



Příloha č. 1 Analýza potřeb cílové skupiny



Název projektu:
Motivační a aktivizační program pro OZP v suburbánních oblastech Středočeského kraje
Žadatel: ENVERO, z.s.

Obsah:

1. Výchozí situace osob se zdravotním postižením obecně a v lokalitě projektu
 2. Analýza poptávky a potřeb na pracovním trhu v oblasti
 3. Hlavní příčiny nízké zaměstnanosti OZP a důsledky/dopady na cílovou skupinu a společnost obecně
 4. Výchozí hypotéza problému a způsoby, jimiž je problém dosud řešen (včetně analýzy konkurence)
 5. Návrh řešení dané problematiky žadatelem v rámci projektu
 6. Popis činnosti žadatele
 7. Další subjekty zapojené do projektu
 8. Rizika vzhledem k předloženému projektu a způsoby jejich eliminace
- Závěr: Metody získání předložených dat a vyhodnocení výchozího stavu



Obr.č. 1 Červenou linkou je znázorněna přibližná oblast dosahu projektu pro potenciální účastníky vzhledem k dopravní dostupnosti veřejnou dopravou (místo realizace projektu je v Čestlicích – cca 3 km od obce Nupaky. Čestlice nejsou na mapě znázorněny, protože obec je na počet obyvatel malá, nicméně zahrnuje rozsáhlý průmyslový a obchodní park přímo u D1 směrem na Brno. Vede zde hlavní dopravní autobusový uzel do Prahy a to je pro umístění realizace projektu příhodné).



1. Výchozí situace osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) v lokalitě projektu

Schopnost OZP získat zaměstnání **obecně** omezuje nejen typ postižení, ale i další znevýhodňující faktory:

- 28% OZP v ČR má pouze základní vzdělání (vs. 17,6 % v celk. populaci)
- 5,7 % je bez vzdělání (vs. 0,5% v celk. populaci);
- nedostatek informací o tom, jaké jsou možnosti jejich uplatnění a na jakou pomoc mají nárok;

Další faktory jsou spjaté s **lokalitou**:

Specifika naší suburbánní oblasti mj. tkví v tom, **že vzhledem ke struktuře obyvatelstva a z ní vyplývajícím zájmům, je daná problematika CS takřkajíc „neviditelná“ a její řešení je odsunuto do pozadí jinými prioritami.** Příčinou je měnící se a stále se rozrůstající suburbánní charakter lokality, s mj. vysokým podílem dobře situovaných obyvatel dojíždějících za prací do Prahy a tomu odpovídajícími prioritami a nízkým zájmem o budování zázemí v místní lokalitě, narušení původního sociálního komunitního života a tím také nízký zájem o řešení problému sociálního začleňování znevýhodněných spoluobčanů. Žadatel eviduje uchazeče o účast v aktivizačním programu z řad OZP a dalších znevýhodněných skupin, kteří dlouhodobě hledají práci nebo jsou vysoce zadlužení a **jsou z obcí v oblasti, jejichž zastupitelé i rozvojové plány obcí takovou poptávku podle šetření žadatele nezachytili.** Tím vzniká riziko roztržitého komunity na "chudé a bohaté" a řešení sociálních propadů jednotlivců až v krajních situacích (exekuce, bezdomovectví, zhoršování příznaků duševních chorob, řešení problémů jednotlivce až když obtěžuje okolí apod).

Zároveň s hledáním zaměstnání a samotným zaměstnáním souvisí i **náklady na dopravu**, ty mohou dosahovat 800 - 1000 Kč/měsíc, což je vzhledem k tržní ceně práce cílové skupiny projektu neúměrné.

Širší kontext:

Situace v zaměstnávání OZP ve Středočeském kraji se všeobecně nachází v jakémsi územním neporozumění. Zaměstnavatelé mající společensky odpovědné principy, mezi něž patří i systematické zaměstnávání OZP, zakotveny ve svých kodexech, deklarují svou upřímnou ochotu OZP zaměstnávat. Bohužel ale nejsou často schopni nacházet vhodné adepty na poptávané pracovní pozice z řad OZP, ač jsou firemní personalisté přesvědčeni, že se jedná o pozice vhodné pro OZP. Dle jejich zkušeností je v Středočeském kraji paradoxně malý počet k práci motivovaných kvalifikovaných OZP ochotných pracovat za stejných finančních podmínek jako lidé bez zdravotního postižení.

Stejně jednoznačný názor zaznává ale i od OZP. Ti tvrdí, že to je zjednodušený, zkrácený pohled na OZP.

Zároveň v současnosti vychází každoročně ze středních a vysokých škol stovky mladých lidí s různými druhy ZP, kteří mají plné vzdělání. I když uplatnění čerstvých absolventů škol na trhu práce je problémem obecným, u OZP je situace o poznání horší. U starších OZP je pak situace téměř kritická. Jejich věkový handicap v kumulaci s nevhodným kvalifikačním profilem je spolehlivou překážkou v negativním smyslu.

Významný podíl osob z CS, které se nám dosud hlásily do aktivizačních programů, mají, příznak částečný invalidní důchod z důvodu chronického duševního onemocnění (17 účastníků projektu, z toho 8 má diagnostikováno duševní onemocnění). Zhruba 27% dospělých Evropanů trpí v rozmezí jednoho roku některou z duševních poruch. Duševní poruchy jsou v rozvinutých státech jednou z největších společensko-ekonomických zátěží.

Další oblastí problémů je zastaralost profesních znalostí našich klientů nebo potřeba změny profese vzhledem k přílišným nárokům původního povolání.

2. Analýza poptávky a potřeb na pracovním trhu v oblasti

Hlavní poptávky od zaměstnavatelů (reflektujeme vzhledem k dosavadnímu zájmu o účast v našich aktivizačních a motivačních projektech statistiku pro Prahu-východ, Prahu-západ a Benešov) jsou po pomocných a nekval. pracovních (celkem 1263), řemeslnických a opravářských (celkem 808) a pracovních ve službách a prodeji (celkem 506) z celkového počtu 6000 nabízených prac. míst za 3 čtvrtletí roku 2017, zdroj MPSV.

Lokálně podle statistik MPSV bylo v listopadu 2017 v evidenci úřadu práce **1071 OZP z oblasti**, tj. 13,5 % z celkového počtu nezaměstnaných 7872.

3. Hlavní příčiny nízké zaměstnanosti OZP a důsledky/dopady na cílovou skupinu a společnost obecně.

Vzhledem k nabídce pracovních míst v oblasti a možnostech OZP se jeví, že pracovních příležitostí pro osoby s nižší kvalifikací je v lokalitě dostatek. Neúspěšnost při vstupu nebo udržení pracovního místa OZP tedy nesouvisí s nedostatkem pracovních míst. Souvisí s těmito faktory:



- nedostatek informací pro OZP o tom, jaké jsou možnosti jejich uplatnění a na jakou pomoc mají nárok;
- ztráta pracovních návyků (dlouhodobé hospitalizace např. u lidí s duševním onemocněním)
- nízké sebevědomí
- nízká finanční motivace k práci - zajištění minimálního příjmu z invalidního důchodu a příspěvků soc. péče (bydlení apod.)
- nereálná očekávání a nedostatečná reflexe svých možností
- absence pracovních návyků z nedostatku praxe (mladí lidé a absolventi škol ze ZP)
- absence pracovních návyků z důvodu neochoty měnit své návyky – vynucování si výjimek nesouvisejících s handicapem (např. časté kuřácké pauzy, odmítání vykonávání individuálně neoblíbených činností)
- kolísání pracovního výkonu (zejména u osob s určitými typy duševního onemocnění a také v důsledku medikace)
- absence metodické a informační podpory potenciálních zaměstnavatelů ze strany odborných pracovišť, které se podporou zaměstnávání OZP zaměřují

Zdroj vlastní šetření žadatele v letech 2016 a 2017 v rámci pohovorů se zájemci o aktivizační programy a následné podpory při hledání zaměstnání

4. Výchozí hypotéza problému

Problémem, na jehož řešení se projekt podílí, je tedy **absence služeb zaměřených na posilování motivace a pracovních kompetencí cílové skupiny OZP v lokalitě s cílem udržení zaměstnání a absence metodické podpory potenciálních zaměstnavatelů.**

Způsoby, jimiž je problém dosud řešen (včetně analýzy konkurence).

V rámci chráněných pracovních dílen působí na okrese Praha-východ jediná (Júnův statek v obci Sedlec, provozovatel Fokus Praha), jejíž umístění je však pro cílové skupiny z projektem vytčené lokality méně dopravně dostupné, než např. chráněná pracoviště v Praze. Na širší oblast lokality se zaměřují agentury podporovaného zaměstnávání – Rytmus Benešov, Formika – Praha 4, které jsou však svou vzdáleností pro lokální CS rovněž velmi obtížně dostupné.

Žadatel, ENVERO, z.s., v období přípravy této analýzy, ukončuje projekt zaměřený na vznik aktivizačního střediska v Čestlicích, ve kterém bylo zařazeno 17 osob z cílové skupiny OZP a osob nad 55let. Projekt bude realizován do února 2018 a výstupy z něho budou zveřejněny na jaře 2018. Ale již nyní se potvrzují výše uvedené aspekty: náročná dopravní dostupnost (místo k realizaci projektu je vhodné jen ve frekventovaných lokalitách kvůli dopravní dostupnosti, z tohoto důvodu žadatel pronajal nebytové prostory v průmyslové zóně v Čestlicích, protíná se zde většina autobusových tras oblasti); nízká nebo žádná kvalifikace CS; nevhodné návyky CS získané v rámci jiných, v minulosti využívaných podpůrných služeb – např. očekávání, že při praxi v programu nemusí vykazovat činnost, jde jen o zábavu – zájmový kroužek, mohou si vybírat jen činnosti, které je baví apod.; nereálná očekávání vzhledem ke svým schopnostem a výkonu (např. snížený výkon vzhledem k medikaci); pocit izolace (často jde o starousedlíky z rodinných domků, původní vesnické vazby zanikly), nízká informovanost o možnostech (např. rekvalifikačních kurzech hrazených úřadem práce). K tomu se váže vysoká zadluženost. Ze 17 účastníků mělo 5 osob 5 -17!!! exekučních příkazů, které dosahují částek, že je účastníci již ani neřeší a pohybují se na hranici „šedé zóny“ přivýdělků na černo a doživotního „loserství“.

5. Návrh řešení dané problematiky v rámci projektu

Projekt si klade za **cíl v souladu se specifickým cílem Výzvy 03 17 075 zvýšit míru zaměstnanosti 16 osob, které jsou znevýhodněny na trhu práce z důvodu zdravotního postižení.**

Vzhledem ke zmapování problematiky CS v předchozím projektu zařazujeme do projektu i vzdělávací aktivity zaměřené na motivaci, zvýšení sebevědomí, finanční gramotnosti a zvýšení kvalifikace. Rekvalifikačních kurzů zařazujeme méně, protože z naší praxe v lokalitě tato potřeba pro CS nevyplývá (viz statistika poptávek zaměstnavatelů) a šlo by o plýtvání prostředky, které posléze nemusí být využity v praxi.

Aktivity projektu zahrnují

- a) **motivační aktivity (motivační kurzy zaměřené na komunikaci, sebe prezentaci, základy vedení domácího účetnictví – finanční gramotnosti)**



- b) **aktivity zaměřené na rozvoj základních kompetencí za účelem snazšího uplatnění na trhu práce (základy digitální gramotnosti, základy ovládání kancelářské techniky)**
- c) **k získání pracovních návyků a zkušeností (aktivizační program – zácvik a praxe v rukodělné dílně, vytvoření portfolia manuálních a dalších ověřených dovedností jednotlivce pro potenciální zaměstnavatele).**
- d) **rekvalifikaci**

Měřitelné výstupy k datu ukončení projektu:

- **16 osob z CS má zvýšen osobní potenciál pro získání a udržení pracovního místa**
(doložitelné podklady: Individuální plány osobních cílů v rámci projektu, Dohody o pracovní činnosti v rámci aktivizačního programu, portfolio dovedností jednotlivce, kopie certifikátů o absolvovaných kurzech)
- **Z toho 4 osoby absolvují v rámci projektu vybraný rekvalifikační kurz (doložitelné podklady: Kopie certifikátu o absolvování kurzu)**
(*typy vhodných rekvalifikací v době podání projektu neznáme, protože cílová skupina není vzhledem k dlouhé časové prodlevě k zahájení projektu známa a projekt není vázán na konkrétní pracoviště nebo profesi, ale na podporu osob v oblasti jejíž pracovní nabídka je pestrá. Z dosavadních zkušeností vyplývá, že vysoký předpoklad pro získání zaměstnání mají osoby, které zvládají základy administrativy a obsluhy kancelářské techniky, budeme tedy naše účastníky orientovat na získání rekvalifikace v oblasti IT nebo administrativních prací.*)

6. Popis činnosti žadatele

ENVERO, z.s. jsme založili na sklonku roku 2014 za účelem participace na řešení problémů osob ohrožených na trhu práce přímo v lokalitě. Hlavním motivem byla znalost místních poměrů, protože část realizačního týmu v lokalitě přímo žije, a ze zjištění, že v tak rozsáhlé a hustě obydlené lokalitě neexistuje žádná síť služeb na podporu zaměstnanosti ohrožených skupin jako je tomu např. v Praze nebo větších městech a zároveň nejde o venkovskou oblast v tradičním slova smyslu, kde lze spoléhat na osobní vazby. V roce 2015 jsme dobrovolnicky realizovali přípravnou činnost s minimálními finančními náklady a v polovině roku 2016 jsme obdrželi grant z OPZ v rámci výzvy 022 ve výši 1 999 040 Kč, který je realizován do února 2018. V tomto projektu již aktivně pracujeme s OZP a dále se skupinou osob nad 55+ diskriminovaných na trhu práce vzhledem k věku. Dále jsme obdrželi drobné dary na naši činnost. Aktivně spolupracujeme s MAS Říčansko a se sociálním a zdravotním odborem v Říčanech.

Přestože historie spolku ENVERO je zatím tříletá, hlavní členové realizačního týmu jsou zkušenými profesionály v práci s CS i s řízením projektu ESF (na konci analýzy uvádíme stručné informace o konkrétních členech realizačního týmu projektu).

Předkládaný projekt přirozeně navazuje na již započatou činnost ENVERO v uvedené lokalitě a vychází z aktuálních poznatků při praxi s CS. Ve vizi, kterou si ENVERO předsevzalo, tj. skloubení aktivizačních a motivačních aktivit pro osoby znevýhodněné na trhu práce na menším lokálním pracovišti, a přiblížení nácvikových pracovních aktivit reálnému pracovnímu prostředí, rozšiřujeme také neformální síť potenciálních zaměstnavatelů, kterých v lokalitě není málo. Naším cílem je účastníky projektu připravit, motivovat je a zároveň prověřit jejich schopnosti, spolehlivost a ochotu přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele, abychom mohli potenciálním zaměstnavatelům dát relevantní referenci o jejich schopnostech a také o individuálních potřebách, které často lze jednoduše naplnit, jen je potřeba zaměstnavateli vysvětlit proč (např. potřeba kratší pracovní doby). Zároveň usilujeme o získání důvěryhodných zaměstnavatelů, u kterých je předpoklad, že úspěšní účastníci projektu získají stálou práci (nemusí jít o práci na celý úvazek, ale třeba sezónní práci, občasnou, ale stálou brigádu, což jsou formy, které OZP z naší CS často vítají vzhledem k tomu, že již nemohou pracovat nepřetržitě z důvodu handicapu).

7. Další subjekty zapojené do projektu

MÚ Říčany, Odbor sociálních věcí a zdravotnictví – nábor CS, strategické konzultace o situaci v oblasti

Úřad práce pro Prahu-východ a Prahu-západ – nábor CS

Obecní úřad, Jesenice, soc. odbor – nábor CS, strategické konzultace o situaci v oblasti

Zápraží s.r.o. – místní zpravodajství, šíření informací k projektu, strategické kontakty na místní zaměstnavatele

Enve ART s.r.o. – spolupracující potenciální zaměstnavatel, sociální firma – ruční tisk a administrativa

ARC office s.r.o. – spolupracující potenciální zaměstnavatel CS – pomocné práce, správa budov a administrativa

HQ line s.r.o. - spolupracující potenciální zaměstnavatel CS – pomocné práce, řemeslné práce

Obec Dobřejovice - spolupracující potenciální zaměstnavatel CS – pomocné práce



8. Rizika vzhledem k předloženému projektu a způsoby jejich eliminace.

1/ Nezájem cílové skupiny o účast v projektu. Řešení: Atraktivnost nabízené praxe v projektu, úzká spolupráce s ÚP a spolupracujícími organizacemi a podpora při nalezení zaměstnání v průběhu projektu přispějí k motivaci CS do projektu vstoupit, ale také setrvat a dokončit jej. Očekáváme, že v průběhu projektu bude podpořeno více osob, některé program přeruší a budou nastupovat nové. Pro tuto situaci budou v rámci odborného týmu projednány individuální postupy k novému pracovníku, aby mohl program absolvovat v dostatečné míře a dosáhnout očekávaného výstupu – získání trvalé práce nebo brigády podle jeho možností a dispozic. Zájem CS z lokality o účast v projektu se nám již potvrdil. V rámci dvou náborových kampaní v předchozím projektu v letech 2016 a 2017 jsme obdrželi 48 žádostí od OZP o účast v programu, z 32 byl proveden pohovor, 17 bylo do programu zařazeno a 14 osob úspěšně absolvovalo celý program. **V době podání projektové žádosti máme v evidenci 11 žádostí o účast v projektu ze strany OZP.**

2/ Personální změny v realizačním týmu projektu, které ENVERO o.s. nepředpokládá. Řešení: Klíčový personální tým ENVERO z.s. a zároveň realizační tým projektu je složen ze zkušených pracovníků.

Stručný popis praxe členů realizačního týmu:

Projektová a finanční manažerka

Ing. Pavla Doležalová

Začínala jsem v roce 2006 jako asistentka projektových manažerů Regionální rozvojové agentury Východní Moravy ve Zlíně. Po čase jsem se sama stala projektovým manažerem RRA VM a Sdružení měst a obcí Východní Moravy. Časem jsem se přestěhovala do Prahy a stal se ze mě finanční manažer Zprostředkujícího subjektu OP VK (Středočeský kraj), kde jsem měla na starosti Globální grant 1. 1 (ZŠ, SŠ) a Technickou pomoc OP VK. Poté moje profesní cesta vedla do vědy a výzkumu a změnila jsem tak strany. Jako finanční manažer 50 milionového projektu Centra pro inovace a transfer technologií pro unikátní laserové centrum ELI Beamlines (největší vědecký projekt z fondů EU) a HiLASE jsem přes veškerou administrativu, realizaci a koordinaci aktivit a finanční řízení projekt úspěšně dovedla do fáze udržitelnosti. Během své více jak 10 leté praxe v fondech EU jsem prošla 3 programovacími obdobími a 14 operačními a dalšími dotačními programy. Vystudovala jsem Univerzitu Tomáše Bati ve Zlín – Fakultu managementu a ekonomiky, obory Hospodářská politika a správa, Veřejná správa a regionální rozvoj – specializace finanční kontrola. Pro ENVERO pracuji na pozici projektové a finanční manažerky od roku 2017.

Psychosociální pracovnice

Věra Šulcová

V oblasti sociálních služeb se profesně pohybuji od roku 1989. Mám za sebou již jedno úspěšné založení neziskové organizace, ve které jsem jako vedoucí občanské poradny a předsedkyně sdružení působila v letech 1998 až 2005 /občanské sdružení "D" v Liberci – občanská poradna, poradna pro oběti trestných činů, vzdělávání v krizové intervenci, www.d-os.net. Po přestěhování jsem od roku 2006 pracovala pro několik neziskových i komerčních institucí v Praze na pozicích projektových nebo finančních manažerů při řízení projektů z Evropského sociálního fondu, EK a státního rozpočtu /Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví Praha, Projekt Odyssea o.s., Linka Ztracené dítě o.s., ESET-HELP, Lékořice, Arcelor Mittal a.s., DOK.Incubator/. Sociálně-právní a psychoterapeutické vzdělání jsem si postupně, zpočátku z nutnosti, později se zájmem, doplnila o znalosti z oblasti finančního řízení neziskových organizací a účetnictví. Absolvovala jsem střední školu sociálně-právní v Praze, pětiletý psychoterapeutický výcvik systému SUR, výcvik v telefonické a krizové intervenci a řadu dalších specializačních kurzů zaměřených na sociální práci. Pro ENVERO pracuji jako psychosociální pracovnice od roku 2016.

Vedoucí pracovní asistentka

Gabriela Fridrichová

V sociálních službách pracuji od roku 2008. Začínala jsem jako canis instruktorka v zařízeních s pečovatelskou a ošetřovatelskou službou a v rodinách s dětmi se zdravotním postižením (Osvědčení o rekvalifikaci Canisinstruktorky pro oblast rozvoje osobnosti rok 2008). Později jsem se v této oblasti uplatnila i jako pečovatelka a ergoterapeut (Osvědčení o absolvování vzdělávacího programu Pracovník v sociální péči se zaměřením na seniory a osoby se zdravotním postižením, rok 2009). Pracovala jsem jako pečovatelka, ergoterapeut a canisterapeut v sanatoriu Topaz, Škvorec a vychovatelka v Olivově dětské léčebně v Říčanech. Od listopadu 2016 pracuji jako pracovní asistentka ve spolku ENVERO.

Supervizorka

PhDr. Alena Halamová



Klinická psychologka a psychoterapeutka. Absolvovala atestaci v oboru klinické psychologie a funkční specializace z psychoterapie; výcviky SUR, gestaltterapie, rodinné terapie, videotrénink interakcí, v Integrativní

psychoterapii zaměřené na tělo a supervizní výcvik. Vedle klinické praxe působí jako lektorka výcvikového institutu SUR a Instep a věnuje se též práci supervizní.

3/. Riziko nedodržení harmonogramu prací /plánu aktivit/ - O: preventivním opatřením bude společná tvorba dílčích plánů na každé 3 měsíce projektu a jejich průběžné vyhodnocování. K tomuto účelu jsou součástí projektu koordinační schůzky celého realizačního týmu.

4/. Riziko změny legislativy a podmínek programu - O: s těmito riziky je nutno při realizaci počítat. Na základě zkušeností RT s finančním a věcným řízením projektů z ESF je náš RT schopen rizika projektů operativně řešit

Závěr: Metody získání předložených dat a vyhodnocení výchozího stavu.

Potřebnost projektu odvozujeme z množství dokumentů a analýz – viz níže. Zároveň vycházíme z vlastního šetření, které jsme realizovali v roce 2015 a nyní je potvrzujeme přímo v praxi při činnosti aktivizačního střediska (projekt je realizován s účastníky od listopadu 2016 do února 2018 a evaluace není zatím dokončena, vycházíme tedy z prvních praktických poznatků). Potřebnost činnosti aktivizačního střediska se nám opakovaně potvrzuje při jednáních s Odborem sociálních věcí a zdravotnictví Městského úřadu v Říčanech.

Vybrané dokumenty, z kterých se při zpracování analýzy vycházelo, pocházejí z následujících zdrojů:

- ✓ Strategický plán obce Jesenice ze dne 07. června 2012.
- ✓ Vybrané statistické údaje za město dle ČSÚ Katastrální území města Říčany z r. 2011
- ✓ Program rozvoje územního obvodu Středočeského kraje 2014-2020
- ✓ webové stránky obecních úřadů
- ✓ webové stránky MPSV – listopad 2017
- ✓ Generální ředitelství ÚP
- ✓ dokumenty ČSÚ
- ✓ Deklarace o duševním zdraví pro Evropu 2005
- ✓ Akční plán duševní zdraví pro Evropu 2005
- ✓ Evropský pakt duševního zdraví, 2008

Zpracovala Věra Šulcová a Pavla Doležalová, Čestlice 2.1.2018