

Sborník příkladů dobré praxe

Druhá šance
CZ.1.04/5.1.01/77.00356

Obsah

Obsah	2
Předmluva	4
Socioekonomická východiska.....	5
O projektu	6
Příklady dobré praxe z Velké Británie.....	7
7 Pathways to Work pilots – Velká Británie	7
WORK PROGRAMME – Velká Británie	8
„Edinburgh Airport Recruitment Centre“ – Velká Británie	12
Work Clubs – Velká Británie.....	12
Work Together – Velká Británie.....	13
„New Enterprise Allowance“ – Velká Británie	14
Příklady dobré praxe v práci s nezaměstnanými staršími 50-ti let z České republiky.....	16
Název projektu: PODPORA zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecká.....	16
Příběh jeho klientky, paní Pavly, 54 let	18
Název projektu: Rodina a práce na Mostecku.....	19
Příběh jeho klientky, paní Ivany, 51 let.....	20
Název projektu: Podpora.....	22
Příběh jeho klientky, paní Ireny, 55 let	23
Název projektu: Aktivní padesátka v Ústeckém kraji	25
Název projektu: INNOSTART.....	27
Příběh jeho klienta, pana Roberta, 54 let	27
Název projektu: Zkušenosti jsou plus i pro zaměstnání na Plzeňsku	29
Název projektu: SUPPORT	30
Příběh jeho klientky, paní Hany, 52 let.....	31
Název projektu: Každý má šanci	32
Možnosti inovativních nástrojů při práci s nezaměstnanými nad 50 let	34
Sdílené pracovní místo.....	34
Outplacement.....	35
Podpora krátkodobých pracovních příležitostí.....	36

Individuální koučink	37
Příležitostná registrovaná práce	38
Závěr	39

Předmluva

Vážení přátelé,

Sborník příkladů dobré praxe, který se vám dostává do ruky, byl vytvořen v rámci projektu DRUHÁ ŠANCE pro nezaměstnané ve věku nad 50 let, CZ.1.04/5.1.01/77.00356.

Tento dokument si dává za cíl, identifikovat, v rámci přenosu zkušeností ze zahraničí, konkrétně z Velké Británie, některé možné inovativní prvky v práci s cílovou skupinou projektu, kterou představují osoby starší 50 let.

Zároveň Sborník popíše příklady dobré praxe v rámci České republiky, se kterými má realizační tým projektu osobní zkušenosti v rámci své předchozí projektové činnosti. Ty budou doplněny o konkrétní životní příběhy klientů jednotlivých projektů, které lze chápat jako motivační prvek a hnací motor pro ty ze zástupců cílové skupiny, kteří v souvislosti se svou dlouhodobou nezaměstnaností propadají skepsi.

Celý Sborník je zakončen návrhy na případné inovativní postupy na práci s cílovou skupinou 50 +. Tyto nástroje představují pelmel modelů, které již někdy byly uvedeny v život, stejně jako návrhů a možností, které identifikoval realizační tým projektu jako zcela nové možné cesty.

Pevně věříme, že pro vás tento dokument bude představovat soubor nových inovativních poznatků, a že ve vašich rukách nalezne správné využití,

realizační tým projektu

Socioekonomická východiska

Od roku 1989 prošla Česká republika řadou velmi významných změn ve všech možných oblastech. Jednou z nejvýraznějších byly změna hospodářského systému z centralizovaného státem řízeného na tržní kapitalismus.

To s sebou kromě řady pozitiv nezbytně přineslo i jistá negativa. Jedním z nejvýraznějších je nedefinitivnost zaměstnavatelsko-zaměstnaneckých vztahů. Jinými slovy, na každého může dopadnout fakt nezaměstnanosti, který představuje výrazně stresový prvek. Míra stresovosti je pak umocňována jak individuálními předpoklady jedince, tak se ale projevuje i obecně v závislosti na charakteristice cílové skupiny. V tomto ohledu je jednou z nejhůře postižených cílová skupina osob starších 50 let. U těchto osob je fakt nezaměstnanosti umocňován pocitem, že věkově staršího člověka již nikdo nezaměstná a je tak velmi snadné propadat pocitům zmaru a skepsi.

To je jeden z důvodů, proč je právě této cílové skupině věnována zvýšená pozornost a je to také důvod zaměření našeho projektu.

Ústecký kraj je jedním z krajů, které jsou nejhůře postiženy nezaměstnaností a v rámci cílové skupiny 50 + toto platí především. Tento kraj je totiž velmi výrazně postižen transformací průmyslové skladby, která zde probíhá kontinuálně od roku 1989. V tomto vyniká zejména hornický průmysl a jeho postupný útlum. Tento kraj je zároveň postižen nižší kvalifikační úrovní uchazečů o zaměstnání, což vede k tomu, že v kraji jsou většinou zřizovány podniky na úrovni „montoven“ pro sousední německý trh. Ty nevyžadují vysokou přidanou hodnotu lidské práce. Zároveň to ale generuje riziko snadné nahraditelnosti této pracovní síly a to jak v rámci regionu, tak v rámci přesunu podniku do jiné země, v případě ztráty rentability podnikatelské činnosti.

O projektu

Název projektu:	„DRUHÁ ŠANCE pro nezaměstnané ve věku nad 50 let“
Číslo projektu:	CZ.1.04/5.1.01/77.00356
Cíl projektu:	Smyslem projektu je snaha zvýšit zaměstnatelnost osob ve věku nad 50 let. Inspirací jsou zkušenosti mezinárodního partnera z Velké Británie, které jsou transformovány na podmínky okresu Most. Projekt je zaměřen na Město Meziboří a Litvínov. Již několik let se zvyšuje věkový průměr obyvatel v tomto mikroregionu, což má výrazný dopad na lokální trh práce. Především Město Meziboří postupně "stárne" a pracovních příležitostí pro občany ve věku nad 50 let spíše ubývá.
Projektové partnerství:	COMÉZIA CONSULT MOST s.r.o. DWNETWORKS Ltd. Město Meziboří Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ústí nad Labem, kontaktní pracoviště v Litvínově ENERGIE o.p.s. OHK Most
Trvání projektu:	1.12.2012 – 30.11.2014
Cílová skupina:	Fyzické osoby starší 50 let



Příklady dobré praxe z Velké Británie

V následující pasáži Sborníku budou představeny příklady dobré praxe z Velké Británie, s kterými se projektový tým seznámil v rámci studijní cesty do Skotska, která se uskutečnila v rámci projektových aktivit. Jde o nástroje, se kterými se tým seznámil buď přímo v rámci konkrétních ukázek a návštěv, či přeneseně v rámci výměny informací se zahraničním partnerem projektu.

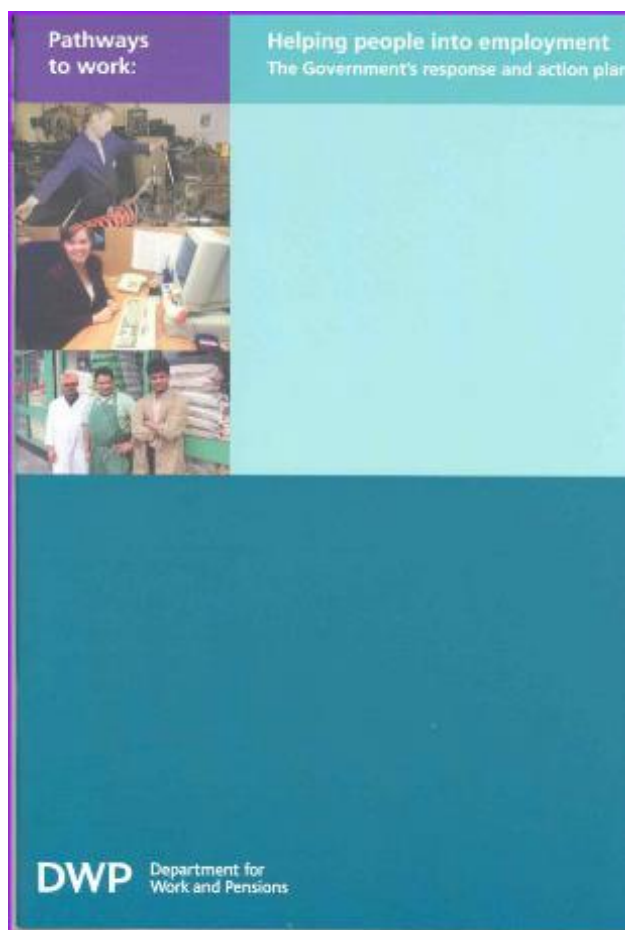
Jde o nástroje, které by ne vždy byly přenositelné do prostředí České republiky a mnohdy by vyžadovaly změnu legislativního prostředí, ale jako námět k zamyšlení, případně jako vodítko při vymýšlení nových inovativních nástrojů na práci s nezaměstnanými jistě poslouží více než dostatečně.

7 Pathways to Work pilots – Velká Británie

Český název: 7 cest

Tento program byl uveden v život v letech 2003/04. Je zaměřen na podporu nových klientů pobírajících dávky v neschopnosti (program pro dlouhodobě nemocné a handicapované).

Program se snaží řešit ten negativní fenomén, že handicapovaní lidé a lidé dlouhodobě nemocní nemají ve dvojnásobku případů oproti běžné populaci vyhovující kvalifikaci.



Pouze 59 % handicapovaných osob ve Velké Británii má středoškolské vzdělání, přičemž ve zbytku populace je tento poměr až 76 %.

Tento program společně realizují lokální úřady práce (Jobcentre Plus) a soukromé společnosti nakontrahované vládou.

Samotný program stanovuje novým nezaměstnaným, kteří pobírají dávky, navštěvovat speciální pohovory, které jsou striktně zaměřeny na problematiku zaměstnání. Osobní poradce, který má klienta na starosti, po provedení důkladné analýzy klienta dále směřuje na pro něj vhodné speciální programy. Přímo poradce pak ovlivňuje výši tzv. příspěvku pro návrat do zaměstnání a zároveň může klientovi proplácet dalších 300 za zvláštního fondu, který je určen na podporu dalších činností klienta, které směřují k jeho uplatnění se na trhu práce.

Kritizovaným bodem programu je nemožnost vzájemného poměrování výsledků s ohledem na specifika jednotlivých klientů. Dalším, co je programu vytýkáno, je fakt, že poměrně přísně svazuje poskytovatele poradenství a neponechává dostatečný prostor pro flexibilní přístup, což je zejména u této cílové skupiny nutné.

WORK PROGRAMME – Velká Británie

Český název: Pracovní program

Pracovní program je státní program financovaný v rámci státní podpory. Ve Velké Británii byl zaveden v červnu 2011.

Úkolem tohoto programu je dostat dlouhodobě nezaměstnané do zaměstnání.

Tento úkol program do značné míry přesouvá na řadu organizací veřejného a soukromého sektoru. Program nahrazuje celou řadu programů, které existovaly za předchozí labouristické vlády, včetně zón zaměstnanosti, New Deal, flexibilní New Deal a nyní zrušeného programu Future Jobs Fund, jehož cílem bylo řešit nezaměstnanost mladých lidí.

Tyto předchozí programy byly dlouhodobě kritizovány pro svou roztržitost a nekomplexnost. Jednotlivá opatření byla příliš specifická a nevedla k zaměstnaneckým poměrům v dostatečně široké míře.

V rámci programu je za zprostředkování zaměstnání a péči o klienta zodpovědná některá z řady zapojených organizací, která je hmotně zainteresována na úspěšném zprostředkování pracovního poměru. Finančně tak není benefitován zaměstnavatel, jako v případě našich dotovaných zaměstnání, ale organizace, která

se o klienta stará a poskytuje mu všemožný servis při jeho cestě k zaměstnání a při následné snaze o jeho udržení.



The Work Programme



European Union
European Social Fund
Investing in jobs and skills

DWP

Department for
Work and Pensions

Hlavní východiska programu:

- Jasně specifikovaná opatření směřující k zaměstnaneckému poměru
- Značná svoboda pro postup zaměstnavatelů
- Závazek je uzavírán minimálně na 5 let

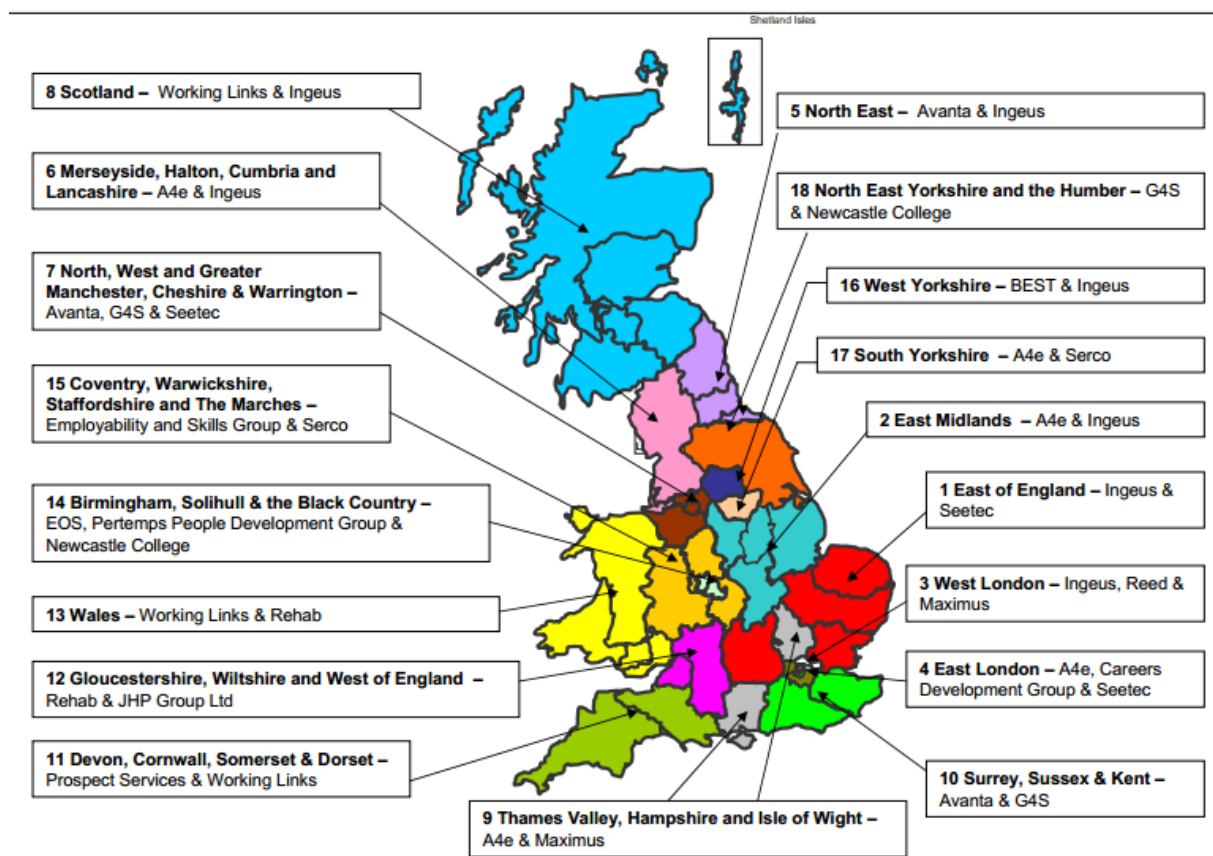
Program specifikuje jasná opatření směřující k zaměstnaneckému poměru.

Organizace zapojené do programu jsou vypláceny dle dosažených výsledků. Je zde tedy zakotvena jasná vazba mezi finanční odměnou a úspěšností činnosti jednotlivých organizací. Samotný princip poskytovaného finančního příspěvku na vytvořené pracovní místo je prostý. Výše podpory na vytvořené pracovní místo

stoupá s délkou zaměstnaneckého poměru. Je zde tedy vytvářen velmi efektivní tlak na tvorbu dlouhodobých pracovních úvazků, které jednak vedou k dostatečnému zapracování se nezaměstnaných a jednak k tomu, že tyto osoby v průběhu svého zaměstnaneckého poměru získávají dostatek nových pracovních zkušeností a dovedností.

Spolupracujícím organizacím je jednak proplácen malý obnos za každého nového klienta v prvních letech závazku.

Dále mohou tyto organizace uplatnit platby za výsledky, které získávají v tom případě, že klient setrvá v zaměstnání od 3 do 6 měsíců. Nároky na tuto délku se mohou dle specifik jednotlivých cílových skupin lišit, přičemž zohledňována nejsou jen tato specifika, ale i například lokalita, ze které nezaměstnaný pochází a tím lokální míra nezaměstnanosti.



Po těchto platbách za výsledek mohou zapojené organizace rovněž inkasovat platby za udržení klienta v zaměstnání. Na jejich vyplacení vzniká nárok vždy za každé č. týdny, po které je klient zaměstnán a to až do maximální doby 2 let. Opět je i zde přihlíženo ke specifickým dané cílové skupiny, stejně jako k bydlišti klienta.

Klienty tohoto programu se mohou stát osoby různými způsoby znevýhodněné v podmínkách trhu práce Velké Británie. Právě tato široká otevřenost patří k jeho největším přednostem. Nastavení širokého rozpětí vyplácených částek právě ve vazbě na míru obtížnosti zaměstnání té které cílové skupiny, z té které oblasti, pak výrazně stírá veškeré možné nerovnosti v přístupu k nezaměstnaným Velké Británie a poskytuje tak možnost i těm nejohroženějším.

Samotný program má také řadu kritiků, kteří poukazují zejména na fakt, že takto nastavená pravidla povedou sice k zaměstnávání, ale s ohledem na požadavek dlouhodobosti, se bude jednat zejména o zaměstnávání „lehčích případů“, u kterých je perspektiva dlouhodobého zaměstnaneckého poměru větší.

Smyslem programu je přesunout odpovědnost za tuto činnost na nejlepší poskytovatele služeb. Velká Británie je z hlediska tohoto programu rozdělena na oblasti, které vysoutěžili jednotliví poskytovatelé služeb, přičemž v každé oblasti působí minimálně dvě takovéto organizace. Těm jsou pak klienti rozdělováni náhodně a to napříč všemi cílovými skupinami. Tak je zajištěna nejen kvalitní péče ze strany konkurujících si organizací, ale i možnost vzájemného srovnávání výsledků a tím představa o schopnostech té které organizace.

Program sám definuje určitou minimální výkonnostní hranici, kterou musí dosahovat všechny zapojené organizace. Centrálně je vždy stanovena předpokládaná úroveň zaměstnatelnosti jednotlivých cílových skupin, přičemž poskytovatelům služeb je určeno, že tuto hranici musí minimálně o 10 % překonávat. V případě neplnění tohoto kontraktu, riskuje poskytovatel, že mu bude vypovězen.

Inovativní je v tomto programu zejména jisté zesoukromění péče o nezaměstnané a přenesení této odpovědnosti ze státu na lokální profesionály. Stát

programu poskytuje celkový rámec a garantuje příjem, který z této činnosti poskytovatelům služeb plyne, ale samotné provedení a zvolené metody jsou již plně v kompetencích jednotlivých poskytovatelů, kteří tak mohou ideálně reflektovat specifika lokálních trhů práce.

Tento koncept by v některých svých prvcích byl jistě přenositelný i do podmínek České republiky, přičemž by to ale vyžadovalo jednak jistou úpravu legislativního rámce, jednak jistou míru rezignace státu na svou úlohu v aktivní politice zaměstnanosti.

„Edinburgh Airport Recruitment Centre“ – Velká Británie

Český název: Náborové centrum letiště Edinburgh



Edinburghské letiště je v současnosti jediné letiště Velké Británie, které se rozrůstá. Na tomto letišti bylo otevřeno nové pracoviště anglického úřadu práce – Jobcentre Plus. Toto centrum zde nepůsobí pouze v pozici organizace zajišťující servis pro nezaměstnané – poradenství, životopisy, směřování na vhodné vzdělávací programy. Ale zároveň se zabývá nábory nových zaměstnanců pro společnosti, které sídlí v prostorách tohoto rozvíjejícího se letiště. Vzhledem k progresu, kterým letiště prochází, je jeho činnost velmi úspěšná.

Tento model je pro zaměstnavatele velmi výhodný, neboť získává zaměstnance, který je již v rámci předchozí činnosti Jobcentra připraven na specifika zaměstnání v prostorách letiště.

Work Clubs – Velká Británie

Český název: Kluby práce

Jedná se o formu podpory nezaměstnaných osob, aby sdíleli své zkušenosti a dovednosti.

Jde o nový program, který zahrnuje řadu různě cílených skupin klientů – mladé lidi (The Bridges Project), rodiče (Working for Families), znevýhodněné skupiny (Cyrenians) či nemocné a zdravotně postižené (Remploy).

Principem programu je vzájemné setkávání se nezaměstnaných osob s podobnými problémy, které v rámci těchto klubů sdílí a řeší a zároveň si na těchto pravidelných setkáních vyměňují relevantní informace, předávají zkušenosti a dovednosti a rovněž si jsou navzájem morální podporou.

Tím, že klienti vidí, že v daném problému nejsou sami a zároveň mohou tento problém sdílet a zároveň získávat nové potřebné informace, je výrazně posílen prvek komunitní svépomoci.



Work Together – Velká Británie

Český název: Pracuj společně

Jde o široké hnutí iniciované dobrovolníky a občanskou společností. Jeho cílem je znovuprobouzet dlouhodobě nezaměstnané osoby.

Smyslem je to, že si nezaměstnaní sami volí dobrovolně nějakou činnost v době své nezaměstnanosti a v rámci jejího výkonu jednak znovuzískávají pracovní návyky, dále nové zkušenosti, kolonku do životopisu, ale zároveň se potenciálnímu zaměstnavateli prezentují jako osoba, která pouze nesedí s rukami v klíně, ale která je aktivní a jde snaze o získání nového zaměstnání naproti. Klient touto dobrovolnickou činností nezískává prospěch přímo (finanční ohodnocení), ale získává prospěch sekundárně v podobě zlepšení svého postavení na trhu práce.

Je-li zaměstnavatel postaven před volbu mezi klientem, který je absolutně neaktivní a klientem, který je zapojen do tohoto hnutí, bývá jeho volba jasná.

„New Enterprise Allowance“ – Velká Británie

Český název: Příspěvek na nové podnikání

Jde o nástroj, jehož smyslem je pomoci nezaměstnaným osobám se zahájením samostatně výdělečné činnosti. Těmto osobám je poskytován příspěvek na nové podnikání po dobu až dvou let.

Inovativní u tohoto nástroje je zejména to, že nejde pouze o finanční podporu, ale i to, že novému podnikateli je poskytováno rovněž kvalifikované poradenství.



Klienti v rámci své účasti v tomto programu obdrží přístup k dobrovolným koučům, kteří jim pomáhají metodickým vedením, radou, pomocí. K dispozici jsou těmto klientům zejména v měsících před zahájením podnikání a poté i v několika prvních měsících po jeho zahájení, kdy klientům pomáhají s přípravou jejich podnikatelského plánu a s administrativními úkony nezbytnými k zahájení podnikání.

Pokud má připravený životaschopný podnikatelský plán s potenciálem budoucího růstu, získává možnost přístupu i k finančnímu příspěvku.

Ten sestává z:

- týdenní příspěvek ve výši až 65 liber a to po dobu 26 týdnů
- zároveň klient získává právo na příspěvek na samotné zahájení podnikatelské činnosti a to až do výše 1 000 liber

Příklady dobré praxe v práci s nezaměstnanými staršími 50-ti let z České republiky

Níže Sborník představuje příklady dobré praxe v práci s nezaměstnanými staršími 50-ti let z České republiky. V drtivé většině případů se jedná o projekty, s kterými má realizační tým projektu osobní zkušenosti, či se přímo podílel na jejich realizaci. U některých z příkladů je rovněž uveden krátký příběh konkrétního klienta projektu, na kterém je demonstrován přínos projektu pro tohoto klienta.

Název projektu: PODPORA zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka

Předmětem zájmu tohoto projektu PODPORA byli obecně všichni obyvatelé sociálně vyloučených lokalit postižení sociálním vyloučením a stigmatizací. Úřad práce ČR tímto projektem řešil problémy zaměstnanosti na Mostecku jakožto problému sociálně ekonomického, nikoli etnického – mluvíme zde o tzv. kulturně citlivém poskytování služeb.

Za inovativní považuje Úřad práce ČR zejména počáteční profilaci klientů do kategorií osob práci hledajících, neaktivních a perspektivních (mladí do 24 let) a navázání aktivit na specifické potřeby každé z těchto kategorií. Vzhledem k úzké vazbě aktivit projektu na místní iniciativy v konkrétních lokalitách a specifikům Mostecka byl projekt realizován na okresní úrovni.

Inovativní byla také preferovaná úzká kooperace a propojení odborníků Úřadu práce ČR se zástupci nestátních neziskových organizací etablovaných v daných lokalitách. Každý ze subjektů měl zkušenosti v práci se sociálně vyloučenými občany v jiné rovině a každý z nich byl zaměřen na jiné specifické aspekty sociálního vyloučení a souvisejícím postavením na trhu práce. Když se tyto zkušenosti „setkaly“ při společné diskuzi, vznikla řada účinných řešení pro sociálně vyloučené osoby.

Aktivity projektu:

- individuální a skupinové poradenství

- motivace a aktivizace
- rekvalifikace a praxe
- zprostředkování zaměstnání
- doprovodná opatření
- workshopy s místními nestátními neziskovými organizacemi (NNO)



Cíle projektu:

- Umožnit uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří bydlí ve znevýhodněném prostředí sociálně vyloučených lokalit, začlenit se na trh práce.
- Podpořit osoby žijící v sociokulturně znevýhodněném prostředí prostřednictvím cíleného využití komplexu služeb poradenství, motivace, rekvalifikací s návaznou praxí, pracovní asistence a podpory pracovních míst.
- Posílit spolupráci s místními NNO za účelem zefektivnění nástrojů APZ při rozvoji kompetencí a zaměstnávání sociálně vyloučených osob

- Zvýšit místní povědomí o nutnosti uplatňovat specifické přístupy při začleňování na trh práce sociálně vyloučených osob, prosazovat "kulturně citlivé" poskytování služeb

Příběh jeho klientky, paní Pavly, 54 let

Paní Pavla je vyučená kuchařka. Pracovala po celý život a vždy patřila mezi spolehlivé a svědomité zaměstnance. S příchodem krize však začaly společnosti masově propouštět zaměstnance a bohužel mezi nimi i paní Pavla.

Po ztrátě zaměstnání se snažila uplatnit své znalosti na trhu práce. Prokázala svou ochotu ke změnám a zkusila pracovat i jako obchodní zástupce, ale po krátkém čase se musela znovu zaevidovat na úřadu práce. Po delší době v evidenci na úřadě práce už přestávala doufat, že najde zaměstnání, které by jí vyhovovalo a kterým by vyřešila svou nezáviděníhodnou situaci. Při hledání zaměstnání se paní Pavla rozhodla využít všechny možnosti, které jí úřad práce nabízel, především rekvalifikace, díky kterým se jí rozšířily znalosti a dovednosti.

V půlce března 2010 nastal pro paní Pavlu zlom, když se objevil projekt s názvem „Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka“ a s ním i nová naděje. Projekt ji zaujal, a tak se rozhodla do něj vstoupit. V rámci projektu měla paní Pavla k dispozici osobního poradce, který jí motivoval k dalšímu rozvoji a hledání zaměstnání. V rámci projektu paní Pavla podstoupila Motivační kurz, kde získala přehled o tom, jak správně psát životopis a motivační dopis, o tom jak vystupovat před zaměstnavateli, jak se vyjadřovat a další znalosti, které jsou v dnešní době nezbytně nutné k získání zaměstnání.

Neuplynuly ani tři měsíce a paní Pavla získala dotované zaměstnání u bezpečnostní agentury v obchodním domě jako obsluha kamerového systému.

Název projektu: Rodina a práce na Mostecku

Projekt RODINA (realizace od 7. 9. 2009 do 30. 11. 2011) byl zaměřen na začlenění na trh práce uchazečů a zájemců o zaměstnání znevýhodněných péčí o děti do 15 let věku, včetně osob na rodičovské dovolené, popř. péčí o jiné závislé členy rodiny (zdravotně postižené, seniory apod.).



U těchto uchazečů či zájemců o zaměstnání pečujících o děti do 15 let věku, o zdravotně postižené či o seniory dochází mnohdy k bezvýchodné situaci vzhledem k omezeným časovým možnostem nastoupit do zaměstnání na plný pracovní úvazek s pevnou pracovní dobou nerespektující praxi asistenčních, školních či

předškolních zařízení. Nízké šance na uplatnění pečujících osob byly umocněny skutečností, že během dlouhodobého pobytu doma, pozbývali tito lidé dříve získané dovednosti, popř. tyto dovednosti ztrácely na své aktuálnosti.

Důraz byl kladen na individuální práci se zaměstnavateli při tzv. matchingu, tj. propojování vhodných uchazečů a zájemců s vhodnými zaměstnavateli, a hledání individuálních řešení pro harmonizaci rodinného života s pracovním.

Aktivita projektu:

- bilanční a pracovní diagnostika
- motivační aktivity a poradenské činnosti
- rekvalifikace a zajištění odborné praxe

- zprostředkování zaměstnání
- doprovodná opatření

Cíle projektu:

- S využitím více nástrojů APZ poskytnout příležitost osobám s rodinnými vazbami, ztěžujícími vstup na trh práce.
- Umožnit přístup cílovým skupinám ke vzdělávání a pracovnímu uplatnění, díky zajištění péče o závislé členy rodiny (děti, seniory či osoby zdravotně postižené).
- Při práci se zaměstnavateli prezentovat příležitost zaměstnavatelů získat dosud opomíjenou pracovní sílu, kromě žen s dětmi také lidi starší, často pečující o rodiče - seniory, či osoby, starající se o zdravotně postižené příbuzné.
- Popularizovat koncept flexibilních forem zaměstnávání osob s rodinnou zátěží.
- Podpořit vytváření nových a vyčlenění stávajících pracovních míst s využitím mzdových příspěvků.

Příběh jeho klientky, paní Ivany, 51 let

Paní Ivana byla ještě v roce 2010 evidována na ÚP ČR, KoP v Mostě jako uchazečka o zaměstnání. Pociťovala velké obavy kvůli svým vyhlídkám do budoucna a dělala si velké starosti jak zabezpečit svoji rodinu. Jako většina nezaměstnaných lidí bez vzdělání a praxe měla i ona problém sehnat zaměstnání.

Její špatná situace byla umocněna tím, že musela pečovat o svého nemocného otce. Velmi často se setkávala se zamítavými odpověďmi zaměstnavatelů a ztrácela postupně naději.

Situace se změnila, když paní Ivana získala první informace o projektu „Rodina a práce na Mostecku“. Cílem projektu byla primárně pomoc ženám, které pečují o závislé členy rodiny, skloubit zaměstnání a domácí povinnosti. Dlouho se nerozmýšlela a do projektu v březnu 2010 vstoupila.

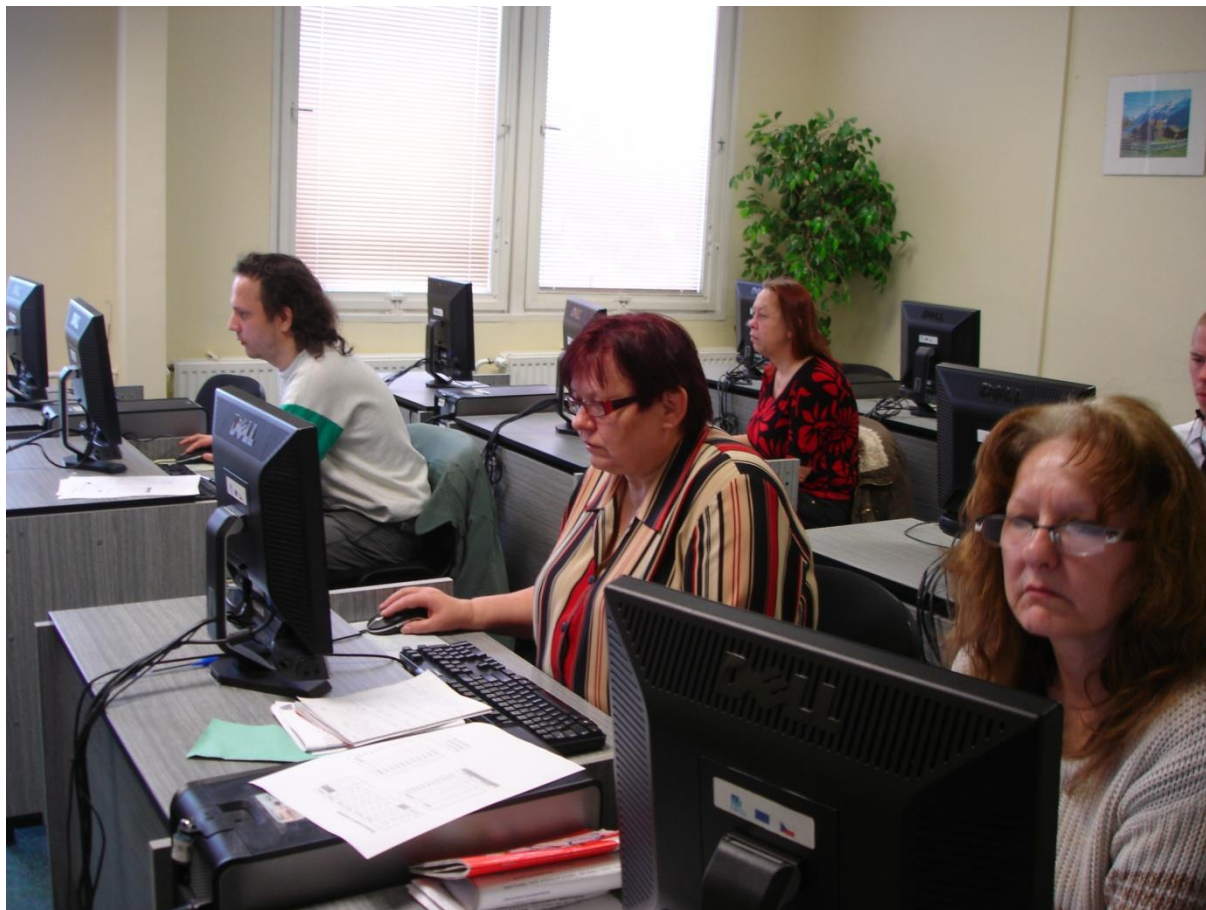
Po vstupu do projektu byl paní Ivaně přidělen osobní poradce, se kterým mohla probrat své starosti, spojené s obavami o budoucnost, možnosti rekvalifikačních kurzů a hlavně svou chuť pracovat.

Po absolvování motivačního kurzu jí bylo nabídnuto ze strany realizátora projektu vhodné pracovní místo. Vůbec neváhala a do zaměstnání ve společnosti JAPEK s.r.o. nastoupila.

Název projektu: Podpora

Hlavním cílem projektu bylo podpořit pracovní integraci osob ohrožených sociálním vyloučením či sociálně vyloučených na trhu práce a odstranit veškeré bariéry znesnadňujících jejich rovnocenný vstup a udržení se na trhu práce prostřednictvím vybraných sociálních služeb.

Konkrétně šlo o výběr 50 klientů ze znevýhodněných skupin, kteří byli v evidenci Úřadů práce v Mostě a v Litvínově. Projekt počítal s komplexní službou pro nezaměstnané ze znevýhodněných skupin na trhu práce (osoby nad 50 let, osoby do 25 let s žádnou nebo nevyhovující kvalifikací, etnické menšiny, osoby zdravotně postižené apod.), od aktivizace přes vzdělávání až po pracovní uplatnění.



Hlavní aktivity projektu byly zaměřeny na:

- oslovení a výběr osob z cílové skupiny

- poskytnutí služeb pracovní a bilanční diagnostiky
- vybudování servisního centra sloužícího cílovým skupinám během projektu i po jeho skončení
- motivace a aktivizace cílových skupin ke vstupu na trh práce
- proškolení cílové skupiny v oblasti finanční gramotnosti
- zajištění rekvalifikačního vzdělávání
- zajištění výkonu odborných praktik u zaměstnavatelů
- individuální a skupinové poradenství k posílení získání nezbytných dovedností pro trh práce
- zprostředkování nových dotovaných i nedotovaných pracovních míst.

Projekt představoval komplexní nástroj vedoucí k aktivizaci zástupců cílových skupin a k jejich motivaci k vyhledávání zaměstnání a jeho udržení prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Příběh jeho klientky, paní Ireny, 55 let

Paní Irena vstoupila do projektu „PODPORA“ ve snaze opět získat vhodné zaměstnání, které by vyhovovalo jejím předpokladům a vzdělání.

Paní Irena byla vedena ÚP ČR, KoP v Mostě jako nezaměstnaná od listopadu roku 2009. Za tuto nemalou dobu, kdy trávila svůj volný čas převážně doma se svou rodinou, ztratila veškerý přehled o možnostech svého znovuuplatnění se na trhu práce a především kontakt s lidmi a okolím.

Po vstupu do tohoto projektu byla klientka zařazena do motivačního programu, který měl za účel klienty jednak motivovat, ale především dále poskytnou orientaci ve vyhledávání možného uplatnění na trhu práce. Zároveň měl přispět k osvojení si dovedností potřebných pro uplatnění se na trhu práce i osobním životě prostřednictvím modelových situací a přispět k aktivizaci klienta.

Po úspěšném absolvování tohoto programu bylo klientce nabídnuto zaměstnání ve společnosti Primed Halberstadt CZ-s.r.o., které s nadšením přijala.

Název projektu: Aktivní padesátka v Ústeckém kraji

Projekt "Aktivní padesátka v Ústeckém kraji" je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti cílové skupiny osob starších 50-ti let věku evidovaných na úřadech práce v Ústeckém kraji déle než 12 měsíců prostřednictvím realizace komplexního programu zaměstnanosti posilující sociální a profesní kompetence a odstraňující bariéry pro trvalý vstup na trh práce.

Projekt svým obsahem a strukturou jednotlivých vzdělávacích aktivit přispívá klientům z řad cílové skupiny získat díky komplexně nastavenému přístupu odborné vzdělání a zapojit se do pracovního procesu. Aktivita projektu pomohou těmto osobám zvýšit jejich motivaci a začlenit se znovu do pracovního procesu absolvováním programu finanční gramotnosti, individuálního poradenství, rekvalifikačních kurzů a dalších aktivit. Komplexní aktivity projektu jsou doplněny dle potřeb klientů o podpůrná opatření a doprovodné aktivity.



Hlavními nástroji a aktivitami projektu jsou:

- program podpory individuálních pracovních kompetencí
- pracovní diagnostika, jejíž hlavním výstupem je nastavený individuální kariérový plán
- poradenské programy - školení základní počítačové gramotnosti, finanční gramotnosti, trénink sociálních dovedností a budování dobrého dojmu
- rekvalifikační kurzy dle výsledků pracovní diagnostiky (důraz je kladen na praktickou část výuky, která tvoří většinou 80% rozsahu RK)
- doprovodná opatření, usnadňující účastníkům přístup k jednotlivým aktivitám
- uplatnění na trhu práce (vytváření nových pracovních míst, umístění účastníků do nového zaměstnání, příspěvky na mzdové náklady zaměstnavatelům)

Název projektu: INNOSTART

Obečným cílem projektu bylo zvýšit kvalifikaci a zaměstnatelnost cílových skupin převážně, odstranit bariéry znesnadňující rovnocenný vstup těchto cílových skupin na trh práce s možností udržet se na trhu práce, a to prostřednictvím komplexního poradenského a vzdělávacího programu.

Cílovými skupinami byli převážně uchazeči o zaměstnání či zájemci o zaměstnání evidovaní na místně příslušném Úřadu práce v Mostě, kterým bylo třeba věnovat v tomto regionu neustálou pozornost, pracovat s nimi a tyto cílové skupiny neustále motivovat a snažit se je umístit na trh práce.

Hlavní aktivity projektu byly zaměřeny na provázanost poradenských, motivačních, rekvalifikačních a diagnostických aktivit s cílem zprostředkovat pro cílové skupiny udržitelné zaměstnání.

Hlavní aktivity projektu byly zaměřeny na:

- podporu poradenských činností a programů, zaměřených na zjištění a posouzení osobnostních a kvalifikačních předpokladů cílových skupin pro hledání udržitelného zaměstnání
- motivační programy
- realizaci pracovní a bilanční diagnostiky
- rekvalifikace
- zajištění odborné praxe u zaměstnavatelů
- zprostředkování zaměstnání pro cílové skupiny

Příběh jeho klienta, pana Roberta, 54 let

Pan Robert, byl veden ÚP ČR, KoP v Mostě jako nezaměstnaný od roku 2000. I přes všechna úskalí, se kterými se setkával na cestě k získání nového zaměstnání, nepřestával doufat v lepší časy.

Do projektu „INNOSTART“ vstoupil ve snaze získat vhodné zaměstnání, které by vyhovovalo jeho předpokladům.

Jak již bylo zmíněno, panu Robertovi bylo tehdy přes 54 let, měl základní vzdělání a byl občanem romské komunity. Ucházet se o jakékoli zaměstnání bylo proto pro něj velice obtížné a demotivující.

V průběhu účasti v projektu, realizátor našel panu Robertovi zaměstnání na pozici dělníka v nedaleké obci Bečov. Pan Robert tuto nabídku bez sebemenšího rozhodování přijal.



Název projektu: Zkušenosti jsou plus i pro zaměstnání na Plzeňsku

Projekt je zaměřen na podporu nezaměstnaných osob starších 50 let. Účastníci díky motivačním aktivitám Klubu Motivace, Bilanční diagnostice, PC kurzu a rekvalifikaci, získají komplexní přípravu na to, aby byli schopni přizpůsobit se novým požadavkům na trhu práce. Výše uvedená opatření podpoří u nezaměstnaných starších osob zájem o profesní vzdělávání, a zároveň zájem zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat, což je jednou ze složek motivace, která vede k dalšímu sebevzdělávání.

Cílovou skupinou projektu jsou osoby 50+ dlouhodobě nezaměstnané (6 měsíců a více), s max. SŠ vzděláním. Tato skupina je často vystavována vyšším riziku nezaměstnanosti, spojenou s různými formami společenského vyloučení.

Projekt si klade za cíl podporu úsilí osob z cílové skupiny při získání udržitelného zaměstnání, odstranění jejich handicapů spočívajících v nedostatečných kompetencích, snížené míře pracovní flexibility, která se projevuje při hledání nového profesního uplatnění, a spolu s tím klade projekt důraz na rozvinutí pracovní motivace osob starších 50 let. Výstupem projektu bude zajištěno 17 pracovních míst, ať již v rámci zprostředkování (10 PM) či vytvoření nového pracovního místa či založením vlastní živnosti (7 nových PM).

Projekt probíhá v rámci globálního grantu Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce v rámci prioritní osy 4.3 Sociální integrace a rovné příležitosti Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost spolufinancovaného ze státního rozpočtu ČR a Evropského sociálního fondu.

Název projektu: SUPPORT

Globálním cílem projektu je přispět k rozvoji individuálního podnikání v okrese Most (s přesahem do celého Ústeckého kraje) v rámci specifické cílové skupiny žen v předdůchodovém věku.



Tato cílová skupina představuje velké množství životních zkušeností a energie, zároveň se ale velmi obtížně uplatňuje na trhu práce, což dokazují dlouhodobé statistiky nezaměstnanosti.

Projekt má dva dílčí cíle. Za prvé vytvořit kvalitní vzdělávací program pro začínající podnikatelky při respektování všech specifik a potřeb dané cílové skupiny a za druhé tento program pilotně zrealizovat na 30-ti zástupkyních cílové skupiny včetně závěrečné soutěže a těmto tak prezentovat podnikání jako vhodnou alternativu k zaměstnaneckému poměru.

Navazující součástí prvního dílčího cíle bude klíčová aktivita - Šíření výstupů projektu a osvěta, v jejímž rámci bude program dále šířen a volně poskytován k využití relevantním institucím napříč Ústeckým krajem.

Navazující součástí druhého dílčího cíle budou klíčové aktivity - Zajištění odborných praktik u regionálních podnikatelů a Podnikatelský inkubátor, které budou pomáhat těm klientkám, které budou dále směřovat k zahájení samostatně výdělečné činnosti.

Projekt počítá i s variantou, že některé klientky projektu v jeho průběhu zjistí, že podnikání není tím, čemu by se chtěly věnovat, a pro tyto klientky bude zajišťována aktivita Zprostředkování zaměstnání.

Aktivity projektu jsou následující:

- Vytvoření vzdělávacího programu SUPPORT
- Výběr cílové skupiny pro vstup do projektu a zhodnocení jejích podnikatelských kompetencí
- Kurz SUPPORT
- Soutěž DEN D
- Zajištění odborných praxí u regionálních podnikatelů
- Podnikatelský inkubátor
- Zprostředkování zaměstnání
- Šíření výstupů projektu a osvěta
- Monitoring a evaluace projektu

Příběh jeho klientky, paní Hany, 52 let

Klientka projektu, paní Hana, byla v evidenci Úřadu práce od listopadu 2012. Jejími přednostmi bylo vysokoškolské vzdělání, znalosti cizích jazyků, schopnost organizace práce a volného času, pracovitost, zkušenost s administrativou a velká dávka empatie, coby nábožensky založeného člověka.

V rámci období nezaměstnanosti se snažila získat zaměstnání, ale opakovaně se setkávala s odmítnutím. Z toho důvodu začala uvažovat o tom, že by pro ni mohlo být podnikání vhodnou alternativou, přičemž si jako možnost podnikání zvolila internetový obchod s kosmetikou.

O tomto svém záměru se zmínila i své poradkyni na ÚP, která jí následně doporučila vstup do projektu SUPPORT, neboť zde mohla získat chybějící teoretické znalosti nezbytné k zahájení samostatně výdělečné činnosti.

Poté co klientka do projektu vstoupila, se účastnila postupně jeho aktivit. V průběhu projektu se pak na realizátora obrátila pobočka Diakonie Církve bratrské v Mostě, která sháněla pracovníci na pozici lektora jazykových kurzů a organizační pracovníci. V rámci klientek projektu byla nejvhodnější kandidátkou. Po absolvovaném pohovoru se se zaměstnavatelem dohodli na nástupu do zaměstnání. Paní Hana se rozhodla upřednostnit jistotu zaměstnaneckého poměru před nejistotou podnikání a nastoupila do zaměstnání.

Název projektu: Každý má šanci

Projekt je zaměřen na pomoc a podporu při návratu na pracovní trh cílové skupině uchazečů a uchazeček o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP déle než pět měsíců a to fyzické osoby pečující o dítě a osoby nad 50 let. Soubor aktivit je přizpůsoben každé skupině zvlášť, neboť vykazují různé handicap na trhu práce. Komplexní práce s cílovou skupinou vede k efektivnímu závěru a to je umístění do zaměstnání, zejména získání trvale udržitelného zaměstnání, nebo zahájení samostatně výdělečné činnosti. Do projektu jsou zapojeny i spolupracující subjekty (zejména ÚP, OHK, MC) a perspektivní zaměstnavatelé i v příhraniční oblasti, kteří předpokládají vytvářet nová pracovní místa v rámci České republiky i celé Evropské unie. Projekt podpoří 60 účastníků, 31 účastníků získá uplatnění na trhu práce.



Cílem projektu je podpořit motivaci cílové skupiny k aktivní změně svého postavení, prostřednictvím komplexních služeb vedoucích k jejich umístění na trh práce, které zahrnují především tyto klíčové aktivity:

- výběr účastníků
- vstupní modul
- diagnostický modul
- program pozitivní motivace pro obě cílové skupiny
- rekvalifikační kurzy včetně odborné praxe
- zprostředkování zaměstnání
- podpora nových pracovních míst formou mzdových příspěvků
- poradenství a podpora vedoucí k zahájení OSVČ
- individuální poradenství, doprovodná opatření

Možnosti inovativních nástrojů při práci s nezaměstnanými nad 50 let

Níže uvádí realizační tým projektu možné inovativní nástroje v rámci práce s nezaměstnanými nad 50 let. Některé z těchto nástrojů jsou již v rámci péče o nezaměstnané využívány, některé by pak jistě našly své uplatnění a jejich propagace bude předmětem diseminačních aktivit projektu DRUHÁ ŠANCE pro nezaměstnané ve věku nad 50 let.

Sdílené pracovní místo

Tento nástroj by měl zajišťovat přenos informací a dovedností mezi různými generacemi pracovníků. Jeho smyslem je jednak pomáhat chránit osoby v předdůchodovém věku, které jsou ohroženy případným propuštěním ve společnosti a jednak pomáhat zaměstnavateli v postupném získávání kvalifikované pracovní síly.

Princip sdíleného pracovního místa předpokládá sdílení jednoho pracovního místa minimálně dvěma pracovníky, z nichž jeden (ten starší a zkušenější) působí v roli mentora a pomáhá zapracovávat na svou pozici pracovníka, který ho má v budoucnu nahradit. Po celou dobu jsou oba tyto pracovníci dotováni v rámci APZ.



Tento model má samozřejmě jak svá pozitiva, tak svá negativa. K pozitivům jednoznačně patří možnost zaměstnaneckého poměru pro dva pracovníky, z nichž každý zvlášť by byl ohrožen nezaměstnaností. Další pozitiva této situace přináší pro zaměstnavatele těchto pracovníků, kterým je tak zajišťována plynulá generační obměna pracovního týmu při zachování jeho kontinuální výkonnosti a akceschopnosti. Sdílené pracovní místo mu přináší zachování firemního know-how v rámci stávajících firemních struktur. Odpadá mu potřeba nového zaměstnance pracně zapracovávat bez zkušeného dohledu.

Na druhou stranu má samozřejmě tento model i svá úskalí. Tím nejvýraznějším je předpoklad, že starší z obou pracovníků akceptuje tuto svou roli a je ochoten v této pozici působit a svému budoucímu nástupci své zkušenosti předávat.

V reálném životě je velmi těžké tento model uvádět v život, neboť ho nelze využívat plošně vždy, ale je třeba pro něj vytvářet specifické podmínky, a dále nalézt vhodné osoby, tento model akceptující.

Outplacement

Jde o nástroj, který vstupuje v život v případě, že je Úřadu práce nahlášeno hromadné propouštění u některého zaměstnavatele. Úřad práce následně vytváří speciální pracovní tým, který se těmto budoucím propuštěným začíná věnovat ještě před samotným okamžikem propuštění. Tento tým poskytuje podporu jak zaměstnancům, tak zaměstnavateli tak, aby samotné propuštění mělo hladký průběh a bylo pro všechny zúčastněné co nejméně bolestivé.

Pracovní tým provede hloubkovou analýzu jednotlivých zaměstnanců, jejich kvalifikace, předpokladů pro umístění do jiného zaměstnání. Tyto výsledky konfrontuje s nabídkou volných pracovních míst regionálního trhu práce a snaží se pro tyto osoby zprostředkovávat zaměstnání tak, aby pracovní poměr plynule navazoval na pracovní poměr ukončený.

Úřad práce dokáže rovněž z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti proplácet novému zaměstnavateli příspěvky na mzdu nově přijímaného pracovníka.



V případě, že nedojde neprodleně k zaměstnání u nového zaměstnavatele, zorganizuje pracovní tým po dohodě se stávajícím zaměstnavatelem schůzku s cílovou skupinou zaměstnanců, při které budou prezentovány aktivity Úřadu práce ČR, jichž se mohou zaměstnanci zúčastnit. Jde zejména o pracovněprávní poradenství, služby poskytované Úřadem práce ČR, kariérové poradenství a poradenství k rekvalifikacím.

Podpora krátkodobých pracovních příležitostí

Tento nástroj směřuje zejména na dlouhodobě nezaměstnané, kteří se nacházejí ve stavu hmotné nouze.

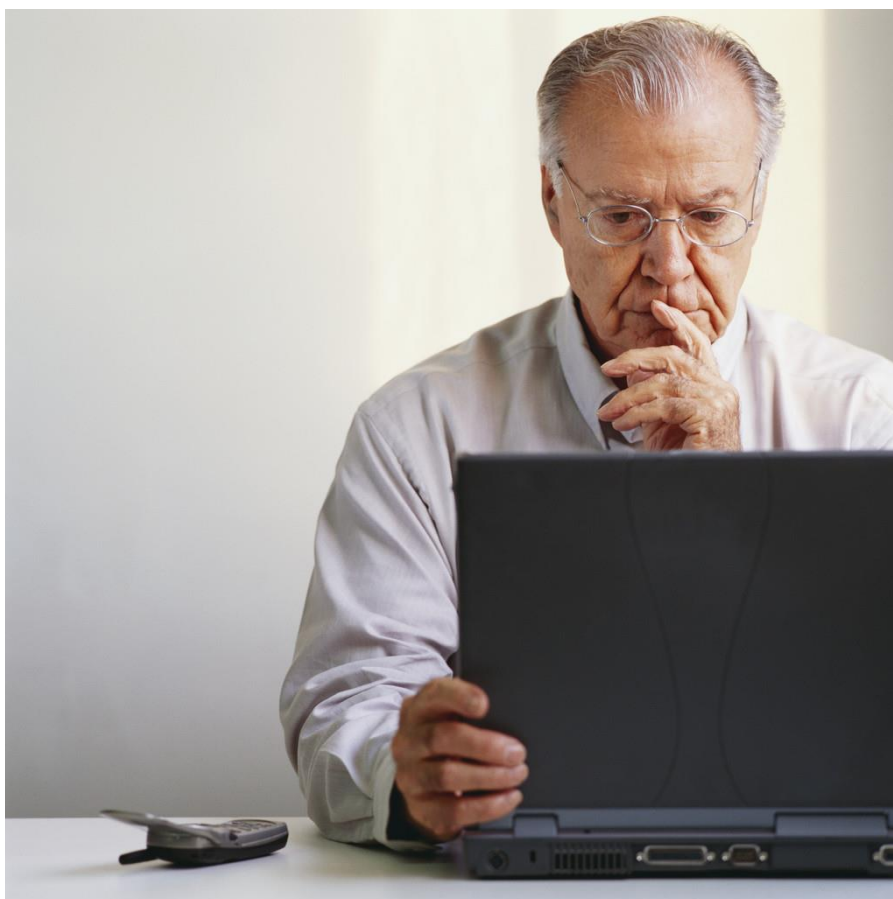
Zaměstnavateli je zde dávana možnost pro realizaci krátkodobého, tzv. nekolidujícího zaměstnání (výdělek nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy), které má charakter obecné prospěšnosti (obdobně jako veřejně prospěšné práce). Takovýto zaměstnavatel pak obdrží od Úřadu práce ČR příspěvek na úhradu mzdových nákladů.

Není zde třeba uzavírat hlavní pracovní poměr, ale lze tento zaměstnavatelsko-zaměstnanecký vztah řešit v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Je to cesta k tomu, aby dlouhodobě nezaměstnaní opět získávali pracovní návyky, nové dovednosti a zkušenosti. Zároveň mají možnost zaujmout v rámci tohoto krátkého pracovního poměru zaměstnavatele natolik, že se jejich pracovní poměr přemění na pracovní poměr stálý.

Individuální koučink

Tento nástroj předpokládá, že někteří z klientů úřadů práce by byli převedeni do péče vysoutěžených agentur práce, které by následně pracovaly s klienty individuálně, připravily pro ně aktivizačně motivační trénink a poradenské aktivity směřující k získání pracovního uplatnění.



Agentury by pak byly přímo hmotně zainteresovány na konkrétních výsledcích své práce, tj. byly by odměňovány dle toho kolik klientů umístily na pracovní místo a kolik z nich si práci udrželo.

Samotný model by mohl přinášet pozitivní výsledky, neboť škála činností, které pro klienty mohou zorganizovat tyto soukromé subjekty může být přeci jen širší, pestřejší a adresnější, než je tomu v případě úřadů práce.

Příležitostná registrovaná práce

Cílem tohoto nástroje je pomoci dlouhodobě nezaměstnaným zapojit se aktivně do pracovního procesu, a udržovat si tak základní pracovní návyky a sociální vazby.

Zároveň jim je tímto poskytnuta legální možnost limitovaného přivýdělku až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tato forma zaměstnávání je založena na využití poukázkového systému proplácení odměn za práci. Doklad je podobný stravence, nemá však směnnou hodnotu a klient jej nemůže použít k nákupu služeb či zboží.

Klient by se do projektu zapojoval striktně dobrovolně. Nejprve je seznámen s podmínkami a poté je mu předložena konkrétní nabídka práce.

Samotný pracovní poměr by byl upraven na základě standardní dohody o provedení práce.

Závěr

Nezaměstnaným z této cílové skupiny se v Česku stále hůře daří najít si práci. Podnikatelé si často raději vyberou mladší zaměstnance, neboť nechtějí přijímat někoho, u koho vidí perspektivu již jen v řádu několika let. Stále více osob v předdůchodovém věku tak končí v evidenci úřadů práce, či odcházejí do předčasného důchodu. Počet nezaměstnaných starších 50 let, které mají úřady práce v evidenci, stoupl během posledních dvou let o více než třicet tisíc.

V případě, že Česká republika nenajde a nepřijme nástroje, které umožní účinně zaměstnávat osoby starší 50 let, vzroste počet lidí závislých na sociálních dávkách do roku 2050 na dvojnásobek.

Přitom věk odchodu do důchodu se stále zvyšuje a osob, které budou hledat zaměstnání ve vyšším věku tak bude i nadále přibývat.



Proto je třeba stále hledat a zkoušet nové inovativní nástroje, které dají i těmto osobám plnohodnotnou šanci na trhu práce. Jde zejména o takové postupy, které

budou motivovat zaměstnavatele k přijímání takovýchto osob, pomáhat této cílové skupině, udržovat se aktivní a se znalostmi a dovednostmi odpovídajícími potřebám moderní doby.

Je třeba rozšiřovat mezi zaměstnavateli povědomí o výhodách zaměstnávání osob z této cílové skupiny. Tito pracovníci se vyznačují značnou mírou životních zkušeností, dovedností, mají vysokou míru loajality, nezřídka mají díky ekonomicky soběstačným dětem nižší nároky na plat, jsou psychicky stabilní a dostatečně vyzrálí.