

2019

Závěrečná evaluační zpráva

Název projektu: Práce a rodina

Číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0./0.0./16_061/0003343

Název nositele projektu: Farní charita Lovosice

Název zpracovatele EZ: Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje, a.s.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

PR
a
PRÁCE
a RODINA

Zpracovatel hodnotící zprávy

Obchodní jméno:	Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje, a.s.
Sídlo:	Velká Hradební 3118/48, 400 02, Ústí nad Labem
IČ:	60279524
DIČ:	CZ60279524
Generální ředitel:	Mgr. Jan Kučera, 417 637 450, kucera@rra.cz
Zpracovala:	Mgr. Karolína Wankovská DiS. wankovska@rra.cz 739 173 222

Základní informace o realizátorovi projektu

Název:	Farní charita Lovosice
Sídlo:	Školní 476/3, 410 02 Lovosice
IČ:	46770321
Statutární zástupce	Bc. Alena Maternová, alena.maternova@fchlovosice.cz , 731 604 005
Kontaktní osoba	Bc. Alena Maternová, alena.maternova@fchlovosice.cz , 731 604 005
Název projektu	Práce a rodina CZ.03.1.51/0.0./0.0./16_061/0003343

Evaluace

je širší pojem, než hodnocení jedná se o proces neustálého vyhodnocování. Znamená zjišťování, porovnávání a vysvětlování dat, charakterizujících stav, kvalitu a efektivnost realizačního procesu a jeho výsledků, používá se v souvislosti s hodnocením zařízení, jeho práce, podmínek, výsledků, které zařízení dosahuje. Je to proces systematického shromažďování informací a analýzy těchto informací podle předem stanovených kritérií a vyvozování odpovídajících závěrů za účelem rozhodování o dalším postupu. Evaluace je nekončícím procesem, vždy je co vyhodnocovat, vždy je co vylepšovat a je kam dále se posouvat.

Datum zahájení projektu:	1. 2. 2017
Předpokládané datum ukončení projektu:	31. 1. 2019
Předpokládaná doba trvání projektu:	24 měsíců
Monitorovací období:	1. 2. 2017 – 31. 1. 2019

V procesu evaluace se provádějí tyto cyklicky se opakující činnosti:

1. Sbíráání informací o dění v rámci realizace projektu
2. Zpracování informací - analýza a porovnávání / se stanovenými cíli
3. Plánování a realizace dalších kroků
4. Kontrola, korekce realizovaných kroků

Základní údaje o projektu

Projekt reaguje na zvýšení konkurenceschopnosti žen na pracovním trhu, jde o začlenění rodičů s malými dětmi, žen do 29 let a nad 55 let na trh práce. V reakci na silící boj o pracovní místa v regionu zasaženým dlouhodobou nezaměstnaností pomůže ženám získat kvalitní a dlouhodobé zaměstnání, naučí je pracovním návykům tak, aby získaly odborné dovednosti a znalosti pro výkon profese, zvýší motivaci a odpovědnost jejich přístupu k práci. Projekt ukáže ženám základní principy firemní kultury. Projekt se tak snaží zaměřit na problematické aspekty cílové skupiny a v několika, na sebe navazujících etapách, některé eliminovat. Projektem chce realizátor projektu cílovou skupinu aktivizovat k profesnímu vzdělávání, k zaměstnání a jeho udržení, včetně zajištění pracovního uplatnění.

Příjemcem dotace je Farní charita Lovosice nestátní nezisková organizace. Projekt nemá partnera. Výstupem projektu je celkem 66 účastníků (s bagatelní podporou 63) z toho 6 osob mladších 29 let, kteří obdrželi podporu ve formě motivace, z toho 47 klientů bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů. Proběhly rekvalifikace na asistenty pedagogů, pracovníky v sociálních službách a další. Účastnice projektu jsou ve většině případů již zaměstnané, některé si našly práci samy, 10 z nich, bylo poskytnuto dotované místo na 12 měsíců, kde ihned uplatnily nově nabytou kvalifikaci. Dále 29 osob bylo zaměstnáno na nedotované pracovní místo. Celkem zaměstnáno 39 osob

Klíčové aktivity

KA 01	Výběr účastníků projektu (doplňková aktivita KA 02)
KA 02	Motivační poradenský program
KA 03	Job poradna
KA 04	Rekvalifikace
KA 05	Bilanční diagnostika
KA 06	Finanční gramotnost
KA 07	Dotovaná pracovní místa
KA 08	Koučink
KA 09	Evaluační zpráva projektu

Průběh realizace projektu za celé období

V Lovosicích, potažmo v litoměřickém regionu fungovala, Job poradna pro osoby, jež hledají uplatnění na trhu práce, která participuje na obecném hospodářském zájmu. Intervencí tohoto aktéra si cílová skupina dokázala poradit v obtížných situacích nebo již dnes ví, na koho se obrátit, patřičnou intervencí ze strany realizátora začala využívat systém nabízených služeb vedoucích k uplatnění na trhu práce a k podpoře života v komunitě. Prostřednictvím dostupných služeb, které nabídnul projekt, došlo k pomoci při zvyšování zaměstnanosti a tím se umožnilo cílové skupině efektivně řešit svoje problémy (finanční a sociální stabilizace, protidluhové poradenství respektive finanční gramotnost).

Projekt si kladl za hlavní cíl posílit sociální integraci cílových skupin do společnosti tím, že bude odstraňovat překážky, které znesnadňují jejich rovnocenný vstup a popřípadě udržení na trhu práce. Aktivita byly zaměřené na aktivizaci jedince, získání pracovních zkušeností, právní a psychosociální podporu, která pomohla podpořit sebevědomí účastníků a pomohla odbourat komunikační bariéru, nízké pracovní tempo či ztrátu kvalifikačních předpokladů, resp. dovedností a schopností např. v důsledku mateřské popřípadě rodičovské dovolené nebo částečnou izolací např. způsobenou fyzickým hendikepem, popřípadě ztrátou zaměstnání apod. Dále pak projekt co nejvíce eliminoval hendikepy, jež jednak staví mimo hlavní sociální a ekonomickou dynamiku, nevyužívajících procesů do sociální struktury společnosti, včetně sociálních, ekonomických a kulturních schopností se v této dynamice a struktuře udržet a zvládnout potřebné kompetence a vzorce životního způsobu, zejména jeho ukotvení na vzdělání, zaměstnání a mzdě.

Cílová skupina se společně vzdělávala a trávila čas, pro ně smysluplným způsobem, což přispělo ke zlepšení jejich vztahu k regionu a vzájemnému vztahu s ostatními obyvateli a dalšími klienty, zlepšila se tak mobilita klienta v rámci regionu. (odstranění sociální izolace). Klienti se aktivně podíleli na spolupráci s dalšími institucemi při řešení jejich problémů, zajištění činností souvisejících s jejich dalším rozvojem (vzdělávací agentury) apod.

Dalším přínosem byla otevřenost pro partnerství a spolupráci, mezigenerační kontakt a setkávání různých věkových skupin, podpora projektů s vyšší mírou spolupráce i několika subjektů (školy, úřad práce, OSSZ, obce a město,..) došlo k posilování vzájemnosti a sounáležitostí, vzdělávání a podpoře činností, posílení lokálního patriotismu, posílení zodpovědnosti a to i k životnímu prostředí, v neposlední řadě v tomto můžeme spatřovat i smysluplné trávení volného času s vazbou na pracovní trh.

Realizace projektu se zaměřila na problematické aspekty cílové skupiny a v několika na sebe navazujících etapách (aktivitách) některé eliminovala. Zejména šlo o aktivizaci k profesnímu vzdělávání, k zaměstnání a jeho udržení, včetně zajištění pracovního uplatnění, zlepšení nabídky smysluplného trávení volného času s vazbou na pracovní trh, poskytnutí adekvátní a dostupné nabídky služeb, které vedly ke kvalitnímu životu. Projektem došlo k

posílení sociální integrace tím, že byly odstraňovány překážky, které znesnadňují rovnocenný vstup a udržení na trhu práce popřípadě pozici v komunitě.

Cílová skupina získala adekvátní informace o řešení jejich situace. Měla možnost získávat pravidelně informace a modely, které se opírají o podporu zaměstnanosti. Dozvěděli se možnosti jak obhajovat své vlastní výzvy na lokální úrovni a tím podporovat svou pozici, tvorbu a celkový osobní růst. Naučili se získávat propojení na nové osoby, služby, dodavatele, odběratele, zaměstnavatele, zdroje, trhy apod. Budoucnost dlouhodobé úspěšnosti je založena na schopnosti tvořivého využití znalostí pro vytvoření skutečné sdílené hodnoty. Znalosti a dovednosti cílové skupiny jsou dnes více soft, získané znalosti již nejsou pouhé prostředky ale naopak zdroje úspěšnosti.

Neméně významným očekávaným efektem byla možnost seberealizace a uplatnění se ve společnosti (zapojení se do pracovních činností), sebezvzdělávání a duševní rozvoj (rekvalifikace, finanční gramotnost, motivační a aktivizační programy) a další vzdělávání formou přednášek, workshopů apod. (s důrazem např. na finanční gramotnost – obraně proti podomním prodejcům, nevýhodným nebankovním půjčkám, „předváděcím akcím“ různých prodejců, zaměřených zejména na matky po mateřské a rodičovské dovolené, pomoc při uplatňování oprávněných práv a zájmů apod.

Personalistika

V druhém monitorovacím období došlo ke změně pozice Creatora. Došlo k odchodu paní Lydie Chroustové z pozice Creatora dne 31. 12. 2017 na její pozici nastoupila dne 2. 1. 2018 paní Ludmila Buldová. Vzhledem k tomu, že ukončení pracovního poměru bylo provedeno téměř na konci druhého monitorovacího období, nešlo tak hodnotit vliv změny na cílovou skupinu popř. realizační tým. Paní Buldová byla řádně proškolená vedoucím projektu, podklady o vývoji projektu byly řádně předané dřívější pracovníci paní Chroustovou. S novou pracovníci proběhla též evaluační schůzka, kdy byly dohodnuté další postupy týkající se druhého monitorovacího období a nastávajícího třetího monitorovacího období projektu, tak aby vývoj projektu nebyl narušen.

Dne 31. 3. 2018 odešla z pozice paní Ludmila Buldová a nahradila jí paní Marta Lacmanová dne 1. 4. 2018. Z pohledu realizace projektu mohou mít tyto časté změny vliv na řádný průběh projektu. Žadatel však nemá možnost zabránit běžné cyklaci zaměstnanců. Důvodem odchodu nebyla realizace či komplikovanost projektu, nýbrž nižší finanční ohodnocení, které není v souladu s nynějším pracovním trhem. Mzdové ohodnocení bylo nastaveno již v době psaní projektové žádosti, vlivem dlouhé doby (hodnocení projektu, právní akt, začátek realizace, 1 MO, 2 MO, 3MO byla mzda pevně nastavená a nerefletovala nynější platové podmínky na pracovním trhu). Sám žadatel tento fakt nemůže zohlednit z důvodu finančního stropu projektu.

V květnu 2018 žadatel žádal o změnu ve výši nastaveným mezd pracovníků v přímé péči s argumentací, že Creator i Kouč nejsou přímo zařazeny do pracovních pozic dle zákona 108/2006 Sb., ale jejich náplň práce a cílová skupina, se kterou pracují, se v mnoha ohledech podobá zmíněným sociálním pracovníkům. Ostatní pracovníci v organizaci tj. sociální pracovníci mají stanovenou měsíční hrubou mzdu ve výši 23.763,- Kč + 1.500 Kč příplatky. V ostatních okolních organizacích, které se zabývají podobnou činností, je dle inzerce na Úřadu práce - volná pracovní místa - nabízena nástupní mzda **24.000,- Kč** (např. Naděje).

Dle dokumentu Obvyklé ceny a mzdy platy zveřejněné na stránkách esfcz.cz ze dne 27. 4. 2018 se požadavek navýšení obvyklých mezd stále ještě pohybuje na dolní doporučené hranici. Žádost na realizaci projektu byla podána 2. 5. 2016 – před třemi lety. Obvyklé platy a mzdy byly od té doby v regionu na srovnatelných pracovních pozicích navýšeny. Dalším důvodem pro navýšení mezd byla momentální situace na trhu práce – nedostatek kvalifikovaných pracovníků, větší poptávka volných pracovních míst. Na pracovní pozici Creator byly 3 pracovnice. Navýšení měsíční hrubé mzdy nastavilo stabilizaci pracovního týmu.

Pozitivně hodnotím, včasné a řádné zaškolení nového pracovníka, neboť nebyl narušen průběh projektu. Zkušenosti žadatele s personalistikou jsou rozsáhlé, rozvoj lidských zdrojů umí nestátní neziskový sektor velmi dobře rozvíjet. Nová pracovnice paní Marta Lacmanová byla řádně proškolená vedoucím projektu, podklady o vývoji projektu byly řádně předané dřívější pracovníci paní Buldovou. S novou pracovnící proběhla též evaluační schůzka, kdy byly dohodnuté další postupy týkající se třetího a čtvrtého monitorovacího období projektu, tak že vývoj projektu nebyl narušen.

V rámci následné evaluace bylo zjištěno, že změna realizačního týmu tedy pozice Creator se dotkla cílové skupiny, ne však realizace projektu. Cílová skupina měla problémy si zvyknout na nové pracovnice, v rozhovorech a průběžných dotazníkových šetřeních je patrné, že si vytvořily přátelský vztah během prvního roku realizace projektu s paní Chroustovou. V té době, došlo k navázání a tvorbě důvěry, jež měla klienta provázet během celého projektu. Další dvě pracovnice, však měly ztížené podmínky, neboť chyběla ta prvotní část poznávání a utváření sociálních vazeb. Projektem byly tlačeny do realizace následujících aktivit, kde nebylo tolik možností tvořit profesní vazby a projevit své osobnostní předpoklady. V té době cílová skupina nastupovala na vzdělávací aktivity, individuálně využívala psychologa, právníka.

V dotaznících jsme se ptali cílové skupiny, zda byli s někým z realizačního týmu nespokojení a popřípadě s kým. V mnoha odpovědích se dočteme, že si otázku klienti svévolně upravili a přepsali na znění: S kým jste byli v projektu spokojeni. V tomto případě nás tedy zajímala odpověď, kde jsme zaznamenali, že cílová skupina vyjmenovala všechny pracovníky až na nové dvě pracovnice na pozici Creator. Následně jsme se tedy zabývali hloubkou problému a provedli hned několik šetření a rozhovorů. Profesně a kvalitativně nové pracovnice odpovídaly požadavkům projektu, v rozhovorech nezazněly žádné negativní poznatky. Nicméně pozdější

nástup do realizace projektu ztížil tvorbu mezilidských vztahů a rolí. Cílová skupina, pro kterou tento projekt byl realizován, potřebuje cítit stabilitu, podporu a důvěru, časté změny v nich vyvolávají pocity zmatku a menší nedůvěry. Nové pracovnice neměly dostatek prostoru a času se vžít do jejich situace a empaticky reagovat na vnitřní problém klienta, to vše bylo způsobeno i navazujícími aktivitami, které realizátor musel zajistit dle harmonogramu.

Při odchodu paní Chroustové a paní Buldové jsme provedli vždy rozhovor, abychom zjistili příčinu. V obou případech bylo potvrzeno, že se jedná o mzdové ohodnocení, které bylo v dané době neuspokojivé v reakci na růst mezd daného regionu. Domníváme se, že je to tedy chyba systému, a pakliže sám realizátor, musí flexibilně reagovat na nastalé podmínky trhu práce, měla by být možná i flexibilní reakce směrem od řídicího orgánu MPSV. Během rozhovorů s realizátorem, byla zjištěna i patřičná obtížnost v komunikaci s řídicím orgánem, v rámci realizace projektu se vyměnili, tři projektový manažeři ze strany MPSV. Těžší úlohu realizátor spatřuje v komunikaci. Pracovníci MPSV byli vždy nápomocni, ale pro žadatele bylo těžké vysvětlovat specifika projektu a na druhé straně nesmíme opomenout i fakt, že samotní pracovníci ŘO, kteří se snažili vždy pomoci, potřebují adekvátní prostor pro nastudování projektu.

Úlohou evaluace je objektivně posoudit dopady a přínosy projektu, vyhodnotit získané data a doplnit je o fakta z rozhovorů, neboť některá tvrdá data získaná jen z dotazníků by mohly zkreslit hodnocení průběhu projektu. Během realizace projektu byl tým plně vytížen, bylo požádáno o úpravu klíčových aktivit a převod nevyčerpaných financí mezi položkami. Tato změna byla vyvolána hlavně ze strany cílové skupiny, dále časové náročnosti a pracovní vytíženosti. Sám realizátor by KA 08 mohl realizovat, avšak bez patřičného sociálního dopadu na cílovou skupinu, což do jisté míry postrádalo potenciál aktivity. Na několika poradách realizačního týmu, kde byl přizván i evaluátor, se řešilo možné východisko v realizaci této klíčové aktivity. Jednalo se však o postup, který nelze řešit od stolu.

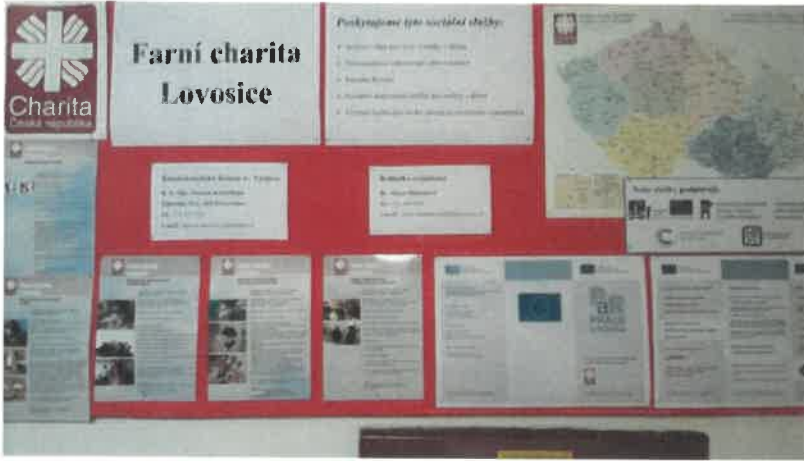
Vzhledem ke skutečnosti, že většina účastnic projektu byla zaměstnaná, bylo třeba hlavně klíčovou aktivitu KA 08 rozvrhnout dle jejich potřeb, bylo tedy vhodné ji uskutečnit tak, aby byly naplněny cílové hodnoty a tak, aby projekt dokázal flexibilně reagovat na změny u cílových skupin. Byla tedy opět oslovena cílová skupina s již možnými způsoby řešení klíčové aktivity. Formou řízené diskuze a dotazníkového průzkumu byly navrženy varianty realizace, následně poté byl sběr dat vyhodnocen a v návaznosti na to, sepsána žádost o změnu v nastavení klíčové aktivity. Tyto změny byly vyvolané hlavně úspěšností cílové skupiny na trhu práce, kdy převážná část účastnic projektu byla již zaměstnaná. K tomuto se váže různá pracovní doba a různé nároky zaměstnavatelů na pracovní vytíženost, dojíždění do zaměstnání, časová vytíženost z důvodu péče o rodinu. Jen pro srovnání pracovníci v sociálních službách jsou ve směs, zaměstnaní ve směnném provozu oproti asistentům pedagoga. Pakliže bychom vyšli vstříc jedné skupině, druhá by byla téměř bez šance využívat možnosti klíčových aktivit projektu.

Manažer projektu se držel zásad efektivního řízení času, organizace práce a motivace členů projektového týmu. Realizační tým se aktivně podílel na plánování aktivit, radil se a informoval tým o realizovaných činnostech. Porady po ukončení rekvalifikací již probíhaly opět v pravidelném intervalu. Během setkání se hodnotila prodělaná práce a plánovaly se další kroky. Byly vytvářeny statistiky úspěšných, neúspěšných klientů a to v rozsahu všech aktivit projektu napříč celým spektrem. Zejména byli alokováni klienti z úspěšně dokončených rekvalifikací, statistiky úspěšnosti cílové skupiny, která neprošla rekvalifikací, ale byla díky projektu zařazena na pracovní trh, nebo statistiky zaměstnaných rekvalifikantů a jiné.

Řízení projektu

Projekt měl zajištěny prvky publicity (letáky pro klienty, letáky pro spolupracující organizace, vizitky, Job poradna byla řádně označena s prvky publicity a kontakty na pracovníky projektu, na chodbě poradny je vyvěšena nástěnka s patřičnými informacemi o projektu), webové stránky realizátora jsou doplňovány o aktuality v realizaci projektu. V rámci hodnotícího šetření bylo provedeno hned několik kontrol na plnění prvků publicity, zejména označení učeben v době rekvalifikace, publicita v rámci aktivit Koučink, motivační poradenský program. Byla pořízena i fotodokumentace (*s patřičnými souhlasy*)





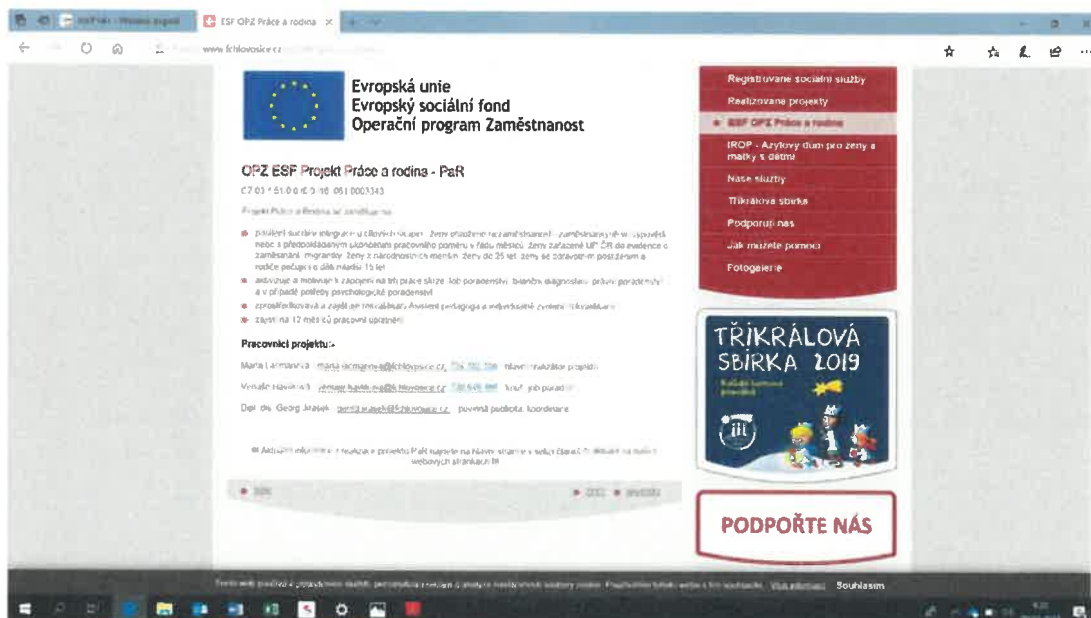
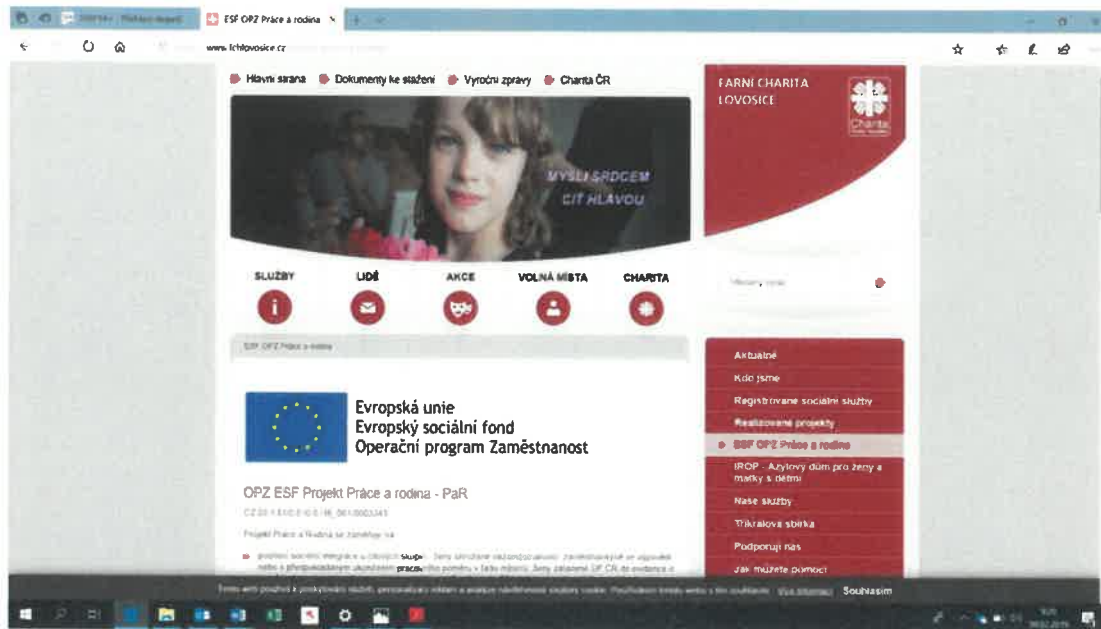
Během celé realizace byly namátkou vybrány složky účastníků projektu vzorek v prvním monitorovacím období č.4, č.7, č.14, v druhém monitorovacím období č. 22, č.38, č.49, ve třetím monitorovacím období č. 4, č. 18 a č. 23, ve čtvrtém monitorovacím období č. 16, č. 33, č.50, (*označení spisů klienta dle dokumentace poradce dle data uzavření smlouvy o vstupu do projektu*). Účastníkům bylo předloženo několik dotazů, které by prokazatelně poukázaly na informativnost účastníků o projektu. Vše bylo v souladu s předkládanými letáky, materiály které byly v rámci realizace pro vstup účastníka do projektu vytvořené. Informace předkládané spolupracujícím organizacím (Úřad práce Litoměřice, Libochovice, Lovosice) dále účastníkům projektu a dalším osobám dotčeným v rámci realizace projektu (psycholog, právník, organizace zabývající se vzdělávacími aktivitami) jsou v souladu s textem výzvy OPZ dále s podpořeným projektem „Práce a rodina“ dle žádosti v MS2014+ Během celé realizace projektu bylo uveřejněno několik článků v regionálním tisku - Lovosický dnešek a Polabské noviny, několik reportáží v regionálním vysílání litoměřice.cz. Na webových stránkách realizátora v sekci články-aktuálně, najdeme prvky publicity.

Jako přínosné a přenos dobré praxe oceňuji závěrečnou konferenci projektu, kterou připravil manažer projektu jako prezentaci výsledků své práce s následkem na rozvoj spolupráce a navazujícího projektu, který plánuje realizátor uskutečnit. Z pozice evaluace jsme tedy realizátorovi poskytli údaje, které je vhodné prezentovat na zmíněné konferenci. Společně se vytvořila prezentace shrnující hodnocení výsledků projektu.

Šíření výstupů je důležitou součástí projektu a vycházelo již z podstaty projektu a konceptu projektu. Proces evaluace projektu zahrnuje hodnocení konkrétní práce s klienty, výstupem je evaluační zpráva hodnotící průběh projektu, která byla prezentována na závěrečné konferenci. Šíření rovněž probíhalo k samotným úspěšným klientům, kteří vystoupili na závěrečné konferenci 25. 1. 2019, a podělili se svými zkušenostmi. Prezentace probíhala jednak směrem k široké veřejnosti, jednak k cílové skupině a také k odborné veřejnosti. K závěrečnému hodnocení evaluaci byly osloveny a zapojeny organizace, které při své práci mohou využívat jako příkladů dobré praxe. Realizátor byl po celou dobu trvání projektu v aktivním kontaktu se zaměstnavateli i s účastníky projektu. Díky tomu mohl ovlivňovat naplánované projektové aktivity tak, aby maximální měrou plnily požadavky cílové skupiny a tím přispěly k naplnění cílů projektu. UP i spolupracující subjekty byli v průběhu trvání komplexního programu dotazováni na svou spokojenost s jeho průběhem, srozumitelností a průběžným efektem pro UP samotné i pro zaměstnavatele. Dotazování bylo realizováno formou anketních formulářů a jsou elektronicky zpracovávány a předepsaným způsobem archivovány. Závěrečná evaluace na konferenci přispěla k objektivní informovanosti spolupracujících subjektů, přispěla k transparentnímu a objektivnímu hodnocení všech klíčových aktivit projektu a ovlivnila další činnost v následně tvořených projektech i při jejich realizaci. (na konferenci byli přítomni jak zástupci škol, ÚP, Krajského úřadu, další NNO, zástupci církve, klienti, tisk, zástupci měst, obcí a další spolupracující subjekty).

Místa realizace projektu včetně všech akcí spojených s realizací a výstupů byly podle pravidel OPZ označené. Důraz byl kladen i na rovné příležitosti ve vztahu k cílové skupině.

Web žadatele a jeho prvky publicity:



Konference: <https://www.fchlovosice.cz/fotogalerie/konference-projektu-prace-a-rodina/>



Víkendový vzdělávací pobyt:

V rámci víkendového vzdělávacího pobytu se účastnice projektu účastnily seminářů Finanční gramotnosti, kde se dozvěděly, jak lépe hospodařit s rodinným rozpočtem, jak se nezadlužit, popřípadě, kde hledat odbornou pomoc, pokud se do dluhů dostanou. Na konci víkendu si ženy stanovily finanční cíl a určily si způsob, jak jej dosáhnout. U někoho to byl vyrovnaný rodinný rozpočet, bez dluhů, u někoho šetření, či nabytí movitého nebo nemovitého majetku. Semináře Koučinku byly zaměřeny zejména na rozvoj vlastních schopností a dovedností směrem k pracovnímu uplatnění a osobnímu životu.

Více na: <https://www.fchlovosice.cz/aktualne/clanky/par-esf-opz-ii-vikendovy-vzdelavaci-pobyt/#!prettyPhoto>



Změny projektu

Během realizace projektu došlo celkem k 7 žádostem o změnu, které vycházely vždy z reálné situace a byly směřovány k úspěšné realizaci projektu a reagovaly vždy na potřeby a situace, se kterými se pracovníci v přímé práci setkávali. Reagovali na rozšíření cílové skupiny, reagovali na navýšení počtu rekvalifikací – zvýšení kvalifikace, reagovali v rámci změny v dotovaných místech, reagovali na časovou náročnost skupinových aktivit K06 a K08 v rámci víkendových seminářů, reagovali i na mzdy pro pracovníky v přímé práci, navyšovali hodiny u

právnicka a psychologa, atd. Více informací je podrobně popsáno v jednotlivých žádostech o změnu a průběžných evaluačních zprávách.

REALIZACE

KA 01 Oslovení a výběr cílové skupiny

Prvním krokem žadatele bylo zaměření se na oslovení účastníků projektu. U CS oslovování probíhalo ve 3 fázích. Nejprve byly, osloveni osoby ze spolupracujících organizací a organizace samotné, se kterými má žadatel z předešlých let zkušenosti a po nich následně osoby a organizace působící ORP Lovosice. Nakonec byli klienti do stanoveného počtu doplněni ve spolupráci s Úřadem práce.

Během začátku realizace projektu proběhlo vytipování, oslovování a následné zařazení klientů jako potenciálních osob z řad cílové skupiny do projektu. Zástupci realizačního týmu i spolupracujících subjektů vybrali vhodné kandidátky na začlenění do projektu. Celkem bylo osloveno na 100 kandidátů. Po setkáních, motivačních seminářích a konzultacích s potenciálními klienty bylo do projektu vybráno 50 osob.

Před začátkem realizace bylo svolané krátké úvodní sezení, kde se účastníci dozvěděli informace o realizaci projektu, které bylo realizováno řízenou diskuzí. Společné seznamovací setkání trvalo cca 2 hod. Program, jehož obsahem bylo i seznámení s pravidly dobrovolného vstupu do projektu. Všichni klienti tj. 50 byli v první části KA rozděleni do několika skupin a to podle časových možností účastníků. Tzv. sami se zapsali na předem definované termíny s širším záběrem na motivační a aktivizační program dle svých časových možností (na KA se podílel se celý realizační tým). S každým klientem byla podepsána dohoda o účasti v projektu a to v rozsahu specifikované podpory (celkem 50 osob projde celým projektem a všemi KA).

Během začátku realizace prvního monitorovacího období probíhalo vytipování, oslovování a následné zařazení klientů jako potenciálních osob z řad cílové skupiny do projektu. Zástupci realizačního týmu i spolupracujících subjektů vybírali vhodné kandidátky na začlenění do projektu. Celkem bylo osloveno na 100 kandidátů. Po setkáních, motivačních seminářích a konzultacích s potenciálními klienty bylo do projektu vybráno 50 osob. Během realizace projektu i v dalších měsících přicházely i další zájemkyně a po vstupních pohovorech bylo uzavřeno ještě dalších 16 účastnických smluv. Celkem za celé období 63 účastnic z 66 podepsalo účastnické smlouvy a tak projekt splnil podmínku min. 40 hodin přímé podpory.

Dne 3. 4. 2017 bylo nahlédnuto do složek realizačního týmu, zejména byla připomínkována tabulka na zaznamenání aktivity klientů. Byly doporučeny postupy jak zaznamenávat evidenci účastníků (motivační aktivity, poradenské aktivity, bilanční diagnostiky,

návštěva Job poradny, rekvalifikace účastníků a individuální pohovory) následně upraveny excel tabulky k těmto evidencím.

Během druhého monitorovacího období byl uskutečněn do výběr cílové skupiny, za klienty kteří odstoupili nebo byli vyřazeni pro hrubé porušení smluvních podmínek projektu. Dne 3. 10. 2017 bylo opět nahlédnuto do složek realizačního týmu, zejména byla připomínkována tabulka na zaznamenání aktivity klientů. Na základě předešlých kontrol byl patrný vývoj složek cílové skupiny. Byly dodržovány doporučené postupy jak zaznamenávat evidenci účastníků (motivační aktivity, poradenské aktivity, bilanční diagnostiky, návštěva Job poradny, rekvalifikace účastníků a individuální pohovory) následně upraveny excel tabulky k těmto evidencím. Vzhledem k tomu, že je cílová skupina převážně zaměstnaná, bylo mnoho konzultací realizováno i formou mailů a telefonických hovorů.

Během třetího monitorovacího období byl uskutečněn opět do výběr cílové skupiny, za klienty kteří odstoupili nebo byli vyřazeni pro hrubé porušení smluvní podmínek projektu. Byl zaznamenán vstup 4 nových účastnic projektu.

Dne 13. 6. 2018, 7. 9. 2018, 10. 10. 2018 a 3. 12. 2018 bylo opět nahlédnuto do složek realizačního týmu. Na základě předešlých kontrol byl výrazný patrný vývoj složek cílové skupiny. Byly dodržovány doporučené postupy jak zaznamenávat evidenci účastníků

KA 02 Motivační a poradenský program

Creator byl hlavní odpovědnou osobou v průběhu klíčové aktivity, byl v přímém kontaktu s účastníky projektu. Zajišťoval prezentaci a tvorbu programu, o aktivizační část pečoval kouč, který účastníky projektu motivoval aktivizační metodou. Účastníci projektu měli předem daný rozsah KA, mohli však rozhodnout o variabilním složení celého bloku. Formou elektronické komunikace (mail) se mohli vyjádřit k tématům (žadatel předpokládal, že nebude moci uspokojit individuální názory potažmo potřeby, ale byl připraven programy podřídit většinovým požadavkům ze strany účastníků projektu).

Komunikaci s účastníky měl převážně v odpovědnosti creator. Creator v tomto úzce spolupracuje s Koučem – programy byly připravené tandemově v rámci realizačního týmu. Důležitá byla i společná příprava, tvorba programu týmové nastavení dle požadavku CS. Výstupy byly zaznamenávány, jak zápisem z realizovaného programu, prezenční listinou, fotogalerií, prezentacemi, tak závěrečnou zpětnou vazbou ze strany účastníka projektu. Zpětné vazby měl za úkol řešit i evaluátor projektu. Poskytoval konstruktivní kritiku k realizovaným aktivitám. Posuzoval názory a nápady ostatních, kriticky se zabíral složitými problémy a texty, na základě analytických vlastností, které sloužily ke kvalitně poskytované realizaci.

Motivační program byl postaven jak na práci ve skupině, tak na individuálním přístupu šlo o zapojení CS aktivně a hravou formou, kde byl nabídnut prostor pro získání informací a

znalostí potřebných k případnému pracovnímu uplatnění, doplněné o evaluační aktivity a aktivity přispívající k boji s diskriminací na trhu práce. Podrobně byla cílová skupina seznámena s problematikou a prevencí diskriminace. Pomohla jim rozpoznat stereotypy, asertivně na ně reagovat. Na začátku motivačního poradenského programu byl přítomen i evaluátor projektu, kde si společně nastavili pravidla, očekávání a možnosti zpětné vazby. Došlo k zpracování osobnostního portfolia, CV, motivačních dopisů a referencí, rozvíjela se osobní motivace, schopnosti a dovednosti. CS postupně zjistila, jaký vliv má nezaměstnanost na osobnost a rodinu, psychosociální vliv nezaměstnanosti na člověka, nezaměstnanost jako příležitost. V průběhu tohoto procesu byla CS připravována na schůzku, na pohovor, naučila se základy společenského chování při jednání na schůzce nebo na pohovoru, probrala se i volba vhodného oděvu na pohovor. U CS se realizační tým snažil rozvíjet motivační procesy tzv. pyramidou potřeb, sociální a psychické potřeby, emoční reakce a chování. Rozvíjení sociálních dovedností jako asertivitu, zásady, pravidla asertivního jednání, znalosti techniky mezilidských transakcí a rolí. Formou her se cílová skupina učila komunikaci ve skupině, řídit konflikty, vstupy a výstupy, formy řešení. Byla aktivizována k získání pracovního místa, zhodnocení vlastních zkušeností, dojmů a pocitů, uvědomění své motivace, stanovení vlastních cílů, využití osob. rysů a předností.

K naplnění této klíčové aktivity již došlo v prvním monitorovacím období, k motivaci cílové skupiny docházelo během celé realizace projektu. Pro další vývoj projektu bylo doporučeno ze strany evaluátora tuto klíčovou aktivitu navázat na celé období projektu. Každý motivační seminář byl pojat tak, aby obsahoval aktivizační a motivační složku. Aktivizační prvek zahrnoval účast na semináři, ale předně získání a zpracování informací a splnění zadaného úkolu účastníkem. Motivační část semináře poukazovala na rozlišnosti mezi výchozím stavem a situací po uplatnění nabytých vědomostí. Například zkušenosti se stavbou životopisu a motivačního dopisu neměl téměř nikdo, a to napříč generacemi. Životopisy před a po semináři vykazovaly markantní rozdíly. V tomto případě dokázala především skupina starších ocenit výhodu kvalitní prezentace své osoby u potencionálního zaměstnavatele. Osvojené znalosti a jejich uplatnění měly vliv na sebevědomí a jistotu účastníků, zvyšuje to jejich status jak u potencionálního zaměstnavatele, tak u nich samotných.

KA 03 Job poradna

Za hlavní odpovědnou osobu byl považován Creator, který měl již od počátku nastavenou komunikaci s účastníky projektu. Na této klíčové aktivitě se podíleli odborníci z realizačního týmu. Poradna poskytovala nejen poradenství zaměřená na uplatnění na trhu práce, ale i další podpůrná témata s vazbou na pracovní trh jako je finanční problematika apod. Dotazy byly zodpovězeny prostřednictvím odborné kapacity psychologa, právníka, kouče, lídra, creatora popřípadě externisty.

Tato KA byla poskytována všem účastníkům po celou dobu jejich účasti v projektu. Služby klientům byly poskytovány v pronajatých prostorách, kde byla poradenská kancelář. Kancelář byla otevřená pro klienty každý den. Byla zřízena v Lovosicích na adrese Školní 746/3,

otevřena v určených hodinách od 8:00 – 16:00 hod. kde byli přítomni dva pracovníci poradci (creator, kouč).. Konzultaci v této kanceláři mohli absolvovat také klienti z "ulice". Poradenská kancelář byla vybavena jako běžná kancelář 2 stoly a 2 počítače i pro potřeby klientů.

Job poradna nabízela pomoc zejména při vyhledávání a oslovení potenciálních účastníků projektu. Nezaměstnané cílové skupině zprostředkovala kontakty na vhodná volná pracovní místa - odmítnuti nebyli ani lidé "z ulice". Lidé z ulice nebyli, počítáni mezi podpořené osoby, protože jsme ani v rámci evaluace nebyli schopni zjistit, zda byla intervence úspěšná, ale i tito klienti byli zaznamenáni. Pracovníci poradny zjišťovali, o jaké druhy zaměstnanců měly firmy v okolí zájem a jaké mají na zaměstnance nároky (kvalifikační i lidské), Individuální práce - odborné poradenství + spolupráce s protidluhové poradenství. Součástí tohoto poradenství bylo i psaní CV, žádostí, orientace při hledání nabídek práce na internetu a pomocí inzerátů.

Poradna nabízela možnost elektronických dotazů. Vždy záleželo na tom, kterého odvětví se dotaz týkal. Informace, vyžadující prostor k přípravě byly účastníkovi projektu zpravidla zaslány nejpozději do tří dnů od vznesení dotazu. Běžné informace, typu právní problematiky či psychologické podpory apod., byly sdělovány tentýž den. Dotaz mohly být zaslány i formou prostého mailu, či telefonicky avšak pro správné dotázání a uspokojení potřeb odpovědi účastníka projektu, byla evaluátorem doporučena formální stránka a to písemnou formou. Výsledkem byla individuální podpora účastníků projektu a výstupem jsou archivované záznamy s dotazy, popřípadě zápisy z tel. hovorů, složky klientů.

Během realizace projektu došlo k naplnění požadovaného počtu účastníků projektu celkem podepsaných smluv o vstupu do projektu je 66 osob, vlivem fluktuace (odstoupení nebo vyřazení CS) docházelo k do výběru cílové skupiny. Průběžně se vyjednávala spolupráce hned s několika Úřady práce (Úřad práce Litoměřice, Libochovice, Lovosice). Letáky pro cílovou skupinu o realizaci projektu byly vytisknuty a předávány.

Během realizace se setkal realizační tým s různými požadavky cílové skupiny. Je vhodné sdělit, že poradna neprováděla výpočty daní, poplatků, důchodů, pojištění, dávek státní sociální podpory a péče, úroků, mezd a dovolené. Neradí v komerčních záležitostech. Poradna nezastupuje u soudu a neposkytuje advokátní služby. Některé nároky cílové skupiny však přesahovaly kompetence Job poradny. Je možné tato témata vnímat jako potenciál dalšího rozvoje v následném projektu.

Vzhledem k tomu, že byla cílová skupina již ve druhém monitorovacím období převážně zaměstnaná, bylo mnoho konzultací realizováno i formou e-mailů a telefonických hovorů. V dnešní době, kdy převážná část lidí využívá sociální sítě, mobily, internet, bylo vhodné inovovat přístup ke klientovi. Během realizace druhého monitorovacího období se osvědčila komunikace s klientem i touto formou, vše bylo předem projednáno na realizační schůzce. Během průzkumů a dotazování cílové skupiny byla zřejmá hlavně časová vytíženost, což bylo potvrzeno i v rámci průběžné evaluace. Největší dividendou klienta je zaměstnání a rodina, chápeme, že tedy účast na doplňkových aktivitách není zcela preferována klientelou. V rámci

rozhovorů bylo zjištěno, že aktivity bere cílová skupina jako přínosné, leč v současné době nemají zaběhlý svůj denní program a bylo tak obtížné stíhat účast na ostatních aktivitách projektu. Další důležitou bariérou byla návštěva pracovníků Job poradny na pracovišti. Většina cílové skupiny, a to i bez dotovaného pracovního místa pracuje ve školském zařízení. Zde do realizace projektu vstoupila nová platná legislativa tj. Nová norma ČSN 73 4400:2016 – Prevence kriminality – řízení bezpečnosti při plánování, realizaci a užívání škol a školských zařízení nabytá účinnosti 1. září 2016. Jejímž cílem je vnímat bezpečnost jako souhrn stavebně-technických a organizačních opatření. Události a vývoj současné bezpečnostní situace v Evropě a přibývajících mimořádné a krizové události v oblasti školských zařízení i v České republice, vedou zřizovatele k zavedení zvýšených bezpečnostních opatření.

Školy a školská zařízení procházejí v posledních letech řadou zásadních přestaveb, včetně výstavby nových školských zařízení. Výrazy, jako terorismus, ozbrojený útočník ve škole, nástražné výbušné zařízení, vyřizování účtů (například neúspěšný žák, naštvaný rodič), dítě jako nástroj vyřizování si účtů mezi rozvedenými rodiči (únos) nebo další mimořádné události již nejsou pouhou fikcí, ale skutečností. Tyto faktory spolu s dalšími přispívají ke zranitelnosti chráněných zájmů vůči vnějším rizikům.

Posouzení rizik kriminality a antisociálního chování, včetně návrhu a implementace bezpečnostních opatření, je základním cílem normy ČSN 73 4400:2016. Tato norma upravuje zásady a návrhy pro zřizovatele, projektanty, ředitele a pedagogický personál i další zainteresované strany, tudíž není zcela možná navštěvovat cílovou skupinu na jejím pracovišti. Ředitelé škol byli však ve spojení s pracovníky poradny a potvrdili, že cílová skupina do zaměstnání docházela a plnila si pracovní právní vztah vůči zaměstnavateli.

Realizátor se během roku 2018 potýkal s dalšími problémy v oblasti GDPR. Došlo ke střetu zájmu v rámci práce několika zainteresovaných subjektů. Každý úřad, instituce, organizace, měla vypracované vlastní vnitřní směrnice či zásady pro ochranu osobních údajů. Dalo by se říci, že ani spolupracující subjekty tuto problematiku neuměly systémově uchopit. Každý subjekt měl jinak uvedené v souhlasy klientů, s kým mohou sdílet informace, tím se má na mysli zejména poskytování informací třetím stranám jako jsou poskytovatelé určitých služeb v našem případě Job Poradna. Jednalo se zejména o sdělování informací poskytovatelům služeb, které používají v souvislosti se službami, jež poskytují, včetně podpory v oblastech sociální sféry nebo podpůrných služeb. Hlavní úlohu však hraje subjekt osobních údajů, který k tomuto musí dát vlastní souhlas. Pakliže existují mezi subjekty smlouvy o spolupráci, trojdohody, sanační plány apod., je třeba dbát zvýšené pozornosti ochrany osobních údajů mezi třetími stranami, tak aby klient vždy věděl, jaké informace a kdo může sdílet, následně i jak je zabezpečena ochrana jeho osobních údajů.

Střet nastal v realizaci případových konferencí, reagující na požadavky participujících subjektů, které mají povědomost o potencionálním klientovi, kterému by mohla tato podpora pomoci při překonávání nejrůznějších překážek a vymanění se ze sociálního vyloučení

postupnými kroky. Realizátor zaregistroval určitou nesoučinnost zainteresovaných subjektů. Spolupráce se nastavovala celé čtvrté monitorovací období, tak aby bariéry jednotlivých institucí a také subjektivní překážky jednotlivých klientů byly minimalizovány tak, aby účastníkům projektu byla poskytnuta co nejefektivnější podpora. V průběhu tohoto období byl vytvořen plán řešení problému s klientem, nebo návrh podpůrných opatření.

Pracovní asistence a motivace během rekvalifikace a zaměstnávání byla plněna po celou dobu realizace projektu vyjma druhé klíčové aktivity. Na této klíčové aktivitě spolupracovaly obě pracovnice Job poradny společně. Asistence byla poskytována v poradně a dále pak dle potřeb klientů. Pracovnice navštěvovaly klienty v zaměstnání a pomáhaly řešit konflikty při zaměstnávání a nedorozumění, pomáhaly s podporou celé rodině při řešení zaměstnání klientů, například pomáhaly při zajištění hlídání nezletilých dětí, při vstupu do zaměstnání apod., řešily, případné absence. Dále pak komunikovaly s dotčenými institucemi. Manažer projektu jednal se spolupracujícími institucemi, jako je úřad práce, zejména v ohledu podpory cílové skupiny, pracovnice poradny připravily během realizace motivační skupinové setkání, která byla zaměřena vždy na vzniklé problémy z řad CS. Na těchto setkáních si klienti sdělili své zkušenosti ze zaměstnání. Podobná setkání se konala při zaměstnávání klientů s menší frekvencí. Klientům byla poskytována podpora ze strany poradny, zejména motivace, pomoc s komunikací se zaměstnavatelem, řešení dopravní obslužnosti. Probírané okruhy: životopis, motivační dopis, výběrové řízení – pohovor, sociální systém, sociální služby, zákoník práce, občanský zákoník, rizika práce na černo, finanční gramotnost, bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Celkově průběh aktivity můžeme hodnotit kladně. Práce v této oblasti a s danou cílovou skupinou bez ohledu na dlouhodobou zkušenost, vyžaduje především flexibilitu, trpělivost a schopnost učit se novým věcem.

V rámci Job poradny bylo uskutečněno celkem 412 setkání pro 66 účastnic. Ženy, které v tomto období nebyly zaměstnány, nebo neměly v péči děti do 10 let, využívaly služby Job poradny častěji než ženy, které byly pracovně vytíženy a po práci musely pečovat o své děti. Zejména nezaměstnaným ženám byla koučem poradny poskytnuta podpora v hledání sebeuplatnění na pracovním trhu, ve zdokonalování se v komunikaci s potenciálním zaměstnavatelem a ve vyhledávání nabídek pracovních míst pomocí počítače, který je účastnicím v kanceláři Job poradny k dispozici. Kouč pravidelně kontaktoval všechny účastnice a domlouval s nimi schůzky v poradně. Ve 38 případech došlo ke zmaření smluvené schůzky ze strany účastnice, nejčastěji z důvodu nemoci nebo časové vytíženosti. Nejlépe se osvědčila komunikace telefonem formou sms zpráv nebo hovorů v odpoledních hodinách. Do poradny přicházeli zájemci o poskytnutí jednorázově některé z dílčích aktivit projektu např. využití právnických konzultací nebo poskytnutí rekvalifikace. Tyto osoby jsme odesílali k dalším službám, které jsou cílené na jejich potřeby.

KA 05 Rekvalifikace

Cílem projektu bylo realizovat pro klienty takové vzdělávání, které zvýší jejich uplatnění na trhu práce. Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti, byl stanoven cílovou hodnotou na 20 podpořených osob, posléze na 30 osob – celkem v rámci realizace projektu bylo poskytnuto zvýšení kvalifikace 47 osobám.

Pracovník v sociálních službách:	13 absolventů
Asistent pedagoga:	31 absolventů
Chůva:	2 absolvent
Obsluha PC:	1 absolvent

Schválením Žádosti o změnu č. 6 byl posunut harmonogram KA 04 do 1/2019 a nové účastnice projektu, tak mohly využít individuální rekvalifikaci i v dalším období. K udržení účastnic na pracovním trhu byla školským zařízením v okrese Litoměřice rozeslána nabídka zprostředkování kontaktu s rekvalifikovanými asistenty pedagogů. Při zpětném zjišťování zájmu o zprostředkování tohoto kontaktu s asistenty pedagogů, bylo zjištěno, že ze 44 kontaktovaných škol se 22 vyjádřilo kladně k potřebě asistenta pedagoga v jejich škole. 17 škol z těchto, očekávalo v září 2018 zprávy ze Speciálně pedagogických pracovišť ke konkrétním dětem, k nimž by byla potřeba asistenta pedagoga. Realizátor měl tedy zmapováno, které školy v okrese mají větší potřebu zaměstnávat asistenty pedagoga.

Zaměstnanost osob po ukončení rekvalifikace

Pracovník v sociálních službách: 13 osob z toho zaměstnaných 11 osob tj. 85%

Asistent pedagoga: 31 osob z toho zaměstnaných 25 osob tj. 81%

KA 05 Bilanční diagnostika, psychologické poradenství

V únoru 2017 bylo obesláno několik psychologů, z toho 5 jich reagovalo na poptávku. Všichni byli obeznámeni s podmínkami projektu. V této aktivitě došlo ke změně v projektu. Změna typu pracovní smlouvy z DPČ na DPP u psychologa a právníka. S ohledem na nepravdělnou formu spolupráce i malé množství hodin je pro zadavatele i právníka a psychologa přijatelná DPP (v souladu s tbl obvyklé mzdy-platy OPZ) u KA 05 BDg bylo 155 hodin přeměněno na nákup služby. V rámci průzkumu trhu odpověděli pouze psychologové bez testů BDg, což je pro projekt nerelevantní a proto byly osloveny agentury, které BDg nabízejí formou služby.

Psycholog byl přijat do realizačního týmu v průběhu projektu konec měsíce dubna 2017, služba z jeho strany pro cílovou skupinu již byla čerpána ve formě zpracování bilančních diagnostik a individuálních pohovorů. S ohledem na vytíženost psychologa v začátcích došlo

k rychlému seznámení v rámci realizačního týmu. S jeho odbornou pomocí jsou též tvořeny i motivační semináře. Byl sestaven harmonogram individuálních setkání pro cílové skupiny, dohodnuty podmínky dle lokalit a míst setkání s cílovou skupinou. Požadavkem na BDg bylo zjistit osobní potenciál účastníků projektu pro stanovení jejich dalšího rozvoje a pracovního uplatnění.

Klíčová aktivita odhalila:

- silné stránky osobnosti
- případné nedostatky a rezervy
- poskytla celkovou analýzu schopností, dovedností, zájmů a motivace
- pomohla odhalit předpoklady a schopnosti k výkonu povolání

Bylo provedeno šetření u 10 osob z řad cílových skupin projektu. Každý účastník BDg má ve složce vypracovaný posudek a závěrečnou zprávu resp. individuální záznam o provedeném šetření na základě bilanční diagnostiky doporučení u 10 osob - další plán rozvoje a pracovního uplatnění, včetně identifikace silných stránek osobnosti a případné nedostatky či rezervy, celkovou analýzu schopností, dovedností, zájmů a motivace.

Bilanční diagnostika proběhla od 02/2017 do 05/2017 celkem pro 9 účastnic projektu, které po absolvování čerpaly individuální rekvalifikaci.

Podpora cílové skupiny a spolupráce s agenturou práce

Realizační tým na počátku vyhledával a oslovoval potencionální účastníky, dále pomáhal se zprostředkováním kontaktů, na vhodná volná pracovní místa a byli v přímém kontaktu s agenturou práce. Navštěvoval firmy, propagoval realizovaný projekt, předběžně domlouval praxe účastníků projektu.

Pracovníci pomáhali cílové skupině s orientací při hledání nabídek práce na internetu, udržovali komunikaci s okolními obcemi, získávali tak zpětné vazby o možných firmách v jejich lokalitě. Zpracovali si síť potencionálních zaměstnavatelů. Celkově průběh této aktivity můžeme hodnotit kladně. Práce v této oblasti a s danou cílovou skupinou, bez ohledu na jejich dlouhodobou zkušenost, vyžaduje především flexibilitu, trpělivost a schopnost učit se novým věcem. Velkým krokem dopředu se stalo i otevření Job poradny v Lovosicích.

O průběhu této služby/aktivity byly zpracovány záznamy a statistika, současně foto dokumentace a anamnézy klientů. U cílové skupiny nad 50 let se realizátor setkal s velmi zastaralou kvalifikací (textilní pracovnice, keramičky, horníci, tkadleny, přadleny) projekt tyto faktory očekával. CS po dlouhodobé nezaměstnanosti ztratila zájem cokoli řešit, byla frustrovaná a své pracovní návyky mnohdy i ztratila, často nevěděly, čím by mohly být – k tomu cílové skupině výrazně napomáhali pracovníci projektu. Vzhledem k dlouhodobé nezaměstnanosti,

ztrátě pracovních návyků a frustraci bylo třeba cílovou skupinu nejenom motivovat, ale i doprovázet.

Překážky a problémy během realizace projektu

- Nespolehlivost cílové skupiny
- Zdravotní potíže účastníků
- Špatné nebo žádné pracovní návyky
- Pozdní příchody
- Neomluvená absence
- Nedodržování dohodnutých postupů
- Nemožnost motivace účastníků
- Nezaměstnanost z důvodu práce na černo
- Administrativní náročnost na zaměstnavatele se zaměstnancem na dotovaném pracovním místě.

Řešení překážek a problémů během realizace projektu

- Předávání pozvánek s termíny
- Připomínání termínů
- Náhradní skupinové termíny
- Náhradní individuální termíny
- Omluvení na základě doloženého lékařského potvrzení
- Bohaté přednášky, vyzvednutí pozitiv, užití příkladů dobré praxe
- Dostatečná informovanost o následcích
- Sankční řešení, vyloučení z účasti v projektu, oznámení Úřadu práce
- Pomoc zaměstnavatelům s administrativou dotovaného pracovního místa, komunikace, osobní návštěvy.

KA 06 finanční gramotnost

Finančními kurzy se snažil realizační tým zaměřit na problematické aspekty žen a v několika, na sebe navazujících etapách, některé eliminovat. Ženy se aktivizovaly k finančnímu vzdělávání, k aktivnějšímu vyhledávání zaměstnání a jeho udržení, včetně zajištění poradenství k pracovnímu uplatnění. V pozdějších etapách projektu docházelo k doplnění či změně stávajících finančních seminářů s ohledem na dnešní legislativu a občanský zákoník, jejichž struktura navazuje na aktuální potřebu trhu práce. Tím se realizační tým snažil předcházet opakované evidenci a snížit průměrnou délku evidence na ÚP. Svým zaměřením se podílel na boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení, kde jsou potažmo ženy/matky označeny jako jedna z nejvíce zranitelných skupin obyvatel České republiky. Službami, které nabízí, velkou měrou přispívá k prevenci sociálního vyloučení. Svými aktivitami přispívali k prosazování rozvoje

lidských zdrojů, která počítá s rovností přístupu ke vzdělání, se sociální ochranou a rovným přístupem na trhu práce. Aktivita se strategicky vázala k finanční gramotnosti.

Hlavním přínosem vzdělávacího modulu bylo získání poznatků ohledně šetření finančních prostředků uživatelék. Hlavním cílem bylo posílit sociální integraci cílových skupin do společnosti tím, že se budou odstraňovat překážky, které znesnadňují jejich rovnocenný vstup a udržení na trhu práce.

V průběhu druhého monitorovacího období proběhly 4 semináře obsahující znalosti nezbytné k uplatnění se na trhu práce, a to prostřednictvím individuálního pracovního poradenství a skupinového i individuálního poradenství. Jednalo se o úvodní etapy projektu. Hlavní přínos této klíčové aktivity proběhl v průběhu třetího a čtvrtého monitorovacího období.

Implementací projektu došlo ke zvýšení počtu zaměstnaných žen, které se dokáží orientovat jak na pracovním tak na finančním trhu. Projektové aktivity byly zaměřené na aktivizaci a psychosociální podporu, které pomáhaly podpořit sebevědomí účastníků a pomáhaly odbourat komunikační bariéru, nízké pracovní tempo či ztrátu kvalifikačních předpokladů, resp. dovedností a schopností v důsledku čerpání mateřské, rodičovské dovolené nebo částečnou izolaci např. způsobenou fyzickým hendikepem či péčí o závislou osobu, popřípadě ztrátou zaměstnání.

Cílová skupina získávala poznatky o tom jak realizovat jejich úspory, čímž zkvalitnila i hospodaření a snížila tak, možnost sociálního vyloučení, ve kterém se zpravidla nacházela. Dalším důležitým významem finanční gramotnosti bylo zlepšení sociálních dovedností, které jsou pro cílovou skupinu důležité ke zvýšení jejich sociální povědomosti.

Ve třetím monitorovacím období proběhly dva bloky finanční gramotnosti na téma domácí hospodaření a šetření a triky obchodníků a supermarketů. V letních měsících byl výrazně nižší počet účastníků kurzu. Délka jednoho bloku byla nastavena na 6 hodin, což je pro cílovou skupinu dlouhé. V navazujícím projektu, doporučuji délku těchto kurzů výrazně snížit a zvýšit jejich četnost. Ačkoliv se účastnice k tématům finanční gramotnosti staví většinou bez zájmu, velká část z nich se potýká s dluhovou problematikou, která vzniká také z příčiny samozivitelství a tím způsobených nízkých příjmů rodiny. Témata seminářů proto reagovala na tyto problematiky a věnovala se tak zejména možnostem hospodaření rodiny, zodpovědnému zadlužování a způsobům oddlužování.

Vzhledem k časově náročným blokům seminářů byla část semináře vždy věnována přednášce a druhá část workshopové aktivitě, kde ženy plánovaly rodinné rozpočty, praktické způsoby šetření v domácnosti apod. Nízká účast na seminářích byla řešena ve čtvrtém monitorovacím období tak, aby finanční gramotností mělo možnost projít více účastnic a ačkoliv účastnice samy hodnotily tuto KA jako ne příliš podstatnou, tým realizátorů viděl potřebu CS více vzdělávat k těmto tématům.

Problém, se kterým se často realizátor setkával v průběhu třetího monitorovacího období, byl ten, že se cílová skupina nestaví zodpovědně před své problémy. V tomto případě před dluhovou problematikou, se kterou se potýkají. Často dlouhodobě neřešený problém, pak eskaluje do větších a složitějších případů. Primárním problémem, k jehož eliminaci realizace finanční gramotnosti přispěla je, jak již bylo zmíněno, snižování nerovností, podpora sociálního začleňování a zvyšování zaměstnanosti. Do této oblasti je již nyní investováno množství prostředků nejen prostřednictvím programů EU, ale i z národních zdrojů a dokonce zdrojů soukromých. To vše se děje v souladu s myšlenkou, že prostředky vynaložené na prevenci sociálně patologických jevů na jedné straně, představují na straně druhé uspořené prostředky v souvislosti s represemi, vymáháním práva, uplatňováním sankcí, odstraňováním škod, výdaji na zdravotní péči atp. Úspěšnost takové prevence podmiňuje celá řada, mnohdy zdánlivě nevýznamných faktorů, na jejichž pozitivní ovlivnění se klíčová aktivita zaměřila.

Hlavní cíl klíčové aktivity bylo posílení sociální integrace cílových skupin do společnosti tím, že budeme odstraňovat překážky, které znesnadňují jejich rovnocenný vstup a udržení na trhu práce. Klient prostřednictvím realizace projektových aktivit získal pomoc či znalosti nezbytné k uplatnění se na trhu práce, k zapojení do života společnosti. Implementace napomáhala zvýšení zaměstnanosti příp. napomoci jejich opětovnému, pokud možno, plnohodnotnému zapojení do fungování ve společnosti. Aktivity, které byly předmětem projektu, byly zaměřené na aktivizaci, psychosociální podporu a pomoc, která pomohla podpořit sebevědomí účastníků a zároveň odbourat komunikační bariéru, nízké pracovní tempo či ztrátu kvalifikačních předpokladů.

Nejvíce zranitelnou skupinou jsou matky pečující o děti, jejich nepozornost a důvěřivost ke svému okolí. Nejvýznamnějším faktorem v nárůstu zadluženosti obyvatel procedura vymáhání dluhu. Trvalá chudoba je považována za rozhodující indikaci deprivace a zdroj sociálního vyloučení.

Dále, je zde faktor ekonomického vyloučení, jež označuje situaci, kdy je jedinec znevýhodňován na trhu práce, je z něj přímo vylučován. Znamená to, že pokud se takový člověk, identifikovatelný např. na základě svého vzhledu či nedokonalé výslovnosti místního jazyka, uchází o pracovní místo, s největší pravděpodobností ho nedostane, a to ani tehdy, je-li místo dlouhodobě volné a uchazeč splňuje kvalifikační předpoklady, nebo když dokonce žádné kvalifikační požadavky stanoveny nejsou.

Zhoršené podmínky pro nalezení legálního zaměstnání jsou spjaty především s nízkou úrovní vzdělání a kvalifikace. V úvahu tak přicházejí pouze manuální práce bez nutnosti kvalifikace, jejich nabídka s úpadkem hornictví a průmyslu značně poklesla.

Hledání zaměstnání bránila také rozsáhlá zadluženost rodin. Vydělané prostředky by jim byly zkonfiskovány ve prospěch umoření dluhu. Neformální zaměstnání a život „na dávkách“

se tak jeví jako smysluplná životní strategie. Další bariéru představuje uspořádání rodiny a existence solidárních sítí, které vedou ke sdílení veškerého majetku. Za projevy nízkého socioekonomického statusu lze považovat: závislost rodin na systému státní sociální podpory, zejména v důsledku masivní nezaměstnanosti, zadluženost či předluženost rodin, nevyhovující bytové, materiální, stravovací, hygienické podmínky či obecně život v podmínkách materiální chudoby. Ekonomické vyloučení je zdrojem chudoby, nicméně být chudým a vyloučeným není vždy jedno a totéž. Nejsou chudí automaticky vyloučení a vyloučení nejsou vždy chudí. Určující je především koncentrace chudých do určité lokality. Zde se vlivem kritických životních podmínek, tedy zejména vlivem chudoby provázané beznadějí, zoufalstvím a apatií vyvine zmiňovaná kultura chudoby.

Implementací projektu došlo ke zvýšení počtu zaměstnaných žen, které se dokáží orientovat jak na pracovním tak na finančním trhu. Projektové aktivity byly zaměřené na aktivizaci a psychosociální podporu, které pomáhají podpořit sebevědomí účastníků a pomáhají odbourat komunikační bariéru, nízké pracovní tempo či ztrátu kvalifikačních předpokladů.

Cílová skupina získala poznatky o tom jak realizovat jejich úspory, čímž zkvalitní i hospodaření a sníží tak možnost sociálního vyloučení, ve kterém se zpravidla nacházejí. Dalším důležitým významem finanční gramotnosti bylo zlepšení sociálních dovedností, které jsou pro cílovou skupinu důležité ke zvýšení jejich sociální povědomosti.

KA 07 Dotovaná pracovní místa

Koordinace dotovaných pracovních míst aktivita KA 07 předávání požadavků subjektům k žádosti o DPM proběhlo několik jednání, jak budou pracovníci kontrolovat cílovou skupinu na pracovištích, dále kontrola cílové skupiny na pracovištích kde nebylo, přiděleno dotované pracovní místo. Projekt má svá omezení – implementací kontrol pracovních pozic tj. cílové skupiny v zaměstnání se zjistilo, že některé pracovníky nelze kontrolovat – zaměstnavatelé z velké korporace nevpustí pracovníka projektu do objektu bez řádného bezpečnostního školení, zejména se jedná o nedotované pracovníky. Na vrátnici nám bylo zaměstnavatelem, sděleno že pracovník se se svou čipovou kartou přihlásil v zaměstnání, ale nebyla možnost jeho kontroly přímo na pracovišti. Pracovníci se tedy museli s cílovou skupinou sejít mimo zaměstnání, aby provedli konzultaci k pracovnímu poměru. Pracovníci v pravidelném intervalu informovali o realizaci klíčových aktivit, manažer projektu pak kontroloval jejich naplňování. Klíčová aktivita byla plně naplněna. 10 dotovaných nově vzniklých pracovních míst. Dále 41 osob bylo zaměstnáno na nedotované pracovní místo. Celkem 47 osob si díky projektu zvýšilo kvalifikaci, zaměstnáno bylo 51 osob v průběhu projektu z 66 zapojených osob.

Je třeba zmínit, problém u cílové skupiny v průběhu prvního měsíce zaměstnání. Cílová skupina neměla již nárok na dávky státní sociální podpory a mzdové ohodnocení obdržela až po měsíci a půl (což je normální výplatní termín), ne však pro klienty ze sociálně slabého prostředí. Nedostatek finančních zdrojů hned v prvopočátku realizace projektu se jeví jako výrazná

překážka. Realizátorem je však farní charita, která má s touto cílovou skupinou mnohaleté zkušenosti a disponovala mnoha dalšími benefity př. humanitární pomoc, odborné sociální poradenství, sociální služby pro děti (hlídání dětí v NZDM) podpora a pomoc v sociální oblasti př. pomoc při zajištění mimořádné okamžité pomoci apod. Jako neefektivní, leč povinné se jeví zdravotní vyšetření – klient potřebuje při vstupu do rekvalifikace zdravotní prohlídku a pak ještě jednou do zaměstnání. Z pohledu realizátora se jedná o mrhání finančními zdroji. Někteří lékaři požadovali po klientech až pětsetkorunové poplatky a to dvakrát po sobě v rozmezí třeba dvou měsíců. Je to neefektivní způsob, který nemá pravomoc realizátor projektu změnit. Do budoucna by bylo vhodné ve spolupráci s úřadem práce zvýhodnit osoby, které jsou rizikovou skupinou na trhu práce a odstranit poplatek za vyšetření.

Spolupráce: ZŠ Speciální, Základní škola praktická a Praktická škola, Litoměřice
 ZŠ A. Baráka, Lovosice
 ZŠ Sady pionýrů, Lovosice
 MŠ Malé žernoseky
 ZŠ Na Valech, Litoměřice
 ZŠ Třebívlice
 ÚP Lovosice
 ÚP Litoměřice
 ÚP Libochovice
 Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje a.s.
 Bfz, o. p. s.
 Mavo s. r. o.
 Pedagogicko-psychologická poradna Teplice
 Agentura práce Střední škola Educhem a. s.

Dotované pracovní místa

	Zaměstnavatel	Klient PaR	Nástup od	Do
1.	Základní škola speciální, Základní škola praktická a Praktická škola, Litoměřice, Šaldova 6	Markéta Svitáková	1.9.2017	31.8.2018
2.	Základní škola speciální, Základní škola praktická a Praktická škola, Litoměřice, Šaldova 7	Pavčina Rezbáriková	1.9.2017	31.8.2018

3.	Základní škola speciální, Základní škola praktická a Praktická škola, Litoměřice, Šaldova 8	Hana Hieková	1.9.2017	31.8.2018
4.	MŠ Sady pionýrů 912/43, Lovosice	Renata Hrnčířová	1.9.2017	31.8.2018
5.	ZŠ Antonína Baráka, Sady pionýrů 361, Lovosice	Kateřina Barthová	1.9.2017	31.8.2018
6.	ZŠ Antonína Baráka, Sady pionýrů 361, Lovosice	Renata Müllerová	1.9.2017	31.8.2018
7.	MŠ Malé Žernoseky, Ústecká 123	Renata Špačková	1.9.2017	31.8.2018
8.	ZŠ Sady pionýrů 355/2, Lovosice	Helena Křížová	1.9.2017	31.8.2018
9.	ZŠ Na Valech 53, Litoměřice	Vladimíra Láníková	1.9.2017	31.8.2018
10.	ZŠ Třebívlice, U Zámku 7	Zdeňka Dufalová	1.9.2017	31.8.2018
11.	Základní škola speciální, Základní škola praktická a Praktická škola, Litoměřice, Šaldova 6	Denisa Vaníčková (peníze po ukončení byly rozděleny od 1.12.2017 č.1,2,3 na 9 měsíců)	1.9.2017	5.11.20017
	celkem škol: 7	celkem zaměstnaných: 10	Pozn.: Na dotovaném místě v Základní škole speciální - Šaldova 6, byla původně zaměstnána i paní Vaníčková Denisa (od 1.9.2017), ale PP s ní byl ukončen.	

KA 08 Koučink

Ve třetím a čtvrtém monitorovacím období, se plně realizovala aktivita Koučink, která probíhala, jak ve skupinových, tak i v individuálních setkáních. Celkem bylo zapojeno do aktivity 47 účastnic. V tomto období bylo uskutečněno 24 termínů seminářů. S účastnicemi byla probírána témata z okruhu maximalizace profesního a osobnostního rozvoje, uplatnění vlastního potenciálu, plánování svého života, sebepoznávání.



Na základě odsouhlasení ŽoZ6 byl zrealizován 2x víkendový seminář, který absolvovaly zejména pracující samoživitelky, neboť jim zde bylo zabezpečeno hlídání pro děti. Koordinátor ve spolupráci s koučem připravil víkendový vzdělávací pobyt pro celkem 27 účastnic. Organizace tohoto pobytu byla časově náročná, příprava programu a náplně seminářů také, neboť semináře byli upravené tak, aby z nich přes víkend účastnice mohly načerpat co nejvíce informací. Velká část těchto seminářů proto byla věnována workshopovým aktivitám, kdy účastnice ztvárňovaly své plány výtvarnými technikami, prezentovaly se před ostatními a pracovaly s procesem sebepoznávání.

Dvě účastnice v posledních dnech před realizací pobytu, odřekly účast z důvodu nemoci či zaměstnání (víkendový seminář se konal v době, kdy také na několika školách probíhaly školy v přírodě). Víkendový pobyt absolvovala 1 náhradnice. Další náhradnice účast odřekly. Účastnice byly s pobytem spokojené zejména proto, že v době seminářů bylo postaráno o jejich děti a ony se tak mohly věnovat seberozvoji. 13ti dětem účastnic se věnovaly 2 osoby, které pro

ně zajišťovaly program. Z dosavadních zkušeností s průběhem projektu můžeme říci, že skutečně zásadní pro ženy je, aby v době seminářů bylo postaráno o jejich děti. Potom aktivně svůj volný čas investují do absolvování seminářů a sebevzdělávání.

Během tohoto pobytu proběhlo celkem 8 seminářů, v souhrnné alokaci 30 hodin vzdělávání, navazujícími na sebe a tvořící ucelený blok. Tato intenzivní forma vzdělávání, se jeví jako více efektivní, než setkávání ve dvou týdenních rozestupech v pracovních dnech.

Problémy

Dynamika běhu projektu, byla oslabená poskytnutím rekvalifikací hned na počátku a tím sníženou motivací účastnic, zúčastňovaly se méně atraktivních součástí projektu, zejména seminářů Finanční gramotnosti, má dále sestupný trend.

Pro běh projektu je nízká účast na seminářích problémem, který se tým snaží řešit od počátku. Účastnice projektu, často zaměstnané samoživitelky s dětmi převážně do 10 let, které jsou obtížně zaměstnatelné i jen na plný úvazek, nemají dostatečný časový prostor, aby mohly absolvovat doprovodné semináře. Ve školním roce probíhaly semináře od 15 hodin, což často účastnicím kolidovalo s odchody ze zaměstnání, přechody ze škol, školek, doprovody dětí na kroužky. Vzhledem k této době účastnice ani příliš nevyužívaly nabídku hlídání dětí během seminářů, a pokud neměly zajištěné hlídání dětí v domácím prostředí, raději s nimi zůstaly doma.

Tým se snažil tuto problematiku řešit tím, že zkrátil bloky seminářů, dále nabízel hlídání dětí ověřenou osobou v prostorách herny Farní charity nebo zrealizoval víkendový seminář. Poslední řešení se ukázalo pro účastnice jako nejatraktivnější, vzhledem k tomu, že seminář byl poskytnut v intenzivní formě a ve volném čase, byl připraven společný program s dětmi, které zde měly během seminářů vlastní programy. Účastnice tak byly plně soustředěné na čerpání informací ze seminářů.

Sběr dat

Příprava podkladových materiálů probíhala od počátku realizace za účasti všech aktérů počínaje CS, na základě diskuzí, zpětných vazeb to vše doplněné o manažerské metodiky, vstupy expertů. Dále bylo obsahem sledování v časové řadě a hodnocení, individuální udržitelnosti pro jednotlivé úspěšně podpořené osoby. V průběhu trvání komplexního programu byli účastníci dotazováni na svou spokojenost s jeho průběhem, srozumitelností a průběžným efektem.

Dotazování bylo realizováno formou dotazníků, (které jsou i elektronicky zpracovávány a archivovány) a dále přes mailovou komunikaci. Závěrečná hodnotící zpráva obsahuje jak subjektivní hodnocení CS tak i některé definované ukazatele, jako splnění monitorovacích indikátorů a situace s udržitelností nosných projektových aktivit po jeho skončení. Zvolená forma hodnocení se sledovanými parametry přispívala k objektivní informovanosti žadatele i k jeho možnostem zareagovat na podněty a výsledky průběžného hodnocení ještě během trvání KA.

Sledované parametry v závěrečné evaluační zprávě přispějí k transparentnímu a objektivnímu hodnocení všech KA a ovlivní tak činnost v následně tvořených projektech.

Proces evaluace zahrnuje hodnocení konkrétní práce s klienty. Žadatel byl po celou dobu trvání projektu v aktivním kontaktu se zaměstnavateli i s účastníky projektu. Díky průběžné evaluaci a jeho průběžnému hodnocení mohl ovlivňovat naplánované projektové aktivity tak, aby maximální měrou plnily požadavky cílové skupiny a tím přispěly k naplnění cílů projektu. UP i spolupracující subjekty byli v průběhu trvání komplexního programu dotazováni na svou spokojenost s jeho průběhem, srozumitelností a průběžným efektem pro UP samotné i pro zaměstnavatele. Příprava podkladových materiálů probíhala od počátku realizace za účasti všech aktérů počínaje CS, na základě diskuzí, zpětných vazeb to vše doplněné o použité metodiky, výstupy kouče creatora, psychologa a právníka.

Výhodou informací získaných kvantitativním šetřením byl fakt, že je lze bez problémů měřit a vyčíslit. Výstupy z kvantitativních šetření jsou dostupné v přehledné podobě ve formě tabulek. Jejich nevýhodou je však určitá povrchnost a jistá dávka zjednodušení. Kvantitativní informace nemohou podat detailní a úplný vhled do zkoumané situace. Proto jsme během celého období prováděli i řízené rozhovory, které nám poskytly ucelenější obraz o projektu a přesnější zpětnou vazbu.

Obsahem kvantitativní části bylo dotazníkové šetření u cílové skupiny. Šetření bylo prováděno každé monitorovací období. Sběr dat probíhal na několika místech v Lovosicích. Hlavním kritériem pro výběr respondentů byla jejich aktuální účast v realizovaném projektu. Podstatná byla snaha zmapovat názory osob z řad cílové skupiny v průběhu realizace projektu. Tímto žadatel mohl rychleji zareagovat na zpětnou vazbu a mohl tak upravit dílčí aktivity. Pro její další využití v dalším monitorovacím období. Dotazovaní byli seznámeni se zachováním mlčenlivosti a anonymity autora šetření a s informací, že šetření bude sloužit pouze pro účely projektu „Práce a rodina“

Celkový počet rozdaných dotazníků bylo 50, šetření bylo provedeno vždy v několika dnech na motivačních seminářích v rámci realizace projektu, přímo v lokalitě Lovosic. Celkově průběh aktivity (šetření) lze hodnotit kladně. Závěrečných dotazníků bylo vráceno a vyplněno 47. Práce v této oblasti a s danou cílovou skupinou bez ohledu na dlouhodobou zkušenost zpracovatele vyžadovala především flexibilitu, trpělivost a schopnost učit se novým věcem. Předkladatel dotazníkového šetření byl, připraven aby cílové skupině zodpověděl dotazy a pomohly jim vytrvat v dokončení aktivity (vyplnění dotazníku).

V současné době je projekt „Práce a rodina“ na konci své realizace. Lze již hodnotit i výsledky projektu. Z pohledu celkové evaluace došlo ke sběru informací o dění v rámci realizace projektu. Zpracovávání informací - analýza a porovnání se stanovenými cíli.

V první otázce dotazníkového šetření jsme se dotazovali na využívání motivačního poradenského programu. Především, že z vydaných 50ti dotazníků se vrátilo pouhých 47 vyplněných. Což se dá pokládat za věrohodný vzorek tj. 94% vyplněných dotazníků. Projektem sice prošlo 63 účastníků (nad bagatelní podporu), ale neopomeňme fluktuaci cílové skupiny během realizace projektu. V průměru se dá hovořit o 50 osobách, jež bylo dosažitelných během celé realizace projektu. Dotazníkové šetření nebylo anonymní a to z důvodu dalšího dotazování. Nicméně své jména účastníci uváděli jen pro potřebu evaluace průběhu projektu a případných rozhovorů. O tomto byli srozuměni vždy v rámci dotazníkového šetření.

První otázka nám kvantifikovala poměr účasti na motivačním poradenském programu. Z níže uvedené tabulky je pro nás směrodatné, že téměř 90 % účastníků se této aktivitu účastnilo. Během průběžného monitorování se tento procentuální podíl stále drží na 90 % .

Tabulka č. 1: Účastnil/a jste se motivačního poradenského programu?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	42	89,36	42	89,36	0	0
ne	5	10,64	5	10,64	0	0
nechci odpovědět	0	0	0	0	0	0
Celkem	47		47		0	

Další identifikační otázka zjišťovala spokojenost s realizací této klíčové aktivity, kdy z pomyslných 90 % evidujeme spokojenost u 85 %. Výstup hodnotíme kladně. Odchylnka se týká sedmi účastnic, z toho dvě mají vysokoškolské vzdělání. V rámci dotazování, nám bylo sděleno, že motivační poradenství je koncipováno pro cílovou skupinu, tak aby tomu snáze porozuměla. Jinými slovy tato KA nebyla atraktivní pro CS s VŠ vzděláním. U těchto dvou účastnic nebyla potřeba motivačního programu, neboť využívali další aktivity, které realizátor nabízel. Dalších pět účastnic nastoupilo do projektu později, tudíž nemělo šanci stíhat se tohoto programu účastnit.

Tabulka č. 2: Byl/a jste spokojen/a s touto aktivitou? (motivační program)						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	40	85,11	40	85,11	0	0
ne	3	6,38	3	6,38	0	0
nechci odpovědět	4	8,51	4	8,51	0	0
Celkem	47		47		0	

Třetí otázkou jsme se dotazovali, zda cílová skupina navštěvovala během realizace Job poradnu. Výsledky nám ukazují na vytíženost poradny a tedy i správné zařazení aktivity v projektu. Během celého období realizace si tato aktivita drží trend u 94 %, což hodnotíme velmi kladně. Job poradna byla po celou dobu projektu plně vytížena. Tato otázka nám však dává jen

kvantifikovanou odpověď v rámci využití klíčové aktivity. Výsledky reflektují, vysokou potřebu služby v regionu.

	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	44	93,62	44	93,62	0	0
ne	3	6,38	3	6,38	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Čtvrtá otázka už nás směřuje na kvalitativní úroveň. Dotazovali jsme se na spokojenost v rámci poskytované služby Job poradny. Nyní můžeme zaznamenat menší odchylku v penzu 6 %. Řízenou diskuzí, jsme se snažili zjistit, kde pramenila nespokojenost u těchto tří osob, zpětnou vazbu máme však u dvou účastnic projektu. Obě účastnice vstoupily do projektu již na počátku své realizace v roce 2017. Dotazováním bylo zjištěno, že porovnávají spíše osobnostní rysy Creatorů. Jde právě o pozici Creatora, která se během projektu několikrát střídala. Objektivně se tedy nejedná o spektrum služby, které bylo vždy stejné ale o personální změny, které nastali vlivem nízkého finančního ohodnocení výše uvedené pozice.

	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	43	91,49	43	91,49	0	0
ne	3	6,38	3	6,38	0	0
nechci odpovědět	1	2,13	1	2,13	0	0
Celkem	47		47		0	

Pátá otázka nám rozklíčovala poměr počtu rekvalifikantů ve skupině. Zde chceme poukázat na motivační efekt. Čím více bylo ve skupině osob, jež využilo rekvalifikaci, tím větší byla cítit dynamika a aktivní účast skupiny. Během druhého, třetího a čtvrtého monitorovacího období jsme provedli několikrát monitoring (pozorování skupiny na seminářích) sledovaná byla koheze skupiny ale i práce ve skupině. V některých dotaznících jsme zaznamenali, že si tohoto účastníci sami všimli. Cit. „*Reálné výsledky účastníků, byly pro mě velkou motivací*“
V posledním monitorovacím období můžeme vidět, že ze 47 osob, spolupracujících na dotazníkovém šetření prošlo rekvalifikací 72 %.

Tabulka č. 5: Prošel/a jste rekvalifikací v rámci projektu?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	34	72,34	34	72,34	0	0
ne	13	27,66	13	27,66	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Šestá otázka opět měla kvalitativní charakter. Z tabulky lze vyčíst, že účastníci byli 100 % spokojeni. 34 osob odpovědělo v páté otázce, že se účastnilo rekvalifikace a 34 osob v šesté otázce bylo spokojeno s úrovní klíčové aktivity. Rozpor ve zbylých odpovědích nám spíše dává informativní charakter, že nevěděli jak odpovědět.

Tabulka č. 6: Byl/a jste spokojen/a s touto aktivitou? (rekvalifikace)						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	34	72,34	34	72,34	0	0
ne	3	6,38	3	6,38	0	0
nechci odpovědět	10	21,28	10	21,28	0	0
Celkem	47		47		0	

Sedmá otázka nám klíčuje okruhy bilanční diagnostiky. Dozvíme se, že ve skupině dotazovaných respondentů je 8 osob, jež službu BDg využilo.

Tabulka č. 7: Využil/a jste služby bilanční diagnostiky? Osobnostní potenciál.						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	8	17,02	8	17,02	0	0
ne	38	80,85	38	80,85	0	0
nechci odpovědět	1	2,13	1	2,13	0	0
Celkem	47		47		0	

Nyní tedy můžeme interpretovat, výsledky uvedených 8 respondentů, z pozice kvalitativní úrovně. Spokojeno s aktivitou a úrovní bilanční diagnostiky bylo 100 % z výše uvedených osmi respondentů. Opět rozpor ve zbylých odpovědích nám spíše dává informativní charakter, že nevěděli jak odpovědět.

Tabulka č. 8: Byl/a jste spokojen/a s touto aktivitou? (bilanční diagnostika)						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	8	17,02	8	17,02	0	0
ne	8	17,02	8	17,02	0	0
nechci odpovědět	31	65,96	31	65,96	0	0
Celkem	47		47		0	

Devátá otázka nám klíčuje oblast realizace kurzů finanční gramotnosti. Víme, v jakém poměru je tedy tato služba využívána cílovou skupinou. 42 respondentů celkem tedy 89 % využilo kurzů finanční gramotnosti. Během celého období realizace si tato aktivita drží trend u 90 %, což hodnotíme velmi kladně. Kurzy finanční gramotnosti byly po celou dobu projektu plně vytíženy. Tato otázka nám však dává jen kvantifikovanou odpověď v rámci využití klíčové aktivity. Výsledky reflektují, vysokou potřebu služby v regionu.

Tabulka č. 9: Účastnil/a jste se kurzu finanční gramotnosti?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	42	89,36	42	89,36	0	0
ne	5	10,64	5	10,64	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Kvalitativní úroveň kurzů finanční gramotnosti jsme zjistili v desáté otázce. Z níže uvedené tabulky je patrný vysoký pokles. Pro interpretaci výsledků nás zajímá odpověď Ne a odpověď Nechci odpovědět. Upozorňuji, že dotazníky nejsou anonymní a proto nám to dává prostor se domnívat, že účastník než aby odpověděl přímo „Ne“ využil dalšího výběru „Nechci odpovědět“. V rámci evaluace bylo tedy stěžejní zaměřit se na zbylých 19 %. Z předešlé odpovědi však víme, že 10% vůbec kurzy finanční gramotnosti nevyužilo. Pro správné vyhodnocení tedy víme, že 9 % respondentů nebylo spokojeno nebo nechtělo odpovědět. Na základě tohoto kvantifikovaného výsledku byli respondenti podrobeni řízenému rozhovoru, abychom mohli lépe interpretovat získané výsledky. Ve dvou případech jsme se dozvěděli odpověď, že tyto kurzy byly zbytečné. V jednom případě šlo o změnu pracovníka cit. *Po odchodu Lidie Chroustové, to už nebylo přínosné.* Další odpověď jiného respondenta cit. *Povšechné informace, od každého kousek.* Další odpověď jiného respondenta cit. *Tyto informace si umím najít na internetu apod.*

Evidujeme tedy určitou nespokojenost v nižší míře, dle získaných odpovědí, však vnímáme, že nám do toho opět vstupuje změna personálního obsazení v realizačním týmu, ve dvou případech jsme zaznamenali negativní odpověď účastníků s VŠ vzdělání. Chápejme tedy, že pracovníci realizující kurzy nemohou přizpůsobit jazyk v úrovni VŠ vzdělání, tím by se staly

kurzy neatraktivní pro zbylých 98 % osob. Závěrem hodnotíme, že sám realizátor rozhodl o úrovni kurzu správně. Připomínáme, že prezentace a příprava na kurzy finanční gramotnosti byla dopředu konzultována s evaluátorem projektu.

Tato oblast byla řešena i po dobu celého druhého monitorovacího období i na poradách realizačního týmu a při průběžném vyhodnocování klíčových aktivit. Vyšší neúčast už v druhém MO tj. 34% byla daná vysokou zaměstnaností cílové skupiny a také nesnadným skloubením rodinných a pracovních aktivit. Od toho se odvíjí prosincové (2018) dotazování cílové skupiny na nové uspořádání klíčové aktivity a převážnou realizaci ve třetím monitorovacím období. Zájem o aktivity ze strany CS projeven byl. Jen nastavení časového harmonogramu nebylo dobré. Sociální dopad tak postrádal efektivitu popř. účelnosti.

Tabulka č. 10: Byl/a jste spokojen/a s touto aktivitou? (finanční gramotnost)						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	38	80,85	38	80,85	0	0
ne	3	6,38	3	6,38	0	0
nechci odpovědět	6	12,77	6	12,77	0	0
Celkem	47		47		0	

Na ekonomickou aktivitu navazuje další otázka směřovaná na respondenty, a to je zaměstnání (otázka č. 11). V případě sběru dat uvedlo 31 osob zaměstnanost a 16 osob nezaměstnanost. Je zřejmé, že projekt tedy plní očekávání více, než se zpočátku předpokládalo. Důležité je dále zdůraznit, že pro efektivitu projektu jsou přínosné udržitelné dopady. Tedy zda si cílová skupina bude umět udržet zaměstnání i po skončení dotovaného pracovního místa, popřípadě tříměsíční zkušební doby a v neposlední řadě zda bude udržena pracovní pozice i po skončení lhůty, pro kterou byla sjednána.

Udržitelné dopady jsou znát, již ve čtvrtém monitorovacím období, neboť do zaměstnání nastoupili respondenti již ve druhém MO. V té době bylo ze 43 respondentů 28 osob zaměstnaných, tj 65 %

O více než rok později je stále dle dotazníkového šetření 65 % osob zaměstnáno. To nám však nedává přesné informace. V rámci evaluace jsme provedli zkoumání od stolu respektive práce se složkou klienta. Cílem bylo zjistit, zda si CS umí udržet zaměstnání i po roční době svého působení. Až na malé odchylky v řádu jednotek si všichni účastníci projektu i na konci realizace projektu drží své pracovní pozice a jsou zaměstnáni.

Tabulka č. 11: Jste zaměstnán/ná?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	31	65,96	31	65,96	0	0
ne	16	34,04	16	34,04	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Níže položená otázka dává určitý vhled o udržitelnosti svého zaměstnání. Zde již lépe vidíme odchylky, které nebyly patrné z první otázky. Shrňme-li výsledky, dozvíme se, že 74 % tj. 35 osob ze 47 dotazovaných, bylo zaměstnáno. Předešlá otázka nás informuje, že stále 65 % tj. 31 osob si svou pracovní pozici stále drží.

Tabulka č. 12: Byl/a jste během realizace projektu zaměstnána?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	35	74,47	35	74,47	0	0
ne	12	25,53	12	25,53	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Během celého období kdy byl realizován projekt, se provádělo průběžné dotazníkové šetření. Otázky se však měnily v reakci na plánované nebo realizované aktivity. Jednalo se například i o mapování spokojenosti cílové skupiny v zaměstnání což byl jeden z důležitých podkladů pro další práci. Zde bylo důležité si povšimnout spíše těch záporných odpovědí nebo těch, které nám ukazují, že respondent nechtěl odpovědět. To realizátora vedlo k dalšímu zkvalitnění projektu. Realizátor tedy věděl včas, že téměř 7% a 28 % respondentů není v práci spokojeno anebo nechtějí odpovědět. Toto téma bylo vhodné v nadcházejícím období otevřít a řádně prozkoumat. Nespokojenost nám sděluje mnohé, leč žádná odpověď nás také směřuje k potencionálnímu problému, na který bylo vhodné se zaměřit. V rámci realizace jsme zjistili, že se jedná o klientku, která je v zaměstnání kratší dobu a nedokáže tedy objektivně posoudit svou spokojenost, nebo o klientku, která je v zaměstnání spokojena jen doprava do práce je obtížná a finančně náročná apod. V rámci průběžné evaluace bylo doporučeno realizátorovy zaměření na nespokojenou cílovou skupinu a hledání patřičných cest jak tento negativní názor zmírnit.

Archiv:

Tabulka č. 12: Pokud jste zaměstnán/a, jste ve své práci spokojen/á?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	28	65,11628	28	65,11628	0	0
ne	3	6,976744	3	6,976744	0	0
nechci odpovědět	12	27,90698	12	27,90698	0	0
Celkem	43		43		0	

Další okruhem hodnocení bylo zjistit, zda účastníkům projektu pomohly aktivity projektu při hledání zaměstnání. Zde bereme v potaz míru subjektivního hodnocení. Nicméně pro kvantitativní sběr dat, byla otázka dostačující. V 74 % se účastníci projektu domnívají, že aktivity měli pozitivní vliv při hledání zaměstnání. V návaznosti na otázku č. 12 můžeme výsledky hodnotit jako 100 %. Interpretujeme tedy, že 35 osob bylo zaměstnáno a 35 osob ze stejného počtu dotazovaných se domnívá, že aktivity projektu pomohly při hledání zaměstnání.

Tabulka č. 13: Pomohly Vám aktivity projektu při hledání zaměstnání?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	35	74,47	35	74,47	0	0
ne	10	21,28	10	21,28	0	0
nechci odpovědět	2	4,26	2	4,26	0	0
Celkem	47		47		0	

Čtrnáctá otázka mapovala opět kvalitativní okruh. Ptali jsme se na spokojenost v oblasti hledání zaměstnání. V 85 % jsme se dozvěděli, vysokou míru spokojenosti s pomocí při hledání zaměstnání. 4 účastníci odpověděli nespokojenost a tři účastníci nechťeli odpovědět. Míra nespokojenosti je zde nízká, nicméně je vhodné předložit určité hodnocení. Zde se opět jedná o totožné účastníky projektu, kteří byli již v předešlých odpovědích negativní. Tyto odpovědi nás provázejí celkovým hodnocením dotazníkového šetření. Jedná se o identifikované osoby s VŠ vzdělání a dále osoby, jež nebyly spokojeni s personální výměnou realizačního týmu.

Tabulka č. 14: Byl/a jste spokojen/a s pomocí pracovníku při hledání zaměstnání?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	40	85,11	40	85,11	0	0
ne	4	8,51	4	8,51	0	0
nechci odpovědět	3	6,38	3	6,38	0	0
Celkem	47		47		0	

Na konci čtvrtého monitorovacího období jsme získali kvantifikovaný výsledek o využití klíčové aktivity koučinku. Ze 47 dotazovaných evidujeme 40 osob, jež využilo této klíčové aktivity.

Tabulka č. 15: Účastnila jste se aktivity Koučinku?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	40	85,11	40	85,11	0	0
ne	5	10,64	5	10,64	0	0
nechei odpovědět	2	4,26	2	4,26	0	0
Celkem	47		47		0	

Šestnáctá otázka opět odráží kvalitativní úroveň spokojenosti s touto klíčovou aktivitou. Víme tedy, že 37 osob z původních 40 bylo spokojeno s realizací koučinku. V rámci evaluace jsme byli přítomní při přípravě této aktivity a při změnách v původním nastavení projektu. Od počátku realizace, doprovázeli realizátora potíže s touto aktivitou. V průběžných rozhovorech bylo zjištěno, že CS byla více než přetížena. Původní harmonogram projektu nerefletoval vysokou zaměstnanost cílové skupiny.

Klíčová aktivita Koučink byla v projektu postavena jak na individuální práci s klientkou (cituji z textu projektu: "zpracování osobnostního portfolia, CV, motivačního dopisu....rozvine, osobní motivaci, individuální poradenství") tak na práci ve skupině. Co se týká individuálního koučinku, mělo cca 90% žen v projektu splněno 6 hodin individuálního koučinku, který probíhal pod vedením kouče přímo v Job poradně. 40 žen z projektu od 1. 9. 2017 bylo zaměstnáno. Mnohé z nich dojížděly a pečovaly o děti samy. Po práci spěchaly domů, což bylo pochopitelné. Aby realizátor tedy klíčovou aktivitu Koučink splnil i z hlediska skupinové práce, žádal ve 3 MO o možnost uspořádat víkendový Koučink v červnu 2018 pro ty ženy, které pracují a mají vážný důvod (práce v jiném městě, obtížné autobusové spojení, nezletilé děti) se nezúčastnit vyhlášených termínů Koučinku v Lovosicích. Víkendový koučink se nakonec uskutečnil v blízkosti Lovosic.

Tabulka č. 16: Byl/a jste spokojen/a s aktivitou Koučinku?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	37	78,72	37	78,72	0	0
ne	4	8,51	4	8,51	0	0
nechei odpovědět	6	12,77	6	12,77	0	0
Celkem	47		47		0	

Další otázka mapovala okruh genderové diskriminace. Již od počátku realizace projektu, jsme spolupracovali na vhodném zakomponování tohoto spektra napříč všemi semináři a v rámci

poradenského procesu. Do kompletace se zapojil právník i psycholog projektu. Psycholog spíše v subjektivní rovině, tak aby klient jasně vycítil a uměl rozpoznat nevhodné signály genderové diskriminace. Právník spíše z té institucionální roviny, kde poukazoval, nač si třeba dávat pozor v rámci pracovních vztahů a legislativy. Realizátor tak spolupracoval napříč celým realizačním týmem. V rámci evaluace jsme si provedli rychlou zpětnou vazbu hned na počátku projektu, abychom mohly posoudit vývoj odvedené práce realizačním týmem. Již na počátku projektu jsme zaznamenali výchozí stav povědomí klientů o genderové diskriminaci. V té době jsme zaznamenali sedm potencionálních klientů, kteří mají určité povědomí genderové diskriminaci nebo se již s touto terminologií setkali.

Na konci projektu již víme, že 85 % účastníků projektu bylo seznámeno s problematikou a prevencí genderové diskriminace.

Tabulka č. 17: Byl/a jste již seznámen/a s probl. a prevencí genderové diskriminace?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	40	85,11	40	85,11	0	0
ne	7	14,89	7	14,89	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

V otázce č. 18 jsme zjišťovali, zda cílová skupina projektu využívá podpory psychologa projektu. Od 47 respondentů víme, že téměř 72 % osob jeho služeb nevyužívá. Po vyhodnocení výsledku z dotazníkového šetření byla provedena i konzultace s realizátory projektu. Byla kontrolována složka intervencí ze strany psychologa. Jak se může zdát z dotazníkového šetření nepotřebnost těchto služeb na straně jedné, tak oproti tomu stojí intenzivní práce u 9 osob z CS (v tomto není zohledněna aktivita bilanční diagnostiky) Vytíženost podpory psychologa je zcela naplněna. Pro posouzení potřebnosti psychologické podpory, byly též předloženy k evaluaci i anamnézy účastnic, které služeb využívají. Z dokumentace těchto klientů (smlouva č. 30, 34, 5, 27, 51, 19, 36, 40, 52) lze jasně dohledat potřebnost psychologické podpory. V evaluační zprávě nebudeme tyto důvody uvádět, neboť se jedná o velmi citlivé údaje klienta, nicméně archivované složky mají kompletní evidenci.

Tabulka č. 18: Využil/a jste služeb psychologa během projektu?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	13	27,66	13	27,66	0	0
ne	34	72,34	34	72,34	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Dále byla respondentům položena obdobná otázka jako u podpory psychologa. Záměrem dotazu bylo zjistit, zda je právník projektu vítán, využíván a brán jako benefit projektu. Ze 47 vyhodnocených dotazníků můžeme jednoznačně sdělit, že 76 % účastníků nevyužívá podpory právníka projektu. O tomto stylu podpory vědí, odkazují na to i motivační semináře, letáky, pracovníci Job poradny, web realizátora, spolupracující subjekty jako je UP apod.. Nicméně ji nevyužívají. Tak abychom nehodnotili úzký vzorek respondentů, bylo nahlédnuto do evidence pracovníků Job poradny. Z této evidence vyplývá, že do konce druhého monitorovacího období využilo služeb právního poradenství celkem 8 klientů, během třetího a čtvrtého monitorovacího období se k těmto klientům přidali další tři osoby z řad cílové skupiny projektu. Z dokumentace těchto klientů (smlouva č. 11, 23, 39, 27, 51, 49, 19, 54,..) lze jasně dohledat potřebnost právní podpory. V evaluační zprávě nebudeme tyto důvody uvádět, neboť se jedná o velmi citlivé údaje klienta.

Tabulka č. 19: Využil/a jste služeb právníka projektu?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	11	23,40	11	23,40	0	0
ne	36	76,60	36	76,60	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Dvacátá otázka nám ukazuje výsledek získaných kompetencí cílové skupiny. Zejména nás zajímalo, zda si nyní dokáží sami sepsat životopis a motivační dopis. Na konci čtvrtého monitorovacího období umí zpracovat CV a motivační dopis 68 % z celkového počtu dotazovaných. Tato otázka se opakovala napříč realizací projektu a výsledky mají stoupající tendenci. Negativní odpovědi spíše odrážejí účastníci s pozdějším nástupem do projektu. Kdy již nestihly účast na seminářích a rovnou nastoupili do zaměstnání. Výsledky dotazníkového šetření byly porovnány se smlouvou o vstupu do projektu.

Tabulka č. 20: Naučil/a jste se zpracovat životopis a motivační dopis?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	32	68,09	32	68,09	0	0
ne	15	31,91	15	31,91	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Otázka motivace č. 21 je spíše subjektivního charakteru. Nicméně jsme zaznamenali, vysokou míru motivace. 91 % osob se cítí být motivováno v hledání či udržení si zaměstnání. Tento stoupající trend jsme zaznamenali již na konci druhého monitorovacího období. První výsledky byly znatelné při ukončených rekvalifikacích. Následná dynamika byla spuštěna zaměstnanými účastníky. Chceme upozornit na dvě různé roviny, které jsme v rámci rozhovorů

v průběhu projektu zaznamenali. Na straně jedné stojí cílová skupina, která je zaměstnaná již v 2 monitorovacím období a má potíže docházet na další aktivity projektu. Na straně druhé stojí cílová skupina nezaměstnaná, která by chtěla též pracovat. Skupinové semináře promíchaly účastníky projektu. Nezaměstnaní mohli, vidět úspěšnost projektu, která je vedla k vydání dostatečné energie při uplatnění se v zaměstnání. Ačkoliv nebyl prostor k tomuto v dotazníkovém šetření, tak účastníci projektu nám tyto odpovědi do textu dopisovali.

Tabulka č. 21: Cítíte se být více motivován/a v hledání či udržení si zaměstnání?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	43	91,49	43	91,49	0	0
ne	4	8,51	4	8,51	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Otázka č. 22 mapovala, zda účastníci projektu vědí jak si efektivně nalézt zaměstnání. Téměř 100 % účastníků projektu si dnes již umí samostatně poradit a vyhledávat si zaměstnání. Odchylka 4 % je u CS, která nastoupila v pozdějším stádiu realizace. Z porady realizačního týmu, jsme se doptávali na odchylku a bylo nám sděleno, že i přes individuální podporu Job poradny, nebylo možné přenést všechny potřebné informace v tak krátkém čase.

Tabulka č. 22: Víte jak si efektivně si nalézt zaměstnání?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	45	95,74	45	95,74	0	0
ne	2	4,26	2	4,26	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

V rámci objektivitu hodnocení jsme dopředu realizátora neseznámili s otázkami, které budeme pokládat klientům. Zejména z důvodů abychom, sami mohli posoudit efektivitu a dopad projektu na cílovou skupinu. Otázka č. 23 se zajímala o další získané dovednosti. Nejednalo se, tedy o předepsanou klíčovou aktivitu, ale o to co se měl naučit klient v rámci realizace této aktivity. Výsledky jsou jednoznačné, sám realizátor se držel cílů, kterých měl realizací aktivity dosáhnout. V 93 % účastníků projektu dokáže popsat své dovednosti a schopnosti, umí se prezentovat a mluvit o sobě a své kvalifikaci. Abychom nevycházeli, jen z kvantifikovaného hodnocení byla namátkou vybrána klientka, u které byla provedená konzultace (smlouva č 39). Sledované byly komunikační dovednosti. Rozhovor byl v souladu s výsledky dotazníkového šetření.

Tabulka č. 23: Umíte popsat své dovednosti a schopnosti, prezentovat						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	44	93,62	44	93,62	0	0
ne	3	6,38	3	6,38	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Pro jasnější obraz celkového hodnocení, jsme i otázku č. 24 a 25 zaměřili směrem ke kvalitě. Zajímali nás pocity, které cílová skupina má po realizaci projektu. Dotazovali jsme se, zda se cítí být více aktivizovány k získávání pracovního místa. 87 % respondentů nám sdělilo, že ano. U otázky č. 25 jsme se ptali, zda umí zhodnotit vlastní zkušenosti. 93 % respondentů nám sdělilo ano. Tím hodnotíme efekt projektu za více než dobrý. Nezapomínejme tedy, že odraz toho jak se cílová skupina cítí na konci projektu, rozvíjí udržitelnost projektu v dlouhodobějším rozměru.

Tabulka č. 24: Cítíte se více aktivizován/a k získání pracovního místa?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	41	87,23	41	87,23	0	0
ne	6	12,77	6	12,77	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Tabulka č. 25: Umíte zhodnotit vlastní zkušenosti?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	44	93,62	44	93,62	0	0
ne	3	6,38	3	6,38	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Další otázka č. 26 opět hodnotí subjektivní vnímání dotazovaných respondentů. Z ní je patrné, že 91 % účastníků si umí stanovit vlastní cíle. Pro evaluaci je pro nás směrodatné, že se cílová skupina naučila stanovovat cíle, kterých chce dosáhnout.

Cílová skupina získala adekvátní informace o řešení jejich situace. Měla možnost získávat pravidelně informace a modely, které se opírají o sociální podporu. Dozvěděli se o možnosti jak obhajovat své vlastní výzvy na lokální úrovni a tím podporovat svou pozici a celkový osobní růst. Naučili se získávat propojení na nové osoby, služby, zaměstnavatele, zdroje, trhy apod. Budoucnost dlouhodobé úspěšnosti je tedy založena na schopnosti tvořivého využití znalostí pro

vytvoření skutečné sdílené hodnoty. Znalosti a dovednosti mají více soft, jejich znalosti již nebudou pouhé prostředky ale naopak zdroje úspěšnosti.

Tabulka č. 26: Umíte si stanovit vlastní cíle?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	43	91,49	43	91,49	0	0
ne	4	8,51	4	8,51	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Tabulka č. 27: Znáte základy spol. chování při jednání nebo na pracovním pohovoru?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	47	100,00	47	100,00	0	0
ne	0	0,00	0	0,00	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

V rámci dotazníkového šetření jsme dali prostor i otevřeným otázkám. Účastníci měli možnost sdělit své vlastní poznatky k projektu. V první řadě nás zajímalo, co v projektu chybělo (otázka č. 28). 47 % respondentů nám sdělilo, že jim nechybělo nic. Zaměřili jsme se na další dílčí odpovědi. Dalších 42 % proškrtlo odpověď. Chápeme, že otevřené otázky jsou neatraktivní, mají spíše doporučující charakter. Důležité tedy je zbylých 11 %. Níže, v tabulce můžeme vyčíslit, že 1 osoba nestihla RK díky pozdějšímu nástupu do projektu, 2 osoby napsaly, že jsou spokojené, 1 osoba popsala dobrou úroveň. Za doopravdy negativní evidujeme jen 1 osobu, které chyběl hlubší výklad v rámci seminářů. Zde se opět jedná o osobu s VŠ vzdělání. Zde musíme, oponovat hlubší výklad by mohl mít za následek demotivaci ostatních účastníků, kteří by nemuseli pochopit obsah sdělených informací.

Tabulka č. 28: Sdělte, co Vám chybělo v projektu?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
nic	22	46,81	22	46,81	0	-
nestihla requal.	1	2,13	1	2,13	0	-
velmi spokojená	2	4,26	2	4,26	0	-
dobrá úroveň	1	2,13	1	2,13	0	-
chyběl hlubší výklad	1	2,13	1	2,13	0	-
bez odpovědi	20	42,55	20	42,55		
Celkem	47	100,00	47	100	0	-

Otázka č. 29 měla též otevřený charakter. Nechaly jsme účastníky projektu vyjádřit, co bylo pro ně zbytečné během realizace projektu. 55% osob sdělilo, že zbytečné nebylo nic, 30 = proškrtlo odpověď. Koučink, finanční gramotnost, semináře jednotně uvedli vždy dvě osoby. Podle kontroly spisu se jednalo o zaměstnané osoby, dá se tak předpokládat, že sled aktivit, už byl pro ně příliš zatěžující. Jedna osoba uvedla, že pro ní bylo zbytečné vše mimo RK. Zde se opět jedná o osobu s VŠ. Můžeme se domnívat, že projekt nebyl vhodný, nebo spíše účastník nebyl vhodnou cílovou skupinou.

Tabulka č. 29: Sdělte, co bylo pro Vás zbytečné během realizace projektu?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
nic	26	55,32	26	55,32	0	-
vše mimo RK	1	2,13	1	2,13	0	-
koučink	2	4,26	2	4,26	0	-
finanční gramotnost	2	4,26	2	4,26	0	-
semináře	2	4,26	2	4,26	0	-
bez odpovědi	14	29,79	14	29,79		
Celkem	47	100,00	47	100	0	-

V otázce č. 30 nás zajímala podpora ze strany realizačního týmu. Z níže uvedených odpovědí se můžeme dočíst, že v 93 % účastníci cítili podporu a pomoc ze strany personálu. Což hodnotíme velmi kladně.

Tabulka č. 30: Cítili jste podporu a pomoc ze strany personálu ?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	44	93,62	44	93,62	0	0
ne	1	2,13	1	2,13	0	0
nechci odpovědět	2	4,26	2	4,26	0	0
Celkem	47		47		0	

Otázka č. 31 navazuje na předešlý dotaz. Odpovědi nám ukazují, zda účastník měl pocit, že mohla být podpora pracovníků Job poradny vyšší. Ze zaznamenaných odpovědí můžeme vyhodnotit, že rozsah podpory byl adekvátní vůči očekávání účastníků projektu.

Tabulka č. 31: Máte pocit, že podpora pracovníků Job poradny mohla být vyšší?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ztráta času	1	2,13	1	2,13	0	-
ne	31	65,96	31	65,96	0	-
ano	2	4,26	2	4,26	0	-
jen někdy	1	2,13	1	2,13	0	-
nevyužila jsem to	1	2,13	1	2,13	0	-
bez odpovědi	11	23,40	11	23,40		
Celkem	47	100,00	47	100	0	-

Přínos projektu reflektovala otázka č. 32. Kde 98 % respondentů odpovědělo kladně v rámci přínosu a dopadu projektu. Negativní odpověď je opět zaznamenána od stejné účastnice projektu jako v předešlých otázkách.

Tabulka č. 32: Hodnotíte projekt jako přínosný?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ano	46	97,87	46	97,87	0	0
ne	1	2,13	1	2,13	0	0
nechci odpovědět	0	0,00	0	0,00	0	0
Celkem	47		47		0	

Další otázka nám dala prostor pro doporučení změn v dalších projektech realizátora. 64 % osob odpovědělo, že by neměnilo nic, 28 % odpověď jen proškrtlo, 2 % neví, 4 % doporučila změnu některých témat seminářů, dále už však nespécifikovala, jedna respondentka uvedla, že se jedná o mrhání peněz. U této respondentky se zastavíme, seznámili jsme se v rámci evaluace se složkou a zjistily, že využívala celé spektrum aktivit i opakovaně, využila i rekvalifikaci a získala zaměstnání, nicméně ze zaměstnání jí propustili. Je tedy možné, že úhel pohledu nebyl objektivně posouzen.

Tabulka č. 33: Co by, jste změnil/a ?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
mrhání peněz	1	2,13	1	2,13	0	-
nic	30	63,83	30	63,83	0	-
některá témata	2	4,26	2	4,26	0	-
nevím	1	2,13	1	2,13	0	-
nevyžila jsem to	0	0,00	0	0,00	0	-
bez odpovědi	13	27,66	13	27,66		
Celkem	47	100,00	47	100	0	-

V otázce č. 34 jsme dali prostor pro vyjádření a napsání různého doporučení. 49 % respondentů nemají co doporučit, 2 % doporučuje více odborné přednášky, 4 % neví, 2 % doporučuje prezentovat výsledky už v průběhu projektu, aby se zvýšila motivace, 40 % proškrtlo odpověď, 1 osoba by se už neúčastnila projektu.

Tabulka č. 34: Co by, jste v příštím projektu doplnil/a?						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
neúčastnila bych se	1	2,13	1	2,13	0	-
nic	23	48,94	23	48,94	0	-
odborné přednášky	1	2,13	1	2,13	0	-
nevím	2	4,26	2	4,26	0	-
výsledky - motivace	1	2,13	1	2,13	0	-
bez odpovědi	19	40,43	19	40,43		
Celkem	47	100,00	47	100	0	-

Otázka č. 35 reflektovala spokojenost s odborností personálu. 4 % účastníků nebylo s odborností spokojeno, 4 % účastníků proškrtlo odpověď, 87 % účastníků bylo spokojeno s odborností, 4 % nevyžili.

Tabulka č. 35: Byl/a jste spokojen/a s odborností personálu? (právník, psycholog, kouč, creator)						
	Celkem		z toho ženy		z toho muži	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
ne	2	4,26	2	4,26	0	-
ano	40	85,11	40	85,11	0	-
velmi	1	2,13	1	2,13	0	-
nevyžila jsem vše	1	2,13	1	2,13	0	-
nepoznala jsem vše	1	2,13	1	2,13	0	-
bez odpovědi	2	4,26	2	4,26		
Celkem	47	100,00	47	100	0	-

Jako poslední jsme se účastníků projektu ptali, na vlastní názor na realizaci projektu. Pokusíme se tedy interpretovat některá doporučení, tak jak jsou vedené v rámci dotazování. Osoba č. 2) Přínosné bylo získání DPM. Osoba č. 3) Projekt mne nakopl k dalšímu vzdělávání a k práci v MŠ – učím se navíc hrát na klavír, Osoba č. 8) výborná organizace, moc mi to pomohlo. Našla jsem se, Osoba č. 14) Dobrý záměr, skvělý tým do odchodu Lidie, pak už moc ne, Osoba č. 17) Dobrý myšlenka projektu, Osoba č. 19) Jsem spokojená – šlo dohodnout i individuální jednání, Osoba č. 28) Pro mě to bylo velmi přínosné, Osoba č. 31) Myslím, že projekt má smysl a může pomoci spoustě lidem, mě pomohl a věřím, že je tomu tak i u ostatních, Osoba č. 32) Projekt byl velmi zajímavý uvědomila jsem si své vnitřní JÁ, děkuji za skvělou spolupráci, Osoba č. 36) Přínosné pro mé povolání, Osoba č. 43) Nejlepší projekt, kterým jsem kdy prošla, Osoba č. 47) Bylo to super, dost jsem se naučila.

Výsledkem šetření bylo zjištění, zda projekt plnohodnotně naplňuje cíle, které byly určeny v žádosti o podporu. Celkový počet účastníků nad bagatelní podporu byl naplněn na 63 osob. Celkový počet osob, jež získalo kvalifikaci, po ukončení své účasti bylo 47. Počet účasti žen v projektu 63 osob.

Udržitelnost projektu má dvě základní roviny. V první rovině, jsou udržitelné výsledky projektu 47 klientů z cílových skupin, získalo kvalifikaci, která jim umožní najít si zaměstnání na otevřeném trhu práce. 39 lidí získalo v těchto oborech navíc praxi, která dlouhodobě ještě zvýší jejich šance na trhu práce. 39 lidí z 63 přestalo být závislých na systému dávek, což je velký přínos výstupů projektu. Druhou rovinou udržitelnosti je možnost opakování, nebo pokračování projektových aktivit. Tyto aktivity jsou vždy závislé na podpoře ze strany veřejné správy, ale i tato udržitelnost má reálnou úroveň. Popsaný projekt vycházel z potřeb, které jsou v regionu dlouhodobě známé. Podpora pracovních míst pro skupiny osob ohrožené sociálním vyloučením byla identifikována v Komunitním plánu. V Lovosicích se jednalo tedy o potřeby jednoznačně identifikované a ze strany veřejné správy podporované, je tedy pravděpodobné, že se podobný projekt podaří zopakovat. K efektivitě případného navazujícího projektu slouží také závěrečná evaluace projektu.

Cílem evaluace bylo posoudit skutečný stav projektu za účelem zlepšení jeho implementace a možnosti poučit se z dosavadního vývoje. Samotná evaluace byla prováděna externím dodavatelem. V první fázi evaluace odborník samostatně provedl přípravu založenou na analýze dokumentace, kterou obdržel od realizátora projektu. Následovala zhruba 3-denní návštěva pracoviště, vykonaná evaluačním týmem za účelem ověření již poskytnutých informací, stejně jako prohloubení znalostí o stavu a realizaci projektu.

V rámci průběžné evaluace se na základě zjištěných informací tvoří evaluační zpráva, která je hlavním výstupem procesu evaluace.

Průběžné konzultace a hodnotící zprávy, dali realizátorovi projektu, podklady pro lepší řízení a realizaci klíčových aktivit, tak aby naplnil plánované cíle projektu. Podklady a jednání

zlepšily realizační schopnosti ve vztahu k projektu. Pomocí většího zapojení realizačního týmu, byla zdůrazněna důležitost evaluace jako nástroje pro řízení a rozhodování v postupných krocích projektu. Pro potřeby projektu byl zvolen model průběžné evaluace s výrazně zastoupeným prvkem peer review. Zvolená metoda propojuje informace o naplňování klíčových aktivit s mnohaletými zkušenostmi. Toto propojení umožnilo soustředit znalosti a zkušenosti na klíčové aspekty projektu, tak aby byla posouzena míra naplňování cílů.

V Mostě dne 18. 2. 2019

Mgr. KAROLINA WANKOVSKÁ, DIS

Ředitelka sekce pro rozvoj lidských zdrojů | wankovska@rra.cz | +420 417 633 240, +420 739 173 222

Mgr. JAN KUČERA

Generální ředitel | kucera@rra.cz | +420 417 637 450 | +420 605 456 876



REGIONÁLNÍ ROZVOJOVÁ AGENTURA ÚSTECKÉHO KRAJE, A.S.

SÍDLO: Velká Hradební 3118/48, 400 02 Ústí nad Labem | EXPOZITURA: Budovatelů 2830, 434 37 Most