u registrovaných uchazečů o zaměstnání zjišťovat nebo shromažďovat údaj o etnicitě, a pokud

by pracovnice ÚP doporučily náš projekt osobně, mohly by se tím dopustit diskriminačního jednání vůči jiným uchazečům.

Nábor klientů probíhal po celou dobu realizace projektu. V prvním roce projektu bylo měsíčně osloveno průměrně 50 lidí, kterým byl projekt představen. Během celého projektu bylo osloveno více než 500 lidí, kterým byly předány základní informace o projektu.

Projektu se zúčastnilo 71 osob (oproti plánovaným 80), které podepsaly smlouvu. Během realizace projektu nebylo nutné vytvářet pořadník zájemců. Kromě prvních měsíců projektu, probíhal nábor nových klientů poměrně rovnoměrně.

Fáze II. Motivační aktivity

Cílem motivačních aktivit bylo pomoci cílové skupině odstranit bariéry vyplývající ze znevýhodnění, nastartovat proces k úspěšnému vyhledávání zaměstnání a jeho udržení a vrátit hodnotu práce do hodnotového žebříčku účastníka a namotivovat jej k účasti na dalších aktivitách projektu.

Se všemi klienty, kteří vstoupili do projektu, a byla s nimi podepsána smlouva o účasti v projektu, byly sestaveny plány individuální podpory (PIP). Plány sestavovali společně pracovníci a klienti. Stanovili si cíle spolupráce a dílčí kroky k naplnění těchto cílů. Zároveň byly do PIP průběžně zaznamenávány veškeré aktivity, které byly ve spolupráci s klientem v rámci projektu uskutečněny (ať již za jeho přítomnosti osobně, nebo v jeho prospěch distančně – zde se jednalo zejména o vyhledávání inzerátů na míru a aktualizaci pracovních příležitostí).

U některých klientů jsme se setkali s tím, že ačkoli jim byly podmínky projektu vysvětleny, měli o projektu jiné představy. Domnívali se, že je dokážeme zaměstnat přímo my, že jim poskytneme materiální pomoc nebo finanční příspěvek.

Základním předpokladem pro práci s klientem bylo zmapování jeho silných a slabých stránek, vzdělání, zkušeností a dovedností. Zároveň bylo nutné zjistit klientovy představy o hledané práci – zda půjde o práci na plný nebo částečný úvazek, zda je klient ochoten pracovat na směny, případně v noci, zda je schopen za prací dojíždět, jaké jsou preferované obry atd.

Součástí této aktivity měly být skupinové aktivity, při kterých jsme plánovali proškolit beneficiary projektu v jednotlivých dovednostech potřebných pro vstup na trh práce. Zároveň jsme si od této aktivity slibovali, že se klienti podpoří mezi sebou na neformální bázi. K realizaci těchto aktivit nakonec nedošlo. Původně jsme předpokládali, že aktivity budeme realizovat v součinnosti s ÚP v jejich prostorách. Z důvodů, popsanych v předchozí kapitole, byla spolupráce s ÚP zastavena. V prvním roce realizace jsme neměli dostatek klientů a zájemců, o tento druh aktivity. Klienti chtěli svou situaci řešit individuálně. V posledním roce projektu nemohla být skupinová aktivita realizovaná kvůli

epidemiologickým opatřením v souvislosti s pandemií koronaviru. Skupinové aktivity tak byly realizovány v maximálním počtu dvou lidí a výstupy z těchto schůzek byly zaznamenány pouze v PIP klientů.

Koronavirová pandemie také poznamenala charakter motivačních aktivit. V době nouzových stavů se pracovníci projektu hodně soustředili zejména na psychickou a elektronickou podporu klientů. Mnoho klientů nemá přístup k počítači nebo internetu a ocitli se v situaci, kdy museli řešit většinu svých běžných úkonů online. Zároveň, zejména v prvních měsících, pandemie, mnoho klientů prožívalo karanténní opatření s velkými obavami a neuměli se zorientovat v neustále se měnících podmínkách a nařízeních. Součástí práce týmu se tak přirozeně stala i osvěta o správném hygienickém chování, informování o aktuálně platných nařízeních a pomoc při zvládnání úzkostí a strachů.

Fáze III. Pracovní poradenství

Pracovní poradenství se zaměřovalo na to, aby se účastník projektu dokázal v budoucnu sám uplatnit, orientovat na trhu práce a v zaměstnání se dlouhodobě udržet, pracovníci se snažili klienty celkově nasměrovat tak, aby byli při vstupu na trh maximálně úspěšní, zároveň se snažili v případě potřeby působit jako zprostředkovatelé mezi klientem, úřadem práce a potenciálním zaměstnavatelem.

Po úvodním zmapování představ a předpokladů pro práci, následovalo vyhledávání pracovních příležitostí, čtení inzerátů s důrazem na porozumění jejich obsahu a požadavkům. Poté docházelo k nácvičku odpovědí na pracovní nabídky. Součástí těchto aktivit bylo založení emailu, sestavení CV, nácviček psaní odpovědí a motivačních dopisů. Klientům byl k dispozici počítač s připojením na internet a tiskárnou. Velký důraz byl kladen na rozvoj a posílení měkkých kompetencí. S klienty jsme trénovali i telefonickou komunikaci s budoucím zaměstnavatelem a nacvičovali pracovní interview. Klienty jsme proškolovali i v pracovních právních záležitostech, poskytovali jim informace o systému dávek a podpory v nezaměstnanosti. Pokud si to klienti vyžádali, doprovodili jsme je na pracovní pohovor, o tuto službu však nebyl příliš veliký zájem. Klienty jsme se snažili více podporovat v přípravě a vést je k samostatnosti. Veškeré aktivity v této fázi projektu se odvíjely od aktuálních potřeb klientů a od plánů v PIP.

V rámci této fáze jsme také pomáhali klientům při zahlazení či zrušení trestů v minulosti, které by bránily klientům v získání vhodného zaměstnání.

Během nouzového stavu byla většina záležitostí s klienty řešena telefonickou či emailovou formou. I nadále jsme nabízeli osobní konzultace v předem domluvený čas a za splnění maximálních hygienických opatření. Pravidelně jsme aktualizovali pracovní nabídky a obeznamovali s nimi klienty. Během koronavirové krize poklesl počet pracovních nabídek a naopak vzrostla poptávka po práci (i mimo cílovou skupinu projektu). Pro srovnání, dle údajů ČSÚ v roce 2019 činil počet uchazečů o

zaměstnání v evidenci ÚP v Olomouckém kraji na jedno pracovní místo 1,1 člověka. V roce 2020 to byly již 2 uchazeči na jedno pracovní místo. Počet nezaměstnaných osob vzrostl v Olomouckém kraji z 2,60% v roce 2019 na 3,62% v roce 2020. Zároveň se mezi nabídkami práce objevily nové pracovní pozice – např. desinfekce nákupních vozků, tato místa však byla velmi rychle obsazena z důvodu velkého počtu zájemců.

Za celou dobu realizace projektu se podařilo nalézt práci 17 klientům, tedy ¼ klientů, se kterými jsme pracovali.

Součástí motivačních aktivit a pracovního poradenství byl v jejich závěru tzv. výstupní test, který měl sloužit k ověření nabytých znalostí. Výstupní testy byly s klienty prováděny ústně formou závěrečného opakování poskytnutých informací tak, aby bylo zřejmé, že klient rozumí poskytnutým informacím a umí je aplikovat v praxi. Při výstupních testech jsme se zaměřovali na následující oblasti:

- hledání pracovních nabídek,
- oslovení zaměstnavatelů a porozumění obsahu inzerátů,
- příprava na pracovní pohovor a komunikace během něj,
- znalost práv a povinností vůči věřitelům a exekutorům,
- rozdíly mezi formami pracovního poměru atd.

Od písemné formy testu jsme upustili, a to zejména z důvodu specifik cílové skupiny. Ze zkušenosti víme, že by tato forma mohla být vnímána velmi negativně a vytvářela by na klienty zbytečný tlak, ve výsledku by je takovéto zkoušení mohlo odradit od další spolupráce s projektem a službami obecně.

Fáze IV. Dluhové poradenství

Dluhové poradenství bylo do projektu zapojeno zejména z toho důvodu, že velká většina příslušníků romské menšiny se ocitá v zadlužení. Dluhy představují významnou bariéru při motivaci k hledání a udržení si zaměstnání, zároveň brání úspěšné socializaci. Cílem této aktivity v projektu bylo zmírnění těchto bariér a zvýšení finanční gramotnosti účastníků projektu, povědomí o jejich právech a povinnostech coby dlužníků.

Dluhové poradenství se netýkalo všech klientů. V případě, že jsme tuto potřebu identifikovali, nebo s ní klient sám přišel, zaznamenali jsme ji v PIP a dále postupovali dle individuální situace. Prvním krokem bylo namapování dluhové situace klienta, případné oslovení věřitelů, exekutorů a zjištění přesných dlužných částek. Podle toho byl stanoven další postup. Ověření finanční situace klienta ve vztahu k naplnění podmínek a případnému podání insolvenčního návrhu, informování klienta o zákonných náležitostech, spojených s insolvenčním řízením a poplatcích spojených s podáním žádosti.

Ačkoli jsme měli více zájemců o insolvenční podmínky nakonec splnili a spolupráci až do konce vydrželi pouze tři klienti.

U některých klientů jsme zvolili cestu sepsání a podání žádosti o splátkový kalendář (například v případě dluhu na městě, v nemocnici nebo na nájemném). Poskytovali jsme také poradenství ohledně exekučního řízení, konkrétně o právech a povinnostech exekutorů a dlužníků navzájem (co může a co nemůže exekutor zabavit, jak vymazat zabavenou položku ze spisu atd.), základy komunikace s exekutorem atd.

Dalším tématem v rámci této fáze byla prevence zadlužení, varování před nekalými praktikami některých poskytovatelů půjček, rozvaha nad rozpočtem domácnosti, zjištění reálných příjmů a výdajů domácnosti.

Fáze V. Rekvalifikace/zvyšování kvalifikace

V této fázi mělo dojít ke zvýšení kvalifikace účastníků projektu tak, aby se zvýšila šance na jejich pracovní uplatnění.

Zajištění rekvalifikačního kurzu bylo provedeno nákupem služby rekvalifikace. Pro účely posouzení zájmu o rekvalifikační kurz a jeho poskytnutí byl vytvořen interní dokument Žádost o poskytnutí RK. Pokud klient projevil zájem o RK, dostal od pracovníků formulář se žádostí, který nejdříve vyplnil sám v domácím prostředí, poté přinesl k posouzení do organizace a konzultoval odpovědi se svým klíčovým pracovníkem. Na základě doplněného formuláře celý tým posoudil žádost a přihlédl i k ostatním faktorům, jako je aktivita klienta, jeho motivace a další okolnosti – např. praktický záměr a dlouhodobá využitelnost kurzu. V případě, že si tým nebyl jistý, požádal klienta o předběžný příslib pracovní smlouvy, který by se týkal práce vázané na RK.

Pokud chtěl klient absolvovat RK, ale nebyl si jistý jeho výběrem, nebo si vybral nevhodný kurz (např. kurz byl zrušen pro nenaplnění kapacity). Pokusili se mu pracovníci na základě zhodnocení jeho silných stránek a dovedností doporučit paletu vhodných kurzů. Finální rozhodnutí o volbě konkrétního kurzu však bylo vždy na samotném klientovi.

Rekvalifikační kurzy byly poskytovány až v druhé polovině projektu. Celkem jsme poskytly kurz 14 beneficiářům projektu. Do realizace aktivity nepříznivě zasáhly nouzové stavy a s nimi vyhašené karantény. V první vlně na jaře přerušování kurzů vedlo k tomu, že jsme zažádali o prodloužení projektu, aby si klienti stihli kurzy dodělat. Prodloužení projektu se zdařilo o měsíce říjen a listopad 2020, ale v polovině října přišla druhá vlna karanténních opatření a došlo k opětovnému uzavření vzdělávacích zařízení. Pokoušeli jsme se s poskytovateli vzdělávání domluvit individuální podmínky pro naše klienty, aby si mohli zkoušky dodělat v online prostředí, což se nepodařilo, zároveň u některých typu RK chybělo

splnit praktickou část rekvalifikace, kterážto nemohla být nahrazena online aktivitou. Z plánovaných 14 rekvalifikačních kurzů se jich podařilo dokončit pouze 9. Zbýlých 5 klientů stále čeká na znovuotevření vzdělávacích zařízení, aby si mohlo kurz dokončit. Nestane se tak sice v řádném termínu projektu, ale klienti vykazovali značnou míru motivace na to, aby byli schopni dokončit kurzy i bez přímé podpory pracovníků.

Mezi dokončenými kurzy se jednalo tyto rekvalifikace:

- 4x autoškola,
- 3x asistent pedagoga,
- 1x pracovník v sociálních službách,
- 1x fitness trenér.

Dvě klientky ihned po ukončení rekvalifikačního kurzu nastoupily na místo, kde vykonávaly praxi. Jednalo se o rekvalifikace – asistent pedagoga.

Mezi nedokončenými rekvalifikacemi se jednalo o rekvalifikace:

- 3x autoškola,
- 1x asistent pedagoga,
- 1x pracovník v sociálních službách.

Celkem se do procesu rekvalifikací zapojilo 21% klientů projektu. Klienti, kteří byli nákupem služby rekvalifikace podpořeni, byli velmi dobře motivovaní, studium vykonávali samostatně a zodpovědně. Nejčastější formou podpory při již rozeběhnutých kurzech bylo procvičování testových otázek pro závěrečný test v autoškolě a pomoc při sepsání seminární práce (formální úpravy, formátování, pomoc s vytvořením odkazů, literatury atd.).

Fáze V. Pracovní podpora

V této fázi měla probíhat podpora klienta s cílem ulehčit mu nástup do nové práce a dostatečně jej motivovat k udržení práce. Zároveň bylo žádoucí podpořit proces adaptace tak, aby nedošlo k předčasnému ukončení pracovního poměru.

Při nástupu do nového zaměstnání jsme klientům pomáhali se čtením a kontrolou získané pracovní smlouvy (někdy s využitím právníka). Po nástupu do pracovního poměru vždy proběhla schůzka klienta a klíčového pracovníka, kde jsme ověřovali spokojenost a naplnění očekávání klienta na dané pozici. Zároveň se domluvily další kroky spolupráce. Ve většině případů byl již naplněn jediný stanovený cíl spolupráce (nalezení práce), nebo se jednalo o samostatné klienty, kteří neměli zájem o další

pravidelné schůzky. Klientům byla vždy nabídnuta možnost, že se mohou na službu v případě jakýchkoli problémů či nesnází obrátit.

Od plánované aktivity oslovování zaměstnavatelů samotných a zjišťování zpětné vazby na nového pracovníka – našeho klienta, jsme upustili. Pravidelná kontrola klientů v práci a oslovování zaměstnavatelů z naší strany se jevila jako nadbytečná až nevhodná, jelikož zaměstnavatelé by mohli klienty vnímat jako nesamostatné a „neschopné“, což by je ještě více znevýhodnilo. V naprosté většině případů byli klienti schopni jednat se zaměstnavateli samostatně a jejich přijetí na pracovní pozice a následný výkon práce byly bezproblémové. Proto jsme jim pouze nabídli podporu z naší strany, kterou mohli, ale nemuseli využít. Klienti byli oslovováni průběžně během realizace projektu, s dotazem, zda je vše v pořádku a nepotřebují naší asistenci. V případě potřeby byla domluvena schůzka, kde jsme řešili problém, který klient identifikoval. Klienti věděli, že se na pracovníky projektu mohou obrátit jak osobně, tak telefonicky a tato forma podpory byla vnímána klienty jako dostačující a měla velmi kladnou zpětnou vazbu.

Zaměstnání během projektu našlo 25% klientů, tedy 17 ze 71. Do konce projektu si udrželo zaměstnání 13 klientů a 2 klienti v průběhu realizace projekt změnilo zaměstnání.

Evaluace

Po celou dobu realizace projektu byly sbírány podklady pro evaluační zprávu projektu. Bylo vytvořeno celkem 26 reportů, které posloužily jako podklad této evaluaci. Evaluační činnost se zaměřovala na naplňování klíčových aktivit projektu v čase a na porovnání projektové žádosti a faktické realizace projektu. Evaluátor spolupracoval po celou dobu realizace projektu s projektovým týmem a koordinátorem projektu.

Kazuistiky

Klientka Alexandra (jméno je pozměněno z důvodu ochrany klientky)

Klientka žila s přítelem a dvěma dětmi (1,5 + 4 roky) v pronajatém bytě. Byla na rodičovské dovolené, kterou měla nastavenou do 3 let dítěte. Vysudovala střední zdravotnickou školu, obor praktická sestra s maturitou. Měla zájem o získání rekvalifikačního kurzu, díky kterému by se jí rozšířila nabídka zaměstnání, a s touto zakázkou přišla za námi. S klientkou proběhla schůzka pracovního poradenství (diagnostika silných/slabých stránek, jak a kde hledat pracovní nabídky) a zjišťování motivace pro získání rekvalifikačního kurzu. Klientka měla jasnou představu o budoucím povolání, čímž je asistent pedagoga. Vyplnila žádost o rekvalifikační kurz, ta jí byla schválena a klientka zahájila výuku. Klientka pilně plnila studijní povinnosti, poctivě se připravovala na průběžné testy a závěrečnou zkoušku splnila na plný počet bodů. V rámci studia musela vypracovat seminární práci, kterou průběžně konzultovala s klíčovou pracovnící. Dále musela absolvovat týdenní praxi, kterou se rozhodla vykonat v MŠ. Pracovníci MŠ byli spokojeni s jejím pracovním výkonem a nabídli jí poloviční úvazek na pozici asistent pedagoga, který klientka přijala. Následně klientka přinesla pracovní smlouvu, v novém zaměstnání je velmi spokojená a zvažuje studium na vysoké škole s cílem prohloubení svých znalostí a kariérního růstu.

Kazuistiky

Pro lepší představu práce s klienty, uvádíme dvě kazuistiky, kdy jedna je úspěšná a druhá neúspěšná, ačkoli se v obou případech jednalo o velmi motivované a spolupracující klienty.

Klient Břetislav (jméno je pozměněno z důvodu ochrany klienta)

Klient za námi přišel podle předchozí domluvené spolupráce s Charitou. Pobíral částečný invalidní důchod 1. stupně ve výši 4 500,- Kč. Byl dlouhodobě evidovaný jako uchazeč o zaměstnání na ÚP, kde pobíral dávky hmotné nouze – doplatek na bydlení a příspěvek na živobytí. Přišel za námi s vizí nalezení zaměstnání. Nedávno absolvoval kurz „strážného“ (68-008-E), který mu byl proplacen ve spolupráci s Charitou. Měl zájem o práci v oboru, ve kterém absolvoval kurz. V minulosti podstoupil několikrát výkon odnětí svobody, což se jevílo jako podstatná překážka, jelikož na pozici strážného zaměstnavatelé vyžadují čistý trestný rejstřík. Následně by chtěl řešit dluhy a bydlení. Prvním krokem ve spolupráci s klientem bylo sepsání životopisu, procházení jednotlivých nabídek na trhu práce a pomoc klientovi při oslovování potenciálních zaměstnavatelů. Ze začátku klient nevěděl, jak by měl reagovat na inzeráty, proto proběhl nácvik měkkých dovedností v podobě modelových situací, kde klíčový pracovník zastupoval roli zaměstnavatele a napomáhal klientovi správně reagovat na dotazy, domlouvat se na pohovor atd. Po dobu spolupráce s klientem byl patrný značný posun v telefonické

komunikaci klienta se zaměstnavateli, dokázal sám rozhovor vést bez nápověd pracovníka. Vzhledem ale k předchozím odsouzením a povaze práce, kterou chtěl vykonávat, se v tomto kroku nepovedlo nalezt zaměstnání. Proto bylo potřeba zahladit jeho předchozí odsouzení. Společně s klientem byla podaná žádost o zahlazení odsouzení, která byla schválená, a klient mohl doložit čistý výpis trestního rejstříku, který byl vyžadován zaměstnavateli. Klient za dobu spolupráce absolvoval mnoho pohovorů. Přesto, že na ně byl připraven, zaměstnavatelé nejevili zájem o zahájení spolupráce. Klient byl tímto značně demotivován, ale i přes to stále chodil na schůzky, byl aktivní a projevoval snahu o nalezení zaměstnání. Došlo ke zlepšení komunikace, prezentačních schopností a byl zde patrný osobní rozvoj. Bohužel se za celou dobu spolupráce nepodařilo klientovi nalézt vhodné pracovní uplatnění a s koncem projektu byla spolupráce ukončena. (Vnímáme, že důvodem pro to mimo jiné může být etnický původ klienta, jelikož má velice "typické" romské příjmení, často zaměstnavatele po představení klienta telefonicky nejevili zájem o následný pohovor, přes to, že ze začátku pracovní pozice byla údajně volná.)

Závěr

Projekt Pracovní poradenství – cesta k úspěchu byl realizován v Olomouci po dobu 26 měsíců v letech 2018 – 2020 organizací Romodrom o.p.s. Projekt cílil na příslušníky národnostních menšin, zejména na romskou menšinu, a jeho cílem byla snaha zmírnit znevýhodnění na trhu práce pro tyto osoby, jejich motivace, aktivizace, zvýšení jejich dovedností vedoucích k nalezení práce, poskytnutí rekvalifikace a podpora při vstupu na pracovní trh. Za tímto účelem organizace vytvořila neregistrovanou sociální službu, která se zaměřovala na naplnění výše zmíněných cílů.

Počátky projektu provázely obtíže při náboru klientů projektu z cílové skupiny. Pravděpodobně největší determinantou byla nevydařená spolupráce s Úřadem práce. Jako problematické se ukázalo právě vymezení cílové skupiny, protože pracovníce ÚP nemohou tento údaj zjišťovat ani s ním nakládat. Navíc osobní doporučení projektu pracovníci ÚP příslušníkům etnických menšin by mohlo být vnímáno jako diskriminační jednání. Nábor klientů do služby byl tedy prováděn formou depistáže a doporučením od poskytovatelů jiných sociálních služeb. Během projektu bylo osloveno více než 500 osob, kterým byl projekt představen. Smlouva o vstupu do projektu byla uzavřena se 71 osobami (oproti plánovaným 80).

Spolupráce s klienty projektu se odvíjela od sestavení plánu individuální podpory (PIP) a následných kroků k stanovenému cíli. Aktivita v projektu byly rozděleny do 6 fází, kterými klienti procházeli, přičemž všichni klienti museli projít fází I. a II., tedy nábořem a motivačními aktivitami. Pak již záleželo na konkrétních schopnostech a cílech klienta. Dalšími fázemi projektu byly: pracovní poradenství (se zaměřením na soft skills a výběr vhodného pracovního místa), dluhové poradenství (návěst finanční gramotnosti a řešení dluhů jako překážky zaměstnanosti), rekvalifikace/zvyšování kvalifikace (pro klienty, kteří projeví zájem doplnit si vzdělání vázané na konkrétní pracovní uplatnění) a pracovní podpora (po vstupu na pracovní trh). Samostatnou aktivitou projektu, nezávislou na klientech, pak byla evaluační činnost.

Projekt podpořil vyšší než bagatelní podporou, tedy podporou nad 40 hodin, celkem 43 klientů (oproti plánovaným 50, indikátor projektu tak byl naplněn na 86%). 14 lidí bylo podpořeno rekvalifikačními kurzy – z čehož dokončit v době trvání projektu je zvládlo pouze 9 klientů (oproti plánovaným 10, indikátor projektu tak byl splněn na 90%). Pracovní uplatnění našlo celkem 17 osob (oproti plánovaným 10, ačkoli se nejednalo o samostatný indikátor, byla tato hodnota naplněna v 170%).

Faktorem, který významně ovlivnil realizaci projektu, byla koronavirová pandemie a vládní opatření z ní plynoucí. Díky této externalitě došlo k zásadním změnám na pracovním trhu a změnil se i charakter

poskytovaných služeb vzhledem k přesunu značné části aktivit běžného života klientů do online prostředí. Nejzásadnější dopad měla opatření na realizaci aktivity rekvalifikace/ zvyšování kvalifikace. Poskytovatelé vzdělání se uzavřely a nebyly schopni flexibilně reagovat na potřeby individuálního online vzdělávání. Z toho důvodu nemohlo 5 frekventantů kurzů své vzdělávání dokončit.

I navzdory výše popsaným obtížím při realizaci vnímáme projekt jako úspěšný. Jedna čtvrtina účastníků projektu si našla práci, pětina z nich započala zvyšování kvalifikace. U klientů, u kterých se nepodařilo dosáhnout ani na pracovní uplatnění ani na rekvalifikaci, jsme zaznamenali posun v osobních dovednostech a celkovou aktivizaci. U několika klientů se podařilo skrze službu dluhového poradenství a finanční gramotnosti stabilizovat jejich finanční situaci a zamezit dalšímu neúměrnému zadlužování. Pokud by do realizace nezasáhla kovidová krize, byl by projekt schopen naplnit všechny indikátory v 100 a více procentech.