



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Osoblažský cech, z.ú.

Evaluační zpráva k projektu Sociální začleňování osob na Osoblažsku a zvýšení jejich úspěchu na otevřeném trhu práce

č. CZ.03.2.60/0.0/0.0/15_026/0003566

Bc. Lenka Tichavská
30. 9. 2019

Obsah

1.	Úvod.....	3
1.1	Anotace projektu	3
1.2	Jaký problém řeší	3
1.3	Příčiny problému	3
1.4	Cíl projektu	4
1.5	Očekávané změny	4
1.6	Rizika a opatření.....	5
1.7	Harmonogram aktivit projektu.....	6
2.	Použitá data a postupy.....	7
3.	Nezaměstnanost.....	7
3.1	Analýza trhu práce	7
3.2	Dlouhodobá nezaměstnanost	10
3.3	Vzdělanostní struktura	12
3.4	Věková struktura	13
3.5	Shrnutí kapitoly	14
4.	Analýza zadavatelů sociálních služeb	15
5.	První průběžná zpráva	18
5.1	Pracovní poradenství a tréninková pracovní místa	18
5.2	Vzdělávací semináře	18
5.3	Tvorba funkční lokální sítě.....	19
5.4	Kazuistika	19
5.5	Dotazování.....	20
6.	Druhá průběžná zpráva	22
6.1	Pracovní poradenství a tréninková pracovní místa	22
6.2	Vzdělávací semináře	22
6.3	Tvorba funkční lokální sítě.....	22
6.4	Kazuistika	23
6.5	Dotazování.....	23
7.	Závěrečná zpráva.....	25

7.1	Pracovní poradenství a tréninková pracovní místa	25
7.2	Vzdělávací semináře	26
7.3	Dotazování.....	26
7.4	ZÁVĚR	27

1. Úvod

1.1 Anotace projektu

Projekt pomáhá osobám z cílové skupiny začlenit se zpět do společnosti a na otevřený trh práce prostřednictvím třech aktivit projektu:

1. Pomocí programů pro získávání, obnovu a udržení pracovních návyků a dovedností CS.
2. Vytvořením „tréninkových pracovních míst“ dosáhnou fyzické aplikace a ukotvení získaných dovedností CS.
3. Prostřednictvím aktivní komunikace s podnikateli vytvořit vhodné prostředí pro uplatnění CS na trhu práce.

1.2 Jaký problém řeší

Projekt reflektuje aktuální stav vysoké nezaměstnanosti na území čtyř spolupracujících obcí a vysokou míru sociálního vyloučení osob žijících v regionu. Na území spolupracujících obcí - Osoblaha, Dívčí Hrad, Hlinka a Slezské Pavlovice se již od 90. let nezaměstnanost pohybuje vysoko nad okresním, krajským i celorepublikovým průměrem. Letošní dubnová statistika hovoří o celkem 218 uchazečích o zaměstnání ve čtyřech spolupracujících obcích. Průměrný podíl nezaměstnanosti zde činí 21,25%, přičemž nejvyšší je v Hlince (27,6%) a Slezských Pavlovicích (27,3%). Při porovnání s ostatními předcházejícími měsíci je vývoj příznivý, ale pouze z důvodu umístění osob z evidence uchazečů do veřejně prospěšných prací v obcích. Dá se říci, že dubnový stav je nejpříznivější v celém kalendářním roce. Pokud nebudou vznikat místa ve firmách, lepší stav až do podzimu nebude změněn. Pak se výrazně zhorší návratem osob z VPP. Důvodem vysoké nezaměstnanosti je často i nekvalifikovanost, ztráta pracovních návyků a tím i stagnace a rezignace člověka apod. Získání těchto dovedností je hlavním předpokladem pro uplatnění se na volném trhu práce. Projekt také řeší absenci pracovního poradenství v regionu s důrazem na aktivní přístup poradců. Velkou slabinou našeho regionu je neochota místních zaměstnavatelů zaměstnávat občany regionu, protože jsou přesvědčeni, že osoby z CS nejsou a nebudou pro jejich podnik přínosem a raději zaměstnávají dojíždějící osoby z Krnovska. Vysoká míra sociálního vyloučení osob žijících v regionu pramení právě z dlouhodobé nezaměstnanosti, z toho vznikající závislosti na sociálních dávkách s následkem rezignace CS na hledání zaměstnání a začlenění se zpět do společnosti. Vazba na SPSZ: Priorita 1.2 - Připravení obyvatel regionu k práci a podnikání, Obecný cíl 1.2.1 - Realizovat efektivní systém přípravy na zaměstnání, Specifický cíl 1.2.1.1 - Komplexní systém pracovního poradenství a zvyšování pracovních dovedností.

1.3 Příčiny problému

Příčiny problému lze spatřovat v několika hlavních aspektech. Odlehlost a nedostupnost mikroregionu, který není součástí žádného hlavního dopravního tahu, leží na samém okraji ČR, ze tří stran obklopený Polskem. Tento důvod je také příčinou nezájmu externích investorů o podnikání v této odlehle oblasti, což vede k výraznému nedostatku pracovních míst a k prozatím nedostatečně využitým místním podnikatelským příležitostem. Mikroregion má nejvyšší nezaměstnanost v ČR, podíl nezaměstnaných činil k 30. 4. 2016 závratných 21,25%. Nedostatečné množství pracovních příležitostí vede k postupnému vystěhovávání perspektivních obyvatel za příležitostmi do jiných částí ČR. Pokud vezmeme v úvahu

posledních 5 let, je počet obyvatel obcí k 1. 1. 2015 celkem 1822, přičemž k 1. 1. 2010 to bylo 1832. Zdánlivý nízký úbytek obyvatel je zkreslen přistěhováním neperspektivních obyvatel, kteří jsou dostěhováváni do soukromých objektů v regionu, do regionu nepřicházejí s cílem aktivně v něm žít, ale jsou především obětmi "obchodu s bydlením", jež je zacílen na osoby a rodiny žijící v plné závislosti na dávkovém systému ČR. Důkazem může být počet doplatků na bydlení, kterých bylo v roce 2010 vyplaceno v mikroregionu 390, v roce 2014 pak 1034 (zdroj dat: statistika ÚP, součet dávek). Jde o nárůst o 165%. Uvedené skutečnosti jsou příčinami velké části problémů cílových skupin se začleňováním do většinové společnosti a na otevřený trh práce. Další příčinou vyloučení a stagnace CS je doposud vysoký počet zaměstnavatelů z regionu, kteří své zaměstnance "dováží" do svých provozoven z jiných obcí sousedních regionů. Hlavními příčinami vysoké nezaměstnanosti CS je nedostatečná připravenost k uplatnění se na otevřeném trhu práce, pramenící zejména z neznalosti základních procesů pracovního trhu, absence základních pracovních návyků a dovedností, chybějící znalosti v oblasti IT (hledání práce pomocí moderních technologií), komunikačních dovednostech a vysoké zadluženosti osob z CS.

1.4 Cíl projektu

1. Cílem je do konce realizace projektu pomoci osobám z CS v orientaci na trhu práce a získání dovedností umožňující uplatnění na trhu práce. Jde o 195 osob. Z toho 105 osob v bagatelní podpoře, 90 osob z CS - specializované pracovní poradenství, 60 osob - specializované vzdělávací semináře, 45 osob zapojených do tréninkové práce - obnova pracovních návyků a dovedností. Měřitelnost: Monitorovací listy podpořených osob. Dohody o účasti na programu, vzdělávací plány účastníků, evaluace postupu účastníka. 2 Realizací vzdělávacích a nácvikových seminářů docílíme získání či znovunabytí základních dovedností potřebných pro hledání, získání a udržení zaměstnání a spoluprací s návaznými sociálními službami docílíme aplikace nabytých znalostí a dovedností do běžného života v kontextu komunity a rodiny. Bude uspořádáno 120 vzdělávacích seminářů (600 hod) a 60 setkání - motivačně vzdělávací kurz (300 hodin). Měřitelnost: evaluační zprávy, prezenční listiny, fotodokumentace 3. Prostřednictvím tréninkových pracovních míst aktivizujeme cílovou skupinu, která tak získá základní pracovní návyky, nabude pocitu potřebnosti a tím výrazně přispějeme k začleňování CS do společnosti a na otevřený trh práce. Měřitelnost: 45 smluv na tréninkové pracovní místo. 11 zaměstnavatelů získá informace o zaměstnávání osob z CS a budou uspořádány 4 konference se zaměstnavateli. Sekundárním cílem projektu je tedy kultivace zaměstnavatelského prostředí a snaha o zvýšené zapojení místních zaměstnavatelů do specifických problémů Osoblažského regionu a CS, začlenit se zpět do společnosti a na otevřený trh práce. Zejména pak kombinací pracovního poradenství, získávání pracovních dovedností a vhodně zvolených vzdělávacích aktivit. Podpůrnou aktivitou programu je navázání a udržení kontaktu se zaměstnavateli z regionu s cílem podpořit destigmatizaci cílové skupiny a podpořit tak možnosti zaměstnanosti v místě bydliště. Měřitelnost: Evaluační zprávy, prezenční listiny, fotodokumentace.

1.5 Očekávané změny

Očekávané dopady projektu (pro přehlednost členíme dle klíčových aktivit): KA 01 - Pracovní poradenství a KA 02 - vzdělávací semináře účastníci projektu získají aktuální dovednosti a vědomosti v oblasti pracovního trhu, zvýší či získají schopnosti a dovednosti nezbytné pro hledání, získání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce. (základní počítačová gramotnost s důrazem na možnosti hledání zaměstnání, sladování rodinného a pracovního

života, v oblasti komunikace a komunikačních dovedností a pod). Kombinací individuálně zvolených podpor získá účastník projektu potřebnou sebedůvěru a jistotu ve svém vystupování, které jsou nezbytné jak při prvním kontaktu se zaměstnavatelem, tak pro udržení si zaměstnání. KA 03 - Tréninková pracovní místa - Aktivita má přímý dopad na praktickou aplikaci získaných schopností a dovedností, obnovu či získání pracovních návyků a v neposlední řadě umožní CS vyzkoušet si různé pracovní pozice. Cílem je získání uvědomění CS, že "pracovat se vyplatí či vhodně zvolená práce může být i zábavou". Z aktivity získá CS kromě výše zmíněné aplikace dovedností i základní návyky jako je odpovědnost při docházce do práce, včasné a pravidelné vstávání. KA 04 Vytvoření funkční lokální sítě podpory zaměstnanosti Zapojením všech relevantních partnerů (ÚP, soc. služby, obce atd.) bude dosaženo optimalizace podpor pro cílovou skupinu s možností dynamicky reagovat na změny v regionu a vývoj jednotlivců z CS. Komunikací se zaměstnavateli v regionu či regionech přilehlých podpoří kladnější přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání osob ze sociálně vyloučených oblastí a tím podpořit destigmatizaci cílové skupiny.

1.6 Rizika a opatření

Riziko nezájmu potenciálních účastníků projektu a zaměstnavatelů spolupracovat v projektu hodnotíme jako STŘEDNÍ AŽ NÍZKÉ. Vzhledem k dlouhodobé spolupráci s Agenturou pro sociální začleňování v rámci koordinovaného přístupu, pravidelně se scházejícím pracovním skupinám zaměstnanost, sociální služby a pracovní skupině projekty a implementace, jsou potřeby CS dlouhodobě mapovány a analyzovány. Samotný projektový záměr vznikl na základě průzkumů, analýz a doporučení odborníků již v roce 2013. Považujeme za mimořádně důležité zdůraznit specifika tohoto regionu. Jedná se o velmi malé obce, kde se prakticky všichni znají. I z tohoto důvodu se díky dlouhodobé koordinační práci, která je metodicky řízena ASZ postupně podařilo motivovat místní podnikatele i CS k zapojení se do řešení sociálního vyloučení lokality, nebo v případě CS zapojení se do projektu. Potřeby CS dlouhodobě sledujeme také prostřednictvím osobních rozhovorů s občany a v rámci zpráv asistentů prevence kriminality, kteří v lokalitě působí již třetím rokem. Toto naše tvrzení dokládáme v nepovinné příloze aktuálně zpracovanou mikroanalýzou (formou dotazníkového šetření) a přísliby podnikatelů a neziskového sektoru na zapojení se do projektu. Opatření: Jako nástroj pro motivaci CS skupiny k zapojení se do projektu (zájem vyplývá i z mikroanalýzy) bude použito stravné/občerstvení na vzdělávacích akcích hrazené z NN. Důležitým aspektem k podpoře motivace CS je také spolupráce s neziskovou organizací Althaia, která je největším poskytovatelem sociálních služeb na Osoblažsku. Riziko snížíme společným tipováním vhodných účastníků projektu, oslovením účastníků vhodným způsobem a dlouhodobou prací s CS v rámci sociální služby. Dalším nástrojem je tak delegování CS přímo úřadem práce. Tímto budeme předcházet i případnému odchodu účastníků z projektu během realizace aktivit. Riziko finanční a administrativní kapacity hodnotíme jako NÍZKÉ. Popis/opatření v příloze "Kapacita žadatele a popis pracovních pozic"

1.7 Harmonogram aktivit projektu

2016 - 2017	říjen	listopad	prosinec	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září
KA 01 - Pracovní poradenství - Výběr účastníků (tmavě)												
KA 02 - Vzdělávací semináře - PC gramotnost			25 hod						25 hod			
KA 02 - Vzdělávací semináře- Práva a povinnosti zaměstnance				25 hod						25 hod		
KA 02 - Vzdělávací semináře - Komunikace a komunikační dovednosti					25 hod						25 hod	
KA 02 - Vzdělávací semináře - Finanční gramotnost						25 hod						25 hod
KA 02 - Vzdělávací semináře - Motivačně vzdělávací kurz		50 hod						50 hod				
KA 03- Práce na zkoušku												
KA 04- Vytvoření funkční lokální sítě podpory zaměstnanosti												
KA 05 - Evaluae	24 hod	24 hod	8 hod	8 hod	8 hod	8 hod	8 hod		8 hod	8 hod	24 hod	24 hod
												1EZ
2017 - 2018	říjen	listopad	prosinec	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září
KA 01 - Pracovní poradenství - Výběr účastníků (tmavě)												
KA 02 - Vzdělávací semináře - PC gramotnost			25 hod						25 hod			
KA 02 - Vzdělávací semináře- Práva a povinnosti zaměstnance				25 hod						25 hod		
KA 02 - Vzdělávací semináře - Komunikace a komunikační dovednosti					25 hod						25 hod	
KA 02 - Vzdělávací semináře - Finanční gramotnost						25 hod						25 hod
KA 02 - Vzdělávací semináře - Motivačně vzdělávací kurz		50 hod						50 hod				
KA 03- Práce na zkoušku												
KA 04- Vytvoření funkční lokální sítě podpory zaměstnanosti												
KA 05 - Evaluae	8 hod		8 hod	8 hod	8 hod	8 hod	8 hod		8 hod	8 hod	24 hod	24 hod
												2EZ
2018 - 2019	říjen	listopad	prosinec	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září
KA 01 - Pracovní poradenství - Výběr účastníků (tmavě)												
KA 02 - Vzdělávací semináře - PC gramotnost			25 hod						25 hod			
KA 02 - Vzdělávací semináře- Práva a povinnosti zaměstnance				25 hod						25 hod		
KA 02 - Vzdělávací semináře - Komunikace a komunikační dovednosti					25 hod						25 hod	
KA 02 - Vzdělávací semináře - Finanční gramotnost						25 hod						25 hod
KA 02 - Vzdělávací semináře - Motivačně vzdělávací kurz		50 hod						50 hod				
KA 03- Práce na zkoušku												
KA 04- Vytvoření funkční lokální sítě podpory zaměstnanosti												
KA 05 - Evaluae	8 hod		8 hod	8 hod	8 hod	8 hod	8 hod		8 hod	24 hod	24 hod	24 hod
												3EZ

2. Použitá data a postupy

V rámci tvorby Evaluační zprávy byla použita data z dokumentace projektu, z Českého statistického úřadu, analytických dokumentů zpracovaných v rámci tvorby střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb na Osoblažsku a Úřadu práce ČR. Zpráva také obsahuje informace získané strukturovaným dotazováním zaměstnanců projektu, zaměstnavatelů, ale i cílové skupiny. Zpráva je proložena anonymizovanými kazuistikami.

3. Nezaměstnanost¹

Oblast zaměstnanosti je v České republice upravena zákonem č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Ten stanovuje postupy k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Přímou v území šesti analyzovaných obcí je politika zaměstnanosti řešena detašovaným územním pracovištěm v Osoblaze pracujícím pod kontaktním pracovištěm úřadu práce v Krnově spadajícím pod Úřad práce České republiky - Krajskou pobočku v Ostravě. Údaje ve všech tabulkách uváděných v této kapitole jsou vždy k 31. prosinci daného roku. Analyzovaným obdobím jsou roky 2014 – 2017.

3.1 Analýza trhu práce

Trh práce je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Z tohoto hlediska je nabídka práce v osoblažském regionu dlouhodobě velmi nízká. Největší strukturální problémy nastaly v době, kdy končila činnost podniku Státní statky, přicházela soukromá zemědělská výroba a produkce, která již díky nové mechanizaci a následně dotovaným zemědělským činnostem nepotřebovala tak markantní počet zaměstnanců. Zanikala tak pracovní místa pro obyvatele, kteří do regionu přicházeli právě za zemědělskými a souvisejícími činnostmi. Obdobná místa se nevytvářela, velká část obyvatel proto zůstává dlouhodobě mimo pracovní trh. Částečně se změnila také struktura obyvatel. Byly zaznamenány odchody místních obyvatel za lepšími příležitostmi do jiných regionů České republiky.

V regionu není dostatek zaměstnavatelů. Největším je firma Strojírna Jan Bacho v Dívčím Hradě zaměstnávající více než sto zaměstnanců, přičemž značná část zaměstnanců do firmy dojíždí z Krnova a dalších částí krnovského regionu. Mezi největší zaměstnavatele patří Domov pro seniory Osoblaha, což samo o sobě ukazuje, že v regionu není dostatek podnikatelů, nerozvíjí se podnikatelská činnost, jež by mohla vytvořit např. několik desítek pracovních míst. Region je těžko přístupný, není dostatečně rozvinuta infrastruktura, a to brání potenciálním zaměstnavatelům přicházet se svými podnikatelskými nápady, díky nimž by výrazně vzrostla nabídka pracovních míst. Určitý potenciál lze spatřovat v sociálních podnicích, které ale samy o sobě nevytváří desítky míst v každém z nich, ale primárně se snaží vytvářet pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané osoby s nízkým potenciálem vzdělání a praxe.

V meziročních srovnáních došlo v České republice i okrese Bruntál jako celku k poklesu nezaměstnanosti, který trvá od roku 2014. V území analyzovaných obcí tomu tam nebylo, v roce 2015 došlo naopak k nárůstu oproti roku 2014. Následné dva roky byl ale pokles

¹ Vybraná data ze sociodemografické analýzy střednědobého plánování rozvoje sociálních služeb

významněji vyšší – v okrese došlo k poklesu o cca 2%, v analyzovaných obcích k poklesu cca 5%. Vývoj v letech 2014 až 2017 ukazuje následující tabulka.

Tabulka: Vývoj nezaměstnanosti – porovnání územních celků

Datum	Podíl nezaměstnaných osob v %		
	Česká republika	Okres Bruntál	Analyzované obce
31. 12. 2014	7,5	13,5	17,8
31. 12. 2015	6,2	11,6	19,0
31. 12. 2016	5,2	9,5	14,9
31. 12. 2017	3,8	7,0	9,1

Zdroj: portal.mpsv.cz, vlastní úprava

Tabulka: Vývoj výše podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých obcích ve stejném období

Období	Bohušov		Dívčí Hrad		Hlinka		Osoblaha		Rusín		Slezské Pavlovice	
	%	počet osob	%	počet osob	%	počet osob	%	počet osob	%	počet osob	%	počet osob
12/2014	14	36	16,3	31	23,2	33	18,1	137	13,7	13	21,3	29
12/2015	10,9	28	11,1	21	32,1	43	17,0	130	12,6	12	30,3	40
12/2016	10,4	26	9,8	20	22,5	29	16,7	123	8,7	8	21,1	27
12/2017	6,6	16	7,5	15	8,7	11	11,9	85	3,3	3	16,3	22

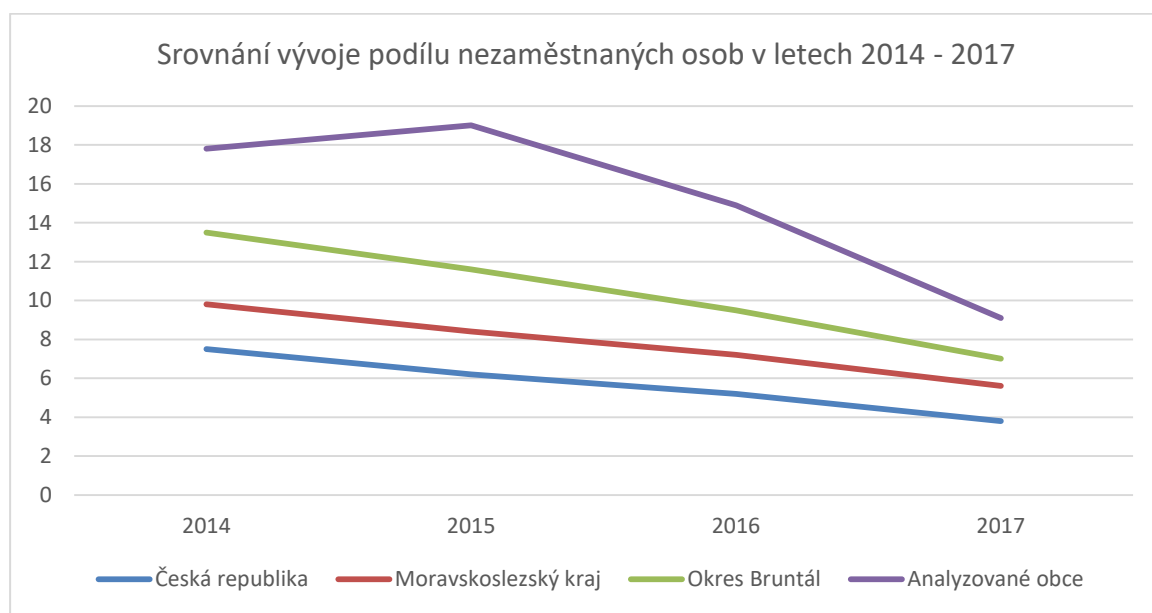
Zdroj: portal.mpsv.cz, vlastní úprava

Z uvedených údajů je patrné, že nárůst mezi lety 2014 a 2015 byl způsobem výrazným zvýšením podílu nezaměstnaných osob v Hlince a Slezských Pavlovicích. Je třeba zdůraznit, že značná část pracovních míst je vytvářena v rámci veřejně prospěšných prací a výrazný pohyb v podílu nezaměstnaných má s tímto kritériem přímou souvztažnost. Zároveň jsou veřejně prospěšné práce nejširší „nabídkou“ práce v celém regionu. Nestávají se však jedním ze stupňů možného prostupného zaměstnávání, jelikož zaměstnanci ve veřejných pracích po jejich ukončení v podstatě nemají kam nastoupit, aby v nových pracovních místech zúročili znalosti, dovednosti a získané pracovní návyky.

Nedostatek pracovních příležitostí způsobuje dlouhodobou strukturální nezaměstnanost v regionu. Určitá „závislost“ na veřejně prospěšných pracích je rizikem, jehož eliminace spočívající v náhradní nabídce volných pracovních míst je velmi málo pravděpodobná. Nicméně lze konstatovat, že s vývojem tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti bude významně stoupat či se snižovat nezaměstnanost v analyzovaných obcích. Následující grafy

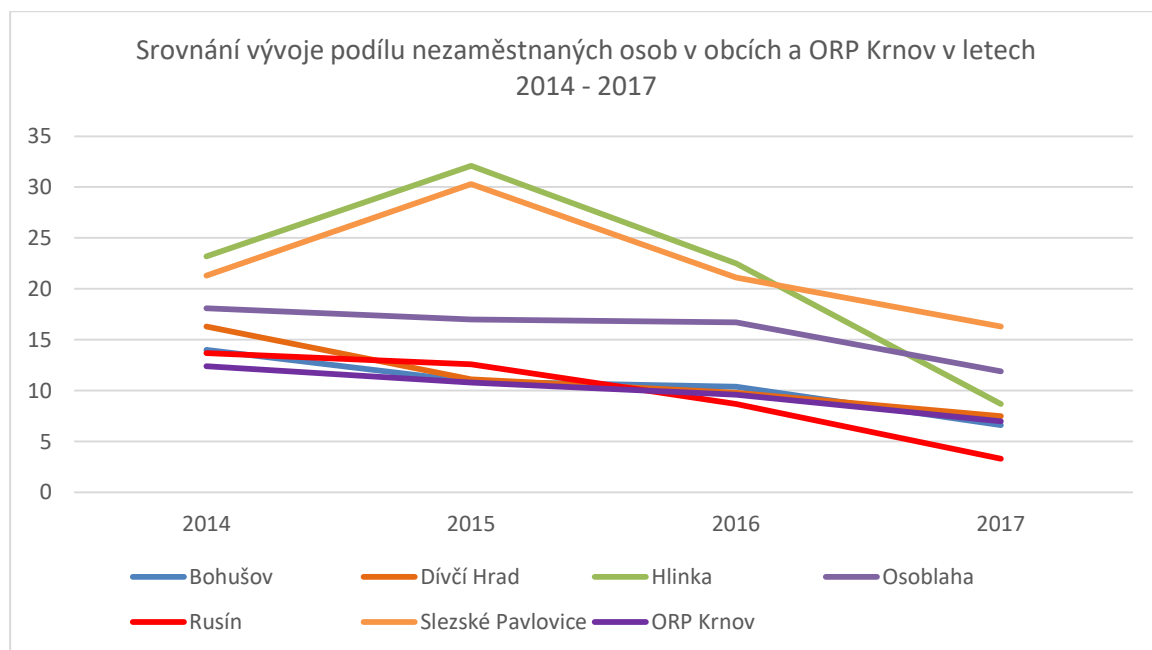
ukazují srovnání vývoje podílu nezaměstnaných osob. První graf srovnává údaje za Českou republiku, Moravskoslezský kraj a okres Bruntál ve vztahu k analyzovaným obcím. Druhý graf ukazuje srovnání analyzovaných obcí vzájemně a také v interakci s ORP Krnov, jehož jsou součástí. Zajímavým srovnáním je nízký podíl nezaměstnaných osob v Rusíně z pohledu všech ostatních obcí a vzhledem k ORP Krnov.

Graf: Srovnání vývoje podílu nezaměstnaných osob v letech 2014-2017
ČR/MSK/okres/analyzované obce



Zdroj: *portal.mpsv.cz, vlastní úprava*

Graf: Srovnání vývoje podílu nezaměstnaných osob jednotlivých obcí a SO ORP Krnov letech 2014-2017



Zdroj: portal.mpsv.cz, vlastní úprava

3.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost v analyzovaných obcích roste. Je to dáno zejména tím, že se snižujícím se počtem evidovaných uchazečů o zaměstnání, přičemž zaměstnání se daří zajistit spíše těm, kteří jsou evidováni kratší dobu, dochází k tomu, že v evidenci zůstává více uchazečů, kteří stojí mimo trh práce dlouhodobě, mají většinou kumulované hendikepy, které jim brání v získání a udržení si pracovního místa. Opět je zde také významný vliv veřejně prospěšných prací, jejichž smyslem je prvořadě umísťovat uchazeče, kteří jsou nezaměstnaní dlouhodobě nebo také opakovaně. Ve dvou obcích je dokonce počet dlouhodobě nezaměstnaných roven celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Obě obce jsou obcemi s jednotkami nezaměstnaných osob. Nejvyšší míru „stability“ vykazuje obec Osoblaha, u níž podíl nezaměstnaných osob ve sledovaném období poklesl o 6,2%, nejvyšší míru zaměstnanosti pak vykazuje obec Hlinka, v níž klesl podíl nezaměstnaných osob celkově o 14,5%.

Tabulka: Podíl nezaměstnaných osob v % v jednotlivých letech

obec	Podíl nezaměstnaných osob v % v jednotlivých letech							
	2014		2015		2016		2017	
	celkový počet UoZ	dl. nezam.	celkový počet UoZ	dl. nezam.	celkový počet UoZ	dl. nezam.	celkový počet UoZ	dl. nezam.
Bohušov	14,0	83,3%	10,9	61,0%	10,4	53,8%	6,6	87,5%
Dívčí Hrad	16,3	67,8%	11,1	66,7%	9,8	75,0%	7,5	60,0%
Hlinka	23,2	57,6%	32,1	53,5%	22,5	82,8%	8,7	100,0%
Osoblaha	18,1	59,1%	17,0	68,5%	16,7	72,4%	11,9	67,1%
Rusín	13,7	53,8%	12,6	50,0%	8,7	87,5%	3,3	100,0%
Slezské Pavlovice	21,3	65,5%	30,3	50,0%	21,1	77,8%	16,3	59,1%

Zdroj: portal.mpsv.cz, vlastní úprava

Z hlediska počtu fyzických osob zapsaných v evidenci uchazečů o zaměstnání s dlouhodobou evidencí celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných osob klesl z původních 162 (přes nárůst v roce 2015 na hodnotu 184) na 107 dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu 152 nezaměstnaných osob ke dni 31. 12. 2017.

Tabulka: Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob

Délka evidence	Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob		
	5-12 měsíců	12 – 24 měsíců	nad 24 měsíců
k 31. 12. 2014			
Bohušov	4	13	7
Dívčí Hrad	6	9	8
Hlinka	6	4	7
Osoblaha	20	19	37
Rusín	1	2	4
Slezské Pavlovice	2	4	9
k 31. 12. 2015			
Bohušov	4	12	6
Dívčí Hrad	5	5	4
Hlinka	8	8	7
Osoblaha	22	26	41
Rusín	2	1	3
Slezské Pavlovice	8	7	5
k 31. 12. 2016			
Bohušov	4	1	9
Dívčí Hrad	5	2	5
Hlinka	7	11	6
Osoblaha	21	30	38
Rusín	3	1	3
Slezské Pavlovice	9	5	7
k 31. 12. 2017			
Bohušov	2	4	8
Dívčí Hrad	5	0	4
Hlinka	5	1	5
Osoblaha	15	17	25
Rusín	1	0	2
Slezské Pavlovice	8	0	5

Zdroj: KoP ÚP Bruntál, vlastní úprava

3.3 Vzdelanostní struktura

Vzdělání je v České republice klasifikováno podle mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED, jež číslicemi vyjadřuje stupeň vzdělání, a také národní klasifikací KKO (klasifikace kmenových oborů vzdělání), jež písmeny vyjadřuje kategorii dosaženého vzdělání:

Tabulka: Kategorie stupňů vzdělání

Stupeň	Klasifikace CZ-ISCED	odpovídající úroveň
0	Vzdělávání v raném dětství	mateřská škola
1	Primární vzdělávání	1. stupeň základní školy
2	Nižší sekundární vzdělávání	2. stupeň základní školy, 1. – 4. ročník osmiletých, resp. 1. – 2. ročník šestiletých středních škol
3	Vyšší sekundární vzdělávání	středoškolské, maturita, či vyučení
4	Postsekundární neterciární vzdělávání	pomaturitní studium
5	Krátký cyklus terciárního vzdělávání	poslední dva ročníky konzervatoří
6	Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň	bakalářské studium VŠ, VOŠ
7	Magisterská nebo jí odpovídající úroveň	magisterské studium VŠ
8	Doktorská nebo jí odpovídající úroveň	doktorské studium VŠ
9	Vzdělávání jinde neuvedené	-
Kód	Název	
A	Bez vzdělání	
B	Neúplné základní vzdělání	
C	Základní vzdělání	
D	Nižší střední vzdělání	
E	Nižší střední odborné vzdělání	
H	Střední odborné vzdělání s výučním listem	
J	Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu	
K	Úplné střední všeobecné vzdělání	
L	Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	
M	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	
N	Vyšší odborné vzdělání	
P	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři	
R	Vysokoškolské bakalářské vzdělání	
T	Vysokoškolské magisterské vzdělání	
V	Vysokoškolské doktorské vzdělání	

Zdroj: <http://www.nuv.cz/isced>; vlastní úprava

Z pohledu vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání jsou v období let 2014 – 2017 evidovaní zejména uchazeči s nízkým potenciálem vzdělání vyjádřeným ekvivalenty A, B, C, D, E, H a J. Tito uchazeči jsou také často v dlouhodobé evidenci, právě pro svůj vzdělanostní hendikep.

Tabulka: Podíl osob s nízkým potenciálem vzdělání na celkovém počtu nezaměstnaných osob v %

obec	Podíl osob s nízkým potenciálem vzdělání na celkovém počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob v %							
	2014		2015		2016		2017	
	počet dl. nezam. UoZ	z toho s nízkým vzděláním	počet dl. nezam. UoZ	z toho s nízkým vzděláním	počet dl. nezam. UoZ	z toho s nízkým vzděláním	počet dl. nezam. UoZ	z toho s nízkým vzděláním
Bohušov	30	73,3%	22	95,5%	14	85,7%	14	85,7%
Dívčí Hrad	9	88,9%	14	85,7%	15	80,0%	9	88,9%
Hlinka	19	94,7%	23	100,0%	24	100,0%	11	100,0%
Osoblaha	81	96,3%	89	96,6%	89	97,8%	57	96,5%
Rusín	7	100,0%	6	100,0%	7	100,0%	3	100,0%
Slezské Pavlovice	19	94,7%	20	100,0%	21	100,0%	13	100,0%

Zdroj: KoP ÚP Bruntál, vlastní úprava

Tabulka podílu osob s nízkým potenciálem vzdělání vyjádřeným kódy A, B, C, D, E, H a J na celkovém počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob z analyzovaného území šesti obcí ukazuje, že vzdělání je nejzásadnější překážkou v tom, aby byli evidovaní uchazeči v trhu práce úspěšní. Pro osoby s nízkým vzděláním není v regionu dostatek vhodných pracovních příležitostí.

3.4 Věková struktura

Další neopomenutelnou překážkou pro uplatnění se v běžném trhu práce je obvykle vyšší věk nad 55 let. V analyzovaném území dochází k výjimečné situaci, kdy skupina evidovaných uchazečů o zaměstnání ve věku nad 55 let nepatří k početní převaze v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti. Je to dáno zejména tím, že jsou obce z hlediska indexu stáří poměrně mladé, i když nebezpečím v tomto smyslu je prudký růst hodnoty indexu v průběhu několika let. Také skutečnost, že obce Osoblaha a Slezské Pavlovice mají ve svém katastrálním území nájemní byty soukromých vlastníků, ovlivňuje složení uchazečů o zaměstnání, jelikož do těchto bytů se stěhují spíše mladší rodiny s dětmi z různých částí České republiky, které jinde ztratily bydlení a velmi často jsou obětmi obchodu s bydlením.

Tabulka: Podíl osob ve věku nad 55 let na celkovém počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob v %

obec	Podíl osob ve věku nad 55 let na celkovém počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob v %							
	2014		2015		2016		2017	
	počet dl. nezam. UoZ	z toho ve věku nad 55 let	počet dl. nezam. UoZ	z toho ve věku nad 55 let	počet dl. nezam. UoZ	z toho ve věku nad 55 let	počet dl. nezam. UoZ	z toho ve věku nad 55 let
Bohušov	30	20,0%	22	9,1%	14	21,4%	14	10,0%
Dívčí Hrad	9	44,4%	14	35,7%	15	46,7%	9	55,6%
Hlinka	19	36,8%	23	39,1%	24	41,7%	11	36,4%
Osoblaha	81	13,6%	89	12,4%	89	13,5%	57	21,1%
Rusín	7	28,6%	6	33,3%	7	42,9%	3	66,7%
Slezské Pavlovice	19	21,1%	20	20,0%	21	28,6%	13	30,8%

Zdroj: KoP ÚP Bruntál, vlastní úprava

Průměrný věk uchazeče o zaměstnání ve vymezeném období od roku 2014 do roku 2016 vzrostl na 43,43 let. V roce 2017 tento průměrný věk poklesl na úroveň 41,4 let. Nejvyšší průměrný věk uchazeče o zaměstnání je v průměru za sledované období let 2014 - 2017 v obci Rusín, naopak nejnižší v obci Osoblaha.

3.5 Shrnutí kapitoly

Z uvedených údajů lze souhrnně říci, že celková nezaměstnanost v analyzovaných obcích poklesla, stejně jako se to děje ve všech ostatních částech České republiky. Poměrně výrazný je však podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu nezaměstnaných osob. Dosahuje výše 70,4%, což je hodnota obvyklá spíše pro období mimo konjunktury ekonomiky, s nízkou zaměstnaností a nedostatkem pracovních míst. Oblast je poměrně specifická. Vykazuje daleko nižší podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob ve věku nad 55 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Jeho vyšší hodnoty lze přičíst pouze velmi nízkému počtu fyzických unikátních evidovaných osob, kdy z celkového počtu 3 jsou 2 osoby ve věku nad 55 let, jako je tomu v případě obce Rusín. Proto je hodnotové procento ve výši 66,7%.

Analýza trhu práce podává informace o podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých obcích, srovnává je s dalšími územní celky (ORP, okres, kraj). Ukazuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob na celkovém počtu nezaměstnaných a konstatuje nejvýznamnější hendikep bránící získání zaměstnání u značné části dlouhodobě nezaměstnaných osob. Tímto hendikepem je nízký potenciál vzdělání. Zároveň je také konstatována chybějící nabídka vhodných pracovních míst pro osoby s nízkým vzděláním. Obecně lze shrnout problematiku trhu práce v analyzovaném území následovně:

- nedostatek pracovních míst v regionu

- nedostatek pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané osoby s nízkým vzděláním
- nízký počet větších zaměstnavatelů
- nevhodná infrastruktura pro rozvoj nových podnikatelských záměrů podnikatelů vytvářejících větší počet pracovních míst
- nebezpečí prudkého nárůstu nezaměstnanosti při neorganizování programu aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce).

4. Analýza zadavatelů sociálních služeb²

Zájem o spolupráci s SO ORP Krnov není funkční, proto starostové obcí založili společnost Osoblažský cech, z.ú. (*Dívčí Hrad, Hlinka, Osoblaha a Slezské Pavlovice*). Na otázku, zda obce mají zájem spolupracovat společně na řešení sociálních problémů, odpověděly 2 obce „SPÍŠE ANO“ a 4 obce „ANO“.

Tabulka: Přehled zájmu obcí na společném řešení sociálních problémů

OBECE	MÍRA OČEKÁVANÉ SPOLUPRÁCE	OČEKÁVANÝ DRUH SPOLUPRÁCE V SOCIÁLNÍ OBLASTI
Bohušov	SPÍŠE ANO	Případný zájem o oblast zaměstnanosti – vytvoření pracovních pozic v místě (vznik nových podniků).
Dívčí Hrad	ANO	Servisní organizace pro společné sociální problémy – nezaměstnanost, dluhy.
Hlinka	ANO	Společné projekty řešící sociální oblast a oblast zaměstnanosti případně rozvoj regionu.
Osoblaha	ANO	Zaměstnanost, poradenství.
Rusín	SPÍŠE ANO	Vzájemná spolupráce ohledně plánování projektů na Osoblažsku.
Slezské Pavlovice	ANO	V rámci sociálních podniků, poradenství, nezaměstnanosti.

Z tabulky je patrné, že obce mají zájem společně řešit zejména oblast zaměstnanosti.

O dluhové problematice se obce vyjádřily již v bodě prvním. Zadluženost jde souběžně s problematikou zaměstnanosti a navazuje na ně ohrožení ztráty bydlení. Pro ilustraci uvádíme výběr informací o exekucích v jednotlivých obcích z Mapy exekucí³ z roku 2017.

² Vybraná data z Analýzy potřeb zadavatelů sociálních služeb zpracovaná v rámci střednědobého plánování rozvoje sociálních služeb

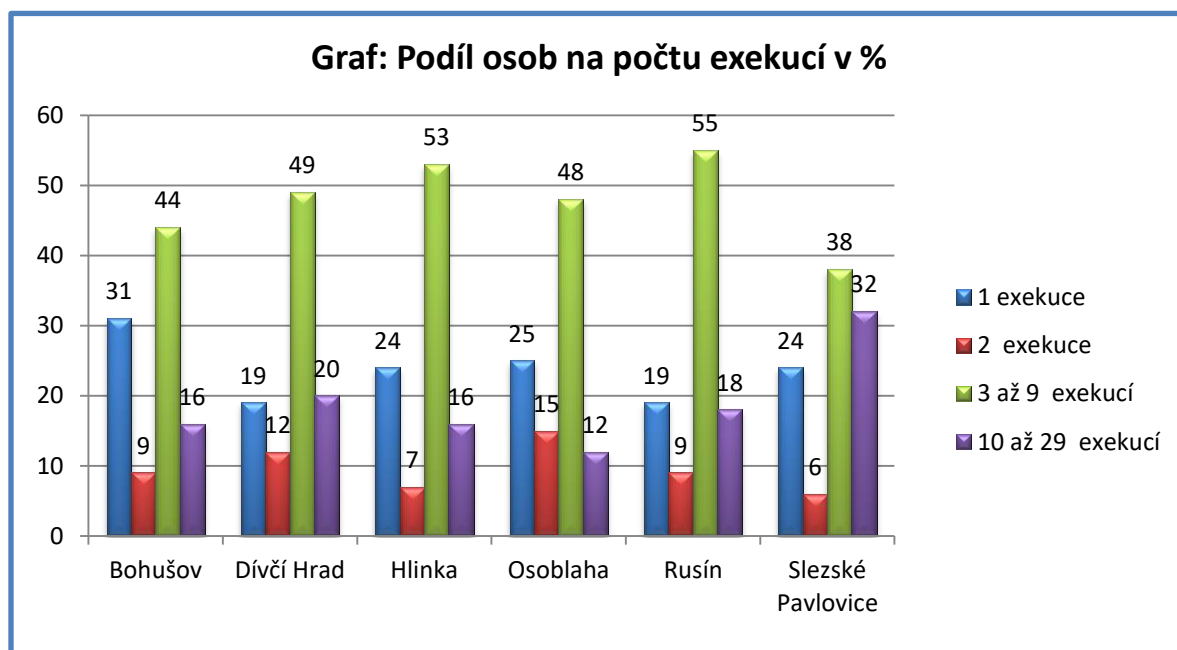
³ <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>

Tabulka: Přehled exekucí dle obcí

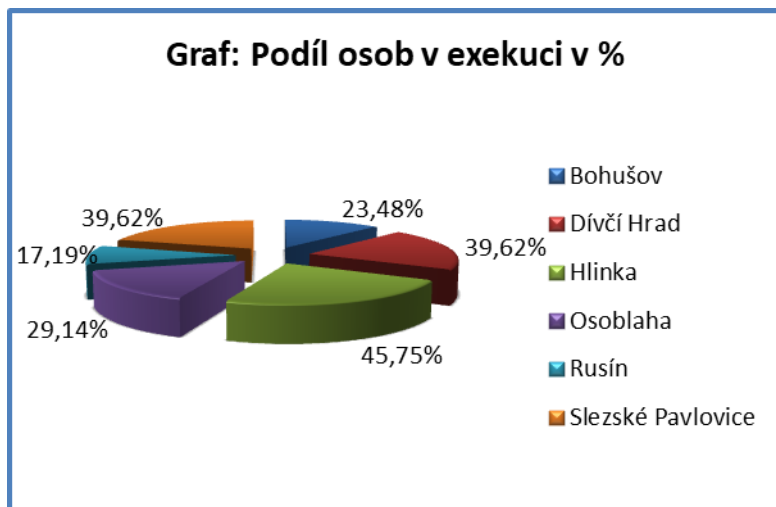
Obec	Počet osob starších 15 let	Počet osob v exekuci	Počet exekucí	Podíl dětí a mladistvých	Podíl osob ve věku 18-29 let	Podíl seniorů (65+)
Bohušov	328	77	402	0%	17%	8%
Dívčí Hrad	241	84	485	0%	15%	11%
Hlinka	153	70	356	0%	16%	9%
Osoblaha	930	271	1320	1%	21%	7%
Rusín	128	22	153	0%	5%	14%
Slezské Pavlovice	159	63	402	3%	25%	5%

V grafu je uveden procentuální podíl osob na exekucích podle jejich počtu. Procentuální výskyt osob:

- s jednou exekucí je nejvyšší 31% v Bohušově. Naopak nejnižší s 6% ve Slezských Pavlovicích.
- se dvěma exekucemi je nejvyšší 15% v Osoblaze. Nejnižší s 6% ve Slezských Pavlovicích.
- se třemi – devíti exekucemi je nejvyšší 55% v Rusínu. Nejnižší s 32% ve Slezských Pavlovicích.
- s deseti až 29 exekucemi je nejvyšší 32% ve Slezských Pavlovicích. Nejnižší s 12% v Osoblaze.



Procentuální podíl osob v exekuci v grafu č. 9 je počítán v poměru k občanům starších 15 let na daném území.



5. První průběžná zpráva

Období: 1.10.2016 - 30.9.2017

5.1 Pracovní poradenství a tréninková pracovní místa

Pracovní poradenství probíhalo v rozsahu 16 hodin týdně v každé obci. Pondělí a středa v obcích Osoblaha a Dívčí Hrad, úterý a čtvrtek v obcích Hlinka a Slezské Pavlovice. Přes obvyklé obtíže začátku projektu, než si pracovníci získají důvěru cílové skupiny, již v tomto sledovaném období bylo docíleno nadstandardních výsledků. Zaznamenaný úspěch na počátku realizace projektu přikládáme vhodně zvolené formy komunikace s obyvateli obcí, ale také srozumitelnou kampaní o aktivitách projektu. Do projektu vstoupilo 117 osob cílové skupiny.

Tréninková pracovní místa (dále jen TPM) vytvořily místní subjekty: Obec Slezské Pavlovice, Okrasná zahrada Osoblaha, Bc. Lenka Drozdová, Harmonie p.o Osoblaha, Domov pro seniory Osoblaha, příspěvková organizace a Monika Bernatáková, Osoblažské odpady s.r.o..

Pracovní pozice: Pomocný administrativní pracovník, manipulační dělník, pomocný dělník, pomocný dělník na farmě, dělnice v pěstební činnosti, číšník, pracovník v sociálních službách.

Druh podpory	Počet podpořených osob	Poznámka
Pracovní poradenství	79	Uzavřených dohod o vstupu do projektu
TPM	8	Z toho 1osoba získala po 40. hodinách TPM hlavní pracovní poměr
Z toho nad 40 hodin podpory	48	Plnění 53,3%

5.2 Vzdělávací semináře

Vzdělávací semináře byly nastaveny na míru lokality Osoblažska a problematice cílové skupiny.

Všechny semináře byly koncipovány tak, aby byly srozumitelné a aby se účastníci dokázali uplatnit na současném trhu práce. Velkou částí pak bylo podporování zvýšení sebevědomí,

Vzdělávací seminář	Počet podpořených osob
Motivačně vzdělávací kurz	29
Finanční gramotnost	13
Počítačová gramotnost	16
Komunikace a komunikační dovednosti	15
Práva a povinnosti zaměstnance	15

5.3 Tvorba funkční lokální sítě

V rámci sledovaného období proběhla jednání realizačního týmu (sociální pracovník, pracovní poradci) se zástupci Úřadu práce České republiky, pobočka Krnov, se kterými byly diskutovány otázky spolupráce při realizaci projektu ve vztahu k osobám z CS (komunikace s osobami z CS, komunikace mezi ÚP a realizátorem apod.). Na závěr jednání bylo potvrzeno, že ze strany ÚP je zájem účastnit se plánovaných konferencí. Další jednání proběhla mezi zaměstnavateli (Okrasná zahrada Osoblaha, Restaurace Nostalgie, Domova pro seniory Osoblaha, příspěvková organizace, Přemyslovský dvůr, Obec Slezské Pavlovice a Pila Jindřichov). Účelem setkání daného zaměstnavatele a realizačního týmu bylo představit realizovaný projekt, možnosti spolupráce a výhody spočívající v realizaci projektu jak pro osoby z CS, tak pro zaměstnavatele. Byly předány potřebné kontakty mezi účastníky jednání a všichni zaměstnavatelé potvrdili, že jsou ochotni setkávat se v rámci platformy mezioborové spolupráce. Poslední aktivitou bylo jednání s neziskovou společností Althaia o.p.s. se kterou byla navázána spolupráce při tipování vhodných osob z CS k účasti v projektu spolu s tím, že se sociální pracovník realizátora dozvěděl více informací o poskytovaných sociálních službách této organizace. Výstupem je vyšší povědomí o možné pomoci při jednání sociálního pracovníka realizátora projektu s účastníky projektu z CS.

Mezioborová spolupráce byla zahájena dvěma konferencemi, jejichž obsahem bylo zvýšení zaměstnanosti na Osoblažsku a nastavení dokumentace mezioborové spolupráce. Tato dokumentace upravuje základní práva a povinnosti účastníků, včetně popisu jednotlivých rolí. Účastníky byli pracovní poradci, sociální pracovník a zástupci pěti zaměstnavatelů.

5.4 Kazuistika

Základní údaje:

Jméno: Anna

Věk: 61

Národnost: česká

Rodinný stav: vdova, bezdětná

Osobní anamnéza:

Vzdělání: zemědělská škola

Zaměstnání: od 1. 12. 2016 evidence na ÚP ČR opakovaně

Poslední zaměstnání: VPP Osoblaha

Bydlení: obecní byt 3+1, žije sama

Paní Anna je 8 let vdovou. Děti nikdy neměla ze zdravotních důvodů. Celý život prožila na Osoblažsku. Má zde ještě dvě švagrové, také vdovy. Nedovede si představit, že by se ve svém věku měla stěhovat za prací. Má zde citovou a rodinou vazbu.

Pracovní anamnéza:

Paní Anna vystudovala dvouletý obor ošetřovatel skotu. Ihned po ukončení školy v 17 letech, začala pracovat na státním statku. Zde byla zaměstnaná do roku 1989, kdy došlo k rozprodání statků na soukromé farmy a hromadné propouštění. Paní Anna změnila zcela profesi a nastoupila jako šička v Osoblaze do soukromého provozu. Zde byla dalších 15 let. Bohužel i tady došlo k hromadnému propouštění a změně výroby. Paní Anna nastoupila v roce 2004 do

Osoblažského zahradnictví. Zde pracovala do roku 2012, firma zkrachovala. Paní Anna se zařadila na ÚP ČR jako uchazeč o zaměstnání. Zde zažila velice nepříjemné chvíle, kdy byla zařazena jako VPP (veřejně prospěšné práce) na půl roku a zpět do evidence ÚP ČR. Sezonně byla dva roky po sobě zaměstnaná v Okrasné zahradě v Osoblaze.

Intervence v rámci pracovního poradenství:

Paní Anna přišla sama ze své iniciativy do projektu a to 16. 1. 2017. Bohužel byla notně rozhořčená z jednání pracovnice ÚP ČR, která ji opět posílala do Krnova na nepřetržitý provoz, kde by musela po odpolední směně čekat dvě hodiny na přípoj domu, to je 35 km.

Byla ve stavu nechat se vyřadit z evidence ÚP a sama si hradit z vdovského důchodu povinné zdravotní pojištění.

Po setrvání v projektu dva měsíce a individuálním pracovním poradenstvím byla paní Anna zařazena na TPM v Okrasné zahradě Osoblaha. Zde již pracovala bohužel vždy jen na sezonu. Po dohodě se zaměstnavatelem a prodělání tří měsíčního TPM došlo k sepsání pracovní smlouvy. Paní Anna odpracovala další rok a poté nastoupila na řádný starobní důchod. Nyní stále pracuje na zkrácený pracovní úvazek v okrasné zahradě Osoblaha.

5.5 Dotazování

Dotazování osob proběhlo náhodným výběrem ze základních kategorií osob zapojených do projektu:

Pracovní poradce:

Na dotaz zda se pracovní poradce potýká s obtížemi při realizaci projektu:

Pracovní poradce sdělil, že práce s cílovou skupinou není lehká, ale přináší drobné dílčí pokroky. Jako největší spěch považuje umístění pracovníka TPM u zaměstnavatele na hlavní pracovní poměr. To pocituje jako uspokojení ze své práce. Naopak se vyjadřuje k práci ÚP v Bruntále. „Zprostředkovatelka slovně podrývá celý projekt, nedoporučuje klientům vstup do projektu. Ti jsou pak zmateni, ale vše je s klientem následně vysvětleno. Vedení ÚP Bruntál na společných schůzkách chápe projekt jako potřebný. Zprostředkovatelka nikoli. Její osobnostní vliv je nemilý, ale na základě prvních úspěšných klientů se tento vliv jejího přístupu eliminuje.

Starosta obce:

Na dotaz přínosu projektu pro obec a spolupráci s realizačním týmem:

Jsem velmi spokojena s nastavením projektu i s celým realizačním týmem. V naší obci jsou hned na počátku 3 klienti, u kterých předpokládáme, že je zaměstnáme na TPM. Nastaveným mentoringem se nám starostům malých obcí uleví. Už tak máme širokou agendu, od vodohospodářství přes odpadové hospodářství až k sociálním problémům, bez jakéhokoli podpůrného aparátu.

Zaměstnavatel:

Na dotaz zda se potýká s obtížemi s cílovou skupinou a jak hodnotí spolupráci s realizačním týmem:

Přiznám se, že jsem nebyla příliš optimistická při počátku projektu. Nyní jsem velmi překvapena, jak je s cílovou skupinou pracováno. Dokonce jsem uzavřela hlavní pracovní poměr s pracovníci TPM. Nicméně stále se potýkáme u pracovníků (všech) se špatnou

dopravní obslužností u dojíždějících zaměstnanců. Pracovnice TPM, které ujel autobus do práce, došla za mrazivého počasí do práce na kole, cca 12 kilometrů. To musím velmi ocenit.

Osoba zaměstnaná na TPM:

Na dotaz co mu účast v projektu přinesla, s jakými obtížemi se potýká:

Než jsem vstoupila do projektu, tak mně pracovnice ÚP poslala na výběrové řízení na vedoucí školní jídelny až za Krnov, přestože věděla, že jsem zapojena do tohoto projektu a zrovna jsou kurzy. Navíc mám jen dvouletý kurz kuchařky. Vychodila jsem speciální školu.

Jsem ráda, že mám tady v obci možnost něco dělat.

6. Druhá průběžná zpráva

Období: 1.10.2017-30.9.2018

6.1 Pracovní poradenství a tréninková pracovní místa

Pracovní poradenství probíhalo v rozsahu 16 hodin týdně v každé obci. Pondělí a středa v obcích Osoblaha a Dívčí Hrad, úterý a čtvrtek v obcích Hlinka a Slezské Pavlovice. Ve sledovaném období bylo docíleno nadstandardních výsledků. Zaznamenaný úspěch v průběhu sledovaného období přikládáme vhodně zvolených forem práce s CS s důrazem na kvalitně sestavený tým pracovních poradců, sociálního pracovníka a komunikace se zaměstnavateli. Do projektu vstoupilo 103 osob cílové skupiny.

Tréninková pracovní místa (dále jen TPM) vytvořily místní subjekty: Obec Slezské Pavlovice, Okrasná zahrada Osoblaha, Bc. Lenka Drozdová, Harmonie p.o Osoblaha, Domov pro seniory Osoblaha, příspěvková organizace a Monika Bernatáková, Osoblažské odpady s.r.o..

Pracovní pozice: Pomocný administrativní pracovník, manipulační dělník, pomocný dělník, pomocný dělník na farmě, dělnice v pěstební činnosti, číšník, pracovník v sociálních službách.

Druh podpory	Počet podpořených osob	Poznámka
Pracovní poradenství	103	Uzavřených dohod o vstupu do projektu
TPM	8	
Z toho nad 40 hodin podpory	81	Plnění 90%

6.2 Vzdělávací semináře

Vzdělávací seminář	Počet podpořených osob
Motivačně vzdělávací kurz	18
Finanční gramotnost	12
Počítačová gramotnost	14
Komunikace a komunikační dovednosti	14
Práva a povinnosti zaměstnance	13

6.3 Tvorba funkční lokální sítě

V rámci mezioborové spolupráce bylo uskutečněno 5 setkání, jichž se zúčastnilo od 3 do 8 zaměstnavatelů k metodickým postupům práce s cílovou skupinou.

6.4 Kazuistika

Základní údaje:

Jméno: Aleš

Věk: 34

Národnost: česká

Rodinný stav: svobodný, jedno dítě ve výhradní péči

Osobní anamnéza:

Vzdělání: základní

Zaměstnání: nyní 4rok čerpá rodičovský příspěvek

Poslední zaměstnání: VPP Osoblaha

Bydlení: 2+1 byt nájemní

Pan Aleš pochází ze sociálně znevýhodněné rodiny již od útlého dětství. Bohužel přebíral vzor ze své původní rodiny. Rodiče nepracovali a žili z dávek. V mládí matka ovdověla, má 5 sourozenců z toho on je nejstarší. Nedokončil učební obor - zedník. Od 16 let byl sám v evidenci ÚP ČR. S přestávkami pracoval jako pomocná pracovní síla na stavebních, anebo VPP (veřejně prospěšné práce) na Osoblazsku. Seznámil se s družkou, které byly odebrány pro zanedbání péče 3 děti. S družkou má jedno společné dítě, které bylo svěřeno do výhradní péče panu Alešovi. S matkou svého dítěte již nežije. Má jinou družku. Pan Aleš má zvláštního příjemce ze sociálního odboru obce Osoblaha.

Pracovní anamnéza:

Pan Aleš, po ukončení docházky na učilišti, byl 3 roky v evidenci ÚP ČR. Poté pracoval rok na VPP Osoblaha. Poté opět evidence ÚP ČR. Několik let pracoval s přestávkami na stavebních jako pomocná pracovní síla. Často byl vyřazován z evidence ÚP ČR pro neplnění dohodnutých aktivit. Nebyl schopen docházet včas na sjednané termíny.

Intervence v rámci pracovního poradenství:

Pana Aleše jsem sama oslovila, zda nemá zájem o návštěvu poradny našeho projektu. Pan Aleš 16. 1. 2017 přišel do poradny, kde podepsal smlouvu o vstupu do projektu. Po šesti měsících individuálního poradenství a účasti na vybraných aktivitách v rámci projektu, byl pan Aleš zařazen na TPM na Osoblazské odpady. Jednalo se lehkou práci v místě bydliště, třídění a lisování PET lahví. Zde bylo také předem dojednáno, že pan Aleš bude zaměstnán na plný pracovní úvazek. Pracovní doba mu byla upravena dle jeho potřeb jako samoživiteli. Bohužel k tomuto kroku již nedošlo. Zaměstnavatel s panem Alešem nebyl spokojen, často se vymlouval na dítě. Nechodil do zaměstnání v určenou dobu. Docházelo k drobným krádežím na pracovišti. I přes veškerou snahu pracovního poradce, doprovodu na pracoviště, komunikaci s mateřskou školou pro dítě a podobně se nepodařilo pana Aleše zaměstnat. 28. 3. 2018 pan Aleš ukončil setrvání v projektu z důvodu aktivit ÚP ČR, byl zařazen do projektu „Příležitost dělá zaměstnance“.

6.5 Dotazování

Dotazování osob proběhlo náhodným výběrem ze základních kategorií osob zapojených do projektu:

Pracovní poradce:

Na dotaz zda se pracovní poradce potýká s obtížemi při realizaci projektu:

Starosta obce:

Na dotaz přínosu projektu pro obec a spolupráci s realizačním týmem:

Jsem spokojen, většina našich nezaměstnaných lidí jsou matky samoživitelky, které nemohou dojíždět za prací na Krnovsko na dvousměnný provoz, jak si to představuje ÚP. Realizační tým je výborný, v případě potřeby okamžitě reagují na podněty starostů. Přínosné jsou také mezioborové spolupráce. Je to velmi užitečná platforma.

Zaměstnavatel:

Na dotaz zda se potýká s obtížemi s cílovou skupinou a jak hodnotí spolupráci s realizačním týmem:

Občas se stane, že osoba zaměstnaná na TPM nevydrží. Prostě jsou lidé, kteří nebudou pracovat. A to ze schůzek s pracovníky projektu počítáme s tím, že jejich produktivita nebude 100%, tak to zohledňujeme. Ale nějakou práci odvést musí. Zadarmo nic není.

Osoba zaměstnaná na TPM:

Na dotaz co mu účast v projektu přinesla, s jakými obtížemi se potýká:

Jsem šťastná, že jsem měla možnost využít projektu. Nejvíc mně baví semináře. Mám velkou radost, že jsem se zlepšila na počítači a taky jsem se ujistila, že i já jsem v něčem troch dobrá. Už se toho tolik nebojím a chci dosáhnout na TPM.

7. Závěrečná zpráva

Období: 1.10.2018-30.9.2019

7.1 Pracovní poradenství a tréninková pracovní místa

Pracovní poradenství probíhalo v rozsahu 16 hodin týdně v obcích Osoblaha, Hlinka, Dívčí Hrad a Slezské Pavlovice. Ve sledovaném období bylo docíleno nadstandardních výsledků. Zaznamenaný úspěch v průběhu sledovaného období přikládáme systematicky zvolených forem práce s CS s důrazem na kvalitně sestavený tým pracovních poradců, sociálního pracovníka a komunikace se zaměstnavateli. **Do projektu vstoupilo celkem 201 osob cílové skupiny.**

Tréninková pracovní místa (dále jen TPM)

Celkem spolupracovalo 17 zaměstnavatelů:

Obce: Slezské Pavlovice, Dívčí Hrad, Osoblaha, Hlinka

Firmy a organizace: Okrasná zahrada Osoblaha, Bc. Lenka Drozdová, Harmonie p.o Osoblaha, Domov pro seniory Osoblaha, příspěvková organizace, Monika Bernaťáková, Osoblažské odpady s.r.o., Psí útulek Slezské Pavlovice, Osoblažský Bertík s.r.o., Přemyslovský dvůr, Ing. Karel Haken, Mateřská škola Dívčí Hrad, CaFé bar VEMI, Osoblažský Cech z.ú. a Javornická stavební s.r.o.

Pracovní pozice: Pomocný administrativní pracovník, manipulační dělník, pomocný dělník, pomocný dělník na farmě, dělnice v pěstební činnosti, pomocnice učitelky, číšník, pracovník v sociálních službách.

Druh podpory	Počet podpořených osob	Poznámka
Pracovní poradenství	201	Uzavřených dohod o vstupu do projektu
TPM	49	Absolventů TPM
Z toho nad 40 hodin podpory	117	Plnění 130%

Shrnutí: Z celkově podpořených unikátních osob získalo 42,3% hlavní pracovní poměr, ať již prostřednictvím pracovního poradenství či možností tréninkového místa.

DOPORUČENÍ: Vzhledem k lokalitě, která má velmi špatnou dopravní obslužnost a danou skladbu obyvatelstva viz kap. 3 a 4, je nadmíru vhodné pokračovat v podpoře zaměstnanosti ve složení pracovních poradců, zástupců obcí a zaměstnavatelů. Za nezbytné považujeme navázání na dluhové poradenství.

7.2 Vzdělávací semináře

Vzdělávací seminář	Počet podpořených osob
Motivačně vzdělávací kurz	25
Finanční gramotnost	15
Počítačová gramotnost	15
Komunikace a komunikační dovednosti	18
Práva a povinnosti zaměstnance	20

Úspěšnost vzdělávacích seminářů finanční gramotnost, počítačová gramotnost a práva a povinnosti zaměstnanců byla měřena prostřednictvím vyhodnocování vstupních a výstupních testů. **Celkové zvýšení vědomostí a dovedností účastníků seminářů se pohybuje mezi 16-66%.**

Ze slovního hodnocení lektorů vyplývá, že cílová skupina vykazuje poměrně výraznou rozkolísanost zejména při vstupních testech. Závěrem lze říci, že při dobrém vedení, kontinuitě a zvolené metodice výuky, by bylo možné za relativně krátkou dobu získat ve skupině ještě lepší výsledky, které vzhledem k omezenému rozsahu vzdělávacího semináře nebylo možné v plné míře dosáhnout.

DOPORUČENÍ: Je velmi vhodné pokračovat v práci s cílovou skupinou, fixovat a procvičovat získané kompetence v seminářích většího rozsahu.

7.3 Dotazování

Dotazování osob proběhlo náhodným výběrem ze základních kategorií osob zapojených do projektu:

Pracovní poradce:

Na dotaz zda se pracovní poradce potýká s obtížemi při realizaci projektu:

Jsem nadmíru spokojena s výsledkem práce, ale chtělo by to v těchto činnostech pokračovat. Velkým fenoménem je zadluženost cílové skupiny, kterou řešíme s dluhovými odborníky. Je to běh na dlouhou trať.

Starosta obce:

Na dotaz přínosu projektu pro obec a spolupráci s realizačním týmem:

Projekt je pro nás velkou pomocí, zejména pro naše obyvatele. Snad se upraví i spolupráce s ÚP Bruntál, kdy nám na VPP posílají nezaměstnatelné občany jiných obcí a naše nám dát nechtějí. Těšíme se, že nový, obdobný projekt snad bude znovu podán a schválen.

Zaměstnavatel:

Na dotaz zda se potýká s obtížemi s cílovou skupinou a jak hodnotí spolupráci s realizačním týmem:

Přínos je velký, musíme však počítat s nižší výkonností pracovníků TPM. Jsou ale výjimky, které potvrzují pravidlo.

Osoba zaměstnaná na TPM:

Na dotaz co mu účast v projektu přinesla, s jakými obtížemi se potýká:

Jsem spokojen, doporučuji všem známým, kteří se potýkají se stejným problémem jako já. Být samoživitelka a dojíždět na směnný provoz není to pravé ořechové. Co by pak vyrostlo z mých dětí, kdybych nebyla s nimi doma.

7.4 ZÁVĚR

Z výše uvedené evaluace vyplývá, že projekt byl více než úspěšný. Proto doporučuji:

- Pokračovat ve spolupráci s Agenturou pro sociální začleňování a střednědobým plánováním rozvoje sociálních služeb na Osoblažsku.
- Pokračovat v podpoře zaměstnanosti prostřednictvím návazného projektu.
- Udržet mezioborovou spolupráci pro systematické vytváření pracovních míst.
- Provázet projekt zaměstnanosti s dluhovým poradenstvím.