



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



# Závěrečná evaluační zpráva projektu

**Práce je stále šance - podpora zaměstnatelnosti Romů v Brně**



kariérové  
centrum

---

Registrační číslo projektu: CZ.03.2.60/0.0/0.0/16\_052/0016643

Realizátor: IQ Roma servis, z.s.

Období realizace projektu: 01.01.2021 – 30.06.2022 (18 měsíců)

Hodnocené období: 01.01.2021 – 31.05.2022

Zpracovala interní evaluátorka projektu Mgr. Šárka Pólová

V Brně, 29.06.2022

## Obsah

Úvod.....	3
1. Základní informace o projektu a jeho realizaci.....	4
1.1. Specifičnost cílové skupiny projektu.....	5
2. Evaluace projektu.....	6
2.1. Charakter a cíle evaluace.....	6
2.2. Metodologie evaluace.....	7
3. Analytická část.....	8
3.1. Evaluační otázky – procesní oblast.....	8
3.2. Evaluační otázky – oblast výstupů a výsledků.....	10
3.3. Zhodnocení naplňování cílů projektu.....	14
4. Závěry a doporučení.....	16
Seznam tabulek.....	19
Použité sekundární zdroje.....	19

## Seznam použitých zkratk

CS	Cílová skupina
ČR	Česká republika
DPC	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
HPP	Hlavní pracovní poměr
IQRS	IQ Roma servis, z.s.
KA	Klíčová aktivita
KC	Kariérové centrum
KPSVL	Koordinovaný přístup k sociálně vyloučeným lokalitám
MMB	Magistrát města Brna
MO	Monitorovací období
OPZ	Operační program Zaměstnanost
PEZ	Průběžná evaluační zpráva
PS	Pracovní smlouva
SPSZ	Strategický plán sociálního začleňování
SVL	Sociálně vyloučená lokalita/lokality
TP	Trh práce
TPM	Tréninkové pracovní místo
ÚP	Úřad práce
ZEZ	Závěrečná evaluační zpráva

## Úvod

Závěrečná evaluační zpráva (ZEZ) shrnuje komplexně výstupy evaluačních procesů projektu „**Práce je stále šance - podpora zaměstnatelnosti Romů v Brně**“, kterou realizuje organizace IQ Roma servis, z.s.<sup>1</sup> Zpráva hodnotí realizaci projektu v období 01.01.2021 – 31.05.2022, tj. do 17. měsíce projektu.

Je zároveň hlavním výstupem jedné ze čtyř klíčových projektových aktivit (KA 4 - Monitoring a evaluace projektu a jeho aktivit). Evaluace byla prováděna interně, členkou kmenového týmu a na monitoringu dat se podílel celý realizační tým, se zapojením některých zástupců cílové skupiny (primárně peer pracovník).

Procesní zhodnocení a mapování realizace jednotlivých aktivit projektu byly předmětem dvou půlročních průběžných evaluačních zpráv. Ty také průběžně sledovaly naplňování hlavních indikátorů projektu, i dílčích výstupových a výsledkových indikátorů projektových aktivit, upozorňovaly na vzniklá rizika a dávaly doporučení pro další realizaci tak, aby cílů a klíčových indikátorů bylo do konce projektu zdárně dosaženo.

**Závěrečná evaluační zpráva** vychází z nastaveného evaluačního plánu projektu a zaměřuje se na zhodnocení naplnění hlavních projektových cílů, které byly zároveň určující pro formulování evaluačních otázek. Pro komplexní zhodnocení projektu je limitující fakt, že dle harmonogramu byla ZEZ zpracovávána ještě před ukončením realizace dalších projektových aktivit<sup>2</sup>. Kvantitativní data popisující výstupy a výsledky projektu až na výjimky nejsou konečné hodnoty, kterých bylo v rámci projektu dosaženo. Zpráva proto klade důraz na interpretaci dosavadních výstupů, výsledků a dopadů projektu na základě kvalitativních dat.

Dílčí výsledky evaluace a doporučení této zprávy byly diskutovány s realizačním týmem v rámci závěrečné porady (16.06.2022) tak, aby předkládané závěry byly srozumitelné a prakticky využitelné pro další aktivity realizátora v oblasti zaměstnanosti.

Finální zhodnocení naplnění nastavených cílů, výstupů dílčích aktivit a projektových indikátorů bude obsahem také přílohy Zprávy o realizaci projektu, která bude aktualizací této zprávy a bude zpracovávána až po jeho skončení (srpen 2022).

---

1 Projekt je podporován Evropským sociálním fondem v rámci výzvy č. 052, Podpora sociálního začleňování v SVL 3. výzva.

2 Data byla shromažďována k 31.05.2022. Realizace projektu byla/bude ukončena k 30.06.2022.

# 1. Základní informace o projektu a jeho realizaci

Projekt „Práce je stále šance - podpora zaměstnatelnosti Romů v Brně“ navazuje na podporu Romů a Romek při řešení jejich (ne)zaměstnanosti ve formě provozu Kariérového centra<sup>3</sup> v Brně.

Hlavním problémem, na který projekt cílí, je dlouhodobě nízká míra zaměstnanosti osob žijících v sociálně vyloučených lokalitách. Romové žijící v sociálně vyloučených lokalitách v Brně se dlouhodobě potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti a i přes četná systémová opatření a dlouhodobý růst ekonomiky i s reálně nízkou zaměstnatelností.

Záměrem projektu je podpora osob žijících v sociálně vyloučených lokalitách v Brně směrem ke zlepšení jejich postavení na trhu práce a k jejich důstojnému uplatnění v české společnosti. A to skrze poskytování komplexních služeb - podpůrných, vzdělávacích a motivačních aktivit.

Aktivity projektu byly nastavovány tak, aby umožnily komplexní řešení situace účastníků - od podpory při odstraňování překážek v uplatnění na legálním trhu, po zvyšování kompetencí a pracovních zkušeností skrze individuální diagnostiku a zacílené poradenství, včetně zajištění pracovní zkušenosti spojené s konkrétním pracovním místem prostřednictvím tréninkového pracovního místa. Všechny tyto aktivity plynule navazovaly na aktivity realizované po dobu 36 měsíců pilotním projektem a také část klientů a klientek obou projektů je totožná (klienti/ky tzv. přešli z jednoho projektu do druhého).

Součástí projektových aktivit je také spolupráce s dalšími aktéry (Lokální síť zaměstnanosti, místní zaměstnavatelé), která má zajistit efektivitu i udržitelnost podpory.

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost minimálně 150 osob, z toho 15 v rozsahu minimálně 40 hodin podpory, které hledají podporu při vstupu či udržení na trhu práce a minimálně 10 z nich nalezne uplatnění na otevřeném trhu práce v průběhu 18 měsíců prostřednictvím zajištění provozu Kariérového centra pro sociálně vyloučené osoby, zejména Romy, v Brně.

## Dílčí cíle jsou:

- 1) Informovat cílové skupiny o individuálních možnostech na trhu práce prostřednictvím kariérového a pracovního poradenství - podpora min. 50 osob z cílových skupin.
- 2) Zvýšit kompetence pro uplatnění na trh práce skrze individuální kariévní poradenství u min. 45 osob z cílových skupin.
- 3) Snížit bariéry pro vstup a udržení na trhu práce skrze odborné a právní poradenství s důrazem na řešení zadluženosti, min. 35 osob z cílových skupin.
- 4) Zvýšit kompetence cílové skupiny pro vstup na trh práce prostřednictvím vzdělávacích aktivit, min. 10 osob z cílových skupin.
- 5) Zvýšit kompetence pro vstup na trh práce prostřednictvím dalších podpůrných aktivit, min. 20 osob z cílových skupin (mentoring, poradenství, motivace, aj.).
- 6) Zajistit pracovní zkušenosti a dlouhodobě zvýšit praktické kompetence spojené s konkrétním pracovním místem prostřednictvím absolvování TPM, min. 6 osob z cílových skupin.

---

3 Kariérové centrum bylo založeno v roce 2018 v rámci projektu Práce je šance, který byl také financován z Evropského sociálního fondu.

Projekt byl dle plánu realizován od 01.01.2021 po dobu 18 měsíců do 30.06.2022. **Aktivity přímé práce s klienty však vzhledem k tomu, že předchází projekt trval do 31.03.2021, započaly až od 01.04.2021.**

Stejně jako předchází projekt byl i tento ovlivněn omezeními směřujícími k zamezení šíření nemoci COVID-19. Na finální naplnění cílů projektu to však nemělo negativní vliv (viz zjištění níže).

## 1.1. Specifičnost cílové skupiny projektu

Projekt se dle žádosti o podporu zaměřuje na dvě cílové skupiny - a) osoby žijící v sociálně vyloučených lokalitách a b) národnostní menšiny<sup>4</sup>. **Za hlavní cílovou skupinu projekt deklaruje obyvatele sociálně vyloučených lokalit** Brna, kteří jsou dlouhodobě na trhu práce neaktivní, nebo jsou vyloučením z trhu práce ohroženi. Oficiální statistiky nezaměstnanosti obyvatel těchto lokalit neexistují. Z kvalifikovaných odhadů neziskových organizací v lokalitách působících, které bylo prováděno v rámci analýzy pro tvorbu zmiňovaného SPSZ Brna, vyplynulo, že nezaměstnanost v těchto brněnských oblastech, kde žije 9 000 - 12 000 sociálně vyloučených, se pohybuje mezi 30-50 % (SPSZ města Brna, 2016).

S ohledem na složení obyvatel v sociálně vyloučených lokalitách se **předpokládalo, že převažující část klientů centra budou tvořit lidé, kteří zároveň spadají do druhé cílové skupiny** (národnostní menšiny), **tedy Romové a Romky.**

Romové a Romky, kteří jsou dlouhodobě na trhu práce neaktivní, se potýkají s kumulovanými hendikepy při snaze o integraci na trh práce. IQ Roma servis nabízel služby v různém rozsahu pro tuto skupinu obyvatel již od roku 2005 a téma zvyšování zaměstnanosti a potenciálu Romů na trhu práce je také jedním z 5 hlavních témat jeho strategického plánu. Na základě dlouholetých snah o inovaci nabídky služeb v této oblasti se proto rozhodl od roku 2018 **umístit nové poradenské centrum zaměřené specificky pouze na zaměstnanost blíže centru města Brna a mimo (přesto však v blízkosti) ulic, které jsou považovány za sociálně vyloučené lokality.**<sup>5</sup> Lepší dostupnost středu města a dalších návazných služeb předpokládala zvýšení atraktivity služeb i pro skupinu Romů a Romek, kteří z různých důvodů nevyužívají služeb inzerovaných jako služby pro sociálně znevýhodněné. Ty se obvykle nachází přímo v sociálně vyloučené lokalitě.

V prvním projektu trvajícím 36 měsíců (01.02.2018 – 31.03.2021) využilo některou z nabídky Kariérového centra **316 osob, které naplňovaly výše uvedené charakteristiky cílových skupin projektu. Formulace závěrů vztahujících se k cílové skupině národnostní menšiny je však i přes i průběžný monitoring objektivně nemožná, protože o příslušnosti klienta/klientky k etnické menšině nejsou vedeny žádné záznamy.** Etnicita je ale přirozeným tématem práce s klienty Kariérového centra v případě, že ji sami zmíní jako faktor určující jejich zakázku. Typicky např. v případě, že chtějí podporu při řešení situací, které považují jako diskriminační vůči nim právě z důvodu jejich etnického původu.

---

4 Konkrétní pojmenování cílových skupin bylo ovlivněno parametry výzvy k podávání žádostí a jejich podrobnější popis vycházel z textu Strategického plánu sociálního začleňování města Brno 2016 – 2019 (SPSZ).

5 Ty jsou přesně vymezeny v příloze Strategického plánu sociálního začleňování města Brna (2016). Projekt počítal se zapojením osob bydlících v městských částech Brno-střed, Brno-sever, Brno-jih a částečně také Židenice a Královo Pole. Počet sociálně vyloučených byl zde odhadován na 6500 - 9000 osob, tedy minimálně cca 2000 nezaměstnaných.

## 2. Evaluace projektu

### 2.1. Charakter a cíle evaluace

Evaluace projektu byla zamýšlena jako aktivita probíhající po celou dobu realizace projektu a byla jí vyčleněna jedna z klíčových aktivit (KA 4 - Monitoring a evaluace projektu a jeho aktivit). V rámci realizačního týmu byla této aktivitě vyhrazena specifická pozice na zajištění odborného vyhodnocení aktivit projektu - pozice evaluátora/ky v rozsahu 0,15 řádného pracovního úvazku (6 hodin týdně).

Evaluace od počátku tedy byla pojímána jako evaluace interní, kdy evaluátorka projektu byla součástí realizačního týmu, účastnila se pravidelně jeho porad, měla přístup k veškeré projektové dokumentaci a někdy i nad rámec role vymezené popisem v projektové žádosti řešila s týmem aktuální problémy projektu.

Od začátku usilovala také o zapojení cílové skupiny projektu. V projektu působí peer pracovníci, jejichž náplní je oslovovat vhodným způsobem cílovou skupinu a mj. získávat od nich zpětnou vazbu na projektové aktivity i mapovat jejich potřeby tzv. v terénu. Tímto způsobem byla například získávána data pro analýzu potřeb, která byla provedena na začátku realizace projektu.

#### Proces formulace evaluačních otázek

V prvních měsících realizace projektu (finalizace před zahájením přímé práce s klienty – tj. k 31.03.2021) došlo k vytvoření evaluačního plánu a spolu s týmem byly formulovány evaluační otázky. Ty vycházely jak z potřeb projektu (vyhodnotit cíle a naplnění výstupů a výsledků jeho aktivit), tak i další požadavků týmu a organizace (podpořit vyhodnocení strategie, identifikovat silné a slabé stránky realizace aktivit).

**Evaluační otázky zaměřené na procesní oblasti primárně určovaly strukturu průběžných evaluačních zpráv,** které v půlročních intervalech reflektovaly naplnění cílů projektu ve struktuře klíčových aktivit. Vyhodnocení stavu plnění výstupů a výsledků klíčových aktivit v daných intervalech podporovalo také možnost včasné reakce na případné problémy realizace, odhalovalo případná riziková místa a nabízelo doporučení pro jejich řešení. Důraz byl v rámci průběžných zpráv kladen také na identifikaci toho, co funguje a co se daří. Pozitivní orientace evaluace je jedním z určujících principů charakteru interní evaluace projektu, jejímž záměrem je srozumitelným a praktickým způsobem podpořit efektivní realizaci a průběžné učení se celého realizačního týmu i dalších relevantních složek organizace (především vedení). I proto byly minimálně kvartálně svolávány speciální evaluační porady týmu a doporučení průběžných evaluačních zpráv bylo předkládáno i nejvyššímu vedení organizace.

#### Cíle a obsah Závěrečné evaluační zprávy

**Evaluační otázky zaměřené na oblast výstupů a výsledků jsou určující pro strukturu této Závěrečné evaluační zprávy.** Její analytická část předkládá konkrétní data a informace, na jejichž základě jsou formulovány jejich odpovědi.

V závěru analytické části ZEZ je také zhodnocena míra naplnění konkrétních projektových cílů, tak jak jsou uvedeny v projektové žádosti. S ohledem na dobu tvorby ZEZ je však nutné při čtení této části vzít v potaz, že projektové aktivity byly realizovány ještě další 1 měsíc po uzavření datových podkladů pro tuto Zprávu a proto v případě částečného nenaplnění může ještě dojít k dosažení cílových hodnot nastavených indikátorů.

Aktivita evaluace a monitoringu projektových aktivit probíhá rovněž do konce realizace projektu, a proto bude po skončení projektu tato ZEZ aktualizována, ať jsou evaluační výstupy úplné a práce s nimi na různých úrovních (tým, vedení organizace atd.) efektivní.

## 2.2. Metodologie evaluace

V rámci evaluace projektu je využíván design smíšených metod (mixed-method design), převažovaly pak zejména kvalitativní metody (analýza interních dokumentů/evidence, rozhovory, pozorování, příklady z praxe).

Při zahájení projektu si projektový tým nadefinoval evaluační otázky, které přesahují rámec očekávaných výstupů a výsledků nastavených v projektové žádosti a vychází ze strategického plánu organizace.

Sada indikátorů byla nastavena dle logiky řetězce dopadu a vychází primárně z indikátorů konkrétně nastavených již v projektové žádosti.

**Pro zpracování Zpracování závěrečné evaluační zprávy byla sbírána a následně zpracována následujícími způsoby:**

1) Analýza dat o práci s klienty Kariérového centra evidovaná v interní elektronické databázi. Obsahuje komplexní informace o dohodnutých zakázkách, průběhu spolupráce i jejích výstupech, včetně reflexe spolupráce zúčastněných – klienta, pracovníků i případně dalších aktérů (zaměstnavatelů atd.).

2) Analýza dat z dalších systematicky vedených záznamů o práci – přehledové tabulky plnění výstupů aktivit, zápisy z porad realizačního týmu, kariérní plány klientů/tek.

3) Dotazování členů a členek realizačního týmu - polostrukturované rozhovory - s kariérovou poradkyní, pracovníci pro systémovou podporu CS (2 osoby), projektovou manažerkou a právníčkou,.

4) Dotazování klientů a klientek Kariérového centra realizované peer pracovníkem – hloubkové polostrukturované rozhovory.

5) Analýza dalších písemných dokumentů – příkladů z praxe.

## 3. Analytická část

### 3.1. Evaluační otázky – procesní oblast

#### EO 1 Je projekt realizován v souladu s plánem?

Projekt byl koncipován jako navazující projekt na projekt Práce je šance (36 měsíců) a dále rozvíjel nástroje, zkušenosti a know-how získané v pilotním projektu.

Průběh projektu a projektových aktivit byl téměř po celou dobu realizace významně poznamenán vývojem celosvětové pandemie nemoci COVID-19. Především v podzimních měsících (od září 2021) došlo k opětovnému zpřísnění opatření proti šíření nemoci. Poradenské aktivity proto stále probíhaly v režimu 1 pracovník/ce na 1 klienta/ku a velká část podpory byla realizována bezkontaktně – telefonicky, či přes facebook.

Na konci února 2022 vypukl na nedaleké Ukrajině válečný konflikt. Ten s sebou nesl také výraznou vlnu emigrace ukrajinských obyvatel do sousedních a dalších zemí, včetně České republiky. Přesun několika set tisíc převážně žen a dětí způsobil mimo jiné změny na trhu práce, protože nejčastějšího sektory, kde mohly tyto uprchlice najít pracovní uplatnění, byly nízkokvalifikované sektory úklidu, práce ve skladech, výrobě atd. Tedy sektory, kde nejčastěji nacházejí uplatnění klienti a klientky Kariérového centra.

V druhém MO (září 2021) došlo také k významné personální změně. Kariérová poradkyně Martina Macek (a současně vedoucí KC) odešla na mateřskou dovolenou. Její nástupkyní se stala bývalá vedoucí KC, Martina Horváthová, což umožnilo plynulou návaznost aktivit i bezproblémové předání klientské práce.

#### EO 2 Jaké překážky bylo nutné při realizaci projektu překonávat?

##### 1) Poměry a změny na trhu práce.

I přes zmiňované restriktce na trhu práce (viz EO 1) nedošlo k výrazně negativnímu vývoji nezaměstnanosti na trhu práce (míra nezaměstnanosti se držela pod 5 %, konkrétně 4,6 % přímo v Brně v dubnu 2022). Také pracovnice pro systémovou podporu, která pravidelně komunikuje s lokálními zaměstnavateli, uváděla stále velkou **poptávku po pracovní síle**.

**Problémem ale zůstává nesoulad nabídky s poptávkou, kdy klienti nemají pro nabízené pozice kvalifikaci, či zkušenosti, stále často také požadují kvůli svému zadlužení jen brigádnickou práci na základě dohody o provedení práce.**

##### 2) Limity ve spolupráci s některými zaměstnavateli.

Na straně mnoha zaměstnavatelů (nemusí se jednat přímo o management, či majitele, ale i konkrétní pracovní kolektivy) přetrvává nedostatek zkušeností se zaměstnáváním sociálně znevýhodněných, neznalost jejich životní situace či dokonce předsudky a diskriminace. V tomto ohledu se dlouhodobě osvědčuje samostatná pozice pracovníka/ce pro jednání se zaměstnavateli, který má prostor



tyto situace řešit nebo jim dokonce předcházet. Tento typ služby je ostatně ze strany spolupracujících zaměstnavatelů velmi oceňován.

**3) Omezení v nabídce projektu, která byla dána ze strany donátora (parametry výzvy),** konkrétně nepodporování aktivit jako jsou rekvalifikace.

Tento problém se tým snažil řešit aktivním přeposíláním klientů/tek k dalším spolupracujícím organizacím, které realizovaly projekty financované z jiných zdrojů a byly schopny rekvalifikace a další vzdělávání nabídnout.

### **EO 3 Jaké očekávané a neočekávané faktory podpořily úspěšnou realizaci projektu?**

**1) Stabilizace fungování a nabídky služeb Kariérového centra. Služba je** nastavena tak, že **dokáže komplexně řešit životní situaci klienta**, což je v případě cílové skupiny s mnoha bariérami pro (dobré) uplatnění na trhu práce klíčové. Centrum funguje od roku 2018, v tomto projektu už tak dle slov realizačního týmu nebylo třeba žádné speciální kampaně pro oslovování nových klientů, spíše bylo občas nutné i klienty z důvodu naplněné kapacity odmítat, či spíše objednávat na pozdější termíny.

Navíc kromě odborného poradenství, vzdělávání a tréninkových míst nabízí klientům/kám **možnost příspěvků pro lepší zvládnání počátečních nákladů spojených se vstupem na trh práce** (příspěvky na jízdné, vyřízení potravinářského průkazu, nebo potvrzení od lékaře).

Významným prvkem úspěchu jsou také **konkrétní lidé**, odborníci/ce v realizačním týmu, kteří jsou zkušení, mají schopnost individuálně přistupovat k jednotlivým klientům a řeší problémy nejen po formální stránce, ale i s **pochopením, vstřícností a lidským rozměrem**. To silně posiluje **atmosféru důvěry**, která je ze strany klientů/tek silně pozitivně pociťována a v rámci četných zpětných vazeb velmi oceňována. Jména jednotlivých pracovníků v Kariérovém centru jsou již dle zpětné vazby cílové skupiny dobře známy.

Specifická je také **přítomnost právníka, resp. právničky v týmu zabývajícím se zaměstnaností**. To umožňuje řešit komplexně (nejen) bariéry spojené se zadlužeností.

**Spojení těchto dvou prvků – řešení dluhů (a možnost doprovázet klienta až k podání insolvenčního návrhu) a kariéerní podpora je relativně unikátní a jeví se funkční.**

**Klienti/ky si stále více začínají uvědomovat tuto spojitost (legální práce jako klíč k životu bez dluhů) a v kombinaci s podpůrnými akcemi (např. Milostivé léto) jsou více motivováni zažít o tom uvažovat jako o své životní strategii.**

**2) Paradoxně omezení související s pandemií COVID-19** zvýšil zájem zaměstnavatelů o spolupráci (především sektor úklidových služeb, který pociťoval nedostatek pracovníků/nic, protože stávající nechtěli vždy dodržovat proticovidová opatření – očkování, nošení roušek atd.).

### 3.2. Evaluační otázky – oblast výstupů a výsledků

#### EO 1 Nalézají osoby zapojení do projektových aktivit uplatnění na trhu práce? Kolik z klientů KC získá v průběhu spolupráce s KC placenou pozici na trhu práce?

Hledání práce bylo v průběhu projektu tématem spolupráce se 132 klienty a klientkami.

Všichni klienti a klientky, kteří spolupracují s KC na hledání zaměstnání, získají nějakou formu podpory v oblasti pracovního, či kariérového poradenství.

Tabulka č. 1: Uplatnění klientů/tek Kariérového centra na trhu práce dle typů pracovního poměru

Typ pracovního poměru	Monitorováno		Z toho doloženo smlouvou	
	Počet smluv	Počet klientů	Počet smluv s kopiemi	Počet klientů
Prac. smlouva - otevřený TP	11	10	7	6
Prac. smlouva - chráněný TP	7	6	6	5
Veřejně prospěšné práce/Tréninková pracovní místa mimo projekt	8	8	7	6
Dohoda o provedení práce	2	2	2	2
Dohoda o pracovní činnosti	7	7	4	4
<b>Celkem</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>22</b>

V hodnoceném období jich tedy 29 získalo placenou pozici trhu práce (na hlavní pracovní poměr, i formou DPP, DPČ). Někteří z nich (6) z nich vystřídali v daném období pozice (přešli např. z DPP na PS, změnili zaměstnavatele atp.).

Do tohoto počtu započítáváme také klienty/ky, kteří získali uplatnění u zaměstnavatelů, kteří se profilují jako podniky operující na tzv. chráněném trhu práce (viz tabulka č. 1). Jedna klient získal pracovní smlouvu v rámci výkonu veřejně prospěšných prací, 7 dalších pak našlo uplatnění na tréninkových pracovních pozicích (PS, či DPČ) v rámci projektů spřátelených organizací (MMB, Centrum sociálních inovací a Tripitaka). Oproti předchozímu projektu výrazně klesl počet i poměr dohod o provedení práce.

Pracovníci/ce Kariérového centra při uzavírání spolupráce s klienty/kami žádají také o **doložení smlouvy** v případě, že klienti/ky v průběhu spolupráce s centrem práci získají. **K 31.05.2021 takto evidovali smlouvy/dohody u 22 zaměstnaných osob .**

I s ohledem na obvyklé profily klientů/tek KC, kdy se většinou jedná o osoby se základním vzděláním, s kombinovanými bariérami na trhu práce – zdravotní omezení, zadlužení a péče o děti či další rodinné příslušníky, jich nejvíce z nich našlo uplatnění **v oblasti úklidu** (převážně ženy, pro které tento sektor nabízí flexibilní úvazky) a jako **pomocní dělníci/ce**. Za posun lze jistě považovat nové portfolio pozic **asistentek pedagoga (2 klientky), masérky nebo manažerky úklidu**.

## **EO 2 Kolik klientů KC, kterým bylo poskytnuto individuální kariérové poradenství, si prokazatelně zvýší své kompetence pro trh práce?<sup>6</sup>**

**Doložitelné zvýšení kompetencí** na základě podkladů v kariérních plánech klientů/tek a dalších záznamech dosáhlo v průběhu spolupráce **49 klientů/tek**.

Pro finální vyhodnocení byla jako hlavní kritéria úspěšnosti pro zvýšení kompetencí definována:

- vytvoření popř. úprava životopisu či motivačního dopisu pro aktuální zakázku hledání práce,
- absolvování vzdělávací aktivity, kdy dojde k prokazatelnému posunu kompetencí/znalosti klienta/ky,
- úspěšné absolvování stáže či TPM (= dojde k posunu v individuálně stanovené kompetenci nebo kompetencích, které se klient/ka v rámci výkonu TPM/stáže rozhodl rozvíjet),
- další kompetence dle rozvojového/kariérního plánu klienta/ky, které byly individuálně řešeny,

Z uvedených 49 klientů/tek (někteří z nich splňují více níže uvedených položek):

- 22 klientů/tek si ve spolupráci s týmem KC upravilo svůj životopis, případně k tomu ještě také sepsalo motivační dopis.
- 12 úspěšně absolvovalo kurz Pohovor nanečisto, 4 další absolvovaly motivační kurz ve spřátelené organizaci.
- 12 nastoupilo na tréninkové pracovní místo.

Dohromady se 34 klienty/kami byl vypracován individuální kariérní plán, který byl následně po uzavření spolupráce reflektován.

---

6 Zdroje pro vyhodnocení: Analýza interní evidence projektu (databáze, diagnostické dotazníky, kariérní plány).

### **EO 3 Kolik klientů (a skrze které projektové aktivity) si v průběhu projektu zvýší své kompetence a/nebo znalosti v dílčích oblastech?**

**Vedou nabízené služby – individuální kariérové poradenství, mentoring, poradenství, vzdělávací aktivity, absolvování TPM – k jejich (lepšímu) uplatnění na trhu práce?<sup>7</sup>**

Na podporu klientů v získávání praktických zkušeností s fungováním trhu práce se v projektu zaměřily aktivity KA 2 (*Podpora uchazečů v rozvoji kompetencí pro zvýšení zaměstnatelnosti*) a KA 3 (*Tvorba a udržování TPM u lokálních zaměstnavatelů a spolupráce s nimi*).

Tým se dlouhodobě **potýkal s motivováním klientů k účasti na** vzdělávacích aktivitách. Stejně jako v předchozím projektu i nyní předem domluvení účastníci často nakonec na kurz Pohovor nanečisto nedorazili a důvody se nepodařilo často objektivně zjistit. Dle názoru realizační týmu to souvisí s malou prioritou dalšího vzdělávání u cílové skupiny (v porovnání např. s nutností akutního řešení rodinných záležitostí), špatnou zkušeností s podobnými vzdělávacími kurzy realizovanými přes Úřad práce i tím, že klienti si nedovedou bez osobní zkušenosti představit, co skutečně by jim mohl kurz přinést.

Naopak velký zájem byl o absolvování tréninkových pracovních pozic. **Na TPM bylo do 31.05.2020 umístěno 12 osob** (vytvořeno bylo také 12 pozic).

Na počátku spolupráce klienta/ky se zaměstnavatelem byl nastaven plán s konkretizací kompetencí, které chce dotyčný v rámci TPM či stáže rozvíjet. Po ukončení spolupráce došlo ke zhodnocení naplnění cílů spolupráce ze strany klienta/ky, pracovníka/ce i zaměstnavatele.

**V případě tréninkových míst došlo k posunu kompetencí u 11 lidí (tj. 92 %).**

**1 klientka ze zdravotních důvodů tréninkové pracovní místo nedokončila.**

Nejčastěji se jednalo o posílení komunikačních schopností (30 % zakázek), budování návyku pravidelné docházky (20 %) a odpovědnosti při plnění pracovních úkolů (20 %). U 20 % klientů/tek bylo cílem především zajištění odborných zkušeností, protože úroveň jejich sociálních i pracovních kompetencí již byla vysoká ještě před nástupem na TPM.

Dle očekávání **docházelo také v případě absolventů tréninkových míst k posílení jejich postavení na trhu práce. 4 absolventky přešly návazně po skončení TPM na otevřený, popř. chráněný, trh práce.**

Posunem oproti předchozímu projektu bylo úspěšné nalézání možností **skutečně rozvojových pozic – klienti/ky byly např. umístěny na pozice asistentek pedagoga, učitelek v mateřské školce, telefonních operátorek, referentek i administrativních pracovníků.**

---

<sup>7</sup> Zdroje pro vyhodnocení: Analýza interní evidence projektu (databáze), dotazníky, pozorování.

## EO 4 Kolik klientů KC využije možnosti řešení svých dluhů, popř. dalších bariér pro vstup na trh práce, skrze odborné a právní poradenství? Jaký vliv má tato intervence na jejich uplatnění na trhu práce?<sup>8</sup>

Dle předpokladu<sup>9</sup> v počtu klientů a především v objemu podporu výrazně **dominovala problematika řešení dluhů a případně přípravy na vstup do procesu oddlužení (tvořila 94 % z celkové času podpory právní a odborné podpoře věnované).**

Tabulka č. 2: Témata zakázek řešených v rámci odstraňování překážek pro vstup na trh práce

Typ bariéry	Počet klientů	Počet hodin přímé podpory	Podíl z celkového času (%)
Zadluženost/předlužení	42	852	94
Problémy ve vztazích se zaměstnavateli	38	48,2	5
Diskriminace	5	3,6	1
<b>Celkem</b>		<b>903,8</b>	<b>100</b>

Poptávka po právní podpoře při řešení dluhů byla stejně jako v předchozím projektu **větší než možnosti realizačního týmu**. Situaci s nemožností uspokojit poptávku klientů přihoršil také fakt, že úvazek právníka/právníčky byl hodnotící komisí projektové žádosti snížen na 0,25 úvazku (tj. 10 hodin týdně, max 46 hodin měsíčně). Po dobu 13 měsíců tak pracovala s 42 klienty/kami, z toho s 12 s podporou v rozsahu nad 10 hodin<sup>10</sup>.

Průměrný počet hodin strávený podporou těchto klientů/tek (s vyšší podporou než 10 hodin) byl **však 64 hodin, přičemž největší objem podpory vyžadovala klientka s 450 hodinami!**

V průběhu projektu bylo podáno a schváleno **6 žádostí o oddlužení**. Lidé, kteří v tomto projektu řešili oddlužení a došli až k procesu podání oddlužení (6 osob), **však neřešili s Kariérovým centrem intenzivněji hledání zaměstnání**. Výjimkou byl 1 klient, který na konci projektu začal intenzivněji s kariérovou poradkyní hledat novou práci pro zvýšení svých příjmů.

**I návaznost dalších klientů řešících zadluženost a exekuce na úspěch na trhu práce je v tomto projektu velmi malá.** Z uvedeného počtu (42) si jen **2 klienti/ky našli v průběhu spolupráce s dalšími kolegyněmi v KC také uplatnění na trhu práce.**

**V dalších tématech řešení překážek byla poptávka ze strany klientů podobně nízká, jako v případě předchozího projektu.** I v tomto projektu struktura nejčastěji řešených zakázek neodpovídá struktuře

8 Zdroje pro vyhodnocení: Analýza interní evidence projektu (databáze).

9 Zadluženost byla již v přípravné fázi projektu identifikována jako klíčová bariéra cílové skupiny.

10 Takto byl nastaven výstupový indikátor v projektové žádosti.

nejčastěji zmiňovaných bariér pro uplatnění na trhu práce, které zmiňovali klienti v rozhovorech pro analýzu potřeb, která byla vytvořena na počátku realizace projektu.

Například poradenství v oblasti **řešení diskriminace**, která je klienty zmiňována jako nejčastější překážka pro jejich uplatnění na trhu práce, bylo zaznamenáno **jen u 5 klientů/tek**. Zkušenost s ní však má 22 % klientů/tek (z celkového počtu), což je 3 x více než počet klientů/tek vnímající jako významnou bariéru svého uplatnění exekuce či dluhy. Navíc jak ilustruje i doba podpory, jednalo se v případě diskriminace především o předávání informací k možnostem dalšího postupu, nikoliv o detailnější řešení případů. K těm dle zjištění z hloubkových rozhovorů nedochází kvůli nedůvěře, kterou klienti/ky pociťují vůči možnostem efektivního řešení diskriminace právní cestou a také nedostatku, či neúplnosti podkladů a důkazů, které jsou pro taková řešení nezbytná.

### 3.3. Zhodnocení naplňování cílů projektu

Závazek realizátorů projektu je naplnit hlavní i dílčí cíle projektu do konce skončení projektu (ke konci 18. měsíce realizace). Vzhledem k výše zmíněnému faktu, že data pro analytickou část této zprávy byla sbírána do 31.05.2022, tj. ke konci 17. měsíce realizace projektu, je možné zhodnotit celkovou úspěšnost v naplňování stanovených cílů jen částečně.

Monitoring všech klíčových indikátorů pokračuje až do konce realizace všech aktivit, **k celkovému zhodnocení cílů tedy i díky tomu dojde ještě v rámci aktualizace této zprávy, která je plánována na srpen 2022 v souvislosti s přípravou Zprávy o realizaci projektu.**

#### 3.3.1. Hlavní cíl projektu

Hlavním cílem projektu je **zvýšit zaměstnatelnost min. 150 osob, z toho 15 v rozsahu min. 40h podpory, které hledají podporu při vstupu či udržení na trhu práce a minimálně 10 z nich nalezne uplatnění na otevřeném trhu práce v průběhu 18 měsíců prostřednictvím zajištění provozu Kariérového centra pro sociálně vyloučené osoby, zejména Romy, v Brně.**<sup>11</sup>

K 31.05.2022 je cíl již naplněn.

K 31.05.2022 využilo služeb ke zvýšení zaměstnatelnosti **182 osob, z toho 17 v rozsahu min. 40 hodin. 29 z těchto klientů/tek nalezlo uplatnění na trhu práce.**

---

11 Doklad o naplnění cíle dle projektové žádosti - kopie pracovních smluv, evaluční zpráva s výstupy vyhodnocení posunu kompetencí účastníků.

### 3.3.2. Dílčí cíle projektu

**1) Informovat cílové skupiny o individuálních možnostech na trhu práce prostřednictvím kariérového a pracovního poradenství - podpora min. 50 osob z cílových skupin.**

K 31.05.2022 je cíl již naplněn.

Skrze odborné kariérové a pracovní poradenství (informování o nabídce projektu, pracovní poradenství ve věci uplatnění klienta na trhu práce, kariérové poradenství směřující k jeho dalšímu profesnímu rozvoji) bylo dosud podpořeno **166 osob**.

**2) Zvýšit kompetence pro uplatnění na trh práce skrze individuální kariérní poradenství u min. 45 osob z cílových skupin.**

K 31.05.2022 je cíl již naplněn.

K danému datu evidujeme 49 klientů, kteří prošli individuálním kariérovým poradenstvím a validním a doložitelným způsobem si zvýšili se kompetence - CV (vytvoření, úprava), motivační dopis, vypracování kariérního plánu (34 osob), absolvované vzdělávání - rekvalifikační kurz, další vzdělávání, kurz Pohovor nanečisto.

**3) Snížit bariéry pro vstup a udržení na trhu práce skrze odborné a právní poradenství s důrazem na řešení zadluženosti, min. 35 osob z cílových skupin.**

K 31.05.2022 je cíl již naplněn.

Odborného a právního poradenství právničky projektu využilo **42 klientů/tek**. Podrobnosti k dalším aspektům odborného právního poradenství a řešení zadluženosti klientů (včetně oddlužení) viz evaluační otázka č. 4.

**4) Zvýšit kompetence cílové skupiny pro vstup na trh práce prostřednictvím vzdělávacích aktivit, min. 10 osob z cílových skupin.**

K 31.05.2022 je cíl již naplněn.

Vzdělávací aktivity realizované přímo IQ Roma servisem **úspěšně absolvovalo 12 klientů/tek**. Ve všech případech se jednalo o kurz Pohovor nanečisto.

Dalších 10 klientů/tek jsme odeslali do spřátelených organizací pořádajících rekvalifikační a motivační kurzy. O konečném výsledku jejich vzdělávání však nebylo možné získat úplné informace.

**5) Zvýšit kompetence pro vstup na trh práce prostřednictvím dalších podpůrných aktivit, min. 20 osob z cílových skupin (mentoring, poradenství, motivace, aj.).**

K 31.05.2022 je cíl již naplněn.

K danému datu **29 klientů/tek** získalo podporu ve formě intenzivního mentoringu, koučinku a poradenství. Jedná se především o osoby, které nastoupily na zřízená TPM a klienty/ky, kteří s týmem intenzivně hledali uplatnění na trhu práce (úspěšně).

**6) Zajistit pracovní zkušenosti a dlouhodobě zvýšit praktické kompetence spojené s konkrétním pracovním místem prostřednictvím absolvování TPM, min. 6 osob z cílových skupin.**

K 31.05.2022 je cíl již naplněn.

V průběhu projektu **úspěšně absolvovalo tréninkové pracovní místo 11 klientů/klientek**. Další podrobnosti k výsledkům této aktivity viz evaluační otázka č. 3 výše.

## 4. Závěry a doporučení

Od roku 2018 se týmu Kariérového centra podařilo vytvořit nový typ prostoru a služby pro dlouholetou cílovou skupinu organizace a nabídnout jí komplexní služby podpory při začleňování na trh práce. Hodnocený projekt (Práce je stále šance) plynule navazoval na ten pilotní (Práce je šance), jehož cílem bylo mj. zřídit nové centrum IQ Roma servisu a etablovat nový tým se specializovanými rolemi. I s ohledem na personální stabilitu týmu pokračovaly v tomto projektu stěžejní aktivity z prvního projektu a dále rozvíjely původní cíle (vycházející z dlouhodobé strategie organizace).

Na základě vyhodnocení prvního projektu se tým snažil těžit a rozvíjet své silné stránky a zaměřit se na realizaci doporučení obsažených v závěrečné evaluační zprávě pilotního projektu.

Po zhodnocení navazujícího projektu můžeme konstatovat, že i nadále silnými **stránkami Kariérového centra jsou:**

- **Složení odborného realizačního týmu – možnost specializace rolí** a poskytnutí odborné služby zájemcům. Zároveň však v týmu velmi dobře funguje zastupitelnost – pracovníce pro systémovou podporu je kromě vyjednávání se zaměstnavateli kompetentní poskytovat nejen pracovní, ale také základy právního a kariérového poradenství. Kariérové poradkyně zná podrobnosti spolupráce s konkrétními dlouhodobými zaměstnavateli a některých jednání při navazování spolupráce se také přímo účastní.

Specifická je také **přítomnost právníka, resp. právničky**. Ta řeší téměř výhradně témata zadluženosti (insolvenční). Toto téma je aktuálně v rámci potřeb CS nejsilnější. Je to velmi **silný motivační faktor pro vyhledání služeb Kariérového centra**.



- **Posiluje se právní povědomí klientů.** Ačkoliv se dle realizačního týmu jedná o jednotky, jsou to významné posuny v tom, že klienti opravdu **začínají vnímat spojitost legálního zaměstnání s možností zbavení se dluhů** a vyřešení vleklých a palčivých problémů s financemi.
- Zaměření centra na cílovou skupinu, která se potýká dlouhodobě s mnoha specifickými problémy na trhu práce. **Důraz na komplexní práci s životní situací klienta a konkrétní nástroje, které pomáhají řešit dílčí bariéry (honorované tréninkové pracovní pozice, příspěvky na jízdné nebo pracovní dokumentaci, bezplatné vzdělávání).**

Zkušenosti členů realizačního týmu s peripetemi, se kterými se musí klienti potkávat i s tím, že je možné je řešit. **Schopnost členů týmu individuálně přistupovat k jednotlivým klientům a přistupovat nejen formálně k řešení problému, ale i s pochopením a lidským rozměrem.**

**Důraz na zvyšování pracovněprávního povědomí cílové skupiny.** Opětovně se potvrzuje, že klasické systémové nástroje (úřad práce i další úřady) neberou v úvahu jejich nízké kompetence a nedostatečnou informovanost, dostatečně nevěnují prostor sdělení všech podstatných informací a lidé tak znovu zbytečně dělají chyby, které jen komplikují jejich životní situaci.

- S tím souvisí **dobrá návaznost podpory na další služby** a to nejen jiné služby a programy IQ Roma servisu, ale i ostatní specializované poskytovatele služeb a spolupracující partnery – například jiná poradenská centra, která jsou aktuálně schopna zprostředkovat rekvalifikace či další TPM.
- **Spolupráce se zaměstnavateli** a již zmíněné zaměření jedné pozice v týmu výhradně na tuto agendu. **V tomto navazujícím projektu došlo k prohloubení spolupráce s některými dlouhodobými zaměstnavateli, především v oblasti chráněného trhu práce.** Tým se aktivně zapojoval do celorepublikové platformy (Fórum odpovědného podnikání) řešící **návrh nového zákona o sociálním podnikání** a jeho vstupy jako aktéra z terénu byly organizátory velmi oceňovány.

Klíčovými faktory úspěchu spolupráce se zaměstnavateli pak jsou možnosti poskytování podpory – a to nejen finanční, ale **také poradenské**, které je projekt, resp. Kariérové centrum, aktuálně schopno nabídnout zaměstnavatelům. A z toho plynoucí portfolio a množství pozic, které je Kariérové centrum schopno nabídnout svým klientům.

- **Schopnost flexibilně se přizpůsobit** cílové skupině a reagovat na změny systému (trhu práce). Příkladem je rychlý přechod komunikace s klienty/kami do online prostředí v období nouzových stavů, nebo změny v nastavení a realizaci vzdělávacích a motivačních aktivit dle potřeb klientů.

Tým také **proaktivně vytváří partnerství s dalšími organizacemi lokálně**, realizujícími podobné typy služeb a je tak schopen nabídnout klientům/kám konkrétní řešení jejich životní situací a kariérních cílů v případě, že nedisponuje aktuálně sám těmito nástroji (domluva jiných TPM, vzdělávacích kurzů nebo rekvalifikací).

- **Nastavení efektivních manažerských procesů**, které usnadnily průběžné čerpání rozpočtu a bezproblémovější komunikaci se spolupracujícími zaměstnavateli. Tým se v tomto ohledu zaměřil na zlepšení praxe z minulého projektu.

**Jako podněty pro další praxi, včetně prostoru pro zlepšení, lze doporučit :**

- Intenzivně vyhledávat další možnosti realizace a zprostředkovávání **adekvátně honorovaných tréninkových pracovních míst** (v širším slova smyslu, tj. i stážové pozice). Pro významnou část cílové skupiny je to aktuálně jedna z mála možností legální práce (ne-li jediná).

Je to také významná kariérní podpora především pro ty klienty/ky, kteří jsou dostatečně kompetentní pro výkon práce, ale mají málo zkušeností, nebo nedostatek sebevědomí. Pro zaměstnavatele je to dobrý způsob, jak legálně realizovat práci na zkoušku a ověřit si vzájemně možnosti, což dokládá dobrý poměr přechodu osob z TPM na smlouvu.

Případně, pokud je to v souladu se strategií organizace, **vytváření vlastních pracovních míst, například formou sociálního podnikání** (s tím souvisí také úsilí týmu o nastavení nového transparentnějšího legislativního prostředí).

- I přes menší účast v kurzech **má vzdělávání** zaměřené na rozvoj kompetencí klientů **smysl** a je důležité nabízet co nejflexibilnější formy (s ohledem na čas a motivaci klientů/tek). Zapojení externistů je sice přijímáno a hodnoceno ze strany cílové skupiny pozitivně, je však poměrně velkou bariérou pro větší zapojení klientů/tek (mnoho z nich nedojde na speciální setkání s nimi, v případě, že je ale kurz realizován hned návazně na poradenské setkání samotnou pracovníci, mívá stejný přínos a je časově a logisticky úspornější).
- **Kariérové poradenství a lepší informování o trhu práce a pracovně právních vztazích již od základní školy.**
- Usilovat o **posílení role právní podpory týmu (navýšení úvazku)**. Odborná agenda zadluženosti, kterou řeší, významně souvisí s úspěchem na trhu práce a s motivacemi klientů/tek odolávat nabídkám nelegální práce.
- Téma **diskriminace** je stále aktuální. Je to nejčastěji pocítovaná bariéra pro úspěch na trhu práce, která je zmiňována klienty i zaměstnavateli. Řešení individuálně není klienty přijímáno, je tedy otázkou do debaty, nakolik ji opět začít více **prosazovat systémově** (např. skrze značku Ethnic Friendly zaměstnavatel).

## **Seznam tabulek**

Tabulka č. 1: Uplatnění klientů/tek Kariérového centra na trhu práce dle typů prac. poměru	10
Tabulka č. 2: Témata zakázek řešených v rámci odstraňování překážek pro vstup na trh práce	13

## **Použité sekundární zdroje**

Evaluační plán projektu

Průběžné evaluační zprávy projekty č. 1 , 2

Strategický plán sociálního začleňování města Brno 2016 – 2019

Tematický akční plán pro oblast zaměstnanosti ve městě Brně. 2020-2022

Žádost o podporu projektu