Univerzita Palackého v Olomouci

Cyrilometodějská teologická fakulta

Katedra křesťanské sociální práce

PODPOŘENÍ PŘÍSTUPU K ZAMĚSTNÁNÍ POSKYTOVÁNÍM VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ V RÁMCI SAS

Bakalářská práce

Studijní program

Sociální práce

Autor: Ilona Prokopová, DiS.

Vedoucí práce: Mgr. Nataša Matulayová, PhD., BSBA

Olomouc 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v bibliografickém seznamu.

V Olomouci 20.4. 2024 Ilona Prokopová, DiS.

Poděkování

Na tomto místě chci poděkovat vedoucí práce Mgr. Nataši Matulayové, PnD., BSBA za její obětavé a vstřícné vedení v průběhu psaní práce. Jsem vděčná za připomínky, trpělivost a zpětnou vazbu, kterou mi vždy ochotně poskytla. Poděkování také patří celé mé rodině, za podporu ve studiu.

Obsah

Abstrakt ... 9
Úvod ... 11
1 Rešerše zdrojů ... 13
2 Představení pojmů k danému tématu ... 15
2.1 Nezaměstnanost ... 15
2.2 Stav romské menšiny v ČR ... 18
2.3 Sociální exkluze ... 19
2.4 Sociálně vyloučené lokality ... 19
2.5 Charakteristika Jesenického regionu ... 20
3 Popis výchozího stavu ... 23
4 Propojení tématu s teoriemi sociální práce ... 25
4.1 Ekosystémová perspektiva ... 25
4.2 Antiopresivní přístup ... 26
4.3 Etické hledisko ... 26
5 Propojení tématu a metodami a technikami sociální práce ... 27
6 Propojení tématu se sociální politikou ... 29
7 Legislativní ukotvení ... 32
8 Analýza potřebnosti projektu ... 35
8.1 Příčiny problému a jeho dopady na cílovou skupinu ... 35
8.2 Příklady řešení dané problematiky v České republice ... 37
8.3 Subjekty zapojené do vzdělávacích programů ... 39
8.4 Základní informace o velikosti a případných specifikách cílové skupiny vzhledem řešenému problému ... 39
8.5 Metody získání předložených dat k vyhodnocení ... 40
8.5.1 Rozhovory ... 40
8.5.2 Dotazníky ... 41
8.5.3 Shrnutí výsledků ... 42
8.5.4 Doplňující rozhovory s potenciálními účastníky projektu k obsahu vzdělávacích programů ... 42
8.5.5 Shrnutí rozhovorů a vymezení obsahu vzdělávacího programu projektu ... 45
9 Projekt ... 48
9.1 Cíl projektu ... 48
9.2 Základní údaje – realizátor projektu ... 48
9.3 Popis a analýza potřeb cílových skupin ... 49
9.3.1 Primární cílová skupina ... 49
9.3.2 Sekundární cílová skupina ... 49
9.4 Klíčové aktivity ... 50

9.4.1 KA 1 Realizace vzdělávacího programu 50
9.4.2 KA 2 Individuální poradenství a informační činnost 52
9.4.3 KA 3 Spolupráce s regionálními zaměstnavateli 52
9.5 Indikátory splnění klíčových aktivit 53
9.6 Management rizik 54
9.7 Výstupy a předpokládané výsledky projektu 56
9.8 Harmonogram 56
9.9 Rozpočet 59
9.10 Popis přidané hodnoty 64
9.11 Logframe projektu 66
Závěr 69
Bibliografie 70
Seznam tabulek, grafů a obrázků 76
Seznam příloh 77
Přílohy 78

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je vypracování návrhu projektu vzdělávacích programů v rámci sociálně aktivizačních služeb v organizaci Ester z.s.

Bakalářská práce se zabývá problematikou dlouhodobé nezaměstnanosti a jejího dopadu na životní úroveň romských obyvatel v Jesenickém regionu. Téma práce je propojeno se sociální prací a sociální politikou. Z analýz a výzkumu Českého statistického úřadu byla provedena současná situace stavu romské menšiny a stavu nezaměstnanosti v ČR. Dále byl popsán charakter Jesenického regionu. Důležitou kapitolou práce je zpracovaná analýza potřebnosti projektu, ze které vychází obsah vzdělávacích aktivit.

V druhé části práce je vypracován samotný projekt, kde jsou popsány klíčové aktivity, výstupy a předpokládané výsledky projektu.

Klíčová slova: nezaměstnanost, nezaměstnanost Romů, romská menšina, sociální vyloučení, sociálně vyloučené lokality, jesenický region, vzdělávací programy, projekt.

Abstract

The aim of the bachelor's thesis is to develop a project proposal for educational programmes within social activation services in the Ester z.s. organisation.

The bachelor thesis deals with the issue of long-term unemployment and its impact on the living standards of Roma inhabitants in the Jeseniky region. The topic of the thesis is connected with social work and social policy. From the analyses and research of the Czech Statistical Office, the current situation of the Roma minority and the state of unemployment in the Czech Republic was conducted. Furthermore, the character of the Jeseniky region was described. An important chapter of the thesis is the elaborated analysis of the need for the project, from which the content of the educational activities is based.

In the second part of the thesis, the project itself is developed, where the key activities, outputs and expected results of the project are described.

Keywords: unemployment, Roma unemployment, Roma minority, social exclusion, socially excluded localities, Jeseníky region, educational programmes, projec

Úvod

O životních problémech a sociálním začlenění romských obyvatel na našem území, bylo již napsáno spoustu textů a publikací. Z kočovných kmenů se staly samostatné rodiny, na které je vyvíjen tlak majoritní společnosti. Historie romského etnika se postupně vytrácí, zvyky a tradice se dochovávají jen ve větších komunitách. Romské rodiny rozptýlené po regionu Jesenicka, na své kořeny nezapomínají, ale bohužel již nejsou předávány mladší generaci. Tyto rodiny jsou sociálně vyloučené, žijí ze sociálních dávek, trpí exekucemi, nízkým vzděláním, a především dlouhodobou nezaměstnaností.

Dlouhodobá nezaměstnanost romské populace je komplexní problém, který zahrnuje řadu faktorů. Mezi hlavní patří diskriminace na trhu práce, nedostatečná kvalifikace a vzdělání, stereotypy a předsudky vůči Romům, špatné podmínky v bydlení a sociální vyloučení. Těmito faktory se zabývám v neziskové organizaci Ester z.s.. Naše organizace poskytuje sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, které prožívají dlouhodobě krizové sociální situace, které rodiče nedokážou sami bez pomoci zvenčí překonat. Následkem této sociální situace je také ohrožen řádný vývoj dětí. V oblasti působnosti Ester z. s. v okrese Jeseník se jedná především o rodiny prožívající sociální vyloučení nebo sociálním vyloučením ohrožené, rodiny úplné i neúplné, často mnohočetné. Významnou skupinou tvoří rodiny romského etnika v několika lokalitách, v řadě samot a odloučených komunit.

Jedním z cílů sociální služby je zvyšování uplatnitelnosti rodičů na trhu práce. Začlenění na pracovním trhu je považováno za klíčovou oblast sociálního začlenění. Vnímáno je především jako prevence chudoby, podporuje účast jedince na sociálním životě společnosti, jeho osobní rozvoj, zdroj uspokojení materiálních potřeb, získání určitého statutu, ale i dosažení určité prestiže, sebeúcty a životní spokojenosti (Mareš, 2008).

Má bakalářská práce se zabývá dnešní problematikou nezaměstnanosti příslušníků romské národnosti žijící v regionu Jesenicka. Podstatná část této populace není finančně, informačně a počítačově gramotná. Nerozumí nastavení systému, nerozumí nárokům majoritní společnosti. Těžko se orientují na pracovním trhu.

Aby se snížila dlouhodobá nezaměstnanost romské populace, je třeba řešit tyto základní faktory a překonat negativní stereotypy a předsudky vůči Romům. To vyžaduje řešení sociálního vyloučení a špatných podmínek bydlení, ale také řešení vzdělávání a zlepšení pracovních příležitostí. Zlepšení v těchto oblastech mohou přispět vzdělávací programy mého plánovaného projektu v sociálních službách naší organizace.

1 Rešerše zdrojů

Metodika rešerše:

Vyhledávání zdrojů k tomuto tématu probíhalo v průběhu zpracování bakalářské práce. Bylo prostudováno několik odborných prací zabývajících se nezaměstnanosti Romů z elektronické databáze Google Scholar a z informačního systému Univerzity Palackého. Proběhl výběr použitých knižních zdrojů z těchto prací. Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala 16 základních knižních zdrojů. Knižní zdroje zabývající se sociální politikou od Vojtěcha Krebse a Igora Tomeše vlastním ve své knihovně. Ostatní knižní zdroje byly vyhledány v Městské knihovně Jeseník a v knihovně Zbrojnice Univerzity Palackého Olomouc.

Důležité zdroje pro tuto práci byly vyhledávány cíleně v databázích webů Ministerstva práce a sociálních věcí, Vlády České republiky, Úřadu práce České republiky a Olomouckého kraje. Pro analýzu nezaměstnanosti v České republice, sociálně vyloučených lokalit, stavu romské menšiny a charakteristiky jesenického regionu bylo čerpáno z databáze Českého statistického úřadu, Agentury pro sociální začleňování a z ostatních zpráv a strategických dokumentů České republiky dostupných na webových stránkách. Dalším důležitým zdrojem informací byl web www.zakonyprolidi.cz, ve kterém jsem vyhledávala zákony týkající se sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Postup rešerše je přehledně shrnut ve flow diagramu v příloze této práce.

Vyřazovacím kritériem byly knižní publikace starší roku 2010. Výjimkou jsou knižní zdroje od známých autorů, jako je např. Pavel Navrátil, Martin Potůček a Pavel Říčan. Dále zdroje, které se netýkaly tématu. Pro analýzu současného stavu nezaměstnanosti, počtu romských obyvatel a sociálně vyloučených lokalit, byly použity statistiky od roku 2010 do roku 2022.

V databázích a ostatních zdrojích bylo nalezeno celkem 135 vhodných publikací v plném rozsahu z nich bylo vybráno konečných 71 zdrojů. Všechny použité zdroje jsou uvedeny v bibliografii této práce. Při vyhledávání zdrojů byla použita klíčová slova – nezaměstnanost, nezaměstnanost Romů, romská menšina, sociální vyloučení, sociálně vyloučené lokality, sociální politika, politika zaměstnanosti, jesenický region, vzdělávací programy, projekt.

Výsledky ukázaly, že problematikou nezaměstnanosti a sociálního vyloučení Romů se zabývá mnoho autorů. Nezaměstnanost můžeme zařadit mezi nejvíce diskutované problémy v rámci celé Evropské unie. Ovlivňuje nejen situaci ekonomickou, ale i sociální a politickou. O snížení nezaměstnanosti se v České republice snaží úřady práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a zároveň Evropská unie prostřednictvím finanční podpory z evropských sociálních fondů. Ze zasedání Rady evropské unie dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti vyplynulo doporučení, aby

aktivní a preventivní politiky členských států byly účinné a přispívaly k dosažení cílů plné zaměstnanosti, sociálního začleňování a zvyšování kvalifikace pracovní síly. K této činnosti by členské státy měly plně využívat Evropský sociální fond a další fondy Unie (Eur-Lex, 2018).

Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji je již dvacátým měsícem v řadě pod republikovým průměrem, který roku 2022 dosáhl 3,7 %. V mezikrajském pohledu byla sledovaná míra 6. nejvyšší ze 14 krajů. Při meziokresním srovnání míry nezaměstnanosti v Olomouckém kraji zaujal okres Prostějov 1. místo (2,5 %), okres Olomouc 2. místo (3,3 %), okres Šumperk 3. místo (3,8 %), okres Přerov 4. místo (4,4 %) a na posledním 5. místě je okres Jeseník (5,8 %) (ČSÚ, 2022).

Mezi 31 městy Olomouckého kraje byly nejnižší podíly nezaměstnanosti zjištěny v Plumlově (1,8 %), Litovli (2,3 %) a Kostelci na Hané (2,3 %). Na opačném pólu pořadí se umístila města Vidnava (10,3 %), Javorník (8,2 %) a Žulová (8,2 %). Nejvyšší nezaměstnanost příslušela obcím Uhelná (14,8 %), Měrovice nad Hanou (11,3 %) a Kopřivná (11,3 %) (ČSÚ, 2022).

2 Představení pojmů k danému tématu

V této kapitole představím pojmy související s tématem dlouhodobé nezaměstnanosti romských obyvatel v Jesenickém regionu. Ze zdrojů Českého statistického úřadu krátce shrnu stav nezaměstnanosti a počet romských obyvatel v ČR. Prezentuji pojem sociální exkluze a sociálně vyloučené lokality. V poslední podkapitole se pokusím zachytit charakteristiku Jesenického regionu a sociální problémy, které zde ovlivňují životní úroveň obyvatel.

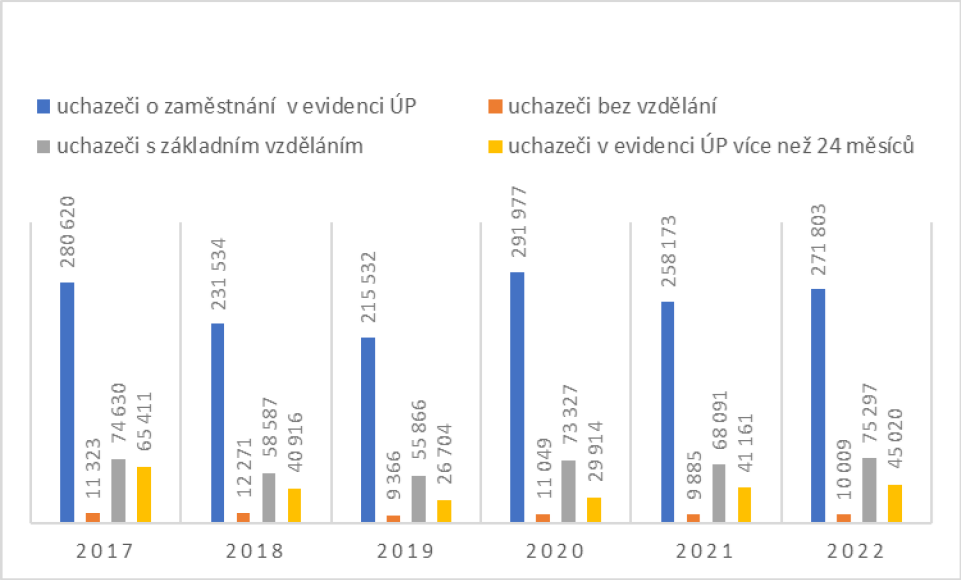
2.1 Nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost může pro romské obyvatele vyloučených lokalit představovat závažný problém, který ovlivňuje mnoho aspektů jejich života. Existují některé specifické faktory, které mohou přispět k vysoké nezaměstnanosti v těchto oblastech. Jedním z těchto faktorů je nízká úroveň vzdělání. Romové mají často omezený přístup ke kvalitnímu vzdělání a jsou často vystaveni diskriminaci vzdělávacích systémů. To vede k nedostatečné kvalifikaci pro vstup na trh práce a snížené konkurenceschopnosti na pracovním trhu.

Matoušek hovoří o nezaměstnanosti jako o stavu, ve kterém je člověk schopný práce, je ochotný pracovat a nemá placené zaměstnání. Ochota pracovat je obvykle používaným kritériem jako kontakty s úřadem práce, nebo s potencionálními zaměstnavateli. Nezaměstnanost je předmětem zájmů různých vědních oborů. V teoretické rovině je to zejména ekonomie a sociální psychologie, v rovině každodenní praxe sociální politiky a sociálního poradenství. V současné době je pojem nezaměstnanosti chápán jako součást širšího sociálního problému – chudoby (Matoušek, 2008).

Nezaměstnanost definuje Velký sociologický slovník (1996) jako výskyt osob bez placeného zaměstnání, které je chtějí a aktivně je hledají, jsou na něj odkázány jako zdroj obživy. Je to sociální a ekonomický jev v moderní společnosti. Je spojený s industrializací a tržní dynamikou. Může nabývat povahy sociálního problému, zejména pokud se jedná o dlouhodobou a masovou nezaměstnaností (Maříková a kol., 1996).

Krebs (2007) přistupuje k nezaměstnanosti z různých hledisek. Můžeme ji chápat jako ukázku organizace a řízení pracovního trhu v zemi, nebo jako výsledek vlivu bez osobních tržních faktorů, které ovlivňují lidský faktor. Může být také důsledkem specifických schopností, dispozic a postojů jednotlivců. K jejímu řešení je potřeba mít celou informační sít potřebných dat např: koho se týká, jaká je její míra a předpoklady k řešení (Krebs, 2007).



Graf 1 Stav nezaměstnanosti v ČR 2017–2022
Zdroj: (ČSÚ, [online])

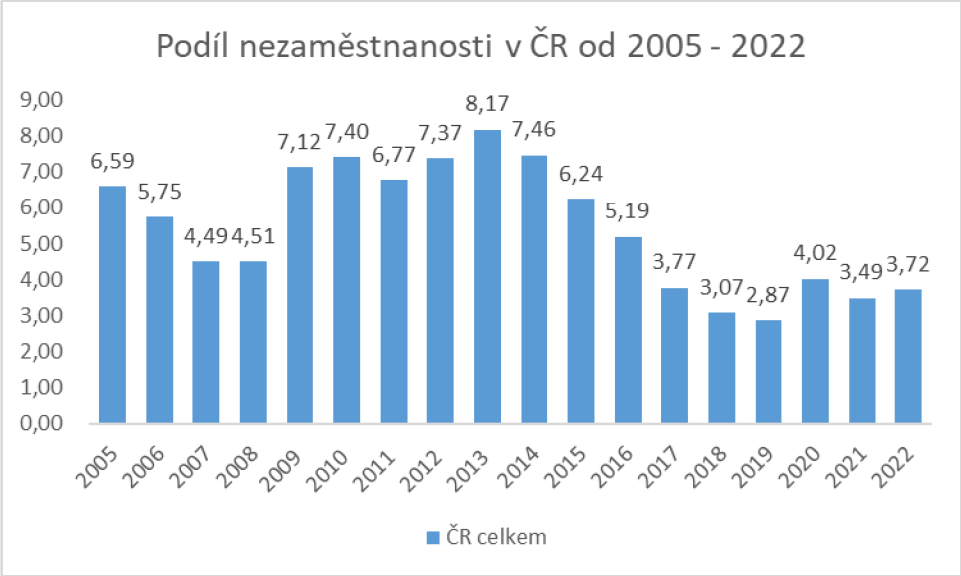
Jedním z národních cílů politiky zaměstnanosti, který si ČR v rámci strategie Evropa 2020 vytkla, je snížení nezaměstnanosti osob s nízkou úrovní kvalifikace s nejvýše dosaženým základním vzděláním. Stupeň dosaženého vzdělání je jedním z důležitých předpokladů úspěchu na trhu práce. Stále platí čím nižší dosažený stupeň vzdělání, tím horší postavení na trhu práce (Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, 2020).

Na grafu č.1 můžeme vidět, že v roce 2018 a 2019 byla snížena nezaměstnanost osob se základním vzděláním v průměru o 15 %. Od roku 2020 nezaměstnanost osob s nízkou kvalifikací opět stoupá, následkem kovidové pandemie a ekonomické krize způsobené válkou na Ukrajině. Velký nárůst byl také zaznamenán u uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP více jak 24 měsíců, za poslední čtyři roky až o 40 %. Regionálně je nejvyšší nezaměstnanost osob se základním vzděláním v Ústeckém a Karlovarském kraji (ČSÚ, 2022).

V posledních letech je vysoká poptávka po pracovní síle na českém trhu práce, u nichž zaměstnavatelé nevyžadují vyšší než základní vzdělání. V roce 2019 tvořil podíl takovýchto nabídek 69 % na všech hlášených volných pracovních místech. Osoby se základním vzděláním jsou nadále jednou z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce a tvoří v průměru 28% části uchazečů o zaměstnání (Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, 2020).

Osoby s nízkou kvalifikací jsou zároveň velmi náchylné na stavu hospodářské etapy. V recesy nastává zhoršení pracovního uplatnění těchto osob z důvodu, snížení počtu volných pracovních míst a také z důvodu zvýšení počtu dostupné pracovní síly s vyšší kvalifikací. Je zřejmé, že osoby s nízkou kvalifikací jsou v případě hospodářské recese ohroženy ztrátou zaměstnání než jiné skupiny, protože si zaměstnavatelé

zachovávají zaměstnanost osob s vyšší kvalifikací. Tudíž lze předpokládat, že s měnícími se požadavky trhu práce na kvalifikaci pracovní síly, dospěje k prohloubení nezaměstnanosti osob s nízkým vzděláním. Především automatizace a robotizace práce povede k zániku manuálních profesí, ve kterých se osoby s nízkým vzděláním uplatňovaly. Postavení osob se základním vzděláním v podmínkách ČR je zhoršeno jejich nižším zastoupením v populaci a nahrazením osobami s vyšší kvalifikací i na takových pracovních místech, které požadují minimální vzdělání (Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, 2020).



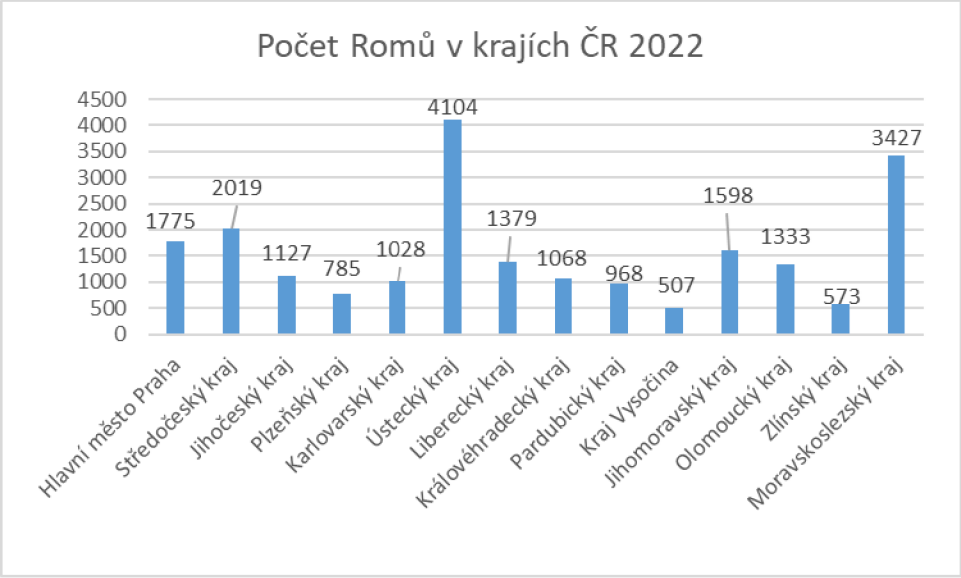
Graf 2 Podíl nezaměstnanosti v ČR k 31.12. 2022
Zdroj: (ČSÚ, [online])

Vývoj nezaměstnanosti v uplynulých 10 letech byl silně ovlivněn hospodářskou situací. Po roce 2008 se postupně začaly projevovat důsledky hospodářské krize. Začal klesat počet volných pracovních míst. Recese se plně projevila v průběhu roku 2009 a počet uchazečů o zaměstnání začal klesat až s nástupem sezonních prací roku 2011. Následně dochází k mírné stabilizaci trhu práce, avšak v roce 2013 nastala druhá vlna hospodářská recese a počet uchazečů o zaměstnání se navýšil na 629 274. V lednu 2014 podíl nezaměstnaných vzrostl na dosavadní maximum 8,17 %. Po překonání krize na jaře 2014, i přes výkyvy sezonních prací, postupně nezaměstnanost klesá až na historické minimum z června 2019, které činilo 2,7 %. Následující vývoj nezaměstnanosti byl ovlivněn kovidovou pandemií a ekonomickou krizí způsobenou válkou na Ukrajině (ČSÚ, 2022).

2.2 Stav romské menšiny v ČR

Při zjišťování stavu romské menšiny na území ČR lze velmi těžko vycházet z přesných čísel. Ze zprávy o stavu romské menšiny vyplívá, že v krajích žilo v roce 2020 na území České republiky téměř 250 000 Romů. Organizace ERRC ve své zprávě uvádí, že Romů žijících v České republice se pohybuje mezi 150 000 – 300 000 (European Roma Rights Centre, 2012). Z uvedeného celkového počtu Romů představuje polovina Romy, kteří nejsou vyloučení z majoritní společnosti. Zbývající část, asi 110 000 osob, představují Romové, které lze považovat za sociálně vyloučené či sociálním vyloučením ohrožené. Ti bohužel stále zahrnují 80 % populace žijící v sociálně vyloučených lokalitách (Zpráva o stavu romské menšiny, 2020).

Vzhledem k tomu, že neexistují žádné objektivní statistiky mapující přesný počet Romů na našem území, lze toto číslo pouze odhadovat. Jedna z metod odhadu počtu Romů u nás jsou data České statistického úřadu. Tyto data jsou získána během sčítání lidu, domů a bytů.



Graf 3 Počet Romů v krajích ČR 2022
Zdroj: (ČSÚ, [online])

Podle grafu 3 se počet osob, které se hlásí k romské národnosti při sčítání lidu snižuje, nebo stagnuje. Pokud se v roce 1991 k romské národnosti přihlásilo 32 903 osob, tak v roce 2001 to bylo přibližně o dvě třetiny méně 12 530 osob. V roce 2011 počet osob, které se přihlásily k romské národnosti činil 12 953 osob, v tomto případě se jednalo o mírný růst. V roce 2022 se počet osob hlásících se k romské národnosti navýšil jednou tolik a to na 21691, ale je to stále méně než v roce 1991 (ČSÚ, 2022).

Nízký počet osob hlásících se k romské národnosti převážně souvisí s protichůdnými nároky na Romy ze strany majoritní společnosti. Na jedné straně je to přijetí způsobu života majoritní společnosti a na druhé jsou vyzýváni k deklaraci svého romství. Jak uvádí vláda ČR ve svém usnesení z dubna 1999 ,,odnárodnění Romů, jejich kulturní a jazykové počeštění, by bylo velkou kulturní ztrátou v historii české společnosti“ (Říčan, 2000).

2.3 Sociální exkluze

Sociální exkluze neboli vyloučení se obvykle popisuje jako složitý stav, kdy jednotlivec, skupina nebo místní společenství nedostatečně participují na různých aspektech života celé společnosti (Matoušek, 2008). Vyloučení neznamená, že lidé jsou vyřazeni z rámce společnosti, zbaveni práv, nebo úplně odděleni od ní, jak tomu bývalo v některých historických situacích. Dnes se exkluze nezakládá na formální diskriminaci, nýbrž na procesu sociálního narušení, zhoršení pracovních vztahů a narůstající křehkosti sociálních vazeb (Keller, 2014).

Základními ukazateli sociálního vyloučení je materiální chudoba, dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, nekvalitní bydlení, omezený přístup k vzdělání, vysoké zadlužení, vystavení rizikovému chování a kriminalitě. Sociální vyloučení není způsobeno pouze jednotlivými ukazateli, ale spíše spojením těchto faktorů, a jejich vzájemnou kombinací, která zasaženým obyvatelům brání v integraci či v plnohodnotném životě. Každý z uvedených ukazatelů sociálního vyloučení může být v různých lokalitách a u různých jejich obyvatel zastoupen v jiné míře. Kombinace intenzity těchto ukazatelů, pak formuje charakter jednotlivých lokalit (Strategický plán sociálního začleňováni Jesenicko2019-2022, 2019).

2.4 Sociálně vyloučené lokality

Matoušek definuje sociálně vyloučenou lokalitu jako místo v městě nebo obci, kde obvykle bydlí lidé s omezenými příjmy a nižším vzděláním a kde je často vysoká nezaměstnanost (Matoušek, 2008). Jde především o určité společenství, které je vyloučeno z určitých sociálních vztahů a interakcí, které jsou přípustné většinové společnosti (Moravec, 2006).

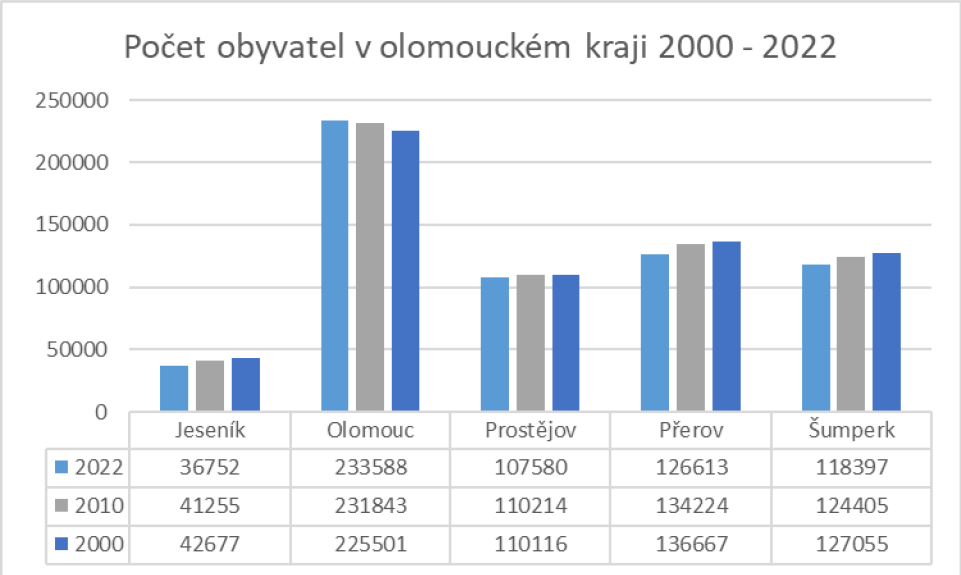
V této lokalitě mohou žít lidé z různých sociálních skupin, ale většinou jsou to lidé s nízkým sociálním statusem a často se jedná o menšiny, jako jsou například Romové. Sociální vyloučení může vést k izolaci těchto lokalit od zbytku společnosti a vytvářet tak nebezpečné sociální patologie. Může se jednat o jednotlivý dům, ve kterém žije několik rodin, nebo celou městskou čtvrt čítající několik stovek obyvatel. Sociálně vyloučené lokality vznikají v důsledku, že chudé romské rodiny se stěhují do oblastí s cenově

dostupným bydlením, ale tento „přirozený“ proces je často zneužíván nebo omezen (Analýza sociálně vyloučených romských lokalit, 2006).

Jedno takové řízené sestěhování proběhlo v roce 2006 13. října, kdy za asistence zástupců městského úřadu proběhlo vystěhování romských rodin ze Vsetína do několika obcí na Jesenicku v Olomouckém kraji. Tři rozšířené rodiny, cca 70 osob, byly vystěhovány do obcí Vidnava, Vlčice a Stará Červená Voda. Město Vsetín se rozhodlo podpořit rodiny, které se přestěhovaly mimo region, tím, že jim poskytlo bezúročnou půjčku a usnadnilo nákup starších domů na Jesenicku, avšak bez možnosti tyto domy předem vidět. O příjezdu rodin autobusy a kamiony ve večerních hodinách, nebyli starostové těchto obcí dopředu informováni. Tento postup městského úřadu ze Vsetína a následné diskuse ohledně oprávněnosti tohoto jednání získaly širokou národní pozornost. Situaci sledovala nejen média a veřejnost, ale také političtí představitelé, romští aktivisté, odborníci specializující se na romskou integraci a obhájci lidských práv (Agentura pro sociální začleňování, 2011).

2.5 Charakteristika Jesenického regionu

Okres Jeseník díky své poloze, dopravní dostupnosti i narušením sociálního a hospodářského života po druhé světové válce se řadí k ekonomicky slabším regionům. Nachází se v severní části Olomouckého kraje a zahrnuje 24 obcí sdružených do čtyř mikroregionů. Javornicko, Jesenicko, Zlatohorsko a Žulovsko. Město Jeseník tvoří kulturní a správní centrum oblasti. Žije zde okolo 40 000 obyvatel (Strategický plán sociálního začleňování Jesenicko 2019-2022, 2019).



Graf 4 Počet obyvatel v olomouckém kraji 2000-2022. Zdroj: (ČSÚ, [online])

Podle grafu 4 můžeme vidět, že v okrese Jeseník, počet obyvatel od roku 2000 postupně klesá, k roku 2022 se snížil o 5 925 obyvatel. Faktory ovlivňující odchod řady obyvatel z tohoto regionu jsou především nedostatek pracovních příležitostí, horší dostupnost některých služeb, omezená dopravní obslužnost a také dlouhodobě nejnižší průměrná mzda v Česku. Charakter života je ovlivněn geografickou polohou příhraničního pásu a horským rázem krajiny – Jeseníky, Žulovská pahorkatina a Rychlebské hory. Dějiny Sudet, vysídlování původních obyvatel a spontánní migrace v době komunistického režimu, výrazným způsobem ovlivnily charakter celé této části Olomouckého kraje. Jesenická lokalita je od zbytku Moravy odříznuta pásem hor, je zde nízká hustota osídlení. V období hospodářského útlumu je zde velká míra nezaměstnanosti, lidé mají nízké příjmy. V posledních letech se obce Jesenicka snaží využít evropských dotací ke vzpruze turistického ruchu, avšak celá oblast zůstává nadále jedním z nejchudších míst České republiky (Strategický plán sociálního začleňování Jesenicko 2019-2022, 2019).

Obce s rozšířenou působností (dále jen ORP) Jeseník mají velmi vysoké problémy s destabilizující chudobou. Destabilizující chudoba je v ORP Jeseník vyšší než 84 % ORP v ČR. Převážně se projevuje problémy jako je exekuce rodičů, nebo bytová nouze. Dle údajů Exekutorské komory České republiky činil počet osob v exekuci v ORP Jeseník k 31. 12. 2017 4212, tedy 12,7 % všech obyvatel ORP starších 15 let. Jedná se o mírně nadprůměrný podíl, kdy celostátní podíl obyvatel v exekuci starších 15 let dosahoval v daném období 9,7 %, resp. 8,9 % v rámci Olomouckého kraje. Průměrná vymáhaná výše jistiny v roce 2017 činila 300 534,- Kč. Destabilizující chudoba má silnou souvislost se vzdělávací neúspěšností (nedokončená ZŠ, propadání, absence). Tato vzdělávací neúspěšnost je v ORP Jeseník vyšší než 89 % ORP v ČR a 100 % ORP v kraji (ORP Jeseník, 2022).

V ORP Jeseník bylo identifikováno 14 sociálně vyloučených lokalit s celkovým počtem 700 obyvatel, jedná se spíše o jednotlivé domy a menší skupiny domů (Čada, 2015). Za rizikové lze v tomto směru považovat množství levných nemovitosti, kdy v kombinaci s nedostatkem pracovních možností a s rostoucím počtem sociálně vyloučených osob v oblasti mohou vznikat lokality, do kterých se ve vyšším měřítku stěhují sociálně vyloučení obyvatelé. Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce činil v ORP Jeseník k 31. 12. 2021 1295 osob, tedy 4,76 % obyvatel ORP ve věku mezi 15-64 lety, což je výrazně vyšší hodnota než průměrný podíl uchazečů o zaměstnání za celou ČR (2,8 %) nebo za Olomoucký kraj (3,35 %). Z toho počet uchazečů, kteří byli v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců činil celkem 151 osob, tedy 0,9 % obyvatel města, což odpovídá celostátnímu (0,9 %) a krajskému průměru (0,9 %) (ČSÚ, 2022).

Ze Strategického plánu Jesenicko, ORP Jeseník a Českého statistického úřadu lze soudit, že počet sociálně vyloučených osob a osob ohrožených sociálním vyloučením na Jesenicku roste, a to napříč různými skupinami obyvatel. Přitom pro část z nich jsou sociální služby nedostupné z důvodů nedostatečných kapacit poskytovatelů. Vzhledem

ke vzájemné provázanosti problémů, jakou je předluženost, nezaměstnanost a ztráta bydlení, kterým sociálně vyloučení obyvatelé čelí, je třeba s nimi v rámci sociálních služeb systematicky a dlouhodobě pracovat. Na Jesenicku chybí především finančně dostupné azylové a sociální bydlení pro sociálně vyloučené osoby, bezplatné dluhové poradenství, sociální práce s dětmi a mládeží, s rodinami, se seniory a duševně nemocnými, a to zejména v oblasti prevence sociálního vyloučení. Dále chybí posilování finanční gramotnosti napříč populací a srozumitelná informovat občanů o sociálních službách. Celkové shrnutí výchozího stavu popisuji v následující kapitole.

3 Popis výchozího stavu

Pro zpracování analýzy potřebnosti bylo využito údajů z Českého statistického úřadu, Strategického rámce zaměstnanosti 2020, Zprávy o stavu romské menšiny a Agentury pro sociální začleňování.

Dlouhodobá nezaměstnanost pro romské obyvatele představuje závažný problém. Ovlivňuje mnoho aspektů jejich života. Jedním z těchto faktorů, který přispívá k dlouhodobé nezaměstnanosti, je nízká úroveň vzdělání. Dle ČSÚ v roce 2018 a 2019 byla nezaměstnanost osob se základním vzděláním snížena o 15 %. Od roku 2020 nezaměstnanost osob s nízkou kvalifikací opět stoupá. Za poslední čtyři roky narostla až o 40 %. Převážně se jedná o osoby nezaměstnané více jak 24 měsíců.

Ze Zprávy o stavu romské menšiny žije v sociálně vyloučených lokalitách okolo 95000 až 115000 obyvatel, 80 % tvoří romská populace. Celkový počet vyloučených lokalit v ČR se od roku 2020 zvýšil z 850 na 940.

Míra nezaměstnanosti v olomouckém kraji je šestá nejvyšší ze 14 krajů v ČR. S nejvyšší mírou nezaměstnanosti v tomto kraji je okres Jeseník a to 5,8 %. Je to dáno geografickou polohou příhraničního pásu a problémy s destabilizující chudobou, která má souvislost se vzdělávací neúspěšností. V okrese Jeseník bylo identifikováno 14 sociálně vyloučených lokalit s celkovým počtem 700 obyvatel. Převážná část obyvatel žije pod hranicí chudoby. Ze získaných dat vyplývá, že počet osob sociálně vyloučených a osob ohrožených sociálním vyloučením na Jesenicku roste, a to napříč různými skupinami obyvatel. V Jesenickém regionu převážně chybí dostupnost sociálních služeb, azylové bydlení, bezplatné dluhové poradenství, sociální práce s dětmi a mládeží, s rodinami.

Realizace projektu v SAS

Naše organizace ESTER z. s. poskytuje sociálně aktivizační služby rodinám romských obyvatel, které prožívají dlouhodobé krizové situace. Je to jediná organizace na Jesenicku, která se zabývá problematikou sociálně vyloučených Romů. Působnost této organizace je v mikroregionu Javornicka v obcích Javorník, Vidnava, Bílá Voda a Uhelná. ČSÚ uvádí, že nejvyšší míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji je právě v těchto obcích a městech. Z výzkumu ČSÚ je výše nezaměstnanosti ve Vidnavě 10,3 %, v Javorníku 8,2 % a v Uhelné dokonce 14,8 %. Cíle sociální služby jsou podpora rodičovských kompetencí a zvyšování uplatnitelnosti rodičů na trhu práce. Děti z těchto rodin jsou převážně odkázání na pomoc pracovnic Komunitního centra. Převážná část rodičů nemá dokončeno základní vzdělání, nejsou schopni dětem pomoci s domácími úkoly, nerozumí nastavení systému.

Úřady práce nemají vhodné podmínky pro poskytování kvalitních služeb především pro klienty, kteří potřebují větší pomoc oproti klientům, kteří mohou vyvinout více vlastního úsilí při hledání práce. Realizované projekty ÚP „Šance na práci“ a „Podpora

zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“ jsou univerzální pro všechny uchazeče o zaměstnání, bez rozdílu individuálních potřeb jednotlivců. U romských uchazečů o práci je vhodné provést hodnocení na základě jasně stanovených kritérií, která slouží k určení jejich vhodnosti pro určité pracovní pozice a k identifikaci potenciálních překážek, které mohou bránit jejich úspěšnému uplatnění na trhu práce. Je potřeba modernizovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby odpovídaly míře znevýhodnění a potřebám cílových skupin (Operační program Zaměstnanost+ 2021-2027, 2023).

Prostřednictvím realizace mého projektu „Podpoření přístupu k zaměstnání poskytováním vzdělávacích programů v rámci SAS“ bude zajištěn individuální a komplexní přístup k této cílové skupině.

Projekt reaguje na výzvu Operačního programu Zaměstnanost plus „Podpora osob znevýhodněných na trhu práce.“ Prioritou výzvy je „budoucnost práce“ se specifickým cílem „přístup k zaměstnání“ (MPSV, 2023).

4 Propojení tématu s teoriemi sociální práce

Tato kapitola popisuje propojení tématu s teoriemi sociální práce. Definuje Ekosystémovou perspektivu a Antiopresivní přístup. Dále je krátce uvedeno etické hledisko s touto cílovou skupinou.

Jedním ze zdrojů profesionální identity sociálních pracovníků je teoretické zázemí. Je také jednou z podmínek jejich práce a vzájemné komunikace (Navrátil, 2001). Užívání teorií usnadňuje praxi, protože sociálním pracovníkům poskytují systematický, uspořádaný a předvídatelný přístup k práci s lidmi. Aby byla intervence s klientem účinná, nelze jí uskutečňovat na pocitech a domněnkách sociálního pracovníka. Bez znalosti teoretického rámce, metodických postupů a jejich indikace může být snaha pomáhat lidem nebezpečná (Navrátil, 2001).

Teorie sociální práce pomáhají pracovníkům v sociálních službách porozumět sociálním problémům, kterým klient čelí. Pomáhají rozpoznat klientovi zdroje a jeho schopnosti řešit dané problémy v budoucnu. K porozumění klientovým sociálním problémům je také potřeba zkoumat jeho okolí ve kterém žije. V sociálně vyloučených lokalitách sociálním pracovníkům takový pohled nabízí Ekosystémová perspektiva.

4.1 Ekosystémová perspektiva

Ekosystémová perspektiva má za úkol rozklíčovat interakce mezi jednotlivci a jejich sociálním okolím a poskytovat prostředky pro efektivní řešení případných problematických situací. Slouží k porozumění vztahu mezi lidmi a jejich sociálním prostředí tzv. sociálnímu fungování. Pojem sociální fungování vyjadřuje zvládání zahrnující naplnění požadavků rolí, řešení životních situací a problémů, ale také, že jsou lidé neustále v interakci s prostředím (Jiroušek, 2020). Pokud lidé nedokáží vyhovět nárokům svého okolí, vzniká problém. Tím je narušena jinak existující rovnováha mezi člověkem a požadavky okolí. Problémy mohou pramenit z nedostatečných schopností klientů nebo z nadměrných požadavků z prostředí. Cílem sociální práce je znovunastolení rovnováhy mezi zvládáním klienta a požadavky prostředí (Jiroušek, 2020). Úkolem sociálních pracovníků je při snaze o zlepšení sociálního fungování klienta, se zaměřit zaprvé na bariéry prostředí a za druhé na schopnosti klientů zvládat problémy v interakci s prostředím (Navrátil a Musil, 2000).

Projekt vzdělávacích kurzů pro romské účastníky reaguje na tlaky prostředí ve využívání digitálních technologií ze strany různých institucí (úřadů, škol, zdravotních zařízeních) a také mírou využívání digitálních technologií v zaměstnání. Zaměstnavatelé předpokládají, že znalosti digitálních technologií se řadí mezi základní dovednosti uchazečů o zaměstnání.

Dle Navrátila (2003) jedním z dalších teoretických východisek v praxi sociální práce s tímto typem cílové skupiny je Antiopresivní přístup.

4.2 Antiopresivní přístup

Antiopresivní přístup pomáhá zajistit sociálním pracovníkům, aby pracovali eticky, respektovali lidská práva a usilovali o zlepšení životních podmínek pro všechny. Základním pojmem v rámci antiopresivního přístupu je termín **oprese**, což označuje strukturální nerovnoprávnost postihující určité skupiny lidí. Tato nerovnost může být důsledkem **diskriminace**, která omezuje přístup k příležitostem a zdrojům pro tyto skupiny (Novotná, 2014).

Diskriminace je jedním ze základních rysů antiopresivního přístupu. Je nebezpečné, když sociální pracovník není schopen si uvědomit diskriminaci nebo opresi, kterou klient prožívá. Toto nedostatečné uvědomění může omezit schopnost pracovníka efektivně podpořit klienta a reagovat na jeho potřeby (Navrátil, 2001). Sociální pracovník by měl být schopen zohlednit různé faktory, jako je etnická příslušnost, pohlaví, věk, postižení či sexuální orientace, a jak ovlivňují situaci klienta (Navrátil, 2020).

Antiopresivní přístup odmítá útisk a zneužití moci uplatňováním hodnot jakými jsou **spravedlnost**, **rovnost** a **spoluúčast** (participace) (Navrátil, 2020). Tyto hodnoty jsou mimo jiné uvedeny v Etickém kodexu sociálních pracovníků České republiky.

4.3 Etické hledisko

Sociální práce je postavena na koncepci lidských práv a sociální spravedlnosti jako základních hodnotách. Smyslem globální definice sociální práce je, že se sociální pracovníci zavazují k dodržování hlavních principů sociální spravedlnosti, k respektu rozmanitosti a interkulturních specifik (MFSP, 2014).

Intervence sociálního pracovníka při práci s touto cílovou skupinou si vyžaduje znalosti o romské kultuře, hodnotách a historii, je důležité rozpoznat jejich specifika. Sociální pracovníci mohou svým přístupem respektu a uznání kulturní a sociální různorodostí svých klientů přispět ke zmírnění nebo odstranění negativního vnímání těchto jedinců nebo skupin, kteří jsou pro naši společnost stále odlišný. Sociální pracovníci by neměli posuzovat žádnou osobu nebo skupinu jako nedůstojnou, zlou nebo neschopnou. Důležitým požadavkem v této oblasti je holistický přístup, který jedná s každým člověkem jako s celistvou osobností. V sociální práci je potřebné se zaměřit na silné stránky jednotlivců, skupin a komunit. Cílem takového přístupu je **zmocnění** (Mátel, 2010). O tomto přístupu podrobněji v další kapitole.

5 Propojení tématu a metodami a technikami sociální práce

Tato kapitola popisuje metody a techniky sociální práce používané při práci s romskou rodinou.

Z hlediska metod a technik sociální práce je projekt vzdělávacích programů zaměřen na sociální práci **se skupinou**. V rámci sociálně aktivizačních služeb v naší organizaci je to **rodina**. Specifikum je, že tyto romské rodiny jsou roztroušené a v tomto území ve kterém žijí netvoří komunitu.

Existuje mnoho různých nástrojů, které lze využít při práci s rodinami. Patří mezi ně rodinné mapy, genogramy, ekologické mapy, mapy sociálních sítí, kulturogramy a mapy životní linie (Navrátil, 2020).

Sociální pracovníci, kteří vycházejí z principů Antiopresivní práce se při práci s rodinou zaměřují na čtyři okruhy základních potřeb a práv (Navrátil, 2020):

- **komunikace** – jak rodinní příslušníci komunikují mezi sebou
- **vazby a místo ve společnosti** – jak jsou rodinní členové propojeni s dalšími lidmi, jejich sociální a ekonomická pozice ve společnosti, zkušenost s diskriminací
- **pravidla** – jaké je očekávané chování, pravidla v rodině, nerovnost v rodině
- **sebeúcta** – jak členové rodiny vnímají svoji sebeúctu

V sociální práci s rodinou je nutné zohlednit tyto dvě rozdílné identity – **potřeby** a **zdroje**, které se vzájemně prolínají. Důležité je pozorovat, jak jednotliví členové rodiny plní své role, jak spolu komunikují a jak se vytvářejí vztahy v rámci rodiny. Rodinná **dynamika** a **vztahy** mezi jednotlivými členy jsou významnými faktory. Dále klademe důraz na pozitivní aspekty rodin, namísto zaměření na ty, které mají problémy a jsou dysfunkční. **Silné stránky** rodin představují klíčové zdroje, které rodina může využít pro řešení náročných situací. Nicméně je také podstatné navázat kontakt s rodinou jako celkem a být schopen vnímat rodinu jako celek. Je zásadní naladit se na rodinu v celé její komplexitě. Nedílnou součástí je také rodinná historie a existence různých generací. Historie, nebo její absence, může ovlivňovat způsob, jakým jednotlivý členové rodiny vnímají sami sebe v rámci rodiny a své role v ní (Navrátil, 2020).

Neopominutelnou složkou Antiopresivní sociální práce s rodinou je hodnota **partnerství**, která předpokládá zapojení rodin do plánování, koordinace a vyhodnocování poskytovaných služeb. Tato hodnota vytváří příležitost pro **„zmocňování“** klientů a vytváří dispozice k tomu, aby poskytované služby skutečně odpovídaly potřebám klientů. Uplatnění hodnoty “zmocňování” znamená, že sociální pracovník se snaží pomoci rodinám, aby získaly větší moc nad vlastními životy a životními podmínkami. Proto je tento koncept vhodný jako prostředek proti opresi a diskriminaci (Navrátil, 2020).

Určujícím faktorem úspěšnosti intervence sociálního pracovníka je kvalita profesionálního vztahu, klient – pracovník. Pro navázání kvalitního vztahu je nezbytná **komunikace**. Důležité je při komunikaci s touto cílovou skupinou **empatické naslouchání**. Vzbudit v klientovi zájem o jeho osobu. Romové často trpí méněcenností a nedůvěrou.

Komunikace ve skupině realizovaného projektu je formální, méně otevřená, směřována na komunikaci sociálního pracovníka s účastníky. Sociální pracovník zastává roli **moderátor**a diskusí, **zplnomocnitele**, který posiluje účastníky k vlastnímu rozhodnutí (Kuzníková, 2013). Sociální pracovník je v tomto projektu především v roli **poradce**. Na intervencích **v meziúrovni** poskytuje účastníkům sociální poradenství. Sbírá informace, identifikuje a řeší problémy, plánuje, uzavírá dohody, vyhledává a využívá dalších zdrojů informací k pracovním místům. Dotazuje se klientů, zda rozumí nástrojům podpůrných systémů, zda umí těchto systémů využít. V praxi se jedná o využití sociálních dávek, o poskytování sociálních služeb naší organizace apod. Diskutuje s klienty o přirozených, formálních a společenských systémech pomoci na mikro, mezo a makro úrovni. V intervencích **na mezoúrovni** sociální pracovník komunikuje s organizacemi (například organizace sociálních a zdravotních služeb), s Úřadem práce, školou, a především se zaměstnavateli za cílem zlepšení kvality života ve vyloučené lokalitě (Janebová, 2014).

6 Propojení tématu se sociální politikou

V této kapitole je propojeno téma práce se sociální politikou a vysvětleny základní pojmy politiky zaměstnanosti, a to především – cíle, funkce, nástroje, subjekty, principy a další.

Jednoznačné vymezení pojmu sociální politika neexistuje. Sociální politiku dělíme na sousloví slov „politika“ a „sociální“. Slovo sociální můžeme rozlišit v nejširším vymezení jako společenský. V užším vymezení se jedná o snahu směřující ke zdokonalování životních podmínek a v nejužším vymezení se jedná o řešení vzniklých nepříznivých situacích (Smutek, 2014). Dle Tomeše (2010) je sociální politika „soustavné, cílevědomé úsilí sociálních subjektů o změnu nebo udržení sociálního systému“ (Tomeš, 2010). Slovo „politika“ je používáno v souvislosti s vládou, politickým cyklem, volbami. V nejužším významu odpovídá slovu program, programování. Jde především o vytváření sociálních programů na různých úrovních veřejné správy, ale také na úrovni občanské společnosti. V obecné rovině lze říci, že sociální politika se zaměřuje především na člověka a na zlepšování jeho životních podmínek, osobního rozvoje a celkové kvality života (Krebs, 2015).

Obecným cílem sociální politiky je tedy vytvoření lidsky důstojných podmínek života a zajištění rovných příležitostí všem. Zajištění rovných příležitostí ke vzdělání, ke zdravotní péči, k pracovnímu uplatnění a také k možnostem získat odpovídající bydlení a garantovat dostatečný minimální příjem (Krebs, 2007).

Problémem dlouhodobá nezaměstnanost Romských obyvatel se zabývá sociální **politika zaměstnanosti**. Politiku zaměstnanosti lze definovat jako soubor opatření, která přispívají k vytváření dynamické rovnováhy na trhu práce a efektivnímu využití pracovních sil (Krebs, 2015). Politika zaměstnanosti se podílí na rozvoji infrastruktury na trhu práce prostřednictvím institucí jako jsou **úřady práce**, které zabezpečují informační a poradenské služby. Vytváří informovanost o volných pracovních místech a o uchazečích o práci, poskytuje finanční podporu na nová pracovní místa, organizuje rekvalifikační programy.

Hlavním právním předpisem v oblasti politiky zaměstnanosti je **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti). Cílem státní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona je zajištění nejvyšší úrovně zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností a jejími důsledky.

Funkce politiky zaměstnanosti je členěna na dvě části – **pasivní**, která zajišťuje ochranu před sociálními a ekonomickými důsledky nezaměstnanosti, a **aktivní**, jejímž cílem je rozvoj infrastruktury trhu práce (Krebs, 2015).

Cílem politiky zaměstnanosti je, v souvislosti s touto prací, podpora a integrace romských obyvatel na trh práce. Aktivní politika práce využívá řadu nástrojů a opatření, prostřednictvím kterých přispívá k integraci těchto osob na trh práce. Tyto nástroje a opatření jsou definovány v paragrafech 104 a 105 zákona č.435/2004Sb., o

zaměstnanosti. Na příslušníky romské menšiny se převážně vztahují **společensky účelná pracovní místa** a **veřejně prospěšné práce**. Tyto dva nástroje jsou zaměřené na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadů práce, kterým nelze zprostředkovat jiné vhodné zaměstnání. a také jsou určeny k pracovnímu začleňování osob znevýhodněných na trhu práce.

Základními subjekty politiky zaměstnanosti jsou **stát** a **trh práce**. Stát k regulaci politiky používá tři nástroje – právo, správní činnost a fiskální politiku (přerozdělování finančních prostředků z veřejných zdrojů) (Potůček, 1995). Druhým subjektem je trh práce. Dle Krebse (2007) je trhem specifickým, jeho specifika jsou úzce svázána s osobností člověka. Zabezpečuje tržní ekonomiku pracovními silami v požadované struktuře a zajišťuje pracovní síly odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy. Mezi nestátní subjekty se řadí zaměstnavatelé a firmy. Zabezpečují opatření stanovená státem a jeho orgány. Podílí se na dobrovolném sociálněpolitickém opatření, směřující ke svým zaměstnancům, které lze označit jako firemní sociální politika (Krebs, 2007).

Partneři při realizaci politiky zaměstnanosti jsou také sociální služby a neziskové organizace. Organizace zabývající se sociálními záležitostmi a neziskové sektory mohou spolupracovat s vládou na poskytování podpory a služeb pro nezaměstnané, zranitelné skupiny a lidi s nižším vzděláním.

Nástrojem sociální politiky v oblasti politiky zaměstnanosti je **Tripartita** – forma sociálního dialogu, která zahrnuje tři hlavní strany: vládu, zaměstnavatele a odbory (zástupci pracovníků). Tyto tři strany spolupracují a jednají spolu s cílem dosáhnout dohody a společně řešit otázky týkající se pracovního trhu, pracovních podmínek, sociálního zabezpečení a dalších relevantních témat. Tripartita hraje důležitou roli v utváření a implementaci politik zaměstnanosti a sociálních politik. Je to mechanismus, který umožňuje zainteresovaným stranám sdílet své názory, zkušenosti a přístupy a společně hledat řešení problémů spojených s pracovním trhem a pracovními vztahy. Tripartita může být různě uspořádána v různých zemích a může mít různý význam a vliv na tvorbu politik a řešení pracovních otázek. Většinou se však snaží o spolupráci mezi klíčovými aktéry na pracovním trhu za účelem dosažení spravedlivých a udržitelných pracovních podmínek a sociálního zabezpečení (Vláda ČR, 2023).

Politika zaměstnanosti působí komplementárně se sociální politikou v oblastech problematiky **chudoby** a **sociálního vyloučení**. Pro většinu obyvatel je pracovní příjem základnou pro jejich existenční podstatu. Tato základna může být ohrožena vznikem neschopnosti pracovat. V případě ztráty příjmů vždy nastupuje stát, který vytvářením podmínek umožnuje občanům si zajistit sami nebo ve spolupráci se státem vlastní sociální bezpečí (Halásková, 2012). Mnozí romští obyvatelé nejsou schopni zabezpečit svou existenci pracovními příjmy. Nejčastějším hendikepem je etnická příslušnost a nízká, resp. žádná kvalifikace (Jusko, 2012).

Stát těmto občanům poskytuje **sociální pomoc – pomoc v hmotné nouzi**, jeden z hlavních pilířů **sociálního zabezpečení**. Tato pomoc je zpravidla zaměřena na prevenci chudoby a sociálního vyloučení. Mezi typické formy pomoci v hmotné nouzi patří sociální dávky, potravinové dávky a bytová podpora (zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi). Cílem pomoci je poskytnou dočasnou nebo dlouhodobou podporu těm, kteří jsou nejzranitelnější a mají potíže s uspokojením základních potřeb. Tyto programy by měly být navrženy tak, aby minimalizovaly sociální nerovnosti a umožnily lidem získat zpět stabilitu a nezávislost.

V souvislosti s romskými osobami jsou důležité **principy** sociální **spravedlnosti** a **solidarity**, které zahrnují spravedlivé rozdělování životních příležitostí jako je vzdělávat se a uplatnit na trhu práce (Krebs, 2015).

Romové jsou často konfrontováni s diskriminací, chudobou, nezaměstnaností, omezeným přístupem ke vzdělání a zdravotní péči. Princip sociální spravedlnosti by měl označovat, že společnost se zavazuje k odstranění nerovností a zajištění rovných příležitostí pro všechny, včetně Romů (Krebs, 2015). Solidarita znamená, že lidé v různých vrstvách společnosti se spojí, aby poskytli podporu těm, kteří jsou v největším ohrožení (Krebs, 2015).

V kontextu Romů to může znamenat, že širší společnost se angažuje v projektech a iniciativách, které pomáhají zlepšit Romům své životní podmínky a integrovat se do společnosti. V praxi by to mohlo zahrnovat odmítnutí diskriminace, rovný přístup ke vzdělání a zdravotní péči, podporu zaměstnanosti, přístup k odpovídajícímu a důstojnému bydlení a informování veřejnosti o romské kultuře a historii s cílem bojovat proti předsudkům a stereotypům.

7 Legislativní ukotvení

V této kapitole bude popsána právní úprava, strategické materiály a dokumenty vztahující se k tématu práce.

Právní úprava politiky zaměstnanosti je obsažena především v následujících předpisech. Usnesením předsednictva ČNR č.2/1993 Sb., o vyhlášení **Listiny základních práv a svobod** jako součástí ústavního pořádku ČR, má každý právo na práci, svobodnou volbu zaměstnání, spravedlivé pracovní podmínky a ochranu proti nezaměstnanosti. Článek 26, odstavec 1 a 3 dále definuje přípravu svobodné volby povolání, tak i právo podnikat a provozovat hospodářskou činnost. U občanů, kteří nemohou bez své viny získávat prostředky pro své životní potřeby prací, stát hmotně zajišťuje, dle potřeb a v přiměřeném rozsahu (Zákony pro lidi, 2023).

Při uplatňování práva na práci je zakázán jakýkoliv způsob diskriminace, například z důvodu pohlaví, sexuální orientace, etnického původu, národnosti, politického smýšlení, náboženství nebo víry. Ochrana před diskriminací je také částečně upravena zákoníkem práce, č. 262/2006 (§ 16 odst. 2), který zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích a na právní prostředky ochrany odkazuje na antidiskriminační zákon. Ten mimo jiné vymezuje právo na rovné zacházení i ve věcech přístupu k zaměstnání a pomoci poskytované Úřadem práce (č.198/2009 Sb., §1 odst. 1) (Zákony pro lidi, 2023).

Po roce 1989 v ČR se předpokládala realizace změny pracovního zákonodárství. Byl přijat **nový zákon o zaměstnanosti** č.1/1991 Sb. Tím byl změněn výklad „práva na práci“ na „právo na práci užitečnou a společensky prospěšnou“. Tento zákon byl několikrát novelizován. Novelizace jsou reakcí na reformy trhu práce, které vyplývají z Evropské strategie zaměstnanosti. Jejich smyslem je udržet flexibilitu trhu práce a zvyšovat míru zaměstnanosti znevýhodněných osob. Novela zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, která vstoupila v platnost 2014 věnuje zvláštní pozornost problémům spjatým ze zneužívání sociálních dávek vyplácených nezaměstnaným občanům (Krebs, 2015). Také je v tomto zákoně zasazen koncept aktivní úlohy politiky zaměstnanosti, která upravuje oblast řešení nezaměstnanosti rizikových skupin osob sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených (Zákony pro lidi, 2023).

Politika zaměstnanosti v České republice vychází zejména z legislativních předpisů v oblasti pracovněprávních vztahů. Mimo zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, máme zde **zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadech práce České republiky a zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce**, který upravuje právní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní. Dále stanovuje zásady výpočtu průměrného měsíčního výdělku za účelem určení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (MPSV, 2023).

S politikou zaměstnanosti souvisí i další zákony ze sociální oblasti. Konkrétně se jedná o (MPSV, 2023):

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře;
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění;
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění;
- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu;
- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Institucionálním nositelem politiky zaměstnanosti je **Ministerstvo práce a sociálních věcí** (dále jen MPSV). Patří mezi úřední orgány státní správy a v jeho čele stojí člen vlády České republiky (Zákon č.2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných úředních orgánů státní správy ČR, § 1). Ústava poskytuje MPSV pravomoc vydávat vyhlášky na základě pověření uvedených v zákoně o zaměstnanosti. Působení MPSV na úseku zaměstnanosti má funkci řídící, koncepčně-iniciační, koordinační, analytickou, kontrolní, metodickou, správní a zřizovací. Úkolem je kontrolovat a řídit výkon státní správy a dodržování zákonitosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. MPSV zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, řídí úřady práce a přijímá opatření na podporu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, které mají ztížené postavení na trhu práce. MPSV dále zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a spolupráci v oblasti zaměstnanosti (Ministerstvo vnitra ČR, 2008).

Mezi strategické materiály politiky zaměstnanosti patří **Národní plán zaměstnanosti** přijatý usnesením Vlády ČR ze dne 5.5. 1999 č. 418 o Národním plánu zaměstnanosti (NPZ). NPZ je zpracován na základě metodiky EU a jeho podstatným cílem je umožnění souladu hospodářské, regionální, sociální a vzdělávací politiky s politikou zaměstnanosti. Na základě zásad Radou EU jsou stanoveny čtyři priority politiky zaměstnanosti a to (MPSV, 2020):

- podpora zaměstnatelnosti lidí;
- rozvoj malého a středního podnikání;
- schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám;
- podpora rovných příležitostí všech osob.

Dalším důležitým dokumentem je **Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030**, který se snaží vytýčit prioritní oblasti politiky zaměstnanosti v následujícím desetiletí. Tento dokument reaguje na dlouhodobé trendy vývoje trhu práce, ale také na nové jevy zejména v rozvoji technologií, robotizaci a automatizaci práce. Rovněž zachovává dostatečnou flexibilitu a reakci politiky zaměstnanosti na hospodářské změny

a také na požadavky z mezinárodní úrovni. Zejména naplňovat závazky a doporučení Evropské unie a podmínky pro fondy EU. Ze Strategického rámce vyplývá, že politika zaměstnanosti by se měla zaměřit na kvalitativní změny na trhu práce a nalézt odpovídající nástroje k adaptaci nejen pracovních sil a zaměstnavatelů, ale také k adaptaci prostředí, ve kterém se trh práce vytváří (MPSV, 2020).

Dílčím cílem **Operačního programu zaměstnanosti plus 2021–2027** (OPZ+), schváleného Evropskou komisí 3.6. 2022, je podpora uplatnění na trhu práce pro všechny uchazeče o zaměstnání, kteří mají problémy s hledáním práce. Jsou to zejména osoby bez kvalifikace nebo s nízkým vzděláním, kterým budou poskytovány služby k uspokojení jejich potřeb a tvorby vhodných pracovních příležitostí. Související aktivity tohoto specifického cíle jsou zejména podpora zvyšování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace nezaměstnaných osob vedoucí k rozvoji základních kompetencí, např. finanční, numerické, čtenářské a občanské gramotnosti a rozvoji digitálních dovedností, za účelem posilujícího postavení na trhu práce. Další uvedenou aktivitou ke splnění cíle OPZ+ je individuální poradenství pro znevýhodněné skupiny na trhu práce. Zavedení case managementu dle potřeb daného klienta a poskytnou podporu v adaptaci u zprostředkovaného zaměstnání a dalších služeb směřujících k integraci na trh práce. Tento dokument také věnuje zvýšenou pozornost situaci v sociálně vyloučených lokalitách. Specifický cíl je zaměřen na podporu začleňování. Aktivity v rámci tohoto cíle významně přispějí k integraci sociálně vyloučených osob zejména Romů pro vstup na trh práce (OPZ+, 2021).

V prosinci 2021 vláda ČR schválila **Strategii sociálního začleňování 2021-2030.** Jedním z cílů strategie je vytvářet podmínky pro vstup a udržení se na trhu práce pro osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené. V rámci cíle půjde zejména o snahu postupně odstraňovat všechny překážky, které brání v uplatnění na trhu práce těchto osob, poskytnutím formy podpory, kterou v dané situaci potřebují. Jednou z podpor je zvyšování kvalifikace mimo vzdělávací systém. Strategie mimo jiné obsahuje opatření zaměřené na zajištění adekvátního příjmu pro osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené. Zaměřují se na pravidelné zvyšování minimálních příjmových kategorií jako je minimální mzda, životní existenční minimum. Smyslem je zajistit ohroženým osobám důstojný život (MPSV, 2021).

Společným znakem těchto programů a strategií je začlenění a udržení se na trhu práce osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených. Zprostředkovat zaměstnání a služby směřující k integraci těchto osob na trh práce. Především jde o celkovou podporu sociálního začlenění a odstranění barier, které znemožňují těmto osobám žít důstojný život.

8 Analýza potřebnosti projektu

V této kapitole bude vyhodnocena potřebnost vypracování projektu vzdělávacích programů pro dlouhodobě nezaměstnané romské osoby v regionu Jesenicka. V první podkapitole budeme zkoumat příčiny tohoto problému a jeho dopady na cílovou skupinu. Druhá podkapitola se věnuje příkladům řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR a následující podkapitola poskytne základní informace o velikosti cílové skupiny vzhledem k řešenému problému. Čtvrtá podkapitola se zaměří na subjekty zapojené do realizace projektu. V poslední podkapitole bude uveden průzkum a sběr dat provedených v rámci analýzy potřebnosti v zařízení, kde má projekt být realizován, a celkové vyhodnocení výsledků.

8.1 Příčiny problému a jeho dopady na cílovou skupinu

Do konce osmdesátých let většina romských obyvatel pracovala. Zaměstnání všech obyvatel tehdy zajišťoval socialistický stát i za cenu uměle vytvořených pracovních míst. Situace se radikálně změnila během první poloviny 90. let, kdy drtivá většina dnešních obyvatel sociálně vyloučených romských lokalit, přišla o práci. Byl nastartován proces snižování pracovních příležitostí pro málo kvalifikované pracovní síly. Současně vzrůstal požadavek na zvyšování kvalifikačních předpokladů. Tato kombinace faktorů snižovala šance sociálně vyloučených opětovně se začlenit na trh práce (Gabal, 2008). Podle odhadů uvádí Analýza sociálně vyloučených romských lokalit nezaměstnanost mezi 90 až 100 procenty. Jedná se převážně o dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnanost (GAC, 2015).

Romové získávají zaměstnání stále obtížněji, převážná část patří mezi sociálně slabé s nízkou kvalifikací, většina z nich má jen základní vzdělání. Tradičně nepociťovali potřebu se vzdělávat a tato situace přetrvává dodnes (Matoušek a kol., 2010). Romové jsou často vystaveni diskriminaci na pracovním trhu kvůli své etnické příslušnosti. Zaměstnavatelé mohou preferovat jiné kandidáty a odmítat zaměstnat Romy z důvodů negativních stereotypů a předsudků. Vzhledem k těmto obtížím, kterým Romové čelí na pracovním trhu, může vzniknou začarovaný kruh, kdy nezaměstnanost a sociální problémy posilují negativní vnímání této komunity a tím dále ztěžují získání zaměstnání.

Možné příčiny snížení uplatnění na trhu práce můžeme rozčlenit na vnitřní a vnější faktory. Mezi vnitřní faktory řadíme nízkou míru lidského kapitálu a chybějící motivaci. Nízká sociální kompetence vede k problémům s orientací v majoritní společnosti na měnícím se trhu práce. Absence pracovních návyků a špatný zdravotní stav jsou další negativní dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na psychiku člověka. Z vnějších faktorů je to především demotivující systém sociálního zabezpečení, zejména v oblasti

poskytování sociálních dávek. Dále práce „na černo“, bez řádně uzavřené pracovní smlouvy a riziko vyřazení z evidence úřadu práce. Zadlužování neodváděním zdravotního a sociálního pojištění (Nedělníková, 2008). V našem regionu je to především nízká prostorová mobilita, respektive malá šance se odstěhovat za prací. A v neposlední řadě diskriminace ze strany zaměstnavatelů.

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje zátěžovou situaci pro celou rodinu. Davidová ve své knize uvádí změny, ke kterým může v rámci rodiny dojít. Otec rodiny ztrácí původní postavení, snižuje se jeho prestiž a dochází ke změně vztahů mezi ostatními členy rodiny. Narušuje se stereotyp rodinného života rušivým vlivem nezaměstnaného, který je stále doma. Změní se potřeby kvůli nedostatku finančních prostředků. Nezaměstnaný je izolován a omezen od ostatních kontaktů mimo rodinu, a především dochází ke změně životního stylu (Davidová a kol., 2010).

Dlouhodobá nezaměstnanost může mít značný dopad na rodiny z mnoha různých úhlů. Mimo finanční obtíže, vztahové problémy a sociální izolaci má dlouhodobá nezaměstnanost rodičů vliv především na děti v rodině. Nedostatek finančních prostředků může znamenat omezené možnosti pro děti v oblasti vzdělávání, kulturních a sportovních aktivit či rekreačních zážitků. To může mít dlouhodobý vliv na jejich rozvoj a budoucí kariéru. Děti mohou být obzvláště citlivé, ztrácí v rodině emocionální pohodu, která ovlivňuje například jejich výkon ve škole (Davidová a kol., 2010).

Výzkumná zpráva GAČR uvádí, že nezaměstnaní Romové v České republice statisticky vypovídají, že mají v rodině více nezaměstnaných. Tato kumulace nezaměstnanosti v rodinách představuje zvýšené riziko nejen ve vztahu k výskytu patologických jevů a přesunu do sociálně vyloučených lokalit, ale také i ve vztahu k dalšímu hledání zaměstnání (Davidová a kol., 2010).

Pokud rodina není schopna najít stabilní zaměstnání může se stát závislou na sociálních dávkách a státní podpoře. Rodina nebo jednotlivec stále více spoléhá na vládní nebo sociální podporu jako hlavní zdroj příjmů. Závislost na sociálních dávkách může rodinu nebo jednotlivce zacyklit v chudobě a znemožnit jim dosáhnout vyššího ekonomického postavení, ztížit návrat na trh práce, když se rozhodnou hledat zaměstnání. Sociální dávky obvykle neposkytují dostatečné finanční prostředky pro pokrytí všech rodinných výdajů a potřeb. Nízkými příjmy se rodina dostává do finanční nestability.

Je důležité rozlišovat mezi těmi, kteří skutečně potřebují sociální podporu kvůli nepříznivým okolnostem, a těmi, kteří se spoléhají na dávky pasivně a neaktivně hledají způsoby, jak se vymanit z této situace. Pro některé jedince a rodiny mohou sociální dávky být nezbytnou pomocí, která je podporuje během obtížných časů. Nicméně dlouhodobá závislost na těchto dávkách může způsobit vážné problémy, a proto je důležité podporovat opatření a iniciativy, které lidem pomáhají získat znovu finanční nezávislost a samostatnost.

8.2 Příklady řešení dané problematiky v České republice

Evropská unie sleduje situaci na trhu práce pomocí Evropské strategie zaměstnanosti, která je součástí celkové strategie Evropa 2020, jejímž cílem je vytvářet nová pracovní místa. Touto strategií se řídí také Česká republika a díky finančním prostředkům Evropského sociálního fondu může financovat své cíle aktivní politiky zaměstnanosti. Z fondů jsou financovány rekvalifikační kurzy, veřejně prospěšné práce a účelná pracovní místa. Účelem této strategie je změnit Evropskou unii v inteligentní a udržitelnou ekonomikou podporující začlenění a vykazující vysokou míru zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti (Evropská strategie zaměstnanosti, 2020).

V České republice jsou poradenské činnosti pro nezaměstnané zabezpečovány Úřadem práce (ÚP). Mohou být poskytovány interně – zaměstnanci ÚP, nebo externě – prostřednictvím nákupu těchto činností. Interní poradenství bylo v roce 2021 poskytnuto 355 860 klientům, z toho 279 616 uchazečům o zaměstnání a 76 244 klientům z řad veřejnosti. Individuální poradenství zahrnuje celou škálu aktivit, především poradenství k volbě povolání, k rekvalifikacím, psychologické poradenství, poradenství k pracovní rehabilitaci, užití diagnostických nástrojů apod. Individuální poradenství externí bylo v roce 2021 poskytnuto 34 klientům (Zpráva o plnění strategie sociálního začleňování 2017-2030, 2021).

V současné době je od 1. 1. 2019 v realizaci projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“, jehož realizace bude ukončena 31. 12. 2023. Předmětem projektu je aktivizovat a pracovně mobilizovat osoby dlouhodobě nezaměstnané, sociálně vyloučené, nebo ohrožené sociálním vyloučením. V projektu jsou využity nástroje zaměřené na aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných osob prostřednictvím poradenských aktivit a krátkodobých zaměstnání podporující pracovní uplatnění – rekvalifikace a vytváření dotovaných pracovních míst. Cílem tohoto projektu je zvýšení zaměstnanosti podpořených osob, zejména znevýhodněných a s nízkou kvalifikací. Motivací pro účastníky projektu je úhrada cestovních nákladů či zajištění hlídání dětí (ÚP, 2019).

Další projekt realizovaný Úřadem práce s názvem „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“ byl ukončen 31.8. 2023. Zabýval se především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP současným potřebám zaměstnavatelů. Poradenské činnosti v projektu se věnovaly především navýšením šancí uchazečů o zaměstnání na uplatnění se na trhu práce. Například nalezením nového zaměstnání či změnu zaměstnání tím, že jim bylo poskytnuto doplnění kvalifikací, které jsou požadovány zaměstnavateli (ÚP, 2016).

Z Národního plánu reforem vyplívá, že plánuje podpořit účast 8000 uchazečů a zájemců o zaměstnání na rekvalifikačních kurzech v digitální oblasti nezbytných k pracovnímu uplatnění v průmyslu. Za tímto účelem bude upravena metodika rekvalifikací

prostřednictvím ÚP ve smyslu rozšíření cílové skupiny, vyšší participaci zájemců o zaměstnání a zrušení vazby účasti na rekvalifikaci a existenci příslibu zaměstnání. Dále povede MPSV kroky k ověření konceptu možného zajištění dalšího vzdělávání prostřednictvím poskytovatelů, kteří pro zachování kvality vzdělání, nesplňují podmínky akreditovaných kurzů ve smyslu § 108 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Později dojde k metodickým úpravám v realizaci rekvalifikačních kurzů v intencích zákona o zaměstnanosti (NPR, 2022).

V průběhu roku 2022 bude připraven, v návaznosti potřeb inovovat nástroje integrace znevýhodněných osob na trh práce, návrh zákona o sociálním podnikání. Cílem je vytvořit právní rámec pro podporu sociálního podnikání v České republice jakožto jeden z nejdůležitějších pilířů ekosystému sociální ekonomiky. Uskutečnění tohoto nového konceptu je předpokládána v novém programovém období (NPR, 2022). Příklady projektů a sociálního podniku v České republice, které podporují mladé romské lidi:

Gypsy Mama – sociální podnik, který se zabývá textilní výrobou. Zaměstnává Romy a Romky, kteří se podílejí na navrhování, výrobě a prodeji romské mody. Vznikají tak pracovní místa pro mladé lidi, kteří se chtějí uplatnit ve společnosti a rozvíjet svou kulturu (Gypsy Mama, 2013).

Tripitaka – projekt Tréninková pracovní místa Restart Shop Brno – projekt se věnuje podpoře získávání pracovních dovedností, praktických zkušeností a kompetencí pro usnadnění hledání dalšího zaměstnání. Projekt je určen pro mladé lidi s nízkou kvalifikací a ze znevýhodněného sociokulturního prostředí. Vytváří tréninková pracovní místa v obchodě s nezávislými módními značkami (Tripitaka z.s., 2023).

Liga otevřených mužů realizuje projekt s názvem PATRON. Cílem projektu je sociální integrace mládeže, která vstupuje do života z ústavní výchovy ve Zlínském kraji a okolí. Projekt cílové skupině napomáhá prostřednictvím individuálního doprovázení tzv. patrony (dospělými spolupracovníky projektu) začlenit se do společnosti, naplňovat individuální plán sociální integrace, získat si a udržet zaměstnání a předcházet sociálně patologickým jevů. Cílem projektu je také spolupráce v rámci místních komunit, spolupráce zaměstnavatelů a dětských domovů na sociálním začleňování děti z dětských domovů při jejich uplatnění na trhu práce (Liga otevřených mužů, 2023).

Romodrom – Projekt „Pracovní motivace k příležitostem ve Slaném“ byl realizován od 1. 2. 2020 do 30. 6. 2022. Hlavním cílem projektu bylo zvýšení uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením na trhu práce, motivovat je k odstraněním překážek pro vstup na trh práce, poskytnout jim podporu a udržení se na trhu práce, zvýšit jejich pracovní kompetence a poskytnout jim poradenství v oblastech pracovně-právní problematiky a dluhového poradenství. Projekt počítá i s vytvářením tréninkových pracovních míst ve spolupráci s potencionálními zaměstnavateli (Romodrom, 2023).

8.3 Subjekty zapojené do vzdělávacích programů

Hlavními subjekty zapojenými do projektu vzdělávacích programů je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Evropský sociální fond (ESF). MPSV poskytuje finanční podporu, legislativu a metodické vedení. ESF je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování projektu. Dle portálu Dotace EU.cz na programové období 2021-2027 z operačního programu Zaměstnanost+ je možno požádat o dotaci na prioritu: „zlepšení přístupu k zaměstnání pro všechny uchazeče“ (MPSV, 2023).

Ester z.s. je nestátní nezisková organizace, ve které bude probíhat projekt vzdělávacích programů. Organizace poskytuje 6 registrovaných sociálních služeb určených pro osoby sociálně vyloučené a sociálním vyloučením ohrožené. Posláním Ester z.s. je veřejná prospěšnost, a to tak, aby Spolek vlastní činností přispíval k dosahování obecného blaha. Činnost vede ke společnému hledání cesty, jak v těchto situacích pomoci. Ester z.s. je činná také v oblastech vzdělávání, zaměstnávání, volnočasových aktivitách humanitární pomoci a realizuje řadu dalších aktivit dle svých Stanov. Tato činnost je realizována prostřednictvím jednotlivých středisek, úseků a projektů, které Spolek realizuje (Organizační řád Ester z.s., 2023).

V souvislosti s tímto tématem práce může být do realizace projektu zapojen i Úřad práce, který zhodnotí účast osob na vzdělávacích programech, jako výkon veřejných prací. U dlouhodobě nezaměstnaných účastníků projektu může tímto dojít k navýšení sociálních dávek životního minima.

Dalším subjektem zapojeným do projektu je vzdělávací agentura, která poskytne vzdělávací aktivity.

8.4 Základní informace o velikosti a případných specifikách cílové skupiny vzhledem řešenému problému

Jak již bylo zmíněno v kapitole o Stavu romské menšiny v ČR lze těžko vycházet z přesných čísel. Výzkum potvrzuje, že na území ČR žije okolo 250 000 Romů, z toho 110 000 Romů je sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohroženo. Nezaměstnanost se u těchto osob pohybuje v rozmezí 90 až 100 procent. Sledování nezaměstnanosti u Romů dle Davidové (2010) je jedno velké úskalí. Úřady práce v ČR v souladu se zákonem č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin (§4, odst. 2), nevedou evidenci příslušníků národnostních menšin a nerozvíjejí ve vztahu k nim žádnou cílenou aktivizační politiku. Tím dochází k absenci dat o specifické míře nezaměstnanosti Romů (Davidová, 2010).

Z výzkumů ČSÚ v roce 2022 počet Romů v Olomouckém kraji byl 1333. Převážná část 700 romských osob se nachází ve 14 sociálně vyloučených lokalitách na Jesenicku. Nová „Gabalova zpráva“ o sociálně vyloučených lokalitách uvádí, že ve městech Javorník, Uhelná a Bílá Voda se nachází 4 sociálně vyloučené lokality s 250 počty obyvatel (Strategický plán sociálního začleňování Jesenicko 2019-2022, 2022).

Organizace ESTER z.s., ve které pracuji eviduje v terénních službách 139 dospělých osob a 76 dětí, z tohoto počtu je 90 % osob romské národnosti. Jako pracovník v sociálních službách jsem v intenzivním kontaktu s touto cílovou skupinou. V rámci sociálně aktivizačních služeb poskytujeme sociální služby rodinám s dětmi, které se ocitly ve špatné sociální situaci a rodiny s dětmi se vzdělávacími a výchovnými problémy. Sociálně aktivizační služba je poskytována 57 rodinám se 76 dětmi (Výroční zpráva Ester z.s., 2021).

8.5 Metody získání předložených dat k vyhodnocení

Pro vyhodnocení analýzy potřebnosti projektu jsem získala data ze dvou zdrojů: provedla jsem rozhovory s vybranou skupinou klientů a zaslala jsem dotazníky pracovníkům v sociálních službách naší organizace.

8.5.1 Rozhovory

Pro svou práci jsem oslovila celkem 14 romských rodin, kterým jsou poskytovány sociální služby v organizaci Ester z.s.. Pět rodin z azylového domu, čtyři rodiny ze sociálního bydlení a ostatní z terénního programu v obci Bílá Voda. Rozhovor jsem vedla pokaždé jen s jedním členem rodiny. Otázky byly zpracovány vzhledem k cílové skupině citlivě, srozumitelně. Klienti byli upozorněni na to, že rozhovor je anonymní a bude použit pouze pro potřeby mé bakalářské práce. Osobně se se všemi klienty znám, máme vytvořen dobrý pracovní vztah, a proto nebyl problém s navázáním rozhovoru. Otázky byly směřovány na finanční a IT gramotnost klientů.

Respondentům jsem pokládala následující otázky:

1. Jak vycházíte s penězi každý měsíc, aby vám něco zbylo?
2. Jak si šetříte na něco navíc, kdyby bylo potřeba?
3. Máte nějaké půjčky nebo dluhy? Jak si s nimi poradíte?
4. Pokud řešíte nějaké problémy s exekucí, jak to zvládáte?
5. Jak si poradíte s hledáním práce na internetu?
6. Jak vám jde ovládání emailu? Jak často ho používáte?

Z provedených rozhovorů, které jsem ručně sepsala a vyhodnotila, vznikly následující závěry:

U první otázky většina respondentů odpověděla, že se jim nedaří hospodařit s penězi tak, aby jim na konci měsíce nechyběly peníze. Jeden z respondentů odpověděl „ *ty sociální dávky, co dostáváme nestačí na nic, všechno je drahé*“. Dva respondenti odpověděli, že ano, a to jen v případě, že jejich partner má brigádu a donese nějaké peníze navíc.

Na druhé otázce se všichni respondenti shodli. Nikdo z nich si není schopen vytvořit finanční rezervu.

Třetí otázka zněla, zda mají respondenti půjčky nebo dluhy a jak si s nimi poradí. Dluhy má převážná část respondentů. Z odpovědí vyplynulo, že tyto dluhy nijak neřeší. Pokud mají půjčené peníze od své rodiny, tak ty se snaží následující měsíc vyrovnat. Ostatní dluhy jim přecházejí v exekuci.

Jak si s exekucí poradit respondenti nevědí. Jsou převážně nemajetní a nelze jim nic exekučně zabavit. Problém nastává v situaci, kdy získají zaměstnání a začnou se věřitelé ozývat, potom se obrací s pomocí na pracovníky organizace.

U posledních dvou otázek, zda se respondenti vyznají v orientaci na webových stránkách s nabídkami práce a zda ovládají emailovou poštu odpovědi zněly u osmi respondentů, že ano. Ostatní respondenti odpovídali, že nemají doma počítač a internet. Pokud by měli něco hledat na internetu musí si zajistit pomoc. Tyto odpovědi zněly převážně od žen, které nikdy nepracovaly.

8.5.2 Dotazníky

Dotazníky jsem rozeslala 11 pracovníkům v sociálních službách v naši organizaci Ester z.s.. Vyplněné dotazníky se mi vrátily všechny zpět. Dotazníky obsahovaly 5 uzavřených otázek. V zájmu zachování objektivity výsledků byl dotazník zcela anonymní.

Dotazník obsahoval tyto otázky:

Vedlo by podle vás zvýšení finanční gramotnosti vašich klientů ke zlepšení jejich životní situace? Jak hodnotíte finanční gramotnost u svých klientů? Jak často řešíte s klientem jeho dluhy? Jak často pomáháte klientům na internetu s vyhledáváním kontaktů na zaměstnavatele? Uvítali byste možnost pro klienty se v oblasti IT a finanční gramotnosti vzdělávat formou dostupných kurzů?

Z vyplněných dotazníků vznikly následující závěry:

Co se týká myšlenky, že zvýšení finanční gramotnosti klientů přispěje ke zlepšení jejich životní úrovně se všichni pracovníci shodli na odpovědi, že ano. Výši finanční gramotnosti u svých klientů hodnotí jako velmi nízkou. Shodně také odpověděli pracovníci na otázku, jak často řeší dluhy se svými klienty, převážně často. S

vyhledáváním kontaktů na zaměstnavatele pomáhají pracovníci svým klientům jen zřídka a pět pracovníků vůbec. Na poslední otázku, zda by pracovníci uvítali možnost vzdělávání pro klienty v oblasti finanční a IT gramotnosti většina odpověděla, že ano. Jen u jedné pracovnice zněla odpověď, že ne.

8.5.3 Shrnutí výsledků

Po vyhodnocení dotazníků a rozhovorů je patrné, že se rodinám nedaří hospodařit s měsíčními příjmy tak, aby si dokázali vytvořit finanční rezervu. Většina z nich je na konci měsíce bez peněz. Na tento problém upozorňují pracovníci, kteří označili finanční gramotnost svých klientů za velmi nízkou. Toto nedostatečné hospodaření s financemi vede převážně u většiny rodin k zadluženosti a následným exekucím, které často řeší se svými klíčovými pracovníky.

V oblasti IT gramotnosti jsou na tom rodiny nepatrně lépe. Jsou schopni si vyhledat na webových stránkách různé informace nejen o nabídkách práce, ale také si objednat nějaké zboží.

Z výsledků šetření je možné potvrdit analýzu potřebnosti projektu vzdělávacích programů pro romské rodiny. Pracovníci v sociálních službách, kteří jsou v přímém kontaktu s cílovou skupinou, by uvítali v naší organizaci možnost realizace těchto vzdělávacích kurzů. Mohou také přispět k motivaci účastníků vzdělávacích kurzů, poskytnutím dostatečných informací o výhodách vzdělání a jak jej dosáhnout, a také podporovat vzdělání jako prostředek ke zlepšení životních podmínek.

8.5.4 Doplňující rozhovory s potenciálními účastníky projektu k obsahu vzdělávacích programů

Výsledky předchozího šetření potvrzují potřebnost projektu se vzdělávacím programem v naší organizaci Ester z.s.. Bylo zapotřebí doplnit rozhovory o otázky směřující k případnému obsahu vzdělávacího programu. Rozhovory probíhaly metodou polostrukturovaného rozhovoru, který je používán v rámci výzkumu nebo v profesních kontextech, kde jsou určité otázky připraveny předem, ale není striktně dodržován pevný scénář. Odpovědi jsou vedeny k určitým bodům zájmu, ale může být také místo pro neformální diskuzi a doplňující otázky na základě reakcí respondentů. Umožnuje tedy rozpracovat téma do hloubky. Rozhovory proběhly s vybranou skupinou klientů, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP déle než 12 měsíců. Rozhovory s dlouhodobě nezaměstnanými respondenty mohou pomoci hlouběji identifikovat oblasti, ve kterých mají potíže a kde potřebují podporu. Dotazy byly směřovány do oblastí

komunikačních schopností a kompetencí souvisejících s hledáním práce. Otázky byly pokládány vzhledem k cílové skupině srozumitelně a citlivě.

Respondentům jsem pokládala následující otevřené otázky:

1. Jakou máte představu o práci, kterou byste chtěli vykonávat?
2. Jaké máte obavy, nebo překážky, které vám brání v nalezení zaměstnání?
3. Jak vnímáte proces získávání informací o volných pracovních místech a možnostech přihlášení se na ně?
4. Jaká je vaše zkušenost se zhotovováním životopisu a jaké obtíže jste v případě zažil?
5. Jaké konkrétní situace v práci považujete za náročné z hlediska komunikace a proč?
6. Jak si myslíte, že by se vaše schopnost komunikovat mohla projevit při hledání zaměstnání?
7. Jaké digitální dovednosti považujete za klíčové při hledání zaměstnání v dnešní době?
8. Jaké jsou hlavní oblasti, ve kterých jsou peníze nezbytné pro hledání práce, a jakým způsobem mohou finanční prostředky přispět k úspěchu při získání zaměstnání?

Ve 14 romských rodinách jsem oslovila 14 žen a 8 mužů. Z provedených rozhovorů, které byly se souhlasem respondentů nahrány na diktafon, jsem ručně vyhotovila přepisy, které jsem postupně analyzovala a vyhodnotila. Z takto získaných dat vznikly následující závěry:

U první otázky většina mužů odpověděla, že by chtěli pracovat ve stavebnictví. Převážně jsou to práce, které znají a se kterými se již setkali. Například výkopové práce, zednické a různé pomocné práce. Jeden respondent odpověděl *„chtěl bych zase dělat u obce, starat se o zeleň a pomáhat při opravách domů. Umím se sekačkou i s křoviňákem. Ale teď nejsou vůbec volný místa“*. Ženy, které mají více jak tři děti odpověděly na otázku, že nemají vůbec představu, jakou práci by chtěly dělat. Jsou stále s dětmi doma a nikdy nepracovaly. Pět žen má o práci jasnou představu. Profese jako uklízečka, kuchařka, dělnice ve fabrice nebo stavebnictví. Jedna žena odpověděla, že by chtěla pracovat spolu se svým mužem.

U druhé otázky odpovídali muži zcela shodně. Překážky nebo obavy, které jim brání v nalezení zaměstnání jsou etnického hlediska. To, že se při telefonickém kontaktu se zaměstnavatelem představí jako Žiga, Horvát nebo Baláži dostávají odpověď *„my se vám ozvem“* anebo *„místo už je obsazené“*. Ženy tento problém vidí i v nedostatečném vzdělání. Ty ženy, které nikdy nepracovaly vidí další překážku v umístění svých dětí v

Mateřských školkách. Mateřské školy v jejich okolí jsou přeplněné a dojíždění do okolních obcí, by jim bránilo v dodržování pracovní doby.

Třetí a čtvrtá otázka zněla, jak respondenti vnímají získávání informací o volných pracovních místech a přihlášení se na ně a jaké mají zkušenosti se zhotovováním profesního životopisu. Respondenti odpovídali převážně podobně. Nabídka práce je vyvěšena na Úřadě práce, nebo mají možnost si pracovní místa vyhledávat na internetových portálech, pokud mají přístup k počítači a internetu. Bohužel nabídka práce prostřednictvím ÚP je malá. Na nabízené pracovní místa nemají respondenti dostatek kvalifikace. Tři muži odpověděli, že by uvítali větší pomoc od pracovnic ÚP *„na pracáku sepíšou jenom nějakou zprávu, ale s hledáním práce mi nepomůžou. Prý si mám hledat práci sám“* odpověděl jeden z respondentů. Ženy, které nikdy nepracovaly nemají zkušenosti s hledáním pracovního místa, tudíž si neumí zhotovit profesní životopis. Respondentky, které někdy pracovaly odpovídaly, že spolupráce s ÚP není dobrá. *„Nabídka práce se mi nelíbí, na místa, co nabízejí nemám dostatečné vzdělání, vůbec mi nepomáhaj. Když mě někam pošlou, tak to místo je obsazené, nebo mě nechcou, že sem Romka. Myslím si, že mají pocit, že se nám nechce dělat. Také jsem se setkala s tím, že se mě ptali, kolik mám dětí“* zněla odpověď jedné z respondentek. S vypracováním profesního životopisu převážné části respondentů pomáhal klíčový pracovník, nebo jiný známý rodiny.

U páté a šesté otázky odpovídali respondenti, že náročné situace z hlediska komunikace považují pohovory u zaměstnavatelů. Pokud byli pozváni na pracovní pohovor uváděli, že se cítí nejistě při mluvení před více lidmi. Sebeprezentace dělá respondentům velké problémy. Často neví, co odpovídat zaměstnavateli na otázky a také mají malou praxi a zkušenosti, nemají, co zaměstnavateli nabídnou. Jeden z mužů odpověděl *„ na pohovorech je to pořád stejné. Důležité je něco znát o té fabrice a co chcu dělat. Ale když vidí, že sem cigán, tak se semnou moc nebaví“*. Zdokonalení v komunikačních dovednostech považují všichni respondenti za přínosné *„protože je dobré umět mluvit a slušně se chovat a taky mít ty informace o té práci, aby věděli, že mám zájem“*, odpověděl jeden respondent, podobně jako ostatní.

Na sedmou otázku, jaké digitální dovednosti považují respondenti za klíčové při hledání zaměstnání odpovídali, že to samotné hledání práce na internetu. *„Když umím na počítači, můžu si tu práci najít na internetu, nikde nemusím chodit. Všechno stejně teď chcou přes ty počítače. Někdy můžu napsat i zprávu, email, ale musí mi s tím někdo pomoct. Chodím do kanceláře za klíčovým pracovníkem, taky mi pomůže poslat životopis do té práce“*. Čtyři respondentky, které mají se zaměstnáním zkušenosti odpovídaly, že *„umět na počítači musím, když chci dělat třeba pokladní“* nebo *„aji ve fabrice ty stroje ovládají počítačem“*. Ostatní ženy neví, jaké digitální dovednosti jsou klíčové a s počítačem pracovat neumí.

U poslední otázky, zda jsou peníze nezbytné při hledání práce a jakým způsobem mohou finanční prostředky přispět k úspěchu při získání zaměstnání respondenti odpovídali: *„potřebuju prachy na autobus. Tady prácu nenajdu a musím dojíždět. Taky, když budu někde daleko, tak na tu ubytovnu potřebuju prachy*“. *„Když budu dělat někde venku, potřebuju si koupit, no ty nějaký věci na sebe“*. Respondenti převážně odpovídali, že peníze potřebují na dopravu. Při hledání zaměstnání musí dojíždět do větších měst, protože v místě bydliště je vysoká nezaměstnanost a pracovní nabídka je velmi malá. Také pokud chtějí oslovit potencionálního zaměstnavatele a dostavit se na pohovor jsou finance na dopravu velmi důležité. Ženy byly téhož názoru, finance jsou potřeba na dojíždění do práce i když by raději zaměstnání v místě bydliště z důvodu umístění dětí do MŠ a ZŠ. Jedna z respondentek odpověděla *„měla bych zájem o kurz, chtěla bych dál studovat tu stavařinu, to by mě bavilo, ale nemám na to peníze*“. Také další dvě respondentky odpověděly, že by měly zájem o kurz kadeřnice, ale myslí si, že na to nemají dostatek peněz.

8.5.5 Shrnutí rozhovorů a vymezení obsahu vzdělávacího programu projektu.

Z rozhovorů vyplývají následující klíčové závěry:

Většina mužů vyjádřila zájem o práci ve stavebnictví, což je oblast, ve které mají osobní zkušenosti. Ženy, zejména ty s více než třemi dětmi, mají omezené představy o práci, protože zůstávají doma s dětmi a nemají pracovní zkušenosti. Některé však projevily zájem o práci v oblastech jako je úklid, pohostinství nebo stavebnictví, a dokonce i o práci společně se svými partnery.

Při hledání zaměstnání se muži potýkají s etnickou diskriminací, zatímco ženy vnímají jako hlavní překážky nedostatečné vzdělání a nedostatek míst v mateřských školkách. Nabídku pracovních míst prostřednictvím Úřadu práce vnímají respondenti jako omezenou a často se stává, že nesplňují požadované kvalifikace. Také by uvítali větší podporu ze strany úředníků při hledání práce. Informace o pracovních příležitostech získávají respondenti výhradně od Úřadu práce, ti zkušenější jsou schopni si vyhledat pracovní místo na internetových portálech.

V oblasti komunikačních dovedností se respondenti shodují, že pohovory u zaměstnavatelů jsou náročné, zejména kvůli možné diskriminaci a také nedostatečným informacím. Zlepšení komunikačních dovedností považují respondenti za přínosné. Jsou si vědomi, že je potřeba se na pracovní pohovor dobře připravit.

Schopnost pracovat s počítačem považují respondenti za klíčovou pro hledání zaměstnání, především pro vyhledávání pracovních nabídek online. Někteří však nemají potřebné dovednosti a práci na počítači neovládají, jsou to převážně ženy v domácnosti.

Hlavní oblasti, ve které jsou finance nezbytné při hledání práce, jsou pro respondenty doprava do míst s větší pracovní nabídkou. Cestování na pohovory může být nákladné, zejména pokud se jedná o pozice mimo dosah veřejné dopravy. Dále respondenti uváděli, že finance jsou důležité pro vhodné oblečení a celkový vzhled, aby se mohli lépe prezentovat na pracovních pohovorech. Některé respondentky vyjádřily zájem o další vzdělávání, ale nemají na tyto kurzy dostatek finančních prostředků.

Na základě zjištěných potřeb a zkušeností respondentů by vzdělávací program mohl obsahovat následující **aktivity**, které by měly zvyšovat kompetence k získání zaměstnání.

Kompetence související s hledáním zaměstnání:
Tato aktivita poskytne účastníkům potřebné dovednosti k tvorbě profesního životopisu a motivačního dopisu, které jsou klíčovými nástroji při prezentaci jejich dovedností zaměstnavatelům. Znalost správného formátování a obsahu životopisu a motivačního dopisu je nezbytná pro to, aby se účastníci dokázali efektivně prezentovat a oslovit zaměstnavatele. Díky této aktivitě budou účastníci schopni lépe porozumět očekáváním zaměstnavatelů a zdůraznit své nejlepší kvality a schopnosti, což může výrazně zvýšit jejich šance na získání zaměstnání.

Komunikační dovednosti:
Získání dovedností v efektivní komunikaci jak ústní, tak písemné formě, může účastníkům zvýšit jejich sebevědomí a schopnost úspěšně komunikovat v pracovním prostředí. Dále by mohly pomoci účastníkům lépe se prezentovat během pohovorů a překonat případné bariéry spojené s jejich etnickým původem a nedostatečnou sebedůvěrou.

Digitální dovednosti:
Kurz zaměřený na základní práci s počítačem a internetem by byl prospěšný pro ty respondenty, kteří nemají dostatečné digitální dovednosti pro hledání pracovních příležitostí online. Aktivita poskytne účastníkům základní a pokročilé dovednosti v práci s počítačem, internetem, softwarovými aplikacemi a sociálními médii, což jim umožní lépe konkurovat na trhu práce v digitálním věku.

Rozvoj finanční gramotnosti:
Poradenství zaměřené na finanční plánování by mohlo pomoci účastníkům lépe hospodařit s finančními prostředky a plánovat své výdaje v souvislosti s hledáním zaměstnání. Účastník by měl umět prostřednictvím rozpočtu sledovat své příjmy a výdaje, aby měl dostatek finančních prostředků k pokrytí nákladů spojených s cestováním za pracovními příležitostmi, a současně by měl být schopen investovat do kurzů nebo školení, které mu pomohou k získání vhodné kvalifikace pro určité typy pracovních pozic.

Tyto aktivity poskytnou respondentům potřebné dovednosti, znalosti a podporu pro úspěšné nalezení zaměstnání a zlepšení jejich profesních a osobních perspektiv. Takto nastavené aktivity vzdělávacího programu jsou vhodné pro cílovou skupinu účastníků plánovaného projektu.

9 Projekt

Název projektu:
Podpoření přístupu k zaměstnání poskytováním vzdělávacích programů v rámci SAS.

9.1 Cíl projektu

Hlavním cílem projektu je realizovat specificky navržený vzdělávací program pro 40 dlouhodobě nezaměstnaných Romů z Javornického regionu s cílem rozvoje jejich dovedností potřebných pro získání zaměstnání. Dílčím cílem je umístit na trhu práce 15% účastníků projektu.

9.2 Základní údaje – realizátor projektu

Název realizátora projektu:	Ester, zapsaný spolek
Sídlo:	Bílý Potok 152, 79070 Javorník
Statutární zástupce/ředitel:	Ing. Abraham Staněk, Bc. Michaela Matoušová

Ester zaspaný spolek je evidován jako Spolek v souladu s občanským zákoníkem (zákonem č.89/2012 Sb.) navazuje na existenci Občanského sdružení ESTER, kdy dle § 3045 odst. 1 občanského zákoníku se jmenované občanské sdružení od 1.1.2014 považuje za spolek.

Posláním Ester z.s. je veřejná prospěšnost, a to tak, aby Spolek vlastní činností přispíval k dosahování obecného blaha. Ester z.s v Javorníku je poskytovatelem sociálních služeb, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci, zejména sociální situaci. Činnost vede ke společnému hledání cesty, jak v těchto situacích pomoci. V současné době provozuje Ester z. s. tyto služby – poskytované dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách:

a) Terénní programy (§ 69)
b) Azylové domy (§ 57)
c) Sociální rehabilitace (§ 70)
d) Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi (§ 65)
e) Terapeutická komunita (§ 68)
f) Sociálně terapeutické dílny (§ 67)

9.3 Popis a analýza potřeb cílových skupin

Projekt bude vypracován pro organizaci Ester z. s. v rámci Sociálně aktivizačních služeb pro rodiny s dětmi. Služba je poskytována 57 rodinám se 76 dětmi. Jedním z hlavních cílů služby je zvyšování uplatnitelnosti rodičů na trhu práce, například účastí na rekvalifikačních kurzech, dobrovolnické činnosti, nebo vlastní iniciativou na poli profesní a kariérní orientace.

9.3.1 Primární cílová skupina

Primární cílovou skupinou projektu jsou rodiče z romských rodin v evidenci uchazečů o zaměstnání déle jak 12 měsíců. Účastníci projektu byli vybráni na základě daných kritérií, které vychází z analýzy potřeb cílové skupiny. Bylo zjištěno, že převážná část respondentů má nedostatečné dovednosti, znalosti a podporu, které by jim pomohly úspěšně najít zaměstnání a zlepšit jejich profesní a osobní perspektivy.

Do primární cílové skupiny bude patřit i rodina ve které bude sociální pracovník oslovovat potencionální účastníky projektu. Při těchto rozhovorech je možné podrobněji vysvětlit účel a výhody projektu a také získat podporu a povzbuzení od členů rodiny.

9.3.2 Sekundární cílová skupina

Projekt bude mít vliv také na další osoby a subjekty (stakeholdery). Mezi sekundární cílovou skupinu budou patřit dobrovolníci a pracovníci sociálních služeb, kteří se zapojí do aktivit vzdělávacího programu. Do této skupiny mohou spadat i členové komunity, kde klient a jeho rodina žijí. Sociální pracovník projektu bude úzce spolupracovat se zaměstnavateli v širokém kruhu regionu. Dále do sekundární cílové skupiny bude patřit i místně příslušný Úřad práce, Město Javorník, Krajský úřad Olomouckého kraje a další instituce, které budou výrazně ovlivňovat financování projektu.

Plánovaný odhad počtu podpořených osob:
Projekt plánuje podpořit celkem 40 osob dlouhodobě nezaměstnaných poskytnutím vzdělávacích kurzů, které mají za účel předání potřebných znalostí a zkušeností k úspěšnému nalezení zaměstnání.

Ze sekundární cílové skupiny budou podpořeni místní zaměstnavatelé, se kterými bude navázána spolupráce pro případné zaměstnávání účastníku projektu, nebo praxi pro získání pracovních zkušeností.

Přesný počet podpořených osob nelze v současné době určit, bude se odvíjet od úspěšného ukončení projektu a následné možnosti umístění cílové skupiny na otevřeném trhu práce.

9.4 Klíčové aktivity

Za účelem dosažení cíle projektu a úspěšné realizace byly stanoveny klíčové aktivity, které jsou rozděleny do jednotlivých fází. Pro minimalizaci rizik a problémů jsou tyto fáze předem pečlivě naplánovány a budou během realizace projektu průběžně monitorovány. Řízení a sledování těchto klíčových aktivit, včetně časového harmonogramu, je rozhodující pro úspěšnou realizaci a včasné dokončení projektu. Klíčové aktivity jsou také úzce spojeny s rozpočtem projektu. Projekt bude realizován prostřednictvím těchto **klíčových aktivit**:

9.4.1 KA 1 Realizace vzdělávacího programu

9.4.1.1 Výběrové řízení na dodavatele vzdělávacího programu

Vzhledem k citlivosti cílové skupiny bude realizátor projektu definovat specifické požadavky na vzdělávací program. Vytvoří výběrové řízení obsahující podrobnosti o požadavcích, kritériích hodnocení, termínech a postupech. Komise projektu zhodnotí přijaté nabídky a na základě stanovených kritérií vybere nejvhodnějšího dodavatele na vzdělávací program. S vybraným dodavatelem bude uzavřena smlouva obsahující podrobnosti o poskytovaných službách, podmínkách a platebních podmínkách.

9.4.1.2 Materiálně technické vybavení a zajištění prostoru

V rámci této aktivity proběhne výběr dodavatele na nákup vybavení školící místnosti materiálem a pomůckami. Aktivity vzdělávacího programu se uskuteční v prostorách organizace Ester z.s na Ekocentru Rychleby. Ekocentrum Rychleby působí jako denní a pobytové centrum ekologického vzdělávání. Zázemí ekocentra tvoří několik učeben, konferenční sál, galerijních prostor, které lze využít nejenom k výuce, ale i pořádání seminářů, konferencí nebo výstav. Vzhledem k tomu, že tyto prostory jsou majetkem realizátora projektu, nebude zapotřebí hradit nájemné za tyto prostory.

9.4.1.3 Propagace

K propagaci projektu budou využity webové stránky organizace. Webové stránky umožnují prezentaci projektu pomocí fotografií, videí a dalších grafických prvků, čímž umožnují prezentovat projekt v optimálním světle. Zveřejňováním příspěvků může docházet k motivaci uchazečů v účasti na projektu a také v podpoře rodin, které jsou nedílnou součástí primární cílové skupiny. Vytvořením profilu na sociální síti obvykle

nevyžaduje poplatek a publikování příspěvků není spojeno s finančními náklady. Tím pádem může být propagován projekt bez potřeby vynakládat velké množství peněz.

V projektu se plánuje vytvoření propagačního materiálu pro distribuci, který bude publikován jak na webových stránkách, tak i v tištěném formátu.

9.4.1.4 Přímá podpora a výběr účastníků projektu

Cílem této aktivity je motivovat a podpořit cílovou skupinu v účasti na projektu. Sociální pracovník bude oslovovat potencionální účastníky projektu osobně a přímo, aby se zvýšila pravděpodobnost jejich zapojení. To může být prostřednictvím osobních návštěv nebo individuálních rozhovorů. Během rozhovorů je možné podrobněji vysvětlit účel a výhody projektu, jak pro samotného účastníka, tak i pro jeho rodinu. Rodinné rozhovory poskytují příležitost k přímému zodpovězení otázek a obav potencionálních účastníků. Během rozhovorů lze získat podporu a povzbuzení od členů rodiny. Také pozitivní reference od známých může být silným impulzem k účasti na projektu. Dále může sociální pracovník nabídnou zajímavé výhody například příspěvek na jízdné a stravu.

9.4.1.5 Realizace vzdělávacího programu

Prostřednictvím doplňujících rozhovorů s potencionálními účastníky projektu, byl vymezen obsah vzdělávacích aktivit, které mohou zvyšovat kompetence k získání zaměstnání. Tyto aktivity budou účastníkům poskytovat potřebné dovednosti, znalosti a podporu k úspěšnému nalezení zaměstnání a zdokonalení jejich profesních a osobních vyhlídek. Aktivity budou přizpůsobeny úrovni znalosti účastníků tak, aby pro ně byl jejich obsah lépe srozumitelný. Obsah těchto aktivit je rozpracován v kapitole 8.5.5.

- Kompetence související s hledáním zaměstnání
- Komunikační schopnosti
- Digitální dovednosti
- Finanční plánování

Cílem těchto vzdělávacích aktivit je zvýšení kompetencí a dovedností k získání zaměstnání 40 účastníků projektu.

9.4.1.6 Ukončení vzdělávacího programu

Ukončení vzdělávacího programu proběhne formou závěrečného vědomostního testu. Tyto testy posoudí, do jaké míry získali účastníci kurzů znalosti a dovednosti potřebné při hledání zaměstnání. Úspěšní účastníci obdrží certifikát o účasti na projektu.

9.4.1.7 Vyhodnocení úspěšnosti programu, modifikace programu

Ukončení realizace vzdělávacího programu zahrnuje vyhodnocení jeho úspěšnosti. Nejjednodušším způsobem vyhodnocení úspěšnosti programu je sledovat kolik účastníků programu se následně zaměstnalo, jak jim dlouho trvalo najít zaměstnání a jaké typy pracovních pozic získali. Dalším způsobem je sledování změn v dovednostech a znalostech účastníků. To může být provedeno prostřednictvím testování před začátkem kurzu a po jeho skončení.

Kromě krátkodobého sledování zaměstnání je také důležité sledovat dlouhodobé výsledky vzdělávacího programu. To zahrnuje sledování, zda se absolventi udrželi ve svých pracovních pozicích a zda se jim podařilo udržet si zaměstnání dlouhodobě.

Úspěšnost vzdělávacího programu lze vyhodnotit i srovnáním dosažených výsledků s původními cíli programu. Pokud se podaří dosáhnout stanovených cílů a úspěšně předat dovednosti a znalosti nezaměstnaným Romům, lze program považovat za úspěšný.

Na základě těchto vyhodnocení bude sestavena závěrečná zpráva, která shrnuje klíčové poznatky a doporučení.

9.4.2 KA 2 Individuální poradenství a informační činnost

Cílem této aktivity je poskytovat účastníkům projektu individuální poradenství převážně zaměřené na řešení problémů při hledání zaměstnání. Sociální pracovník pomůže účastníkům identifikovat jejich dovednosti, zkušenosti a úspěchy, které mohou být přínosem pro potenciální zaměstnavatele. Může také zprostředkovat kontakt se zaměstnavateli nebo pracovními agenturami a poskytnout informace o dostupných pracovních příležitostech.

Sociální pracovník společně s účastníkem projektu zhodnotí vědomosti a zkušenosti získané v průběhu vzdělávacích aktivit a jejich možné přenesení do praxe.

9.4.3 KA 3 Spolupráce s regionálními zaměstnavateli

V této aktivitě proběhne setkání sociálního pracovníka s místními zaměstnavateli. Sociální pracovník na tomto setkání poskytne zaměstnavatelům potřebné informace o projektu a zároveň zdůrazní možnosti zaměstnání pro účastníky projektu. Nabídne prostor pro diskusi s předáváním zkušeností se zaměstnáváním této cílové skupiny. Zaměstnavatelé budou osloveni s možností praktické stáže pro účastníky projektu, která může být užitečná pro posílení sebevědomí a profesního růstu. Toto setkání by mohlo být ideálním prostředkem k propojení účastníků projektu s potencionálními zaměstnavateli a zvýšení šancí na jejich následné zaměstnání. Spolupráce s místními zaměstnavateli může poskytnout příležitost k pořádání veřejných událostí a kampaní zaměřených na osvětu a

povědomí ve společnosti o problémech, se kterými se dlouhodobě nezaměstnaní Romové potýkají, a o důležitosti poskytování rovných příležitostí na trhu práce.

9.5 Indikátory splnění klíčových aktivit

Indikátory splnění klíčových aktivit v projektu jsou měřitelné ukazatele, které pomáhají určit, zda jsou hlavní úkoly a aktivity projektu realizovány v souladu s plánem a očekáváním. Tyto indikátory jsou spojeny s cíli projektu a slouží k hodnocení pokroku, efektivity a úspěšnosti projektových aktivit. Používají se k monitorování a vyhodnocování stavu projektu a poskytují informace potřebné k rozhodování a případnému zlepšení plánování a provedení projektu.

KA 1 – Realizace vzdělávacího programu

1) Výběrové řízení na dodavatele vzdělávacího programu
   Harmonogram: 01-02/2025
   Indikátor splnění: výběrové řízení, smlouva s dodavatelem vzdělávacího programu, metodický materiál pro lektora kurzu

2) Materiálně technické vybavení a zajištění prostoru
   Harmonogram: 02-03/2025
   Indikátor splnění: zakoupení kancelářských pomůcek (psací potřeby, zápisníky), PC – Netbooky 10 ks, 1x laserová tiskárna, projektor, flip chart tabule

3) Propagace
   Harmonogram: 04/2025-04/2026
   Indikátor splnění: vytvořeno 100 ks letáků, vytvořená webové stránky, zápisy ze schůzek projektového týmu

4) Přímá podpora a výběr účastníků projektu
   Harmonogram: 04-08/2025
   Indikátor splnění: smlouva o účasti na projektu, celkový počet oslovených osob, počet kontaktovaných, kteří se rozhodli zúčastnit

5) Realizace vzdělávacího programu
   Harmonogram: 09/2025-02/2026
   Indikátor splnění: počet účastníků, kteří se skutečně zúčastnili vzdělávacího programu, hodnocení dovedností před absolvováním vzdělávacího programu, prezenční listiny

6) Ukončení vzdělávacího programu
   Harmonogram: 02/2026
   Indikátor splnění: hodnocení dovedností po absolvování vzdělávacího programu – závěrečný test, počet účastníků, kteří úspěšně prošli závěrečnými testy, certifikát o účasti

7) Vyhodnocení úspěšnosti vzdělávacího programu, modifikace programu
   Harmonogram: 03/2026-06/2026
   Indikátor splnění: závěrečná zpráva, krátké dotazníky o zpětné vazbě od účastníků kurzu, počet účastníků, kteří si našli zaměstnání po ukončení programu (v období 03-06/26)

KA 2 – Individuální poradenství a informační činnost
Harmonogram: 10/2025–04/2026
Indikátor splnění: celkový počet uskutečněných individuálních poradenských sezení, individuální plány klientů

KA 3 – Spolupráce s regionálními zaměstnavateli
Harmonogram: 04/2025, 11/2025, 03/2026, 06/2026
Indikátor splnění: celkový počet uskutečněných setkání s místními zaměstnavateli, prezenční listina, počet praktických stáží, které zaměstnavatelé nabídli účastníkům, uzavřené dohody o poskytnutí praxe pro účastníky projektu, počet pracovních míst pro účastníky projektu

9.6 Management rizik

Management rizik v projektu je systematický proces identifikace, analýzy, hodnocení, řízení a monitorování rizik, které by mohly ovlivnit úspěšnost projektu. Jeho cílem je minimalizovat negativní dopady rizik na projektové cíle a maximalizovat příležitosti pro dosažení úspěchu. Tento proces zahrnuje identifikaci potenciálních rizikových událostí, analýzu jejich pravděpodobnosti výskytu a dopadu na projekt, a vypracování plánu pro jejich řízení. To může zahrnovat přijetí rizika, jeho snížení, přenesení na jinou stranu nebo eliminaci. Management rizik je důležitou součástí projektového řízení a pomáhá zajistit, že projekt dosáhne svých cílů efektivně a bez výrazných překážek (Rosenau, 2007).

Tabulka 1 uvádí potencionální rizika, která by mohla projekt během realizace postihnout.

Tabulka 1 Identifikace rizika, dopady na realizaci projektu, návrh opatření

Identifikace rizika	Dopady na realizaci projektu	Návrh opatření
Nízký zájem ze strany cílové skupiny	Projekt nelze realizovat. Dopad na naplnění cíle je výrazný. Ovlivnění financování projektu a zvýšené riziko neúspěchu projektu.	Komunikace a zapojení cílové skupiny aktivita KA1. Zlepšení propagačních materiálů. Průběžné monitorování zájmu cílové skupiny.
Personální riziko v obsazenosti projektového týmu	Střední pravděpodobnost. Z dlouhodobého hlediska neudržitelný. Ohrožení časového plánu projektu. Zvýšení nákladů na nové členy týmu. Ztráta know – how.	V organizaci bude více proškolených zaměstnanců. Rozvoj dovedností a kompetencí členů týmu – školení, mentoring. Udržení vysoké míry motivace. Zajistit zastupitelnost.
Nedodržení harmonogramu projektu	Projekt lze realizovat v omezené míře. Zpoždění vede k navýšení nákladů. Pokles kvality práce projektového týmu. Ztráta důvěryhodnosti zainteresovaných stran – účastníci, investoři.	Průběžné monitorování a aktualizace harmonogramu. Komunikace a transparentnost se všemi zainteresovanými stranami. V případě potřeby zvážení navýšení finančních zdrojů.
Finanční riziko projektu	Projekt lze realizovat v o mezené míře. Zpoždění v plnění úkolů. Tlak na dodržení rozpočtu může snížit motivaci členů týmu. Ztráta důvěryhodnosti projektu u stakeholderů.	Vícezdrojové financování. Průběžné monitorování. Vytvoření rezervního fondu. Optimalizace nákladů – efektivní využívání zdrojů. Přezkoumání plánu projektu pro snížení rozsahu.

Zdroj: vlastní zpracování

9.7 Výstupy a předpokládané výsledky projektu

Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnavatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných Romů poskytováním vzdělávacích aktivit. **Výsledky** by měly ukázat zvýšení jejich dovedností, znalostí a sebevědomí potřebných pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Zlepšení dovedností a znalostí by mělo být měřitelné prostřednictvím před a po průzkumech nebo testech. Důležitým **výsledkem** projektu je i sociální integrace cílové skupiny. To zahrnuje zvýšenou účast v komunitním životě, snížení chudoby a sociálního vyloučení. Tyto výsledky jsou mnohdy dostupné až s časovým odstupem a často velmi obtížně měřitelné.

Stěžejním **výstupem** projektu je účast 40 dlouhodobě nezaměstnaných Romů na vzdělávacích kurzech v oblasti zaměstnávání a jejich úspěšné dokončení. Cílem je dosáhnout pracovního uplatnění pro alespoň 15 % z těchto účastníků. To znamená, že minimálně 6 účastníků by mělo získat zaměstnání po dokončení kurzu. Účastníci, kteří dokončí kurzy, obdrží osvědčení, která mohou sloužit jako důkaz jejich získaných dovedností a znalostí při hledání zaměstnání.

Projekt by měl také vést ke vzniku partnerství a spolupráce se zaměstnavateli, kteří jsou ochotní zaměstnávat dlouhodobě nezaměstnané Romy. **Výstupem** této spolupráce je zprostředkování pracovních příležitostí nebo stáží pro účastníky projektu. Získáním zpětné vazby od zaměstnavatelů ohledně jejich výkonu se mohou budoucí kurzy lépe přizpůsobit potřebám trhu práce.

Výsledkem hodnocení projektu by mělo být posouzení účinnosti a dopadu, včetně sledování účastníků projektu po jeho dokončení. Cílem tohoto sledování je zjistit, jaký **výsledek** měl projekt dlouhodobě na zaměstnavatelnost a sociální situaci účastníků.

9.8 Harmonogram

Plánování projektu představuje klíčovou fázi celého procesu. Je nezbytné provést pečlivé a detailní rozplánování všech částí projektu. Hlavním výstupem této fáze je podrobný harmonogram projektu.

Na základě předem stanovených klíčových aktivit byl vypracován časový plán, který jasně ukazuje postup realizace a splnění jednotlivých úkolů během 18 měsíců trvání projektu.

Pro řízení realizace projektu se používá **Ganttův diagram**. Tento diagram poskytuje jasný obraz časového plánu projektu. Pomáhá sledovat, jaké aktivity se v určitý časový okamžik provádějí a zároveň zobrazuje vztahy mezi těmito aktivitami (Vytlačil, 2008).

Na obrázku 1 je prezentováno grafické vyobrazení časového plánu.

Harmonogram projektu			Období					2025									2026			
	Zahájení	Doba trvání	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Aktivita KA1 Realizace vzdělávacího programu																				
1.1 Výběrové řízení na dodavatele vzdělávacích kurzů	1	2																		
1.2 Materiálně technické vybavení	2	2																		
1.3 Propagace	4	15																		
1.4 Přímá podpora a výběr účastníků	4	5																		
1.5 Realizace vzdělávacích aktivit	9	6																		
1.6 Ukončení vzdělávacího programu	14	1																		
1.7 Vyhodnocení úspěšnosti programu	15	4																		
Aktivita KA2 Individuální poradenství	10	9																		
Aktivita KA3 Spolupráce s regionálními zaměstnavateli	4	4																		

Obrázek 1 Harmonogram projektu v podobě Ganttova diagramu
Zdroj: vlastní zpracování

Projekt „Podpoření přístupu k zaměstnání poskytováním vzdělávacích programů v rámci SAS“ je nastaven na 18 měsíců trvání. Uvedené období zahrnuje oblasti plánování klíčových aktivit a jejich realizaci.

KA 1 Realizace vzdělávacího programu

1) Výběrové řízení na dodavatele vzdělávacího programu bude zahájeno v 01/2025 s délkou trvání dvou měsíců. Na základě stanovených kritérií bude vybrán nejvhodnější dodavatel na vzdělávací program a následně bude sepsána smlouva o poskytnutí vzdělávacího programu na míru.

2) Materiálně technické vybavení a zajištění prostoru proběhne v druhém měsíci 2025. Vzdělávací aktivity se uskuteční v prostorách realizátora projektu, který má k dispozici vzdělávací středisko Ekocentrum Rychleby. V budově se nachází plně vybavené učebny pro realizaci projektu. Z materiálně technického vybavení se dokoupí počítačová technika a drobné kancelářské potřeby.

3) Propagace projektu bude probíhat od 04/2025 do 06/2026. Po vytvoření projektu budou pravidelně zveřejnovány aktualizace, příspěvky a informace na webových stránkách organizace tak, aby se mohla široká veřejnost seznámit s činností projektu a jeho cílem. Další možností propagace je oslovení místních zaměstnavatelů (klíčová aktivita KA 3). V projektu se plánuje vytvoření

propagačního materiálu pro distribuci, který bude publikován jak na webových stránkách, tak i v tištěném formátu

4) Přímá podpora a následný výběr účastníků projektu bude poskytována v průběhu měsíců 04/2025 do 08/2025. V tomto období bude Sociální pracovník aktivně motivovat a podporovat cílovou skupinu v účasti na projektu, prostřednictvím osobních návštěv nebo individuálních rozhovorů. V závěru této činnosti budou vybráni vhodní kandidáti do kurzu vzdělávacích aktivit.

5) Realizace vzdělávacích aktivit. Trvání této klíčové aktivity je naplánováno v průběhu šesti měsíců od 09/2025 do 02/2026. Vzdělávací kurz je rozložen na čtyři bloky po 10 dnech. V každém bloku bude proškoleno 10 účastníků projektu, celkově 40 účastníků.
   - Kompetence související s hledáním zaměstnání = 4 bloky po 16 hod. = 64 hod.
   - Komunikační schopnosti = 4 bloky po 16 hod. = 64 hod.
   - Digitální dovednosti = 4 bloky po 16 hod. = 64 hod.
   - Finanční plánování = 4 bloky po 16 hod. = 64 hod.
   - Závěrečné shrnutí, diskuse, příklady z praxe = 4 bloky po 16 hod. = 64 hod.

6) Ukončení vzdělávacího programu se uskuteční v 02/2026. Účastníci kurzu promítnou své získané dovednosti do závěrečného vědomostního testu. Úspěšní účastníci obdrží certifikát o účasti na projektu.

7) Vyhodnocení úspěšnosti programu bude probíhat v době 03-06/2026. Projektový tým na svých schůzkách zhodnotí pokrok a jeho výstupy pomocí krátkých dotazníků a sběru zpětné vazby od účastníků projektu. Dále bude sledovat, jak vzdělávací program ovlivnil účastníky v zaměstnávání.

KA 2 Individuální poradenství a informační činnost bude poskytována účastníkům projektu po celou dobu trvání i po skončení vzdělávacích kurzů, od 10/2025 do 06/2026. Individuální poradenství bude probíhat 2krát týdně po 1 hodině pro každého účastníka projektu, dle potřeby i ukončení projektu. Sociální pracovník bude s účastníky vytvářet individuální plány a zprostředkovávat praxi nebo možné zaměstnání.

KA 3 Setkání s regionálními zaměstnavateli se uskuteční v měsíci 04/2025, kde sociální pracovník představí projekt a naváže spolupráci se zaměstnavateli. Další setkání proběhne v měsíci 11/2025 během realizace vzdělávacích kurzů. Sociální pracovník seznámí zaměstnavatele s výši zapojení účastníků do těchto aktivit a s očekávanými výsledky. Po ukončení vzdělávacích aktivit 03/2026 proběhne již třetí setkání se zaměstnavateli, na kterém bude dohodnuta pracovní praxe pro úspěšné účastníky kurzu.

Na závěrečné schůzce se zaměstnavateli, v šestém měsíci 2026, se zhodnotí průběh praxe účastníků a vyberou se vhodní kandidáti pro následné zaměstnání.

9.9 Rozpočet

Rozpočet v projektu slouží k plánování, sledování a řízení finančních zdrojů. Rozpočet projektu je sestaven na 18 měsíců a zahrnuje kalendářní roky 2025-2026. Rozpočet neobsahuje měsíce, kdy probíhala etapa návrhu a schválení projektu, neboť s touto etapou nejsou spojeny finanční náklady. Dále nejsou do rozpočtu zahrnuty položky na pronájem objektu, položky za energie ani další výdaje z důvodu poskytnutí vlastních prostor realizátora projektu.

Od 01/2025 budou náklady směrovány na **KA1 – výběrové řízení** na dodavatele vzdělávacího programu. Podle průzkumu trhu, byla cena za vzdělávací kurz na míru stanovena na 20 000,- Kč. V průběhu dvou měsíců 02/2025-03/2025 bude finančně zajištěno **materiálně technické vybavení** učebny pro pořádání vzdělávacích kurzů, a to nákupem výpočetní techniky v hodnotě 128 700,- Kč a kancelářských potřeb za 2 000,- Kč. V aktivitě **KA1** je také **propagace** projektu – tisk letáků, které si realizátor projektu zhotoví sám na vlastní náklady. Od měsíce 04/2025 až po ukončení projektu bude probíhat propagace formou vkládání aktuálních informací na webové stránky realizátora.

Další položkou v rozpočtu související s **KA1** – **realizace vzdělávacích aktivit**, je cestovné a stravné pro účastníky projektu. Tyto výdaje zahrnují týdenní jízdenky pro 40 účastníků v celkové výši 14 400,-Kč a 130,- Kč stravné na osobu a den po celou dobu trvání kurzu, a to v období od 09/2025 do 02/2026. Tyto výdaje byly nutné do rozpočtu zařadit z důvodů, aby motivovaly cílovou skupinu k aktivní účasti na projektu.

Ke klíčové aktivitě **KA2** nejsou zahrnuty položky v rozpočtu, neboť s touto aktivitou nejsou spojené finanční náklady.

Při **setkání se zaměstnavateli** (aktivita **KA3**) se bude podávat malé občerstvení financované ze sponzorského daru ve výši 1000,- Kč. V ostatních nákladech projektu jsou zahrnuty položky na provoz služebního vozidla, internetové a mobilní služby.

Důležitou položkou v rozpočtu, která je vázána k přípravě projektu, je položka osobních výdajů – mzdové náklady na realizační tým projektu v celkové výši 1.620 800,- Kč. Mzdové náklady se odvíjí od obvyklých mezd/platů vycházející z údajů Informačního systému o průměrném výdělku v rámci projektů dosud předložených v OPZ+ (ESFCR, 2024). V rozpočtu projektu je také zahrnuta položka na vzdělávání pracovníků. Jedná se o školení realizačního týmu v celkové výši 16.000,- Kč.

Celkové náklady na realizaci projektu v období 18 měsíců činní 1 900 900,- Kč. Jednotlivé náklady spojené s realizací projektu jsou zpracovány v tabulce 2 Rozpočet projektu.

Zdroje na krytí provozních nákladů projektu uvedených v tabulce rozpočtu budou získány z Operačního programu Zaměstnanost plus, který je financován Evropskou unií. Mezi primárně podporované aktivity tohoto programu je rozvoj základních kompetencí za účelem snazšího uplatnění na trhu práce pro osoby bez kvalifikací nebo s nízkým vzděláním (MPSV, 2024).

Dalším možným zdrojem je Krajský dotační program s názvem „Podpora aktivit směřující k sociálnímu začleňování“. Tento program podporuje projekty směřující k sociálnímu začleňování a prevenci sociálního vyloučení příslušníků romských komunit na území Olomouckého kraje (Olomoucký kraj, 2024).

K omezení finančního rizika projektu může sloužit i vlastní kapitál organizace realizující projekt. Případně mohou být náklady dofinancovány z prostředků získaných z oslovení různých firem a Obecních úřadů v regionu za cílem získání darů a příspěvků. Dále bude možné přispívat na transparentní účet zveřejněný na webových stránkách organizace a propagačních letácích.

ROZPOČET PROJEKTU

název projektu:	**Podpoření přístupu k zaměstnání poskytováním vzdělávacích programů v rámci SAS**
doba realizace:	**01/2025–06/2026**

Kategorie nákladů		Výpočet nákladů			Zdroj financování				Popis položky
		Cena za jednotku (Kč)	Počet jednotek	Spolu	Vlastní zdroje	ESF	Krajské dotace	Sponzorské dary	
1	**Osobní výdaje**			**1 620 800,00**		**1 620 800,00**			
1.1.	vedoucí projektu	20 000,00	18,00	**360 000,00**		360 000,00			DPP - 250,- Kč/hod x 80 hod = 20.000,- (úvazek 0,5)
1.2.	finanční manager projektu	17 600,00	18,00	**316 800,00**		316 800,00			DPP - 220,- Kč/hod x 80 hod = 17.600,- (úvazek 0,5)
1.3.	koordinátor cílové skupiny	16 000,00	18,00	**288 000,00**		288 000,00			DPP - 200,- Kč/hod x 80 hod = 16.000,- (úvazek 0,5)
1.4.	individuální poradce – sociální pracovník	32 000,00	18,00	**576 000,00**		576 000,00			DPP - 200,- Kč/hod x 160 hod = 32.000,-Kč
1.5.	lektor vzdělávacích programů	20 000,00	4,00	**80 000,00**		80 000,00			DPP - 250,- Kč/hod x 80 hod = 20.000,-

2	**Nákup služeb**			**37 000,00**		**37 000,00**			
2.1.	vzdělávací kurz na míru – školící materiály	5 000,00	4,00	**20 000,00**		20 000,00			
2.2.	školení projektového týmu	4 000,00	4,00	**16 000,00**		16 000,00			4.000,- Kč/1 vyškolená osoba x 4 osoby = 16.000,-Kč
2.3.	odborné publikace	250,00	4,00	**1 000,00**		1 000,00			
3	**Materiálně technické vybavení**			**128 700,00**		**128 700,00**			
3.1.	notebooky	12 000,00	10,00	**120 000,00**		120 000,00			10 ks x 12.000,- Kč
3.2.	tiskárna	5 000,00	1,00	**5 000,00**		5 000,00			černobílá/barevná laserová/inkoustová, 1200x600 dpi
3.3.	flip chart	3 500,00	1,00	**3 500,00**		3 500,00			stativový, magnetický, popisovatelný
3.4.	flashdisk	200,00	1,00	**200,00**		200,00			
3.5.				**0,00**					
3.6.				**0,00**					
4	**Spotřební výdaje**			**3 000,00**	**2 000,00**			**1 000,00**	
4.1.	kancelářské potřeby			**2 000,00**	2 000,00			0,00	papír do tiskárny, propisky, tužky, popisovače na flip chart
4.2.	občerstvení			**1 000,00**	0,00			1 000,00	káva, čaj, cukr, mléko, sušenky, minerální vody
4.3.				**0,00**					

5	**Cestovné a stravné**			**66 400,00**			**66 400,00**		
5.1.	jízdné – autobus	180,00	80,00	**14 400,00**			14 400,00		180,- týdenní/účastník, 40 účastníků x 180,- x 2 týdny
5.2.	stravné	130,00	400,00	**52 000,00**			52 000,00		130,-Kč/den – účastník, 40 účastníků x 10 dní = 400 x 130,-
5.3.				**0,00**					
6	**Ostatní výdaje**			**45 000,00**			**45 000,00**		
6.1.	energie, elektřina, voda	0,00	0	**0,00**			0,00		
6.2.	internet	500,00	18,00	**9 000,00**			9 000,00		
6.3.	provoz vozidla – palivo	1 500,00	18,00	**27 000,00**			27 000,00		benzín 1 l = 40,- Kč, 1 měsíc 37,5l
6.4.	mobilní služby	500,00	18,00	**9 000,00**			9 000,00		500,- Kč měsíc x 18 měsíců = 9000,- Kč
Výdavky spolu				**1 900 900,00**	**2 000,00**	**1 786 500,00**	**111 400,00**	**1 000,00**	

Tabulka 3 Rozpočet projektu

Zdroj: vlastní zpracování

9.10 Popis přidané hodnoty

Projekt zaměřený na vzdělávací aktivity pro dlouhodobě nezaměstnané Romy může přinést několik klíčových přidaných hodnot. Tyto přidané hodnoty jsem shrnula do několik základních oblastí.

Přínos projektu pro samotné účastníky. Získané dovednosti a znalosti z projektu pomohou dlouhodobě nezaměstnaným Romům zvýšit šance na nalezení práce a tím i zlepšit životní podmínky a socioekonomický statut. Vzdělávací aktivity podpoří účastníky projektu k větší sebedůvěře a sebevědomí, což je klíčové pro úspěch v hledání zaměstnání a v životě obecně. Poskytnutím vzdělávacích příležitostí se mohou Romové lépe integrovat do společnosti. Schopnost aktivní účasti ve společnosti přispívá k prevenci sociálního vyloučení.

Spolupráce s místními zaměstnavateli. Projekt může navázat spolupráci s místními zaměstnavateli (cílem aktivity KA3), aby umožnili účastníkům absolvovat odborné stáže a získání pracovních zkušeností, které budou schopni aplikovat v reálném pracovním prostředí. Zaměstnavatelé mají také možnost poskytnout zpětnou vazbu na obsah vzdělávacích kurzů, aby byly lépe přizpůsobeny potřebám a požadavkům trhu práce.

Projektem se zvýší povědomí ve společnosti o potřebách této zranitelné skupiny a o možnostech, jak jim pomoci. Přispěje ke změně postojů a stereotypů ve společnosti vůči Romům a dlouhodobě nezaměstnaným jedincům obecně. Předpokládané úspěchy projektu a jeho přínosy pro účastníky mohou přitáhnout pozornost politických představitelů a vést k vytvoření politik, které by podporovaly podobné iniciativy a poskytovaly finanční prostředky a zdroje pro podobné projekty v budoucnosti.

Projekt zaměřený na vzdělávací aktivity může hrát klíčovou roli také proti diskriminaci této cílové skupiny. Vzdělávací aktivity zvýší povědomí účastníků o jejich právech a ochraně před diskriminací poskytováním informací o právních prostředcích, které jsou k dispozici k boji proti diskriminaci a poskytování podpory v případě porušení těchto práv. Získané dovednosti a znalosti, které jsou klíčové pro úspěšné zapojení do trhu práce poskytují rovné příležitosti pro všechny na trhu práce a snižují diskriminaci v zaměstnání.

Inovativní prvek, čím se liší od ostatních běžných vzdělávacích programů pro dlouhodobě nezaměstnané. Vychází z potřeb terénu, je „šitý na míru“ cílové skupině žijící v tomto regionu. Aktivity projektu zahrnují komplexní přístup při práci s jednotlivcem. Hlavní roli hraje v projektu sociální pracovník, který poskytuje osobní mentoring a podporu, která je zaměřena na individuální potřeby účastníků projektu. Poskytuje pomoc při propojování účastníků s dalšími podpůrnými službami a zdroji v komunitě, které mohou být pro ně užitečné při hledání zaměstnání a integrování se do pracovního

prostředí. Dále spolupracuje s budoucími zaměstnavateli, aby pochopil jejich potřeby, očekávání a požadavky na pracovní sílu.

Celkově projekt přináší přidanou hodnotu nejen pro dlouhodobě nezaměstnané Romy, ale také pro zaměstnavatele a širokou veřejnost. Přispívá ke zlepšení životní situace dlouhodobě nezaměstnaných a podpoře jejich sociálního začlenění.

9.11Logframe projektu

Název projektu: Podpoření přístupu k zaměstnání poskytováním vzdělávacích programů v rámci SAS		**Celkový rozpočet projektu:** 1 900 900,00 Kč	
Cíl projektu	Objektivně ověřitelné ukazatele	Zdroje ověření	
Poskytováním vzdělávacích aktivit podpořit přístup k získání zaměstnání	zaměstnat 15 % účastníků projektu	statistiky ÚP	
Specifický cíl (účel)	Objektivně ověřitelné ukazatele	Zdroje ověření	Předpoklady (rizika)
• snížení počtu nezaměstnaných o 15% • získání dovedností a znalostí potřebných k nalezení zaměstnání	• získání pracovních míst pro 6 účastníku projektu • proškolení 40 osob dlouhodobě nezaměstnaných	• 6 pracovních smluv • prezenční listiny, certifikát o účasti na projektu • závěrečný vědomostní test	• volné pracovní místa • zájem zaměstnavatelů • motivace k účasti na kurzu • 100% účast na vzdělávacích aktivitách

Očekávané výsledky	Objektivně ověřitelné ukazatele	Zdroje ověření	Předpoklady (rizika)
KA 1 1. zajištěn vzdělávací program na míru 2. vybaveny prostory učebny 3. fungující propagace projektu, vypracování propagačních materiálů 4. uzavření smluv o účasti na projektu 5. aktivní účast na vzdělávacích kurzech 6. úspěšné zdolání vědomostních testů 7. dosažení výsledků s původními cíli programu **KA 2** individuální plánování s účastníky projektu a zajištění následné praxe **KA 3** dobrá spolupráce s místními zaměstnavateli	**KA 1** 1. vzdělávací program rozvržen na 4 bloky 2. IT technika – 10 Notebooku, tiskárna, flip chart, kancelářské potřeby 3. letáky (300 ks), články na webu 4. intervenční zápisy, počet oslovených osob 5. počet účastníků projektu 6. procentuální úspěšnost účastníků ve vědomostních testech 7. monitorování průběhu, zpětná vazba **KA 2** individuální plány, dohoda o absolvování praxe, počet poradenských sezení **KA 3** informativní schůzky se zaměstnavateli	**KA 1** 1. smlouva a faktura za vytvořený vzdělávací program na míru 2. faktury za nákup IT techniky a kancelářských potřeb 3. propagační materiály 4. smlouvy s účastníky projektu 5. prezenční listiny, závěrečný test, fotodokumentace 6. vědomostní testy a výsledky hodnocení, certifikát o účasti 7. hodnotící zpráva, evaluační dotazníky **KA 2** zápisy z intervencí, smlouvy na praxi u zaměstnavatelů **KA 3** prezenční listina, uzavřené dohody o poskytnutí praxe	**KA 1** 1. důsledné výběrové řízení dle potřeb cílové skupiny 2. průzkum trhu, výběr nejvhodnějšího vybavení 3. atraktivní propagace projektu, srozumitelné informace 4. komunikace sociálního pracovníka na profesionální úrovni, schopnost motivovat k účasti na projektu 5. vhodně nastavené aktivity vzdělávacího kurzu 6. průběžné hodnocení programu, včasné odhalení rizik a jejich řešení 7. dodržení harmonogramu projektu, efektivní využití finančních zdrojů **KA 2** přehled sociálního pracovníka o nabízených pracovních místech, spolupráce s místními zaměstnavateli **KA 3** zájem místních zaměstnavatelů o zaměstnávání cílové skupiny

Aktivity	Prostředky (vstupy)	Harmonogram	Předpoklady (rizika)
KA 1 Realizace vzdělávacího programu 1. Výběrové řízení na dodavatele vzdělávacích programů 2. Materiálně technické vybavení 3. Propagace 4. Přímá podpora a výběr účastníků projektu 5. Realizace vzdělávacích aktivit 6. Ukončení vzdělávacího programu 7. Vyhodnocení úspěšnosti programu **KA 2** Individuální poradenství a informační činnost **KA 3** Setkání s regionálními zaměstnavateli	Viz. Rozpočet projektu	Viz. Ganntův diagram	**KA 1** 1. vybrání kvalitního dodavatele na VA 2. zajištění vybavení a prostor 3. zajištění fungující propagace projektu 4. zajištění cílové skupiny 5. motivace cílové skupiny 6. důkladná příprava 7. kvalitní výukový obsah vzdělávacích aktivit **KA 2** komunikační dovednosti sociálního pracovníka **KA 3** zajištění spolupráce s místními zaměstnavateli
Předběžné podmínky			
• dostupnost financí a schválený rozpočet pro projekt • určený časový rámec pro dokončení projektu • zajištění podpory od zainteresovaných stran			

Tabulka 3 Logický rámec projektu

Zdroj: vlastní zpracování

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo vypracovat návrh projektu vzdělávacích aktivit pro dlouhodobě nezaměstnané skupiny Romů v rámci služeb naší organizace Ester z.s.

Po prostudování dostupných materiálů o této problematice mohu říci, že faktory, které ovlivňují dlouhodobou nezaměstnanost romských rodin je několik. Tyto faktory se navzájem prolínají a odsouvají romské rodiny do sociálně vyloučených lokalit. Z vlastní praxe dobře vím s jakými problémy se romské rodiny v naší lokalitě potýkají. Mezi dva hlavní faktory řadím destabilizující chudobu a nízkou úroveň vzdělání. Nedostatečná kvalifikace této cílové skupiny omezuje možnost vstupu na trh práce. Aktivní politika zaměstnanosti v naší republice používá nástroje zaměřené na aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných osob. Využívá různých projektů zabývajících se problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů o zaměstnání. Nicméně tyto projekty jsou univerzální pro všechny uchazeče o zaměstnání, bez rozdílu individuálních potřeb jednotlivců. Návrh projektu zpracovaného v této práci reaguje na konkrétní potřeby cílové skupiny.

Ze zpracování analýzy potřebnosti vyplývá, že realizace projektu v organizaci Ester z.s. je ze strany pracovníků v sociálních službách žádoucí. Spolupráce s pracovníky naší organizace může zvýšit účinnost projektu a zabezpečit, že se bude zohledňovat individuální potřeby klientů. Základním předpokladem úspěšnosti projektu závisí na správném nastavení a provedení vzdělávacích aktivit, které budou pečlivě přizpůsobeny potřebám a schopnostem účastníků. Kromě toho bude klíčovým faktorem také jejich motivace a aktivní zapojení do těchto aktivit.

Jako sociální pracovník se pokusím zabezpečit, aby vzdělávací programy nejen poskytovaly potřebné dovednosti a znalosti, ale také budily zájem a sebevědomí u osob cílové skupiny, což je zásadní pro jejich úspěšné začlenění na trh práce a vytvoření lepší budoucnosti pro sebe a své rodiny.

Bibliografie

AGENTURA PRO SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. *Strategický plán sociálního začleňování Jesenicko 2019-2022* [online]. 2019 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: https://www.socialni-zaclenovani.cz/lokalita/jesenicko/

AGENTURA PRO SOCIÁLNÍ ZAČLENOVÁNÍ. *Vystěhování Romů ze Vsetína na Jesenicko a Prostějovsko - 2011* [online]. 2011 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.socialni-zaclenovani.cz/dokument/vystehovani-romu-ze-vsetina-na-jesenicko-a-prostejovsko_vomastkova-pdf

БОРОНИНА, Л. Н. a З. В. СЕНУК, 2015.*Основные управления проектами.* Екатеринбург: Уральский фердеральный университет. ISBN 978-5-7996-1416-4.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 31.12. 2022* [online]. 2022 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xm/nezamestnanost-v-olomouckem-kraji-k-31-12-2022

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet obyvatel v olomouckém kraji 2000-2022* [online]. 2023 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky#katalog=30845

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet Romů v krajích ČR 2022* [online]. 2022 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=33495#katalog=30715

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíl nezaměstnanosti v ČR k 31.12.2022* [online]. 2022 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Stav nezaměstnanosti v ČR 2017–2022* [online]. 2017 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=33495#katalog=30853https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky#katalog=30853

DAVIDOVÁ, Eva a kol., 2010. *Kvalita života a sociální determinanty zdraví u Romů v České a Slovenské republice.* Praha: TRITON. ISBN 978-80-7387-428-5.

DOLEŽAL, Jan, Jiří, KRÁTKÝ a Ondřej CINGL, 2013. *5 kroků k úspěšnému projektu: 22 šablon klíčových dokumentů a 3 kompletní reálné projekty*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4631-9.

ESTER, zapsaný spolek. *Organizační řád Ester* [online]. 2023 [cit. 2023-06-20]. Dostupné z: https://www.ekocentrumrychleby.cz/

ESTER, zapsaný spolek. *Výroční zpráva Ester 2021* [online]. 2021 [cit. 2023-06-20]. Dostupné z: https://www.ekocentrumrychleby.cz/

EUR-LEX. *Rozhodnutí Rady EU 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. 2018 [cit. 2023-08-25]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018D1215

EUROPEAN ROMA RIGHTS CENTRE. *Tisková zpráva – Evropské centrum pro práva Romů* [online]. 2012 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: http://www.errc.org/media/press-releases

GABAL ANALYSIS & CONSULTING. *Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti* [online]. 2006 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: http://www.gac.cz/cz/nase-prace/zakazky-2005-2009/

GABAL ANALYSIS & CONSULTING. *Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR.* [online]. 2015 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: https://www.gac.cz/cz/novinky/?item=30

GABAL, Ivan a kol. Klíč k posílení integrační politiky obcí. *Sociální vyloučení Romů a Česká společnost.* OTEVRENASPOLECNOST.cz. [online]. 2008 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/1272-klic-k-posileni-integracni-politiky-obci-2008

GYBSY MAMA [online]. 2013 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: https://gypsymama.cz/nas-pribeh/

HALÁSKOVÁ, Renáta a Peter JUSKO, 2012. *Politika zaměstnanosti.* Bánská Bystrica: Pedagogická fakulta UMB. ISBN 978-80-557-0339-8.

HAFFORD-LETCHFIELD, Tish a Les GALLOP, 2012. *How to Become a Batter Manager in Social Work and Social Care.* London:Jessica Kongsley. ISBN 978-0-85700-442-0.

JANEBOVÁ, Radka, 2014. *Teorie a metody sociální práce - reflexivní přístup*. Hradec králové: Gaudeamus - Univerzita Hradec králové. ISBN 978-80-7435-374-1.

JANOUŠKOVÁ, Klára a Dana NEDĚLNÍKOVÁ, 2008. *Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN-978-80-7368-504-1.

KELLER, Jan. *Exkluze jako sociální problém a jako otázka metodologická* [online]. Ostravská univerzita v Ostravě, 2014 [cit. 2023-08-28]. Dostupné z: https://scholar.google.cz/scholar?q=jan+keller,+Exkluze+jako+soci%C3%A1ln%C3%AD+probl%C3%A9m&hl=cs&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

KREBS, Vojtěch a kol., 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: Portal. ISBN 978-80-7357-276-1.

KREBS, Vojtěch a kol., 2015. *Sociální politika.* 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.

KUZNIKOVÁ, Iva, 2013. *Pokročilé metody sociální práce se skupinami.* Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 978-80-7464-471-9.

LIGA OTEVŘENÝCH MUŽŮ. *Projekt PATRON* [online]. 2023 [cit.2023-05-10]. Dostupné z: https://ipatron.cz/o-projektu/

MATOUŠEK, Oldřich, Jana, KOLÁČKOVÁ a Pavla KODYMOVÁ, 2010. *Sociální práce v praxi.* 2 vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.

MATOUŠEK, Oldřich, 2008. *Slovník sociální práce.* 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-368-0.

MAREŠ, Petr et. al., 2008. *Sociální exkluze na lokální úrovni.* Praha:Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-014-1.

MAŘÍKOVÁ, Hana, Miloslav, PETROUSEK a Alena VODÁKOVÁ, 1996. *Velký sociologický slovník.* Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-311-3.

MÁTEL, Andrej a kol., 2010. *Etika sociálnej práce.* Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety. ISBN 978-80-89271-85-6.

Metoda logického rámce [online]. 2024 [cit. 24-03-20]. Dostupné z: www.esfcr.cz/file/8077/

MEZINÁRODNÍ FEDERACE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ. *Globální definice sociální práce* [online]. 2014 [cit. 2023-08-28]. Dostupné z: https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. 2020 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/evropska-strategie-zamestnanosti

MINIATERSTO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Operační program Zaměsntnost plus. *Podpora osob znevýhodněných na trhu práce* [online]. 2023 [cit. 2023-06-15]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/prehled-vyzev-opz-plus

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Pracovně-právní legislativa.* [online]. 2022 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/pracovnepravni-legislativa

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Sociální legislativa* [online]. 2022 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/zakony

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. 2020 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030

MINISTARSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Zpráva o plnění Strategie sociálního začlenování 2017-2030* [online]. 2021 [cit. 2023-05-30]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/akcni-plan-2021-2023-strategie-socialniho-zaclenovani-2021-2030

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zpráva na úseku zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx

MORAVEC, Štěpán. *Nástin problému sociálního vyloučení romských populací* [online]. 2006 [cit. 2023-04-15]. Dostupné z: https://docplayer.cz/1882570-Nastin-problemu-socialniho-vylouceni-romskychpopulaci.htm

NAVRÁTIL, Pavel. *Antiopresivní přístupy v sociální práci s rodinami* [online]. SP/SP, 2020 [cit. 2023-08-28]. Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/antiopresivni-pristupy-v-socialni-praci-s-rodinami/

NAVRÁTIL, Pavel, 2001. *Teorie a metody sociální práce.* Brno: Marek Zeman. ISBN 978-80-903070-0-0.

NAVRÁTIL, Pavel a kol., 2003. *Romové v české společnosti: Jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky.* Praha: Portál. ISBN 80-7178-741-8.

NAVRÁTIL, P., MUSIL, L. Sociální práce s příslušníky menšinových skupin. *Sborník prací Fakulty sociálních studií brněnské univerzity. Sociální studia 5* [online]. 2000 [23. 1. 2022]. ISSN 1212-365X. Dostupné z: https://is.jabok.cz/el/jabok/zima2020/S302/080404095539_Socialni_prace_s_prislusniky_mensinovych_skupin-1.pdf

NOVOTNÁ, Jana. *Teorie sociální práce* [online]. 2014 [cit. 2023-08-20]. Dostupné z: https://dokumenty.site/document/teorie-sociln-prce-vpjteorie-sociln-prce-jana-novotnpdf.html?page=1

OLOMOUCKÝ KRAJ. *Krajské dotační programy 2024* [online]. 2024 [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: https://www.olkraj.cz/dotace-granty-prispevky-cl-15.html

OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST PLUS. *Dokumenty OZP+ (mzdy)* [online]. 2023 [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/pravidla-pro-zadatele-a-prijemce-opz-plus/-/dokument/18400695

OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST PLUS. *OP Zaměstnanost plus 2021-2027* [online]. 2021 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/opz-plus

OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST PLUS. *Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání* [online]. 2019 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/podpora-zamestnanosti-dlouhodobe-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani?inheritRedirect=false

PAQ RESEARCH. Mapa vzdělávání. *Analytické zprávy pro ORP* [online]. 2023 [cit. 2023-04-15]. Dostupné z: https://www.mapavzdelavani.cz/analyticke-zpravy-pro-orp?orp=2062

POTŮČEK, Martin, 1995. *Sociální politika.* Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80- 85850-01-X.

ROMODROM. *Pracovní motivace k příležitostem ve Slaném* [online]. 2023 [cit. 2023-06-30]. Dostupné z: https://romodrom.cz/cs/co-delame/realizovane-projekty/pracovni-poradenstvi-slany/

ROSENAU, Milton D., 2007. *Řízení projektů.* Praha: Computer Press. ISBN 978-80-2511-506-0.

ŘÍČAN, Pavel, 1998. *S Romy žít budeme – jde o to jak*: Dějiny, současná situace, kořeny problémů, naděje společné budoucnosti. Praha: Portál. ISBN 80-7178-250-5.

SMUTEK, Martin, 2014. *Sociální politika.* Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové – Ústav sociální práce. ISBN 978-80-7435-446-5.

SPOLANDER, Gary a Linda MARTIN, 2012. *Successful Project Management in Social Work and Social Care.* London: Jessica Kongsley. ISBN 978-0-85700-460-4.

TOMEŠ, Igor, 2010. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky.* Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-680-3.

TRIPITAKA, z.s. *Projekt Tréninková pracovní místa Restart Shop Brno* [online]. 2023 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: http://www.tripitaka.cz/node/301

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Evropský sociální fond* [online]. 2023 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-evropskeho-socialniho-fondu-11

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání* [online]. 2019 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodobe-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Vzdělávání a dovednosti pro thr práce II* [online]. 2016 [cit. 2023-07-20]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/vzdelavani-a-dovednosti-pro-trh-prace-ii

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Národní program reforem* [online]. 2022 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/hospodarske_politiky_eu/narodni_program_reforem/narodni-program-reforem-cr-193923/

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Rada hospodářské a sociální dohody – tripartita* [online]. 2023 [cit.2023-04-5]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o stavu romské menšiny 2020* [online]. 2020 [cit. 2023-04-5]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2020.pdf

VYTLAČIL, Dalibor, 2008. *Projektové řízení a řízení projektu*. Praha: ČVUT. ISBN 978-80-01-0400-0.

ZÁKONY PRO LIDI. *Listina základních práv a svobod* [online]. 2023 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2#hlava1

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách* [online]. 2023 [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č.425/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2023 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/hledani?text=z%C3%A1kon%20o%20zam%C4%9Bstnanosti

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi* [online]. 2023 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/hledani?text=z%C3%A1kon%20o%20pomoci%20v%20hmotn%C3%A9%20nouzi

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č.2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných úředních orgánů státní správy ČR* [online]. 2023 [cit. 2023-07-20]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1969-2?text=2%2F1969

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tab. 1: Identifikace rizika, dopady na realizaci projektu, návrh opatření……..55
Tab. 2: Rozpočet projektu……...61
Tab. 3: Logický rámec projektu……..66

Graf 1: Stav nezaměstnanosti v ČR 2017–2022……..……16
Graf 2: Podíl nezaměstnanosti v ČR k 31. 12. 2022……17
Graf 3: Počet Romů v krajích ČR 2022……18
Graf 4: Počet obyvatel v olomouckém kraji 2000-2022……..……20

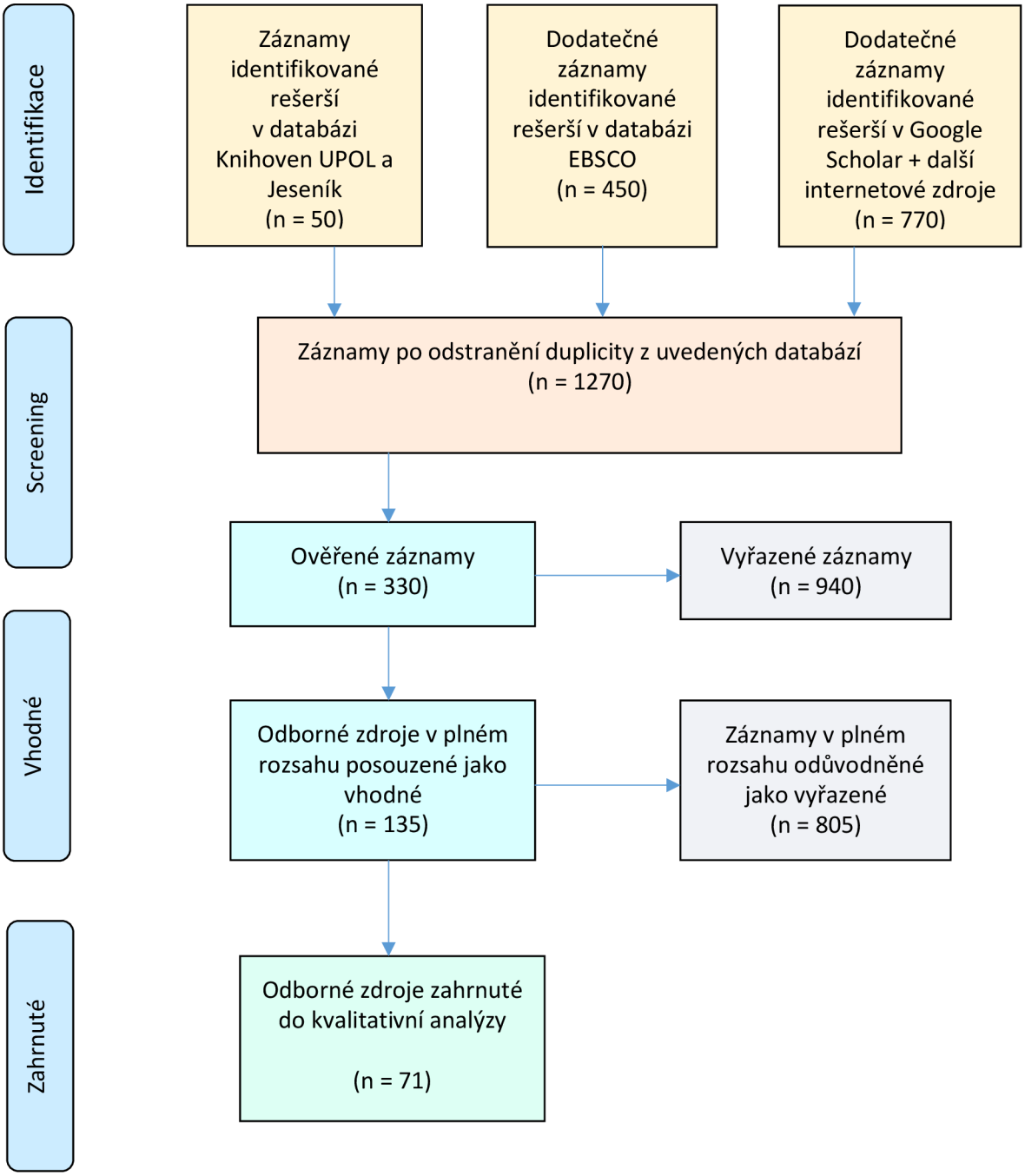
Obr. 1: Harmonogram projektu……..……57

Seznam příloh

Příloha 1: Seznam zkratek.....78
Příloha 2: PRISMA Flow Diagram.....80

Přílohy

Příloha 1: Seznam zkratek

ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ERRS	European Roma Rights Centre
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
IT	Informační technologie
KA	Klíčová aktivita
MěÚ	Městský úřad
MFSP	Mezinárodní federace sociálních pracovníků
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NPR	Národní program reforem
NPZ	Národní plán zaměstnanosti
OPZ+	Operační program zaměstnanosti plus
ORP	Obce s rozšířenou působností
OÚ	Obecní úřad
SAS	Sociálně aktivizační služba
SVL	Sociálně vyloučená lokalita
ÚP	Úřad práce

Příloha 2: PRISMA Flow Diagram