

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Pedagogická fakulta**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**2010**

**Vítězslav Schrek**



UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Pedagogická fakulta

Katedra speciální pedagogiky

**Integrace dlouhodobě nezaměstnané mládeže na trh  
práce**

**Integration of long-term unemployed young people in  
the labor market**

Autor: Vítězslav Schrek

Vedoucí práce: Mgr. Marie Mlčková, Ph.D.

Praha 2010



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci Integrace dlouhodobě nezaměstnané mládeže na trh práce vypracoval samostatně. V práci jsem použil informační zdroje uvedené v seznamu literatury.

Souhlasím s využitím této práce ke studijním účelům.

Praha, 29. března 2010

.....

podpis

Vítězslav Schrek

Tímto bych rád poděkoval vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Marii Mlčkové, PhD. za odbornou pomoc a cenné rady, které jsem od ní získal.

## **Anotace:**

Projekt Řemeslo – cesta k zaměstnání je projektem, orientujícím se na problematiku rozvoje lidských zdrojů se zaměřením na podporu nezaměstnané mládeže. Realizací vzdělávacího programu chce projekt maximálně podpořit příslušníky znevýhodněné skupiny hlavně v odstraňování bariér a v rovných příležitostech. Projekt, jehož cílem je integrace osob cílové skupiny na trh práce a do společnosti, využívá inovačních opatření a komplexního přístupu k řešení problematiky osob se speciálními potřebami, které nedosáhly sociálního začlenění v přirozeném prostředí. Intervence a jednotlivá řešení navrhovaná v projektu, reflektují konkrétní potřeby dlouhodobě nezaměstnané mládeže, jejímž společným rysem je často nízká úroveň vzdělání a kvalifikace, původ z odlišného sociokulturního prostředí, nebo příslušnost k romské menšině. Tato specifická skupina nezaměstnaných, která v posledních letech zaznamenala v České republice znatelný nárůst, představuje pro moderní českou společnost významný sociální problém, kterému je třeba vhodnými nástroji v co nejvyšší možné míře předcházet.

Projekt vychází z přijaté evropské strategie sociálního začleňování, jejímž cílem je prostřednictvím integračně zaměřených projektů podpořit proces začleňování specifických skupin na trh práce. V případě osob se sociálním znevýhodněním může vhodná intervence významně snižovat riziko jejich dlouhodobé nezaměstnanosti a současně může částečně omezit nárůst sociálně patologických jevů a s nimi spojené kriminality. Synergický efekt lze předpokládat i v určitém pozitivním posunu vnímání sociálně vyloučených osob majoritou. Tuto skutečnost je nutno vnímat jako nezbytnou součást integračních projektů, vzhledem k poměrně častému problému s narůstáním xenofobních nálad ve společnosti vůči těmto osobám.

Součástí projektu je zpracovaná analýza poptávky, která byla vypracována především na základě údajů poskytnutých Úřadem práce v Jihlavě o počtu osob cílové skupiny. Hlavní cíl projektu je zaměřen na vzdělávání, zvyšování kvalifikace a zlepšení možnosti nezaměstnané mládeže, ohrožené sociálním vyloučením, uplatnit se na trhu práce prostřednictvím specifického programu obnovy a upevnění schopností. Podrobný popis projektu je zpracován dle elektronické verze žádosti programu OP LZZ. Součástí projektu je zdůvodnění projektu, popis cílů projektu, metody a způsoby jejich řešení, finanční rámec

a analýzy vztahující se především k cílové skupině a poptávce po řešení problému, kterým se projekt zabývá.



### **Annotation:**

The Craft – a way to the profession is a project orientated towards the problems of human resources development and it is focussed on the support of unemployed youth. By the realization of educational program, the project wants to support maximally the members of disadvantaged group especially in the removal of barriers and in the equal opportunities. The project, whose aim is the integration of a target group on the labour market and into the society, uses innovative measures and a complex approach to the solution of problems of people with special needs who haven't reached the social inclusion in natural environment. Intervention and particular solutions proposed in the project reflect concrete needs of long-term unemployed young people whose common features are low level of their education and qualification, their origin from different social-cultural environment or they are from Gypsy minority. This specific group of unemployed people, which has rapidly grown recently in the Czech Republic, represents a significant social problem for modern Czech society. It is necessary to precede this social problem as much as possible by application of appropriate instruments.

The project comes out from accepted European strategy of social incorporation whose target is to support the process of incorporation of specific groups into the labour market. An appropriate intervention can reduce significantly the risk of long-term unemployment of socially disadvantaged people and at the same time it can reduce partly the growth of socially pathological phenomena and crime. It is also possible to assume a synergetic effect in positive shift of majority perception of socially excluded people. It is necessary to perceive this fact as an essential part of integrating projects in consideration of quite frequent problems with the growth of xenophobic mood in our society towards these people.

An elaborated analysis of demand is a part of the project. The analysis was worked out on the basis of figures obtained from the Labour Office in Jihlava about a number of people of the target group and on the basis of local inquiry among members of the target group. The main target of the project is focussed on education, increase of qualification and improvement of possibilities of unemployed young people endangered by social exclusion to assert themselves on the labour market through the specific program of

abilities renewal and consolidation. The detailed project description is elaborated according to the electronic version of the program OP LZZ application. A part of the project is justification of the project, target description, methods and ways of their solution, the financial frame and analyses concerning first of all the target group and the demand for solution of problem which the project is engaged in.

# OBSAH

<b>1. ÚVOD</b> .....	<b>11</b>
<b>2. SPOLEČENSKÝ KONTEXT</b> .....	<b>12</b>
<b>3. PROJEKTOVÁ ŽÁDOST</b> .....	<b>14</b>
3.1. IDENTIFIKACE OPERAČNÍHO PROGRAMU .....	14
3.2. IDENTIFIKACE PROJEKTU .....	14
3.3. IDENTIFIKACE ŽADATELE.....	14
3.4. REALIZAČNÍ TÝM.....	15
3.5. DOPADY A MÍSTA REALIZACE.....	19
3.6. POPIS PROJEKTU .....	20
3.7. KLÍČOVÉ AKTIVITY.....	23
3.8. CÍLOVÉ SKUPINY .....	31
<b>4. ANALÝZA POPTÁVKY</b> .....	<b>33</b>
4.1. POPIS STÁVAJÍCÍ SITUACE .....	33
4.2. CHARAKTERISTIKA CÍLOVÉ SKUPINY .....	39
4.3. NEZAMĚSTNANOST ROMŮ JAKO PROBLÉM ČESKÉ SPOLEČNOSTI.....	41
4.4. DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST .....	46
<b>5. ZÁVĚR</b> .....	<b>48</b>
<b>6. POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE</b> .....	<b>50</b>

# 1. ÚVOD

Předmětem bakalářské práce v rámci studia speciální pedagogiky na UK v Praze je vypracování projektu na téma „Integrace nezaměstnané mládeže na trh práce“ s názvem *Řemeslo - cesta k zaměstnání*. Zvolené téma se zabývá problematikou sociálního znevýhodnění mladých nezaměstnaných osob a úzce tak souvisí s řadou speciálně pedagogických oborů, především s etopedií, romistikou, sociální pedagogikou a sociální patologií.

Práce je rozčleněna celkem na 6 kapitol, přičemž dvěma hlavními kapitolami jsou třetí a čtvrtá kapitola. Třetí kapitola představuje zpracovanou projektovou žádost, která navrhuje určitá konkrétní řešení problému dlouhodobě nezaměstnané mládeže ohrožené sociálním vyloučením v regionu Jihlavsko. Čtvrtá kapitola je podrobným zdůvodněním potřeby řešení tohoto problému a zároveň podložením a argumentací pro metody a postupy navrhované v projektu, především ve vztahu k cílové skupině a jejich situaci. V této analytické části je pracováno především se strategickými dokumenty pro oblast zaměstnanosti, analýzami, studiiemi a také odbornou literaturou. Kapitola 5. *Závěr* shrnuje předpokládanou pravděpodobnost úspěchu vypracovaného projektu a jeho možné dopady.

## 2. SPOLEČENSKÝ KONTEXT

Společenský vývoj České republiky ovlivnil v uplynulých dvaceti letech především proces ekonomické transformace. S postupně nastupující ekonomickou konvergencí vyvstal pro Českou republiku problém řešit i socioekonomické dopady tohoto procesu, především nezaměstnanost a sociální vyloučení specifických skupin obyvatelstva. Český stát přijal s přechodem na tržní hospodářství postupně řadu podpůrných opatření, kterými se vytěsňování jednotlivců či celých skupin obyvatel na okraj společnosti snaží efektivně předcházet. Významnou úlohu v tomto procesu sehrává od roku 2004 členství České republiky v Evropské unii (EU), respektive možnost využívat moderních evropských nástrojů – strukturálních fondů. Principy sociální soudržnosti jsou v České republice naplňovány na základě přijaté Strategie národního akčního plánu sociálního začleňování 2006 – 2008 (NAPSI). Strategie národního akčního plánu sociálního začleňování vychází z aktualizovaných Společných cílů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení EU, které byly upraveny v roce 2006 v návaznosti na zahájení procesu zefektivnění koordinace politik sociální ochrany a sociálního vyloučení (Prováděcí dokument OP LZZ 2009 str. 94.)<sup>1</sup>.

Mezi hlavní evropské finanční nástroje patří především Evropský sociální fond (ESF) založený v roce 1957. Jeho hlavním posláním je vedle rozvoje zaměstnanosti také snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování a rovné příležitosti. ESF má tedy za úkol nejen napomáhat k dosažení plné zaměstnanosti a zvyšování produktivity práce, ale zároveň zajistit podporu přístupu znevýhodněných osob na trh práce (Prováděcí dokument OP LZZ 2009 str. 5.). Priority v oblasti zaměstnanosti a trhu práce vymezuje pro období 2007 - 2013 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Tento strategický dokument navazující na Národní referenční rámec České republiky umožňuje prostřednictvím svých pěti prioritních os naplňovat globální cíl programu, kterým je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Sociální integrace a rovné příležitosti jsou obsaženy v prioritní ose 3. Ta je zaměřena

---

<sup>1</sup> *Prováděcí dokument Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. Číslo vydání 1.4. Praha: Řídící orgán OP LZZ, 2009, [citováno 2009-11-20]. Dostupné z [www.esfcr.cz/file/7297/](http://www.esfcr.cz/file/7297/)

na podporu osob ohrožených sociálním vyloučením i osob vyloučených, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Zvláštní pozornost je věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí (Prováděcí dokument OP LZZ 2009 str. 6) <sup>2</sup>.

Projekt, který je předmětem této práce, je v souladu se strategií OP LZZ, tzn., že jeho účel naplňuje specifické cíle a priority OP LZZ. Soulad s tímto programem je hlavním předpokladem pro možnost financování projektu z prostředků ESF. Projekt je zpracován tak, aby splňoval všechny podmínky programu OP LZZ a mohl být předložen v rámci vyhlášených výzev Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (MPSV), které je řídicím orgánem programu. Struktura projektu je koncipována jako standardní žádost o finanční podporu z OP LZZ vygenerovaná z elektronické verze projektové žádosti aplikace Benefit7, respektive představuje výtah kapitol popisujících obsahovou část projektu.

---

<sup>2</sup> *Prováděcí dokument Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. Číslo vydání 1.4. Praha: Řídicí orgán OP LZZ, 2009, [citováno 2009-11-21]. Dostupné z [www](http://www.esfcr.cz/file/7297/) < <http://www.esfcr.cz/file/7297/> >

## **3. PROJEKTOVÁ ŽÁDOST**

### **3.1. Identifikace operačního programu**

Projekt lze předložit v rámci vyhlášených výzev operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Svým zaměřením je relevantní pro výzvy v následujících prioritních osách a oblastech podpory:

**Operační program:** OP Lidské zdroje a zaměstnanost

**Prioritní osa 2a. :** Aktivní politiky trhu práce (Konvergence)

**Oblast podpory 2a.1. :** Posílení aktivních politik zaměstnanosti

**Operační program:** OP Lidské zdroje a zaměstnanost

**Prioritní osa 3. :** Sociální integrace s rovné příležitosti

**Oblasti podpory 3.2.:** Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit

**Operační program:** OP Lidské zdroje a zaměstnanost

**Prioritní osa 3. :** Sociální integrace s rovné příležitosti

**Oblasti podpory 3.3.:** Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

### **3.2. Identifikace projektu**

Název projektu: Řemeslo – cesta k zaměstnání

Název projektu anglicky: The crafts - the way to employment

Předpokládané datum zahájení realizace projektu: 01. 01. 2011

Předpokládané datum ukončení realizace projektu: 31. 12. 2012

Doba trvání projektu v měsících: 24

### **3.3. Identifikace žadatele**

Název žadatele: Diecézní charita Brno – Oblastní charita Jihlava

Právní forma: Církevní organizace

IČ: 44990260

DÍČ: CZ44990260

Je plátcem DPH ve vztahu k aktivitám projektu: NE

Typ žadatele: Církevní právnická osoba

### **Stručná charakteristika organizace a zkušenosti v oblasti zaměření projektu:**

Nestátní nezisková organizace Diecézní charita Brno (dále jen DCHB) je evidovanou právnickou osobou zřízenou Biskupstvím brněnským. Má deset organizačních jednotek - oblastních charit, které působí na území kraje Jihomoravského a kraje Vysočina. Posláním DCHB je především pomáhat těm nejpotřebnějším, a to na základě vědomí rovnosti a neopakovatelné hodnoty lidství. DCHB chce podporovat lidskou důstojnost a právo na rozvoj osobnosti. Jejím cílem je poskytnout péči tam, kde zcela chybí, nebo ji vhodně doplňovat. Proto nabízí své služby a snaží se zaměřit pozornost společnosti na utrpení a nouzi a na situace, ve kterých je ohrožena důstojnost člověka. DCHB vyvíjí svou činnost především v oblasti sociální pomoci, zdravotní péče, humanitární pomoci v tuzemsku i zahraničí a v podporování lidských práv a svobod. DCHB působí na poli sociálních služeb od roku 1992 a k dnešnímu datu má v souladu se zákonem č.108/2006 Sb. o sociálních službách 109 registrovaných služeb.

Ve vztahu k charakteru aktuálně předkládaného projektu je relevantní uvést realizaci především dvou projektů, jejichž cílovou skupinou jsou nezaměstnané osoby. Oblastní charita Jihlava v letech 2006 - 2008 úspěšně realizovala integrační projekt s názvem Park in park v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů - opatření Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením. Dalším dlouhodobě realizovaným projektem, který se věnuje ohrožené mládeži s nízkou úrovní vzdělání a kvalifikace a v současné době i osobám se zdravotním znevýhodněním, jsou Malá řemesla. Tento projekt úspěšně realizuje Oblastní charita Jihlava již od roku 2001.

## **3.4. Realizační tým**

**Číslo:** 001

**Název pozice:** Manažer projektu

**Popis pozice v projektu:** Manažer projektu je vedoucím členem realizačního týmu, který zabezpečuje chod a realizaci projektu v průběhu celého jeho trvání. Zapojení manažera



projektu je průběžně rozloženo po celou dobu trvání projektu, přičemž jednotlivé aktivity a pracovní činnosti jsou v průběhu projektu podloženy denními výkazy práce. Manažer projektu zabezpečuje v projektu tyto činnosti:

- řídí a organizuje chod celého projektu dle zpracovaného harmonogramu realizace projektu
- ve spolupráci s finančním manažerem projektu kontroluje finanční řízení a hospodárnost projektu
- zajišťuje personální stabilitu projektu
- plánuje výběr dodavatelů služeb
- uzavírá dodavatelsko-odběratelské smlouvy
- komunikuje se spolupracujícími subjekty projektu, poskytovatelem podpory, úřady a médií
- zodpovídá za publicitu projektu
- organizuje pravidelné porady realizačního týmu
- zpracovává průběžné žádosti o platby
- zajišťuje monitoring projektu
- zpracovává závěrečnou zprávu projektu

**Číslo:** 002

**Název pozice:** Finanční manažer projektu

**Popis pozice v projektu:** Finanční manažer projektu se podílí svou činností na průběhu realizace celého projektu v rovnoměrném rozložení daného pracovního úvazku. Finanční manažer projektu je pověřen finančním řízením celého projektu, které zajišťuje ve spolupráci s manažerem projektu.

Finanční manažer projektu zajišťuje tyto činnosti:

- ve spolupráci s manažerem projektu finančně řídí projekt
- podílí se na řízení toku financí dle harmonogramu a finančního plánu
- pravidelně zpracovává finanční analýzu
- zpracovává finanční uzávěrky
- připravuje podklady manažerovi projektu pro průběžná hodnocení
- kontroluje hospodárnost projektu
- zúčtovává finance projektu a zapracovává je do účetnictví organizace
- předkládá účetnictví ke kontrole pověřeným subjektům

- účastní se porad realizačního týmu

**Číslo:** 003

**Název pozice:** Koordinátor projektu

**Popis pozice v projektu:** Koordinátor projektu je jedním z členů z realizačního týmu, který zabezpečuje chod a realizaci projektu v průběhu celého jeho trvání. Zapojení koordinátora je průběžně rozloženo po celou dobu trvání projektu, přičemž jednotlivé aktivity a pracovní činnosti jsou v průběhu projektu podloženy denními výkazy práce.

Koordinátor žadatele projektu zabezpečuje v projektu tyto činnosti:

- spolupodílí se na realizaci a řízení aktivit žadatele projektu
- koordinuje a zajišťuje průběh jednotlivých aktivit
- vytváří krátkodobé plány v souladu s harmonogramem činností
- kontroluje a řídí činnost podřízených pracovníků
- zpracovává podklady pro hodnocení jednotlivých aktivit
- zabezpečuje ve spolupráci s pracovním konzultantem odborné praxe u zaměstnavatelů
- zabezpečuje nákup služeb, vybavení, zařízení a materiálu potřebného pro realizaci projektu
- zúčastňuje se pravidelně porad realizačního týmu

**Číslo:** 004

**Název pozice:** Sociální asistent

**Popis pozice v projektu:** Sociální asistent je jedním z členů realizačního týmu, který zabezpečuje chod a realizaci projektu v průběhu celého jeho trvání. Jednotlivé aktivity a pracovní činnosti jsou v průběhu projektu podloženy denními výkazy práce.

Sociální asistent zajišťuje v projektu tyto činnosti:

- podílí se na náboru a oslovení účastníků projektu
- zajišťuje sociální poradenství pro účastníky projektu
- zajišťuje sociální doprovod jednotlivými aktivitami projektu
- komunikuje se zprostředkovateli úřadu práce
- podílí se na realizaci motivačního a aktivizačního programu
- sestavuje s účastníky projektu jejich individuální plány rozvoje a dohlíží na jejich naplňování

- podílí se na rozvoji sociálních dovedností účastníků projektu
- zpracovává dokumenty a podklady pro hodnocení účastníků v průběhu projektu
- zúčastňuje se pravidelně porad realizačního týmu

**Číslo:** 005

**Název pozice:** Pracovní konzultant

**Popis pozice v projektu:** Pracovní konzultant projektu je jedním z členů realizačního týmu. Zapojení pracovního konzultanta v jednotlivých aktivitách je po dobu konání projektu průběžné, ale je nerovnoměrně časově rozloženo. Jednotlivé aktivity a pracovní činnosti jsou v průběhu projektu podloženy denními výkazy práce.

Pracovní konzultant zabezpečuje v projektu tyto činnosti:

- zabezpečuje ve spolupráci s koordinátorem projektu odborné pracovní praxe u zaměstnavatelů
- vyjednává podmínky u zaměstnavatelů o možnosti uplatnění účastníků projektu
- vede a aktualizuje databázi potencionálních zaměstnavatelů pro absolventy projektu
- sleduje nabídku vhodných volných pracovních míst pro účastníky projektu
- sleduje trendy a změny na trhu práce
- zajišťuje službu zprostředkování zaměstnání pro účastníky projektu
- vyhledává zaměstnání pro účastníky projektu
- vyhledává zaměstnavatele, který vytváří nová pracovní místa
- poskytuje poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí

**Číslo:** 006

**Název pozice:** Mistr odborné výuky

**Popis pozice v projektu:** Mistr odborné výuky je zapojen do projektu v průběhu aktivity Řemeslné rekvalifikační kurzy. Jeden rekvalifikační kurz probíhá v období šesti měsíců dle osnov kurzu. Kurz je koncipován jako přímá práce s účastníky v rozsahu cca 700 hodin, jeho součástí je teoretická a praktická výuka. Mistr odborné výuky se věnuje odborné výuce, přípravě výuky, vedení dokumentace a hodnocení účastníků.

Mistr odborné výuky zajišťuje v projektu tyto činnosti:

- zajišťuje teoretickou a praktickou výuku v kurzu
- vede pedagogickou dokumentaci účastníků kurzu
- spolupracuje s koordinátorem na zajištění materiálů pro kurzy

- vede evidenci svěřených předmětů a nástrojů účastníkům kurzu
- eviduje výukový materiál
- zpracovává průběžné a závěrečné hodnocení účastníků kurzů
- zasedá jako zkoušející u závěrečných zkoušek kurzu

**Číslo:** 007

**Název pozice:** Lektor motivačního kurzu

**Popis pozice v projektu:** Lektor motivačního kurzu je zapojen do projektu v průběhu realizace aktivity Motivační a aktivizační program. Jeden motivační kurz probíhá v období jednoho měsíce v rozsahu 80 hodin. 20 hodin věnuje lektor přípravě výuky v kurzu, vedení evidence a evaluaci programu.

Lektor motivačního kurzu zabezpečuje v projektu tyto činnosti:

- zajišťuje výuku v motivačním a aktivizačním programu dle metodiky
- vede evidenci účastníků v motivačním programu
- spolupracuje s koordinátorem projektu na zajištění materiálů pro program
- podílí se na rozvoji sociálních dovedností účastníků projektu
- zpracovává podklady a dokumentaci pro hodnocení motivačního programu

**Číslo:** 007

**Název pozice:** Terénní pracovník

**Popis pozice v projektu:** Terénní pracovník je zapojen do projektu v rozsahu 100 hodin a jeho aktivita je spojena především s nábořem a oslovením potencionálních účastníků projektu v provozech nízkoprahových center a dalších sociálních a školských institucí, které v regionu pracují s mládeží. V těchto provozech distribuuje propagační materiály a letáky a zprostředkovává zájemcům o aktivity projektu základní informace o možnostech a cílech projektu. Terénní pracovník zajišťuje distribuci propagačních materiálů o projektu přímo v centrech komunit a ostatních přirozených prostředích, kde se předpokládá kumulace a pohyb příslušníků cílové skupiny.

### **3.5. Dopady a místa realizace**

Název území dopadu: Vysočina

Místo realizace: Jihlava

Adresa místa realizace projektu:

Mahenka - centrum sociálních služeb

Mahenova 16

586 01 JIHLAVA

### **3.6. Popis projektu**

#### **Charakteristika hlavních cílů projektu:**

Hlavním cílem projektu je zvýšení možnosti dlouhodobě nezaměstnané mládeže ohrožené sociálním vyloučením uplatnit se na trhu práce prostřednictvím specifického programu obnovy a upevnění schopností. Dílčí cíle projektu charakterizují hlavní rysy projektových aktivit, kterými jsou orientace, kvalifikace a integrace. V rámci orientace jsou aktivity zaměřené převážně na činnosti motivačně-orientačního charakteru, jejichž výsledkem jsou především vypracované individuální plány. Fáze kvalifikační je zaměřena na samotné vzdělávání všech účastníků projektu. Její hlavní aktivitou jsou rekvalifikační kurzy v řemeslných oborech a odborné praxe ve firmách. Aktivity integračního charakteru mají za cíl posunout účastníky projektu na trh práce a dopomoci jim získat pracovní místo.

#### **Zdůvodnění potřebnosti projektu:**

Dlouhodobě nezaměstnaná mládež s nízkou úrovní vzdělání a kvalifikace, často pocházející z nestabilního či odlišného sociokulturního prostředí, představuje pro moderní českou společnost sociální problém, kterému je třeba vhodnými nástroji v co nejvyšší míře předcházet. Vytrvalým procesem sociálního začleňování osob z těchto specifických skupin lze významně eliminovat riziko nejen vzrůstající a často dlouhodobé nezaměstnanosti, ale současně nárůst sociálně patologických jevů a s nimi spojené kriminality, přičemž nelze pominout ani problém narůstání xenofobních nálad ve společnosti vůči těmto skupinám.

Vzdělávání a zvyšování kvalifikace osob se specifickými potřebami a jejich postupné začleňování na trh práce jsou plně v souladu s cíli podpory v oblasti posilování aktivních politik zaměstnanosti. Realizace integračně orientovaných vzdělávacích programů přispívá k naplňování globálního cíle Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Žadatel projektu je subjektem s dostatečnou zkušeností v práci v oblasti vzdělávání a zvyšování kvalifikace osob ohrožených vyloučením z trhu práce. Má velmi dobré povědomí a znalost

nejen místního prostředí, ale především samotných osob cílové skupiny, které jsou sociálním vyloučením skutečně ohroženy.

Žadatel dlouhodobě spolupracuje s úřady práce v kraji Vysočina, řadou zaměstnavatelů a dalšími institucemi, které se trhem práce, zaměstnaností a integrací zabývají. Na základě znalosti cílové skupiny a zkušeností s ní dokáže efektivně řešit její problematiku. Projekt je založen na relevantních údajích o počtu nezaměstnaných cílové skupiny a vychází z reálných potřeb nejen úřadů práce, ale současně aktuální poptávky zaměstnavatelů v regionu. Navrhované metody a aktivity projektu vychází ze zkušeností žadatele projektu a navazují na výsledky již v minulosti realizovaných projektů, financovaných z prostředků ESF.

### **Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu:**

Projekt je v zásadě možné realizovat při splnění navržených metod a postupů, popsanych v aktivitách projektu. Určitým předpokladem pro úspěšnost projektu je vhodné načasování jednotlivých aktivit s ohledem na charakter realizovaných rekvalifikačních kurzů. Vzhledem k tomu, že se jedná o kurzy v řemeslných oborech, je nutné brát v potaz přirozenou poptávku po kvalifikované pracovní síle v návaznosti na roční období.

Nejdůležitějším rizikovým faktorem v projektu je komunikace s cílovou skupinou a vzbuzení jejího zájmu o aktivity projektu. Nezájmu klientů o vstup do programu projektu bude předcházeno efektivní kampaní, která bude vedena tak, aby mohla v co největší možné míře zasáhnout přirozené prostředí klientů v dostatečném časovém horizontu. Důležitými faktory budou vhodný způsob oslovení, cílená publicita a jasný, srozumitelný způsob prezentace projektu. Možnosti projektu budou zájemcům prezentovány na seminářích a informačních setkáních tak, aby byl dostatečně podněcen jejich zájem o vstup do programu s možností dalších individuálních konzultací.

Dalším rizikem je nezájem zaměstnavatelů o absolventy rekvalifikačních kurzů. Pro pozitivní dopady projektu je proto nutno vytvářet vhodné podmínky na místní úrovni v co nejvyšší míře. Jednou ze základních podmínek pro uplatnění příslušníků cílové skupiny na trhu práce je propojení realizátorů projektu s podnikatelskou sférou. Spolupráci se zaměstnavateli je nutno rozvíjet a budovat na bázi vzájemné komunikace, avšak za současného respektování jejich zájmů a zároveň hledání motivačních prvků pro samotné podnikatele. Je nezbytné přizpůsobit se možnostem zaměstnavatelů, vycházet vstříc jejich

potřebám, respektovat jejich záměry a vhodným výběrem účastníků na pracovní praxe eliminovat rizika případných škod či ztrát. Partnerství se zaměstnavateli není uzavřený proces a je v zájmu naplnění cílů projektu vyhledávat stále nové možnosti z řad podnikatelů, kteří jsou ochotni na projektu participovat a umožnit tak integraci účastníků projektu do společnosti.

### **Inovativnost projektu:**

Projekt využívá osvědčených a vyzkoušených metod práce s cílovou skupinou a zároveň neustále rozvíjí metody nové, hlavně v přístupu k cílové skupině a jejich problému v nerovném přístupu na trh práce. Vytvořená metodika motivačních kurzů podporuje sebepoznání klientů, napomáhá přirozenou cestou rozvinout jejich skryté schopnosti a interaktivním přístupem posiluje jejich sebevědomí a upevňuje potřebné návyky k bezproblémovému fungování ve společnosti. Projekt se neomezuje na pouhé vzdělávání, ale po celou dobu realizace klade důraz na působení v otázkách sociálního rozvoje a postupné stability, a to prostřednictvím všech členů projektového týmu. Osobní přístup vyvolává často u klientů atmosféru společného úsilí, snahy pomoci překonat sociální a společenské bariéry a nutí je k zodpovědnosti a svědomitosti. Smyslem programu praxí v partnerských organizacích zaměřených na sociální či jinak neziskovou oblast je nejen trénovat zručnost, posilovat návyky a využívat v praxi nové poznatky, ale zároveň podnítit celou skupinu ke snaze dosáhnout společně viditelného výsledku a vytvořit atmosféru potřebnosti společného úsilí. Velký význam z pohledu osobnostního naplnění hraje pro účastníky kurzů získaný pocit důležitosti, zkušenost s rozdělováním a plánováním práce, uplatnění vlastních nápadů a komunikace s pracovním kolektivem.

Významným nástrojem pro následné získání zaměstnání je i velmi dobrý přehled o možnostech pracovního uplatnění v regionu, které účastníkům kurzů zprostředkuje sociální asistent projektu. Snaha o podněcování zaměstnavatelů k aktivnímu přístupu k projektu a neustálá komunikace s nimi je dalším inovativním prvkem, který zvyšuje úspěšnost projektu. V otázce praxí je výrazným aspektem úspěšnosti co nejdější setrvání účastníka kurzu v jedné firmě, aby měl dostatečnou možnost upozornit na své schopnosti a podnítit zaměstnavatele k úvaze o nabídce trvalého pracovního poměru.

### **Udržitelnost aktivit projektu po skončení podpory z OP LZZ:**

Předkládaný projekt a jeho koncepce vychází především ze zjištěných potřeb dané cílové skupiny, která v posledních letech dle statistik Úřadu práce v Jihlavě neustále narůstá. Aktivity projektu, především motivační a rekvalifikační kurzy, se zaměřují na přímou podporu účastníků a jsou v plném souladu s žádoucími aktivitami, které jsou obsaženy v národních i regionálních strategických dokumentech o sociální integraci a začleňování. S přihlédnutím k obsahu těchto strategických dokumentů tedy existuje prokazatelná poptávka po řešení tohoto problému způsobem, jakým ho řeší předkládaný projekt. Lze tedy předpokládat, že v případě úspěšnosti budou aktivity projektu finančně udržitelné i po skončení financování z ESF, a to především z národních, regionálních a místních zdrojů, tedy z dotací MPSV ČR, Kraje Vysočina, Města Jihlavy a jihlavského úřadu práce.

Po ukončení financování projektu z prostředků ESF však bude kladen důraz i na udržitelnost institucionální a politickou, a to především udržení a dalším rozvojem spolupráce s partnery a spolupracujícími subjekty. Partnerství s Úřadem práce v Jihlavě bude i nadále budováno v rámci společného zájmu o efektivní využívání nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V partnerství se samosprávou Kraje Vysočina a Města Jihlavy bude i nadále rozvíjena snaha o zapojování účastníků projektu do činností ve prospěch města, kraje a jeho obyvatel. V otázkách spolupráce se zaměstnavateli budou rozvíjena konkrétní partnerství, která budou předpokladem pro vytváření nových pracovních příležitostí v regionu.

### **3.7. Klíčové aktivity**

**Číslo aktivity:** 01

**Název klíčové aktivity:** Příprava na realizaci projektu

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Aktivita Příprava na realizaci projektu spočívá v sestavení realizačního týmu projektu tak, aby bylo možno efektivně realizovat všechny plánované aktivity projektu. Pro obsazení jednotlivých pracovních pozic budou vypsána výběrová řízení. Po ustanovení realizačního týmu dojde k úvodnímu setkání realizačního týmu, na kterém proběhne seznámení s projektem a s jeho cíli, s odpovědnostmi předkladatele projektu za jednotlivé



klíčové aktivity projektu, s metodami realizace a způsobem řízení projektu. Realizačnímu týmu bude manažerem projektu představen způsob komunikace a nastaven systém informačních toků v celém týmu. Budou vytvořeny pracovní náplně pro jednotlivé pozice v realizačním týmu, se kterými budou členové realizačního týmu seznámeni. Realizační tým bude seznámen s příslušnými metodikami Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V rámci této aktivity bude nakoupen materiál a vybavení nutné pro zahájení realizace projektu. Za aktivitu zodpovídá manažer projektu.

**Číslo aktivity: 02**

**Název klíčové aktivity:** Výběr a oslovení účastníků projektu

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Výběr a oslovení účastníků projektu bude v rámci celého projektu probíhat ve dvou fázích - viz harmonogram realizace. Vytipování a oslovení vhodných účastníků bude předcházet příprava a zpracování propagačních a informačních materiálů poskytujících základní informace o projektu. Pro osoby vedené v evidenci úřadu práce budou prezentace o možnostech projektu probíhat v předem stanovených termínech na informativních schůzkách přímo v prostorách úřadu práce. Cílem těchto informačních setkání bude nabídnout účast v projektu a vhodně prezentovat možnosti, které projekt účastníkům nabízí. Zájem účastníků o vstup do projektu bude evidován a s účastníky bude udržován kontakt až do zahájení první fáze projektu, kterou je motivační a aktivizační program. Pro osoby mimo evidenci úřadu práce bude oslovení probíhat formou terénní práce a prostřednictvím spolupráce s vybranými zařízeními sociální prevence v regionu, které se věnují práci s mládeží.

Aktivitu oslovení a nábor budou zajišťovat terénní pracovníci nízkoprahových center Oblastní charity Jihlava. Jejich úkolem bude distribuce informačních letáků a poskytování základních informací o možnostech a cílech projektu jednak přímo v zařízeních, která pracují s mládeží, jednak přímo v terénu v centrech komunit a lokalitách, kde se předpokládá pohyb příslušníků cílové skupiny. Současně vždy se zahájením aktivity oslovení účastníků budou kontaktovány vybrané sociální instituce v regionu, např. Dětský domov se školou apod., s informací o zahájení náboru účastníků. Tímto komplexem aktivit bude zajištěna široká informovanost o aktivitách projektu. Kvantitativním cílem náboru je oslovit minimálně 160 osob s nabídkou účasti v projektu a získat celkem 100 osob, které se

zapiší do první fáze projektu. Na výběru a oslovení účastníků programu se budou z projektového týmu podílet koordinátor, sociální pracovník, terénní pracovník a dále také pracovníci úřadu práce a ostatních sociálních zařízení v regionu.

**Číslo aktivity: 03**

**Název klíčové aktivity:** Motivační a aktivizační program

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Motivační a aktivizační program v rozsahu 80 hodin bude navazovat na aktivitu Výběr a oslovení účastníků projektu. Realizace bude probíhat podle metodiky, která byla vytvořena za podpory ESF v rámci projektu Park in park jako nástroj pro uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v problematice odstraňování bariér a rovnosti příležitostí. Tato metodika byla pilotně odzkoušena v průběhu realizace projektu Park in park a byla upravena přesně pro potřeby cílové skupiny. Cílem programu je zprostředkovat účastníkům nejdůležitější znalosti a dovednosti související s jejich uplatněním ve světě práce a vybavit je kompetencemi, které by jim měly pomoci při jejich aktivním vstupu na trh práce a při uplatňování jejich práv. Program je rozdělen do sedmi na sebe navazujících modulů, kterými jsou sebepoznání, základy komunikace, životní úspěch, akční plánování, vstup na trh práce, informační základna a základní ekonomické a právní normy. Absolvent programu by měl být dostatečně motivován k aktivnímu pracovnímu životu, měl by se dokázat patřičně prezentovat při jednání se zaměstnavatelem, mít základní představu o trhu práce a jeho fungování, uvědomovat si zodpovědnost za vlastní život a význam vzdělání pro svůj následující život. Výsledkem u každého účastníka programu bude individuální plán rozvoje účastníka s vypracovaným profesním dovednostním profilem a se zpracovaným životopisem.

Samotná realizace programu probíhá formou skupinové práce, kdy maximální počet osob ve skupině je 15 osob. Program běží 3x až 4x týdně po dobu 5 hodin denně. Úspěšným absolventům programu bude nabídnut vstup do další fáze projektu, kterou je získání nebo zvýšení kvalifikace účastí v řemeslných rekvalifikačních kurzech. Kvantitativním cílem aktivity je účast nejméně 100 osob v motivačním a aktivizačním programu, z toho minimálně 60 úspěšných absolventů. Na aktivitě spolupracují koordinátor projektu s lektorem motivačního kurzu a sociálním pracovníkem projektu.

**Číslo aktivity:** 04

**Název klíčové aktivity:** Bilanční diagnostika

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Aktivita bude probíhat současně s druhou polovinou motivačního programu, ve které je počítáno s 60 klienty. Bilanční diagnostika využívá k posouzení základních oblastí osobnosti člověka moderních psychodiagnostických metod. Psychodiagnostika měří, srovnává a následně identifikuje možnosti a schopnosti klienta. Slouží především jako vhodný nástroj motivace pro zvolený profesní obor. Komplexní diagnostika pak napomáhá klientům cílové skupiny v rozhodování o jejich další životní cestě jak z pohledu pracovního, tak z pohledu sociálního zařazení a emocionální stability. Bilanční diagnostika může verifikovat silné stránky klienta a názorně mu je ukázat. Klient je po ukončení bilanční diagnostiky zmocněn k využívání svých silných stránek, které může uplatnit v dalších fázích projektu. Do aktivity budou zařazeni pouze ti klienti, kteří budou souhlasit s psychodiagnostickým vyšetřením. Všem těmto klientům bude podrobně vysvětlen způsob a smysl tohoto vyšetření. Zpráva z bilanční diagnostiky bude součástí závěrečné zprávy o klientovi - reference při jeho výstupu z programu. Aktivita proběhne v rozsahu 15 - 20 hodin na jednotlivce, částečně ve skupinách a z části formou individuálních pohovorů. Testy klientů vyhodnocuje klinický psycholog.

Průběžně budou realizována setkání s klienty za účasti psychologa, lektora motivačního kurzu, sociálního asistenta a pracovního konzultanta, jejichž účelem je informování klientů o výsledcích diagnostického vyšetření, nasměrování klienta do dalších aktivit, seznámení s jeho silnými a slabými stránkami, případně společný výběr rekvalifikace. Bilanční diagnostika bude realizována formou nákupu odborné služby.

**Číslo aktivity:** 05

**Název klíčové aktivity:** Rekvalifikační řemeslné kurzy

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Další fází realizace projektu představuje aktivita, která je zaměřena na získání nebo zvýšení kvalifikace účastníků projektu. Hlavní aktivitou jsou šestiměsíční rekvalifikační kurzy v řemeslných oborech, jejichž výuku zajišťují mistři odborného výcviku. Kurzy jsou akreditovány Ministerstvem školství České republiky a jsou zakončeny závěrečnou zkouškou, po jejímž úspěšném složení získají absolventi osvědčení o zaučení v oboru.

Účastníci projektu budou mít možnost vybrat si jeden ze šesti oborů: malířské práce (682 hodin), truhlářské práce (682 hodin), šička - švadlena (682 hod), montáž suchých staveb (600 hod), zahradnické práce (682 hod) a údržbářské práce v domech (682 hod). Pro projekt byly vybrány takové řemeslné obory, po kterých je na trhu práce v regionu poptávka. Zároveň byla aktivita koncipována tak, aby v co nejvyšší míře umožnila účast mužům i ženám.

Kurzy jsou rozděleny na dvě části - teoretickou a praktickou výuku, z níž část praktická výrazně převažuje. Kurzy budou účastníky navštěvovány v denním režimu. Účastníci projektu budou po dobu rekvalifikačních kurzů pojištěni a vybaveni ochrannými pracovními pomůckami a výukovým materiálem. Během rekvalifikačních kurzů bude pokračovat práce na motivaci účastníků projektu, kterou povede sociální pracovník projektu. Účastníkům bude pravidelně poskytována skupinová i individuální podpora, jejímž cílem bude nadále prohlubovat dovednosti a znalosti nabyté v motivačním kurzu. Účastníkům bude k dispozici sociální pracovník, který bude dohlížet na naplňování jejich individuálního plánu rozvoje. Kvantitativním cílem aktivity je 40 osob v rekvalifikačních kurzech, z toho minimálně 25 úspěšných absolventů.

**Číslo aktivity: 06**

**Název klíčové aktivity:** Zajištění odborné praxe u spolupracujících firem

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Aktivita Zajištění odborné praxe u spolupracujících firem souvisí s aktivitou Rekvalifikační kurzy, protože odborná pracovní praxe bude zajišťována pouze účastníkům rekvalifikačních kurzů. Odborná pracovní praxe poskytuje účastníkům projektu možnost vyzkoušet si práci přímo v provozech, ověřit si nově získané znalosti a dovednosti v praxi. Účastníci rekvalifikačních kurzů tak mají příležitost si vyzkoušet, jak vypadá práce ve zvoleném oboru v reálném zaměstnání. Dalším cílem odborné praxe u spolupracujících firem je poskytnout účastníkům projektu příležitost k dalšímu zapracování. Řádným a pečlivým absolvováním praxe mohou účastníci projektu získat pozitivní referenci na svou práci, kterou mohou následně využít při hledání pracovního uplatnění.

Zajištění odborné praxe u spolupracujících firem je také příležitost přiblížit účastníky projektu k potenciálním budoucím zaměstnavatelům. To je důležité z toho důvodu, že pokud se účastník projektu na praxi osvědčí, může přímo u zaměstnavatele, u kterého praxi

vykonat, získat nabídku nebo příslib budoucího zaměstnání. Pro zajištění praxe budou přednostně vybírány ty spolupracující firmy, které budou aktuálně nabízet volná pracovní místa. Předkladatel má díky svým dlouholetým zkušenostem s prací s nezaměstnanou mládeží vytvořenou širokou sítí spolupracujících firem, které jsou ochotny přijímat účastníky projektu na odbornou pracovní praxi. Odborné pracovní praxe jsou zajišťovány na základě Smlouvy o odborné praxi. Praxe jsou realizované bez nároku na finanční honorář jakékoliv ze zúčastněných stran. Kvantitativním cílem aktivity je minimálně 25 osob, které absolvují odbornou pracovní praxi. Za zajištění odborných praxí je zodpovědný koordinátor projektu a pracovní konzultant.

**Číslo aktivity:** 07

**Název klíčové aktivity:** Zprostředkování zaměstnání

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Aktivita Zprostředkování zaměstnání je závěrečnou aktivitou s účastníky projektu. Možnost zprostředkování pracovního místa bude sice dostupná účastníkům projektu ve všech fázích projektu, ale předpokládá se, že k významnému zvýšení zaměstnatelnosti jednotlivých účastníků projektu dojde právě v závěrečné fázi po absolvování více aktivit. Hlavními cíli aktivity je maximální snaha zprostředkovat absolventům projektu pracovní místo na volném pracovním trhu, zkontaktovat je s potenciálními budoucími zaměstnavateli, doprovodit je procesem hledání zaměstnání a získat pro ně trvalé zaměstnání. Absolventi projektu v této fázi využijí všechny informace získané během skupinové i individuální motivační práce se sociálním pracovníkem, budou vybaveni nově získanou kvalifikací z rekvalifikačních kurzů a budou si uvědomovat důvody proč mít zaměstnání. Samotná aktivita zprostředkování zaměstnání bude probíhat v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnání. V rámci realizace projektu získá Oblastní charita Jihlava povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzickým osobám podle § 14 odst. 3 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb.

Zprostředkování zaměstnání bude prováděno bezplatně. Hlavními činnostmi při zprostředkování zaměstnání bude vyhledávání zaměstnání pro účastníky projektu, kontaktování zaměstnavatelů, kteří hledají nové pracovní síly, a poskytování poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí. Při realizaci bude využito dlouholetých zkušeností se zaměstnáváním mládeže s nízkou úrovní kvalifikace. Bude

využita existující databáze firem, organizací a společností, která byla vytvořena v rámci realizovaných projektů Oblastní charitou Jihlava. Tato databáze bude nově aktualizována, čímž vznikne nabídka aktuálně volných pracovních míst v regionu. Aktivitu bude personálně zajišťovat pracovní konzultant projektu. Účastníci budou mít k dispozici telefon, počítač a přístup k internetu pro kontaktování zaměstnavatelů a komunikaci s nimi. Kvantitativním cílem aktivity je účast minimálně 60 osob v aktivitě a minimálně 10 úspěšně zaměstnaných osob.

**Číslo aktivity:** 08

**Název klíčové aktivity:** Doprovodná a podpůrná opatření

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Aktivita doprovodná a podpůrná opatření se prolíná aktivitami 03 Motivační a aktivizační program až 05 Rekvalifikační řemeslné kurzy. V těchto fázích projektu budou účastníkům projektu poskytována doprovodná a podpůrná opatření ve formě:

- příspěvek na dopravu: pro účastníky, kteří budou do programu dojíždět z jiných měst a obcí regionu
- příspěvek na ubytování: pro účastníky, kteří budou mít trvalé bydliště v místě se špatnou dopravní obsluhností, která by jim znemožnila účast v projektu
- příspěvek na stravování: pro všechny účastníky, kteří se budou účastnit aktivit projektu 03 - 05
- příspěvek na úhradu lékařské prohlídky: pro všechny účastníky, kteří se budou účastnit aktivity 05 Rekvalifikační řemeslné kurzy

Tyto formy podpory byly zvoleny vzhledem ke specifickému charakteru cílové skupiny projektu, kterou jsou mladí lidé ve věku od 16 – 26 let ze sociokulturně odlišného nebo znevýhodněného prostředí.

**Číslo aktivity:** 09

**Název klíčové aktivity:** Řízení a monitoring projektu

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Řízení a monitoring jsou průběžnou aktivitou manažera projektu, který tuto činnost vykonává na základě podkladů zpracovaných finančním manažerem a koordinátorem projektu. Manažer projektu kontroluje a vyhodnocuje všechny aktivity, které se v průběhu

projektu realizují, a údaje zpracovává do finální podoby dokumentů o naplňování stanovených cílů projektu. Zajišťuje, aby realizace projektu byla v souladu s jeho cíli, harmonogramem realizace, nastaveným rozpočtem a metodikami poskytovatele podpory. Zpracovává průběžnou evaluaci projektu, koordinuje včasnou přípravu realizace konkrétních aktivit projektu, reflexi aktuálních potřeb, minimalizaci rizik a jejich řízení. Kontroluje, aby veškerá publicita v rámci projektu byla v souladu s platnými předpisy.

V průběhu projektu jsou jasně kvantifikovány počty všech zapsaných účastníků, kteří kurzy a programy úspěšně ukončili, a počet účastníků, u kterých podpora splnila svůj účel. Se závěry průběžného hodnocení manažer projektu pravidelně seznamuje ostatní členy realizačního týmu. Manažer projektu je zodpovědný za zpracování průběžných zpráv o plnění realizace projektu a za zpracování závěrečné zprávy. Závěrečná zpráva bude vypracována v poslední fázi projektu na základě dílčích a průběžných dokumentů a bude předána s kompletním vyúčtováním poskytovateli podpory v souladu s podepsanou smlouvou o financování. Manažer projektu při ukončení projektu zajišťuje finanční audit.

**Číslo aktivity:** 10

**Název klíčové aktivity:** Publicita

**Popis realizace klíčové aktivity:**

Zajištění publicity je součástí realizace projektu a bude zajištěna tak, aby splňovala všechny podmínky poskytovatele podpory a naplňovala povinné prvky Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

**Tištěné materiály:** Bude zajištěna výroba letáků v podobě skládačky, ve formátu A4 o celkovém počtu 400 kusů. Letáky budou obsahovat především informace o možnostech a cílech projektu a budou distribuovány na úřadech práce, v sociálních organizacích, na setkáních se zájemci o projekt, v nízkoprahových zařízeních a na dalších místech, kde mohou efektivně zasáhnout cílovou skupinu projektu. Samolepky s logy poskytovatele podpory: Bude vyrobeno 100 kusů samolepek, které budou umístěny na vybavení a předmětech, pořízených v rámci projektu.

**Webové stránky:** Webové stránky jsou jedním z hlavních nástrojů publicity projektu. Projekt bude propagován na webových stránkách Oblastní charity Jihlava. Odkazy na tyto stránky budou uvedeny na všech propagačních materiálech, které budou vytvořeny v rámci projektu, včetně tiskových zpráv a písemné i elektronické komunikace. V průběhu projektu

bude probíhat pravidelná aktualizace těchto stránek. Při ukončení projektu bude na stránkách uveřejněna evaluace a prezentace s výstupy a výsledky projektu.

Inzerce v médiích: Při zahájení projektu bude zadána inzerce v médiích, která zdůrazní přínos evropských financí pro realizaci projektu a zároveň podpoří mediální kampaň pro výběr a oslovení budoucích účastníků projektu. V průběhu projektu budou vydávány tiskové zprávy, které budou rozesílány místním i nadregionálním médiím a regionálním pobočkám televizních a rozhlasových stanic. Tisková zpráva bude vydána nejméně 4x za rok v návaznosti na ukončení hlavních aktivit projektu.

Informace o financování projektu ze strukturálních fondů EU: Informace o podpoře a financování budou ústně sděleny všem účastníkům všech aktivit projektu i všem účastníkům informačních schůzek, kde jim budou předávány informace o možnostech a cílech projektu. Ve všech prostorách, kde budou probíhat aktivity projektu, bude umístěna vizualizace log ESF, EU, MPSV a OPLZZ. Tyto loga budou umístěny na všech použitých materiálech, které budou distribuovány účastníkům projektu (pozvánky, evaluační dotazníky, pracovní listy apod.)

### **3.8. Cílové skupiny**

**Cílová skupina:** Dlouhodobě nezaměstnaní, zájemci o zaměstnání

**Popis a způsob zapojení cílové skupiny:**

Způsob získávání příslušníků cílové skupiny a výběr účastníků, kteří do projektu vstoupí, je orientován na dva hlavní zdroje. Prvním zdrojem je úřad práce, v jehož evidenci se předpokládá největší počet účastníků projektu, kteří jsou registrováni jako dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání. Ve spolupráci s pracovníky úřadu práce, tzv. zprostředkovateli, a za použití standardních nástrojů úřadů práce budou předběžně vybráni a osloveni účastníci cílové skupiny, kterým bude následně představena a zároveň nabídnuta účast v programu projektu jako možné řešení jejich stávající situace.

Druhým způsobem zapojení účastníků do aktivit projektu je terénní činnost a týká se hlavně narůstající skupiny mladých nezaměstnaných, kteří nejsou v evidenci úřadu práce. V tomto případě bude projekt spolupracovat se sociálními institucemi a nízkoprahovými centry jako jsou nízkoprahové kluby pro děti a mládež Vrakbar, Erko a Kontaktní centrum U větrníku. Mediální publicita projektu k upoutání pozornosti cílové skupiny bude



zajištěna za pomoci regionálního tisku, dále ve spolupráci se školami, úřadem práce, sociálními institucemi a hospodářskou komorou formou informačních tiskovin a propagačních materiálů, které budou poskytovat základní informace o možnostech projektu a kontaktních místech. Oslovení a seznámení zájemců s projektem bude probíhat v avizovaných termínech formou skupinových setkání spojených s prezentací a následnou možností individuálních konzultací.

### **Vazba aktivit projektu na potřeby cílové skupiny:**

Cílová skupina, na kterou je projekt orientován, je primárně znevýhodněna v rovném přístupu na otevřený trh práce převážně nízkou úrovní vzdělání a kvalifikace, což její účastníky velmi často řadí na nejnižší úroveň ve společenské hierarchii. V kombinaci se skutečností, že tyto osoby mnohdy náleží ke skupinám z odlišného sociokulturního prostředí či k etnickým menšinám, se v případě dlouhodobé nezaměstnanosti jejich handicap ještě prohlubuje, vede postupně ke ztrátě motivace, pracovních i sociálních návyků a zároveň dochází ke smířování se situací být doživotně odkázán na sociální dávky s častým následkem kriminálního chování.

Projekt proto preferuje hlavně individuální přístup k těmto osobám jako důležitý prostředek k obnovení jejich důvěry ve společenské hodnoty a také důvěry v sebe sama. Zároveň posiluje jejich snahu o sebevzdělávání a zvyšování kvalifikace, které jsou jedním z hlavních prostředků ke zvýšení možnosti uplatnit se na trhu práce a ve společnosti. Motivační aktivity se zaměřují především na všeobecnou orientaci ve společnosti a překonávání komunikačních bariér, které jsou ve většině případů handicapem klientů při hledání zaměstnání. Jedná se hlavně o nácvik vystupování, schopnost sebe prezentace nebo dovednost zpracovat vlastní životopis. Zvyšování kvalifikace v rámci rekvalifikačních kurzů je nezbytné k posílení dovedností a také k získání praktických i teoretických znalostí v řemeslných oborech. Pravidelná výuka vede účastníky k zodpovědnosti za svěřené úkoly a prohlubuje vztah k práci a řemeslu jako k součásti života a zároveň prostředku k naplnění životních potřeb. Získání certifikátu po absolvování rekvalifikace může být výrazným úspěchem i důležitým stimulem pro klienta a pro jeho další profesní kariéru. Spolupráce se zaměstnavateli (praxe) umožní účastníkům projektu uplatnit své nabyté vědomosti a dovednosti a nabízí příležitost získat pracovní smlouvu.

## 4. ANALÝZA POPTÁVKY

Analýza poptávky (Demand scan) slouží k identifikaci cílových skupin z pohledu jejich potřeb. Při zpracování analýzy je třeba zabývat se všemi aspekty, které jsou relevantní ve vztahu k navrhovaným řešením v projektu. Pro řádné zdůvodnění projektu je proto nutné v co nejširší míře zmapovat situaci a charakteristiku cílové skupiny. Následující kapitola se proto zabývá samotným problémem nezaměstnanosti osob cílové skupiny z pohledu sociálních, demografických a geografických faktorů a dále se věnuje co nejširší charakteristice cílové skupiny.

### 4.1. Popis stávající situace

#### **Nezaměstnanost cílové skupiny z pohledu Úřadu práce v Jihlavě:**

Podle údajů poskytnutých Úřadem práce v Jihlavě je k 4. 9. 2009 z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání 294 osob ve věku 16 až 26 let se základním vzděláním. Analýzy Úřadu práce uvádí, že nezaměstnanost této cílové skupiny je způsobena převážně nezájmem zaměstnavatelů o nekvalifikovanou pracovní sílu bez vzdělání, praxe a alespoň minimálních pracovních zkušeností. Podíl nezaměstnaných uchazečů s nejvyšším dosaženým stupněm základního vzdělání činí na Vysočině celých 22% (tabulka 9 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání).

V komentáři ke struktuře uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání je uvedeno, že nejvíce uchazečů v evidencích úřadů práce jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (tabulka 13 – Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání). Tuto skutečnost potvrzuje v celorepublikovém kontextu Brožová<sup>3</sup> při srovnávání situace v České republice s okolními evropskými zeměmi a USA. Pokud jde o nezaměstnanost podle vzdělání, pak nejvyšší podíl nezaměstnaných stabilně představují pracovníci s nejnižším vzděláním, se základním vzděláním a vyučením (Brožová 2003). Jako hlavní důvod této skutečnosti uvádí Brožová (1) nové a rychle se rozvíjející obory, které vyžadují

---

<sup>3</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. ISBN 80-86429-16-4, str. 93.

vzdělanou a vysoce kvalifikovanou pracovní sílu. Poptávka po ní výrazně převažuje nad poptávkou po nekvalifikovaných pracovnících.

**Tabulka 9 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání (ISCED 97)**

stupeň vzdělání	stav k							
	celkem				ženy			
	31.12.2007		31.12.2008		31.12.2007		31.12.2008	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplně základní	17	0,1	13	0,1	8	0,1	7	0,1
základní vzdělání	3 443	21,3	3 573	20,0	1 966	22,5	2 031	21,9
nižší střední vzdělání	9	0,1	10	0,1	8	0,1	8	0,1
nižší střední odborné	274	1,7	329	1,8	131	1,5	153	1,6
střední odborné s výuč. listem	7 543	46,6	8 456	47,3	3 576	40,9	3 874	41,8
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	165	1,0	162	0,9	135	1,5	126	1,4
ÚSV	439	2,7	465	2,6	288	3,3	303	3,3
ÚSO s vyučením i maturitou	761	4,7	977	5,5	380	4,3	436	4,7
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	2 791	17,2	3 021	16,9	1 874	21,5	1 900	20,5
vyšší odborné vzdělání	127	0,8	167	0,9	86	1,0	120	1,3
bakalářské vzdělání	72	0,4	107	0,6	44	0,5	65	0,7
vysokoškolské	543	3,4	562	3,1	234	2,7	244	2,6
doktorské	18	0,1	32	0,2	6	0,1	11	0,1
<b>celkem</b>	<b>16202</b>	<b>100,0</b>	<b>17874</b>	<b>100,0</b>	<b>8 736</b>	<b>100,0</b>	<b>9 278</b>	<b>100,0</b>

**Tabulka 13 – Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)**

KZAM	stav k			
	31.12.2007		31.12.2008	
	abs.	v %	abs.	v %
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	129	0,8	130	0,7
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	720	4,4	761	4,3
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	1 471	9,1	1 607	9,0
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	1 368	8,4	1 519	8,5
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	2 377	14,7	2 524	14,1
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	458	2,8	380	2,1
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	3 016	18,6	3 469	19,4
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	1 548	9,6	1 890	10,6
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	3 800	23,5	3 979	22,3
tř. 0 – Příslušníci armády	10	0,1	11	0,1
nezadáno	1 305	8,1	1 604	9,0
<b>celkem</b>	<b>16 202</b>	<b>100,0</b>	<b>17 874</b>	<b>100,0</b>

4

<sup>4</sup> Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2008. Jihlava: Úřad práce Jihlava 2009. [citováno 2009-01-16]. < [http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji\\_info/stat/analyzy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji_info/stat/analyzy) >

Specifickou skupinou nezaměstnaných jsou mladiství, tedy uchazeči do 18 let věku, se základním vzděláním (často mladiství, kteří nedokončili některý z typů středního školství nebo odborných učilišť). Zde se vyskytují tyto faktory, které negativně ovlivňují zařazení těchto osob na trh práce:

- nízký věk a možné zdravotní potíže
- absence jakýchkoliv dovedností
- častý nezájem o další vzdělávání, nedostatek motivace a oslabená vůle
- nevhodné pracovní návyky pramenící z nulového pocitu odpovědnosti
- nereálné požadavky na pracovní zařazení a nadstandardní ohodnocení jejich práce
- nedostatek pracovních příležitostí pro tuto skupinu nezaměstnaných uchazečů.

Podobné faktory analýza uvádí ve vztahu k zaměstnavatelům:

- o mladistvé uchazeče se základním vzděláním není mezi zaměstnavateli zájem
- mladiství uchazeči nemají zájem pracovat v pro ně odpovídajících pracovních místech
- chybějící pracovní zkušenosti
- neochota absolventů přizpůsobit se specifickým požadavkům zaměstnavatele
- s tím související nechť zaměstnavatelů vzít do pracovního poměru člověka bez praxe a pracovních návyků
- velmi malý zájem některých absolventů do zaměstnání vůbec nastoupit.

Z dosavadních konzultací a rozhovorů se zaměstnavateli vyplývá, že jedním z nejdůležitějších faktorů tohoto stavu je celková nedůvěra zaměstnavatelů k této cílové skupině osob, kterým chybí základní pracovní i sociální návyky a smysl pro odpovědnost.

### Geografická charakteristika:

Vzhledem k nedostatku nerostných surovin má kraj Vysočina spíše zemědělský charakter, přesto si uchoval určité specifické tradice v řemeslných oborech, což dokládá existence značného množství malých a středních firem zaměřených na řemeslnou a

**Tabulka 7 – Vývoj nezaměstnanosti**

Nezaměstnaní, VPM a MN	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2007	31.12.2008
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	16 202	17 874	8 736	9 278
z toho dosažitelní	15 233	17 082	8 129	8 791
volná pracovní místa	5 764	2 414	-	-

stavební výrobu. Zpráva úřadu práce o situaci na trhu práce v okrese Jihlava za rok 2008 uvádí 2414 hlášených volných pracovních míst (tabulka 7 - Vývoj nezaměstnanosti), přičemž podíl pracovních příležitostí v dřevozpracujícím, stavebním a textilním průmyslu činí 54 % z celkového počtu (tabulka Rozdělení VPM, hlášených v průběhu roku podle odvětví).<sup>5</sup>

### **Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti z celorepublikového pohledu:**

Vývoj stavu nezaměstnanosti a nabídky volných pracovních míst se v průběhu roku 2009 výrazně mění. Ještě koncem prázdnin roku 2008 se zdálo, že celosvětová finanční krize Českou republiku, potažmo kraj Vysočina, mine, ovšem již začátkem druhého pololetí se začal hroutit nejprve sklářský průmysl v okrese Havlíčkův Brod, následně se dostavil propad firem z automobilového průmyslu, tedy z oboru, který v posledních letech „táhl“ ekonomiku a s ní i trh práce v celém kraji Vysočina, a následně se dostavilo propouštění ve firmách napříč celým oborovým spektrem.

### **Rozdělení VPM, hlášených v průběhu roku podle odvětví:**

<b>ODVĚTVÍ</b>	<b>POČTY VPM</b>	<b>PODÍL</b>
- strojírenství	2 249	16,0%
- obchod, služby	2 916	20,7%
- textilní průmysl	1 476	10,5%
- stavebnictví	3 867	27,5%
- ekonomika, administrativa	320	2,3%
- doprava	1 023	7,3%
- ostatní	299	2,1%
- potravinářství	572	4,1%
- dřevozpracující průmysl	248	1,8%
- elektro	683	4,9%
- školství	71	0,5%
- zdravotnictví	90	0,6%
- zemědělství, lesnictví	263	1,9%
<b>C E L K E M</b>	<b>14 077</b>	<b>100,0%</b>

<sup>5</sup> Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jihlava za rok 2008. Jihlava: Úřad práce Jihlava 2009. [citováno 2009-01-16]. < [http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji\\_info/stat/analyzy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji_info/stat/analyzy) >

Obecně se tedy dá říci, že v kraji Vysočina mají ekonomické problémy dnes nejen sklárny a firmy zabývající se automobilovým průmyslem, tedy ty, které na zvyšování současné nezaměstnanosti v kraji Vysočina mají rozhodující podíl, ale i textilky, papírny, dopravci, firmy podnikající v potravinářství, ve službách, v zemědělství a v dalších oborech. Hlavní příčinou tohoto stavu je skutečnost, že firmy neustále přicházejí o zakázky, a to jak na úrovni České republiky, tak (hlavně) i ze zahraničí (Německa, Rakouska a dalších zemí).<sup>6</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že nejen že současný trend nárůstu nezaměstnanosti bude i nadále pokračovat (tabulka 24 – Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období), ale také že v současné době není možné odhadnout jak celkový dopad krize na nezaměstnanost v kraji Vysočina, tak ani výhledově dobu jejího trvání, to znamená přechod k trvalému zlepšení současné krizové situace.

**Tabulka 24 - Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období**

očekávaný stav k	mírnější varianta			pesimističtější varianta		
	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %
30.06.2009	24 080	23 230	8,5	27 260	26360	10,0
31.12.2009	24 860	24 010	8,8	29 690	28 790	10,6

#### **Doporučení Úřadu práce Jihlava pro kraj Vysočina:**

Strategií Úřadu práce v Jihlavě je aktivněji vyhledávat možnosti uplatnění se na trhu práce pro rizikové skupiny uchazečů za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a projektů ESF. Úřad práce doporučuje lépe a účelněji využívat jednotlivé nástroje APZ v rámci projektů ESF. Jednou z priorit APZ ÚP v Jihlavě byly v roce 2008 nejen standardní, ale i rekvalifikační programy v rámci projektu ESF a tomu odpovídá i značná pozornost, která byla této oblasti věnována.

<sup>6</sup> *Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2008*. Jihlava: Úřad práce Jihlava 2009. [citováno 2009-01-23]. < [http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji\\_info/stat/analyzy](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji_info/stat/analyzy) >

## 4.2. Charakteristika cílové skupiny

**Obecná charakteristika:** Muži i ženy ve věkovém rozmezí 16 - 26 let, převážně dlouhodobě nezaměstnaní, žijící většinou ve znevýhodněném nebo odlišném sociokulturním prostředí.

**Dosažené vzdělání:** Většinou ukončené základní vzdělání. Příslušníci cílové skupiny buď opustili školní systém v průběhu studia na středních odborných učilištích z důvodů neprospívání či neomluvené absence nebo svou školní docházku ukončili již po absolvování povinné základní školní docházky, tedy ukončením 9. třídy základní školy. Někteří z klientů jsou absolventi praktických škol.

**Kvalifikační předpoklady:** Vzhledem k neukončenému střednímu či úplnému střednímu vzdělání, tedy bez maturity a výučního listu, prakticky žádné. Většina osob vykonávala buď pomocné práce, ale výjimkou není ani početná skupina těch, kteří nikdy nepracovali.

**Praxe, dovednosti a zkušenosti:** Nemá většinou tato cílová skupina žádné. Dosavadní zaměstnání většinou neměla dlouhé trvání anebo se jednalo o příležitostné nebo sezónní pomocné práce. Dovednosti z řemeslných oborů nedokončených učňovských škol bývají vzhledem k předčasnému ukončení velmi povrchní a s odstupem času se úplně vytrácejí.

**Sociální a národnostní aspekty:** Početně nejvýznamnější skupinu tvoří osoby romského původu, dále jsou to osoby z příjmově nižších sociálních vrstev, osoby s nižším sociálním statutem a osoby s tzv. sociokulturním znevýhodněním. Pod tento pojem lze zahrnout spojení dvou úzce souvisejících pojmů, používaných zejména v pedagogice. První označuje prostředí, ve kterém se dítě vyvíjí (většinou na úrovni rodiny) a které ovlivňuje jeho psychický, především kognitivní, vývoj negativním způsobem. Většinou jde o rodiny s nižšími příjmy, nižší úrovní vzdělání a kvalifikací jejich členů, více ohrožené nezaměstnaností a sociálně patologickými jevy, s nižším sociálním statutem a nižší kvalitou života. Dalším faktorem může být kulturní nebo subkulturní příslušnost. Patří sem i nařízená ústavní výchova nebo uložená ochranná výchova nebo postavení azylanta či účastníka řízení o udělení azylu na území ČR. Příslušnost k takto definovanému prostředí je pak „školským zákonem“ považována za sociální znevýhodnění (Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání).



**Bariéry a překážky** (Popis skutečností, které významným způsobem omezují možnosti cílové skupiny v rovném přístupu na trh práce):

Ze strany zaměstnavatelů: obecně se stále prohlubuje trend zaměstnavatelů preferovat při výběru zaměstnanců osoby s vyšší kvalifikací. V důsledku tohoto a dalších příčin, jako jsou zvyšující se požadavky na kvalitu odvedené práce, výroby či služeb a rostoucí konkurence podnikatelského prostředí, lze konstatovat:

- že ubývá pracovních míst bez nároku na alespoň minimální kvalifikaci,
- že roste neochota zaměstnávat sociálně nestabilizovanou mládež, z důvodů rizik souvisejících s jejich minimální motivací, absencí pracovních návyků a nedůsledným až laxním přístupem k zodpovědnosti a povinnostem.

Ze strany osob cílové skupiny: u cílové skupiny osob převládá spíše pesimistický náhled na svou profesní kariéru a sklon k frustraci plynoucí z jejich pro ně mnohdy z jejich pohledu bezvýhodné situace. Lze konstatovat, že:

- nemají velkou možnost ani nástroje zorientovat se na trhu práce a nejsou schopni reálně zhodnotit své předpoklady a možnosti,
- jedinou motivací pro vyhledávání zaměstnávání je nedostatek finančních prostředků, které potřebují pro pokrytí svých potřeb, který mnohdy řeší nelegálním způsobem, zvláště v případě bez sociálního zázemí,
- ubývá zájem samotných osob cílové skupiny o nekvalifikovanou a špatně placenou práci.

Z pohledu specifických měr nezaměstnanosti jsou nejohroženější skupinou lidé se základním vzděláním nebo bez vzdělání, a to dvojnásobně až trojnásobně oproti ostatním kategoriím. Tato skutečnost souvisí s růstem nezaměstnanosti – ta pak zasahuje velice citelně i osoby s vyšší kvalifikací. Situace nízkokvalifikovaných osob je ztěžována i zaměstnavateli, u kterých panuje předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyučence. Tato tendence je podporována celkovým nedostatkem pracovních příležitostí (Sirovátka 2003).<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> SIROVÁTKA, T a kol. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti - Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu "Moderní společnost"*. Praha a Brno: Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, listopad 2003.

**Další překážky:** Nedostatečná motivace k hledání zaměstnání. S prodlužující se dobou nezaměstnanosti postupně ztrácí veškeré pracovní, mnohdy i sociální návyky a smysl pro odpovědnost. V mnohých případech přichází ztráta rodinného zázemí. Důležitou překážkou je často příslušnost k etnickým menšinám, romské komunitě apod. Vzhledem ke svým dosavadním minimálně získaným dovednostem a nízkému vzdělání nemají zaměstnavatelům co nabídnout. Závažným handicapem bývá často naprostá neschopnost komunikace např. se zaměstnavatelem či úřady, špatná vyjadřovací schopnost jak slovem mluveným tak písemnou formou, neschopnost napsat si životopis, počítačová negramotnost atp.

### **4.3. Nezaměstnanost Romů jako problém české společnosti**

Významný podíl cílové skupiny nezaměstnané mládeže tvoří mladí Romové. Jejich dlouhodobá nezaměstnanost a vylučování z trhu práce ovlivňuje řada faktorů, které je třeba pro navrhování aktivit vedoucích k jejich začleňování znát a zohlednit. Kapitola se snaží prostřednictvím různých pohledů odborníků na romskou problematiku v co nejširší možné míře pojmenovat všechny příčiny a souvislosti, které jsou s životem, vývojem a současnou situací této u nás nepočetnější národnostní menšiny spojeny.

Listopadové události roku 1989 umožnily Romům stát se rovnoprávnými občany České republiky se všemi právy a povinnostmi běžného občana. Romové byli uznáni za národnostní menšinu a bylo jim nabídnuto aktivně se podílet na veřejném i politickém životě naší země. Podle Bartoňové (1) se však ukázalo, že Romové svých možností neumí využít. Tím, že bylo po roce 1989 zrušeno ústavní právo na práci a povinnost pracovat, octlo se 60-70% Romů bez zaměstnání. Dosahují velmi nízkého vzdělání a tím mají omezená pracovní místa. Romové nemají motivaci hledat zaměstnání, jelikož podpora v nezaměstnanosti se příliš neliší od minimální mzdy. Příslušníci romské menšiny se často ocitají na okraji společnosti, netouží po vzdělání, po pracovním uplatnění, projevuje se u nich nárůst kriminality. Je to dáno jejich odlišným způsobem života, jinými osobnostními rysy, kulturou, zvyky, tradicemi (Bartoňová 2005).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> BARTOŇOVÁ, M. *Současné Trendy v edukaci dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v České republice*. 1. vydání. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-37-3 str. 63 – 64.

Nečas (1) uvádí, že hlavními důvody, které připravily v 90. letech v podmínkách transformující se ekonomiky většinu Romů o jejich zaměstnání, byla nejen nízká úroveň vzdělání a kvalifikace, ale současně špatná pracovní morálka, velká pracovní nespolehlivost, malá pracovní vytrvalost a také nepřiměřené mzdové požadavky. Vysokou nezaměstnanost však ovlivňuje i řada dalších faktorů jako jsou často skryté formy diskriminace na trhu práce, nebo naopak ze strany Romů neochota využívat nabídky volných pracovních míst. Důsledkem toho je samozřejmě dlouhodobá nezaměstnanost příslušníků romské menšiny a jejich setrvávání v systému sociálních dávek, kterými stát přispívá především na péči rodičů o děti. Extrémní nezaměstnanost Romů přitom vede k jejich dlouhodobému sociálnímu propadu a tím k další sociální pauperizaci a demoralizaci. Vylučování Romů na okraj společnosti ještě více posiluje jejich sklony k parazitnímu způsobu života a také k sociálně patologickým jevům, tj. ke kriminalitě a k asociálnímu a antisociálnímu jednání (Nečas 1999).<sup>9</sup>

Značný vliv na nezaměstnanost Romů má podle Šotolové (2) malý vzdělanostní potenciál tohoto etnika. Úroveň vzdělání romské populace je neobyčejně nízká. Projevuje se pologramotností ve starších věkových skupinách. Nízkou vzdělanostní úroveň mají i Romové mladší věkové kategorie, většinou prošli jen základním vzděláním bez další kvalifikace. Po ukončení povinné školní docházky je většina romských žáků umístěna do některého z učebních oborů. Někteří do vybraných oborů ani nenastoupí, nebo do nich přestanou docházet po krátké době. Značné procento romských žáků učební obory nedokončí. Dosažené vzdělání většiny romského obyvatelstva je v nejlepším případě na úrovni základního vzdělání. Nekvalifikovaná populace má omezené možnosti při výběru zaměstnání. Většina Romů neobstojí v konkurenci na trhu pracovních sil a zůstává dlouhodobě bez zaměstnání (Šotolová 2008).<sup>10</sup>

Nezaměstnaností Romů se v České republice zabývala již řada odborníků, kteří se snažili postihnout co nejvíce aspektů a pojmenovat problematiku v co nejširším kontextu.

---

<sup>9</sup> NEČAS, C. *Romové v České republice včera a dnes*. 4. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého 1999. ISBN 80-7067-952-2 str. 112 - 113.

<sup>10</sup> ŠOTOLOVÁ, E. *Vzdělávání Romů*. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1524-0 str. 51.

Další závažný fakt v oblasti romské nezaměstnanosti spatřuje například Židziková<sup>11</sup> v souvislosti s životem v romských osadách. Upozorňuje na riziko tzv. mezigeneračního předávání chudoby a závislosti na sociálních dávkách. V praxi to znamená, že osoby, vyrůstající v romských osadách, nemusí vůbec poznat pro jedince z většinové společnosti zcela automatickou snahu po profesním uplatnění, po ekonomické nezávislosti s přechodem do dospělosti, touhu po kariérovém úspěchu apod. Nezaměstnanost a s ní spojená absolutní sociální závislost se tak pro ně stává zcela normálním a běžným společenským stavem. Život v odloučené komunitě s sebou přináší rezignaci, pasivitu a asociální chování. Za důležité považuje především podporu v motivaci Romů k zodpovědnosti a vlastnímu přičinění se na pozitivní změně ve smyslu pomoci ke svépomoci.

Gabalova<sup>12</sup> analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti z roku 2006 uvádí, že nezaměstnanost má na obyvatele sociálně vyloučených lokalit řadu vážných dopadů. Vedle materiální chudoby se jedná o sociální (vyloučení z participace na sociálním a ekonomickém životě české společnosti) a psychické důsledky (rezignace na další hledání práce, ztráta pracovních návyků, podléhání závislostem aj.). Tyto důsledky se pak zpětně negativně odrážejí ve snížených šancích na začlenění na trh práce. Často tak u sociálně vyloučených Romů můžeme hovořit o faktické nezaměstnatelnosti.

Dlouhodobě nezaměstnaní Romové, stejně jako ti, kteří jsou marginalizováni na trhu práce, si postupně utváří alternativní životní strategie, pomocí kterých zajišťují svoji obživu. Jedná se v první řadě o vytvoření faktické závislosti na sociálních dávkách, zadlužování, práci „na černo“ a jiné neformální ekonomické aktivity. Tyto strategie a s nimi spojené hodnoty (podceňování významu vzdělání a práce za mzdu, orientace na přítomnost aj.), jsou v prostředí sociálně vyloučených lokalit postupně upevňovány a mezigeneračně reprodukovány. Vzhledem k výše uvedenému je zřejmé, že integrace na trh práce se jeví jako zcela klíčový předpoklad sociálního začleňování obyvatel vyloučených

---

<sup>11</sup> BALVÍN, J. a kol. *Romové a obec*. Ústí nad Labem: Hnutí R, 2001. ISBN 80-902461-5-X.

<sup>12</sup> GABAL, I. A kol. *Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti*. Praha: Gabal analysis & Consulting, 2006.

lokalit. Protože se jako zásadní příčina současného stavu ukazuje být nízká vzdělanost a nekvalifikovanost, je třeba klást zvýšený důraz na vzdělávání dětí, nemá-li se problém do budoucna neustále prohlubovat. Vedle toho je třeba usilovat o integraci dnešních nezaměstnaných (Gabal 2006) <sup>13</sup>.

Kolektiv autorů<sup>14</sup>, který zpracoval Metodický manuál komplexní práce s obyvateli sociálně vyloučených romských lokalit, spatřuje hlavní příčinu nezaměstnanosti Romů v nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Jejich nezaměstnanost má tedy strukturální charakter. V současné době je na trhu práce poptávka po kvalifikovaných, motivovaných a flexibilních zaměstnancích s vyšší úrovní vzdělání s ochotou celoživotně se vzdělávat a rozvíjet svoje dovednosti – tedy po pracovnících s vysokou úrovní lidského kapitálu. Poptávka po práci odráží stav dnešní společnosti, která je založena na znalostech a využívání moderních technologií.

Na straně nabídky práce, tedy romských uchazečů o zaměstnání, se objevují bariéry, které spočívají v nízké úrovni vzdělání a kvalifikace, v nízké motivaci k dalšímu vzdělávání, což naznačuje nedostatek flexibility a schopnosti romských uchazečů přizpůsobit se měnícím požadavkům trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost stigmatizuje romské uchazeče o zaměstnání v očích zaměstnavatelů. Sama o sobě v nich budí nedůvěru, protože zaměstnavatelé vnímají nezaměstnanost jako výsledek neschopnosti uchazeče, nikoli jako výsledek strukturálních bariér na trhu práce.

Přestože nezaměstnanost Romů ovlivňuje řada aspektů, které lze objektivně hodnotit jako překážky či bariéry existující právě z důvodu příslušnosti k romskému etniku, řada českých Romů se s tím dokázala velmi dobře vypořádat a jsou na volném trhu práce stejně úspěšní jako příslušníci majority. Mezi Romy je řada podnikatelů, především ve stavebnictví a službách, kteří se dokázali i v polistopadových podmínkách zorientovat, založit soukromé firmy a úspěšně podnikat. Ne všichni Romové tak obviňují z vysoké nezaměstnanost romského etnika především majoritu, úřady a stát. V publikaci „Romové,

---

<sup>13</sup> GABAL, I. A kol. *Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti*. Praha: Gabal analysis & Consulting, 2006.

<sup>14</sup> Kolektiv autorů. *Služby zaměstnatelnosti & Ethnic Friendly zaměstnavatel*. Brno: IQ Roma servis, 2008. ISBN 978-80-904028-2-9.

bydlení, soužití“ vydané Socioklubem v roce 2000 o tom vypovídá například rozhovor Mgr. Jany Šustové ze Sociální politiky s romskou poradkyní Okresního úřadu Sokolov paní Martou Bandyovou.

*„Víme, že se po roce 1990 sociální postavení Romů zhoršilo. Lze říci, že se dnes přes všechny problémy s nezaměstnaností a větší závislostí na dávkách jejich postavení a šance lepší?“*

„Ano. Ale v tom smyslu, že jsou lepší šance: šanci na práci má každý a koneckonců rozumný mladý člověk může dnes podnikat a stát ho v tom může podpořit. Když přijde na úřad práce někdo, kdo by chtěl podnikat a nemá do začátku žádné peníze, může dostat pomoc. Tady už dostali dotaci dva lidé a jsou úspěšní. Takže nevidím důvod k nářku. Ti staří budiž. Práce se vždy dá najít, ale musím opravdu pracovat, člověk se o to musí sám zajímat. Lze poprosit zaměstnavatele: „Zkuste to se mnou, já pro Vás budu dělat den či dva zadarmo.“ Ale víte, co udělá Cikán, když ho úřad práce pošle na volné místo? On tam přijde a začne si vymýšlet, že dojíždí daleko, že je nemocný, že nemá peníze, a tak mu zaměstnavatel napíše, že nemá volné místo. Ale ne kvůli barvě pleti. I když vím, že místo mají“.

Největší zájem na sociální integraci Romů má a musí mít většinová společnost. A také ona nese významný díl odpovědnosti za úspěšnost tohoto procesu. Na straně Romů je třeba očekávat více sebereflexe, tj. kritického pohledu do vlastních řad, a méně pocitu ublíženectví, který staví bariéru větší otevřenosti k majoritě z druhé strany, a to u demokraticky vytvořené reprezentace. Ale pro každodenní praktický život a práci je důležitý vztah uskutečňovaný tváří v tvář. O něj také jde. Tento vztah naplňují každodenně stovky pracovníků veřejné správy na jedné straně a stovky a tisíce Romů na straně druhé. Tento vztah musí být jasný, otevřený, přesně vymezený, čistý a pravdivý, vztah, v němž není možné hrát žádnou falešnou nebo silovou hru, a to z obou stran (Víšek 2000) <sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Autorský kolektiv. *Romové, bydlení, vzdělávání*. Praha: Socioklub, 2000. ISBN 80-902260-8-6b str. 85-86, str. 123.

## 4.4. Dlouhodobá nezaměstnanost

Kolektiv autorů pod vedením Sirovátky<sup>16</sup> uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především nekvalifikovanou pracovní sílu s nízkým či žádným vzděláním, kvalifikovanou, dříve dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, ale nepružnou, ženy, obyvatele se zaostávajících a venkovských oblastí, příslušníky etnických minorit a imigranty, zdravotně postižené, mladistvé, zejména problémové jedince. Typická pro dlouhodobou nezaměstnanost je kumulace handicapů a zároveň heterogenost jednotlivých skupin. Mezi dlouhodobě nezaměstnané spadají ovšem i ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce zejména pro výhody ze sociálního zabezpečení, jejichž nárok je evidencí na úřadě práce podmíněn. Nastavení sociálního systému může významně ovlivnit míru nezaměstnanosti právě u skupin osob, kterých se dlouhodobá nezaměstnanost týká především.

Poměrně nízká úroveň mezd u nás a náš poměrně štedrý systém sociálních dávek sblíží úroveň očekávaných mezd u některých kategorií pracovníků (těch s žádnou či nízkou kvalifikací) s úrovní životního minima (resp. s úrovní dosažených sociálních dávek). To vede k *pasti nezaměstnanosti*: uvíznou v ní ti, kteří nemají zájem o zaměstnání z důvodu minimálního příjmového zlepšení při přechodu ze sociální sítě na trh práce. Pokud lidé s nízkou kvalifikací ani neočekávají vyšší příjem z eventuální práce než ze sociálních dávek, pak je taková situace výrazně motivační. To vytváří velké nebezpečí vzniku „kultury“ života výhradně ze sociálních dávek. Pokud by se takový vzor chování v rodině začal přenášet na další generaci, vytvořila by se základna tzv. sociálního parazitismu jakožto tolerovaného způsobu života (Brožová 2003).<sup>17</sup>

Pro život obyvatel etnických komunit, které se postupně vyčleňují a ztrácí s běžnou společností kontakt, se stává dlouhodobá nezaměstnanost významným problémem. Slabý

---

<sup>16</sup> SIROVÁTKA, T a kol. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti - Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu "Moderní společnost"*. Praha a Brno: Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, listopad 2003.

<sup>17</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. ISBN 80-86429-16-4, str. 90-91.

sociální kapitál v důsledku koncentrace v deprivovaných rodinách, komunitách a sousedstvích se slabými vazbami k trhu práce spatřuje Syrovátka<sup>18</sup> především u příslušníků romské menšiny. Vlivem těchto okolností značná část Romů předjíhá trvalou závislost na sekundárním i neformálním trhu práce a na sociálních dávkách. Zatímco minulý režim uzavíral Romům cestu k vyšším stupňům vzdělávání a nevedl je k docenění jeho role, dnes vysoká míra expozice Romů skryté diskriminaci podlamuje jejich důvěru v tržní soutěž, stejně jako ve význam vzdělání a naopak posiluje jejich příklon k sekundárnímu trhu práce, příležitostným výdělkům v šedé ekonomice a závislosti na dávkách.

Nabídka míst v šedé ekonomice, jež Romy využívá jako snadno dosažitelnou pracovní sílu, v kombinaci se sociálními dávkami se jim samotným jeví být relativně výhodnou alternativou, a tak pobídky k vzdělávání zatím nejsou pro většinu Romů v mladé generaci dost silné; vzdělanost Romů roste jen velmi pomalu, pomaleji než v majoritní populaci. Z tohoto důvodu je třeba při práci s cílovou skupinou klást velký důraz především na efektivní motivaci. Tu lze zahrnout do odborného poradenství v rámci tzv. programů na podporu služeb zaměstnanosti. Službami zaměstnanosti lze nazývat soubor podpůrných opatření, která představují pro dlouhodobě nezaměstnané příležitost k návratu na trh práce.

Služby zaměstnanosti jsou postavené na individuálním poradenství a přímém kontaktu mezi poradenským pracovníkem a klientem, tj. na hlubším pochopení klientovy situace a problému. Služby zaměstnanosti mohou klienti zpravidla využívat při hledání zaměstnání a v případě, že potřebují podporu v oblasti pracovní – právního poradenství. Základním východiskem poradenství je především pohled na klienta jako na člověka, který je „odborníkem“ na svůj život – má určité zkušenosti, s mnohými problémy se ve svém životě dokázal vypořádat a je tedy dostatečně kompetentní na to, aby vyřešil i situaci, kvůli které kontaktoval poradenského pracovníka.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> SIROVÁTKA, T a kol. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti - Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu "Moderní společnost"*. Praha a Brno: Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, listopad 2003

<sup>19</sup> Kolektiv autorů. *Služby zaměstnatelnosti & Ethnic Friendly zaměstnavatel*. Brno IQ Brno: IQ Roma servis, 2008. ISBN 978-80-904028-2-9



## 5. ZÁVĚR

Pro Českou republiku je programovací období Evropské unie 2007 – 2013 pravděpodobně poslední příležitostí k tomu, aby za pomoci prostředků strukturálních fondů nastavila co nejefektivnější mechanismy pro fungování ekonomiky. Snižování míry nezaměstnanosti a zvyšování vzdělanostní úrovně pracovníků jsou bezesporu významnými předpoklady pro prosperující ekonomiku. Projekty financované z Evropského sociálního fondu jsou ideální příležitostí vyzkoušet a ověřit buď zcela nové přístupy řešení problematiky trhu práce, anebo rozvíjet metody, které jsou již považovány za odzkoušené, efektivní a účelné.

Projekt *Řemeslo – cesta k zaměstnání* je projektem, který je kombinací zmiňovaných možností. V řadě případů čerpá z dobré praxe samotného realizátora projektu, tedy Oblastní charity Jihlava, a zároveň dává prostor pro nové myšlenky a přístupy. Jedním z hlavních kritérií pro navrhované aktivity je především individuální přístup k účastníkům projektu ve všech jeho fázích. Takový přístup je pro realizátora projektu charakteristický a je v plném souladu s posláním organizace, která ke všem svým klientům služeb přistupuje způsobem, respektujícím především rovné příležitosti a lidskou důstojnost každého člověka.

Osoby, jejichž přístup na trh práce je zatížen jedním, či dokonce kumulací různých sociálních handicapů, vyžadují specifický přístup. Dlouhodobá a systematická práce s cílovou skupinou je jistou zárukou efektivity dosažených výsledků, i když podíl úspěšnosti ve většině případů podobně koncipovaných projektů nepřesahuje 30%. V praxi bohužel nejsou dostupné žádné oficiální údaje o statistikách úspěšnosti projektů, které jsou zaměřeny na ohrožené skupiny obyvatel v ostatních evropských zemích. Přesto díky zapojení realizátora v projektech mezinárodní spolupráce a díky možnosti výměn zkušeností mezi členskými státy existuje určité srovnání dosažených výsledků v České republice s ostatními evropskými zeměmi, především s Rakouskem, Slovenskem, Maďarskem a Rumunskem.

Zpracovaný projekt je pro Oblastní charitu Jihlava společenskou příležitostí posunout doposud získané zkušenosti v integraci nezaměstnané mládeže na pracovní trh o další krok dopředu a současně může pro Jihlavsko představovat řešení, které bude přispívat k postupnému snižování nezaměstnanosti v regionu. V případě úspěšnosti pak představuje

možnost multiplikace projektu v ostatních regionech Vysočiny, případně v dalších krajích České republiky.

## 6. POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE

- BALVÍN, J. a kol. *Romové a obec*. Ústí nad Labem: Hnutí R, 2001. ISBN 80-902461-5-X.
- BARTOŇOVÁ, M. *Současné Trendy v edukaci dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v České republice*. 1. vydání. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-37-3 str. 63 – 64.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. ISBN 80-86429-16-4 str. 90-91.
- GABAL, I. a kol. *Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti*. Praha: Gabal analysis & Consulting, 2006.
- NEČAS, C. *Romové v České republice včera a dnes*. 4. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého 1999. ISBN 80-7067-952-2 str. 112 - 113.
- SIROVÁTKA, T. a kol. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti - Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu "Moderní společnost"*. Praha a Brno: Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, listopad 2003.
- ŠOTOLOVÁ, E. *Vzdělávání Romů*. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1524-0 str. 51.
- Autorský kolektiv. *Romové, bydlení, vzdělávání*. Praha: Socioklub, 2000. ISBN 80-902260-8-6b str. 85-86.
- Kolektiv autorů. *Služby zaměstnatelnosti & Ethnic Friendly zaměstnavatel*. Brno: IQ Roma servis, 2008. ISBN 978-80-904028-2-9
- Prováděcí dokument Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. Číslo vydání 1.4. Praha: Řídící orgán OP LZZ, 2009.
- Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2008*. Jihlava: Úřad práce Jihlava.
- Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jihlava za rok 2008*. Jihlava: Úřad práce Jihlava