



Jak zajistit podporu pro zaměstnání v obci?

možnosti nastavení a koordinace služeb pro osoby, které obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce

Expertní workshop

Centrum pro společenské otázky - SPOT



Struktura

- I. Klíčové premisy: od bariér ke koordinované podpoře
- II. Existující zkušenosti: poskytování služeb v obci v návaznosti na zaměstnání
- III. Práce ve skupinách: možné role obce jako koordinátora služeb



Zdroje dat – analýzy v rámci projektu

- Fokusní skupiny s lidmi pracujícími na VPP a s nezaměstnanými
- Individuální rozhovory s lidmi pracujícími na VPP - mapování pracovních trajektorií
- Expertní rozhovory na centrální a lokální úrovni
- 6 podrobnějších analýz role obce v zaměstnávání (Brno, Praha 7, Chomutov, Kadaň, Děčín, Kolín, Žďár nad Sázavou, Břeclav)
- Rozhovory s předáky a nižším managementem veřejně prospěšných prací
- Fokusní skupiny s poskytovateli služeb
- Doplňující rozhovory se zaměstnavateli (rozpracované)
- Desk research a analýza statistických dat

Podpora v 6 obcích

Brno, Praha 7, Kadaň, Nový Bor, MAS Horní Pomoraví, MAS Brdy Vltava

I. Klíčové premisy: od bariér ke koordinované podpoře



Proč potřebujeme komplexní podporu:
klíčové bariéry zaměstnanosti a jak k nim
přístupovat



Lucie Trlifajová, Ludmila Wladyniak, Michala Kudrnáčová
Centrum pro společenské otázky - SPOT



Kdo dnes zůstává v evidenci?

- Nezaměstnanost nikoliv jako trvalý stav - ale **opakující se období nezaměstnanosti a (často dočasných) prací**
- **Přerušované pracovní trajektorie** – kratší frekvence návratů do evidence, rostoucí význam veřejného zaměstnávání (VPP) jako stabilní práce, které ovšem nevede ke změně situace
- **Dopady** jak do **ekonomické** oblasti (časté zacyklení v chudobě, půjčkách), tak **sociální a psychologické** (pocity nejistoty, psychické problémy)



Jaké jsou příčiny dlouhodobě marginalizovaného postavení na trhu práce?

- Vzájemně se podmiňují a násobící se bariéry (*intersekcionalní* působení bariér)
 - vzájemné působení může vést k dalšímu zhoršení situace, případně vzniku dalších problémů
- Individuální konstelace a projevy
- Víceúrovňovost bariér – nejen úroveň jedince

Zásadní pro porozumění tomu, proč podporu nelze stavět jen na nabídce práce nebo rekvalifikace nebo na řešení jedné konkrétní bariéry a proč takto nastavená podpora často selhává nebo není příliš efektivní



Různé úroveň bariér

- **Individuální**
 - Bariéry, které lze překonávat - *např. vzdělání, sebevědomí, některé dluhy, stabilita, aj.* -> **důležitost nastavení podpory kolem jedince**
 - Příliš měnit nelze - *např. chronické zdravotní problémy, kombinace práce a péče* -> **je zapotřebí přizpůsobit nastavení pracovní pozice**
- **Zaměstnavatel**
 - *Např. špatná zkušenost / předsudky vůči určitým skupinám / zvýšená požadavky* -> **důležitost cílené práce / podpory zaměstnavatele**
 - Násobí se / zvyšují dopad individuálních bariér
- **Lokální a strukturální**
 - Lokální *příležitosti k zaměstnání / kapacity k poskytování navazující služeb* -> **koordinace lokálních sítí, vytváření místních kapacit**
 - Krajská / celostátní úroveň nastavení legislativy a policy rámce - *nastavení systému exekucí, financování sociálních služeb aj.*
 - Obecnější procesy proměny (globální) ekonomiky - *digitalizace a robotizace, organizace práce, její prostorové koncentrace*



Jak na základě těchto premis nastavit podporu?

- Individuální nastavení podpory
- Komplexní řešení situace
- Zapojení aktérů na různých úrovních



Past workfirst a dalších workfare programů

- Prekérní a nízko hodnocená zaměstnání většinou nefungují jako přestupní stanice ke stabilnějšímu zaměstnání.
- Replikace chudoby a zacyklení v dluzích (přetrvávající význam neformálních prací a sociálních dávek)
- Replikace, případně i posilování společenské marginalizace

-> Dlouhodobý cíl:

- Nejen přístup na trh práce, ale vystoupení z marginalizovaného postavení na trhu práce
- Přístup k zaměstnání, které zajistí **dlouhodobější stabilitu** a **legální příjem dostatečný pro pokrytí nákladů domácnosti**, umožní **plánovat budoucnost** a poskytne **důstojné pracovní podmínky** a **respekt**.


II. Existující zkušenosti: poskytování služeb v obci v návaznosti na zaměstnání



VPP jako příležitost individuální podpory zaměstnanců

- a) v čem vnímají lidé VPP jako dobrou práci
(předběžná zjištění)

Lucie Trlifajová, Ludmila Wladyniak,
Centrum pro společenské otázky - SPOT



*„Já mam malý dítě a chodim s ní do školy, takže já to mam tady takhle v místě, že **nemusím nikam dojíždět**. Takže takhle mi to vyhovuje no. Tak jsem tady **na čerstvém vzduchu**, nejsem nikde zamčená na to, někde ve fabrice.“*

*„**Máme dobrou vedoucí**. Jako spoustu věcí vyřídí nebo se snaží vyřídít a co jde, tak pomůže.“*

„Prostě, když už si člověk na tu práci zvykne a na ty lidi, s kým děláte, tak vám to dokonce i chybí.“

*„Že to není vo penězích, ale i vo tom, že **jste mezi dobrejma lidma**.“*

*„**Ale není tady hlavně buzerace taková jako...**“*



- Práce v místě bydliště
- Možnost kombinace práce a péče (o děti, členy rodiny)
- Respekt k pracovním znevýhodněním / nižší tlak na výkonost

- Pracovní podmínky
- Kolektiv – atmosféra, vzájemná vstřícnosti
- Férové / respektující jednání zaměstnavatele

- Smysl (viditelný dopad)
- Náplň času

- Podpora při řešení sociálních problémů
- Přístup k oddlužení, k bydlení

- Sociální odvody (důchodové pojištění)



VPP jako dobrá práce v kontextu

- Předchozích pracovních zkušeností
- Vnímání vlastního postavení a možností uplatnění na trhu práce
- (Přenesené) zkušenosti dostupných typů zaměstnání, zejména pracovních podmínek

Nízký význam finančního ohodnocení x pracovní podmínky, kolektiv

- V důsledku exekucí – **výše mzdy nemá zásadní dopad na výslednou finanční odměnu** (nemožnost vyššího legálního příjmu)
- Značný **význam nefinančních** (ne-exekuvovatelných) **odměn**

Dočasnost (časová omezenost) zaměstnání jako hlavní kritika

VPP jako příležitost individuální podpory zaměstnanců

b) příklady organizace práce VPP a návazné podpory

Adam Gajdoš, Tomáš Samec
Centrum pro společenské otázky - SPOT



V čem jsou VPP dobré pro obce?

- *Snižování nákladů samosprávy na úklid a údržbu majetku*
- *Disciplinace „nepracujících“: pořádkumilovnost, pracovní návyky, sociální smír*
- *Možnost komplexní podpory při zlepšování postavení na TP*

Modely organizace pracovních skupin VPP

- *Velikost od jednotek po stovky*
- *Škála míry autonomie: pracovní skupina pod odborem MÚ --> účelová organizační složka MÚ --> příspěvková organizace --> městská s.r.o. --> nezisková organizace*
- *Na autonomii záleží: management, finance, rozvoj*
- *Různé modely v obcích koexistují*



Individualizovaná podpora zaměstnanců?

Pro některé cíle obcí není podstatná (udržení kvalitních zaměstnanců na VPP, vytváření chráněného prostředí pro 50+)

Převaha neformální, ad hoc podpory – „tolerance“, respekt, vyslechnutí, nasměrování na dotaz (koordinátor, personalista)

--> Rozličná míra vytížení a kompetencí vedoucích pracovníků

--> Dostupnost služeb a know-how NNO jako zásadní faktor

Spontánní dostupnost existujících služeb a návazných pracovních míst (hlavně u NNO)

--> Částečně podmíněno projektovými cykly

--> Omezený rozsah

Systematická podpora jako ústřední pilíř/záměr ----->



Komplexní podpora jako explicitní cíl

Středisko městských služeb (Děčín)

– *prostupné zaměstnávání, více než 100 VPP + kmenoví zaměstnanci, provázanost s NNO*

7U s.r.o (Praha 7)

– *motivace kvalitou i soc. efekty, technické vybavení, propojení se soc. odbrem, byty*

Prostor Plus o.p.s. (Kolín)

– *dodává úklid městu, napojení na vlastní terénní služby, Social Trade*

Pilotní oordinační projekty

Brno, Břeclav, Děčín

VPP jako příležitost individuální podpory zaměstnanců

c) zkušenosti a výzvy pro management
(předběžné výsledky)

Lucie Trlifajová, Anja Decker
Centrum pro společenské otázky - SPOT



Veřejné zaměstnání (VPP) - chráněná nebo „normální“ práce?

Veřejné zaměstnání (VPP) **jako součást služby poskytované obcí**

-> odpovědnost za kvalitně a včas vykonanou práci (úklid města)

-> *zájem vyškolit a udržet kvalitní zaměstnance*

X

Veřejné zaměstnání (VPP) **jako zaměstnání pro skupinu lidí, kteří mají znevýhodnění na trhu práce**

-> specifické požadavky na způsob vedení

-> specifické požadavky na další práci se zaměstnanci, které často přesahují do oblasti sociální práce

-> *očekávání, že lidé se budou „posouvat“*



=> vytváří specifické konflikty/ nároky na předáky / management

Vnímání zaměstnání „jako trénink“

- Ochota vyjít vstříc, odpustit přestupky x nejistota („kdo přijde do práce“)
- Zájem „zlepšit“ situace jedince (*často ale znamená replikovat současný stav*) x omezená možnost udržet kvalitní pracovníky
- Snížené nároky jako replikace vnímání lidí na VPP zaměstnanců druhé třídy

Podpora pro řešení životní situace

- (*převládá*) Vědomí významu neformalizované podpory x emocionální náročnost a omezené časové kapacity
- V některých případech přímo konfliktní s rolí managementu



Neformalizovaná podpora

- Široké spektrum – od „poslouchání“, přes mentoring po konkrétní pomoc (např. neformální půjčky), liší se individuálně
- Význam dlouhodobého vztahu, každodenního kontaktu, důvěry
- Vědomí limitu možnosti podporu poskytovat -> odkazování na další instituce
- Různé strategie vyrovnávání se s emocionální náročností jednotlivých situací

-> Na hraně role sociální pracovníků / mentorů , ale bez adekvátního rámce a podpory (supervize)

-> Emocionální práce -> stres / frustrace / radost z možnosti pomáhat / vyhoření

-> Přístupy na hraně paternalismu / stereotypizace / infantilizace některých skupin



Dvojrole předáků - management a neformální podpora

-> do jaké míry, jak lze propojovat odpovědnost za organizaci zaměstnání s mentoringem / poskytování podpory pro řešení celkové situace jedince?

VPP jako příležitost individuální podpory zaměstnanců



d) Hlavní výzvy, teze a otázky

Tomáš Samec, Lucie Trlifajová, Adam Gajdoš,
Centrum pro společenské otázky - SPOT



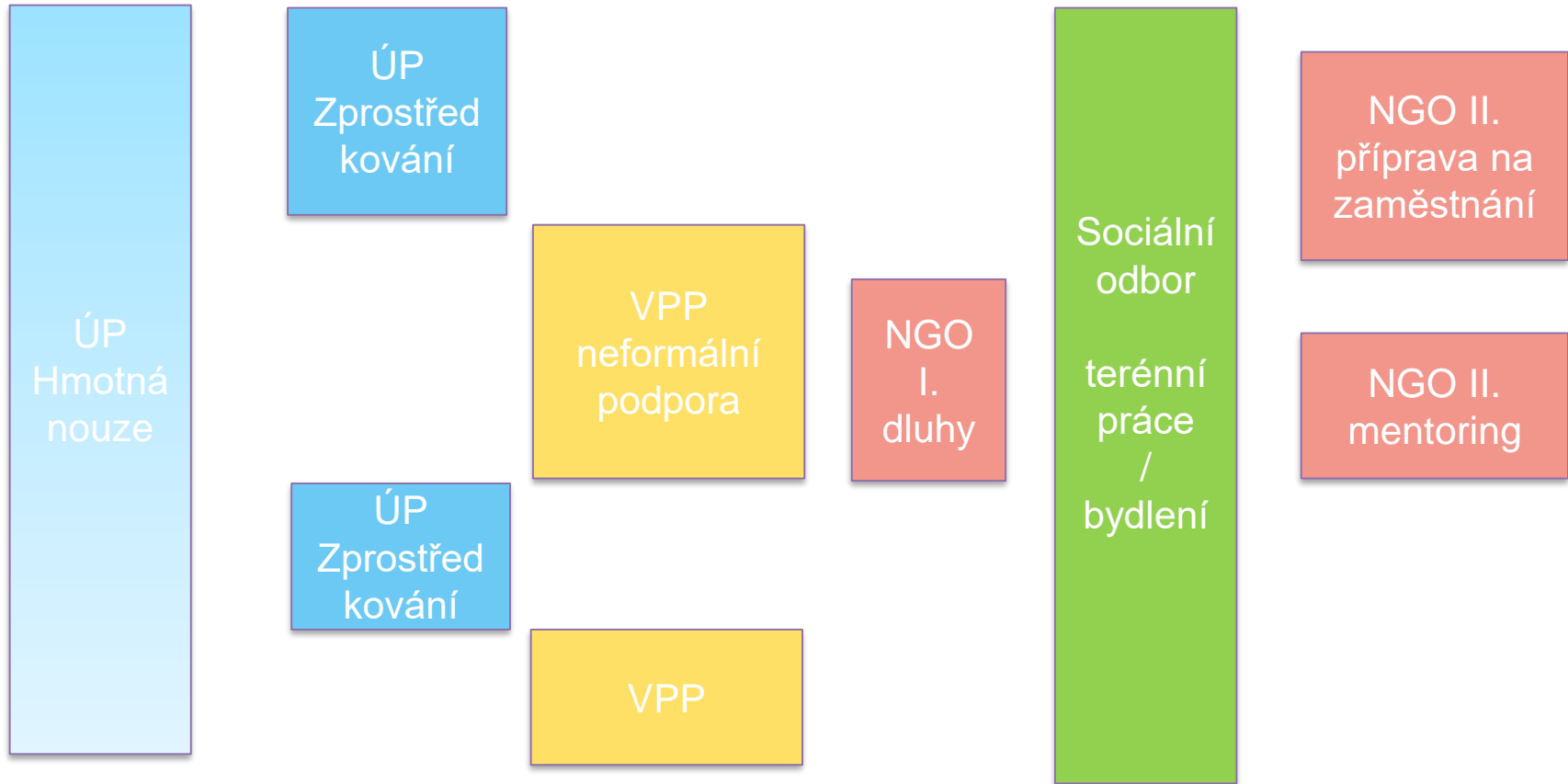
**Existují dílčí způsoby podpory lidí
obtížně nacházející pracovní uplatnění**

(dluhové poradny, aktivizace a motivace, mentoring, pracovní poradenství, neformální podpora, sociální bydlení, benefity atd.)

realizované různými aktéry (Úřad práce, Sociální odbory, NGOs, zaměstnavatelé).

Podpora ale není systémově propojená a koordinovaná.

Různé instituce a formy podpory





Otázky

Jak zajistit **koordinační kapacitu** (finanční, lidskou, know-how)?

Jak za rámec projektové financování? Jak vytvářet systémové řešení?

Jak konkrétně realizovat koordinaci?

Instituce vědí „o sobě“, ale **jak sdílet vědění o lidech?**

Jaké **technologie** a infrastruktury sdílení informací a přitom chránit soukromí, osobní data a autonomii podpořených lidí?

Jak zamezit přílišnému dohledu nad lidmi?



Jak zajistit podporu pro zaměstnání v obci?

Skupinová práce



Vstupní teze

- I. Koordinovanou podporu osob dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaných je potřebné poskytovat po celou dobu jejich aktivizace

- II. Rozeznáváme 3 základní fáze
 - před vstupem do zaměstnání
 - v průběhu výkonu tréninkového zaměstnání
 - Při přechodu a udržení standardního zaměstnání

- III. V každé fázi je potřebné vykonávat jiný druh podpory s rozdílnými aktéry podpůrné sítě



Pracovní skupiny

3 skupiny tematizované podle pojmenovaných fází, které můžeme ještě jinak pojmenovat, jako

- Jak poznat v čem všem je problém, motivovat nezaměstnaného a odstranit bariéry bránící vstupu do zaměstnání
- Jak realizovat tréninkové místo, aby posílilo motivaci a dovednosti účastníka a připravilo jej na běžné pracovní místo
- Jak provést účastníka nástrahami změny a posílit jej při stabilizaci zaměstnání

Moderovaná diskuse

Zapsání do skupin dle zájmu – připravené archy



Struktura práce skupin - výstupy

Jen přibližné vodítko, v každé skupině budou kladeny rozdílné akcenty – nezapomínat na roli obce

Výstup práce by měl být co nejkonkrétnější v rámci struktury

Úroveň klienta

Identifikace bariéry, potřeb, motivace

Návrh adekvátní podpory adekvátními aktéry

Úroveň podpory

Nástroje, témata, (specificky potenciál VS, VPP, vlastnosti pracovního místa)

Úroveň sítě

Složení a role aktérů (obligatorní a fakultativní prvky), Komunikace, procesy, koordinace

Klíčový/odpovědný aktér – jeho alternace



Společná diskuse

Prezentace výsledků skupinové práce

Společné hledání návazností

Příležitost pro prezentaci krátkých kazuistik, kdy koordinace podpory vedla k úspěchu klienta

Hodně zdaru





Děkuji za pozornost

Centrum pro společenské otázky - SPOT

lucie.trlifajova@centrumspot.cz

PODKLADY

