

1 Manažerské shrnutí

Předkládaná evaluační zpráva uzavírá evaluaci projektů realizovaných v rámci výzvy 32 Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež. Závěrečná zpráva se oproti zprávě vstupní a průběžné zaměřuje na vyhodnocení reprezentativnosti evaluačních šetření, nežli na samotné sociodemografické charakteristiky účastníků projektů, a to za účelem zjištění míry zobecnitelnosti výsledků pro celou populaci podpořených osob. Tato zpráva dále pracuje s již kompletním počtem vyplněných dotazníků určených příjemcům podpory i podpořeným osobám, na základě kterých bylo možné uskutečnit závěrečné vyhodnocení. Výsledky intervence byly hodnoceny především prostřednictvím sebehodnotících otázek, u kterých bylo sledováno, zda při porovnání odpovědí při vstupu a výstupu z projektu došlo u podpořených osob k posunům v odpovědích. Tato data byla doplněna zjištěními z kvalitativního šetření mezi příjemci i cílovou skupinou (CS). Oproti průběžné zprávě je v závěrečné evaluaci pracováno s kompletními daty z informačního systému IS ESF 2014+, díky kterým je mimo jiné možné sledovat situaci podpořených osob na trhu práce v době před a po účasti v projektu. Cílem závěrečné evaluační zprávy je rovněž ověření předem formulované teorie změny, na jejímž základě je možné shrnout hlavní závěry evaluace.

Výzva 32 Mezinárodní mobilita pro znevýhodněnou mládež reagovala na vysokou míru nezaměstnanosti mladých, se kterou se v minulém programovém období potýkala většina zemí EU. Spolu s dalšími projekty zaměřenými na cílovou skupinu mladých, byla vyvinuta opatření, jež si kladla za cíl zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých osob. Mezinárodní mobilita k tomu využila inovativních metod se stěžejní aktivitou Zahraniční stáž. Komplexní systém práce se skupinou, individuální přístup a zahraniční zkušenost měly účastníka připravit na zaměstnání jak po pracovní, tak osobní stránce.

V rámci výzvy 32 bylo celkem podpořeno 400 osob. Dle dat z IS ESF mírně převládalo zastoupení mužů (55 %) nad ženami (45 %). Průměrný věk podpořených osob při vstupu do projektu byl 24 let. Polovina osob (50 %) patřila do kategorie 25 až 30 let, dalších 39 % osob vstoupilo do projektu ve věku 20 až 24 let a do nejmladší věkové kategorie 15 až 19 let spadalo 11 % osob. Ve vztahu k nejvyššímu dosaženému vzdělání byly nejčastěji podpořeny osoby se středoškolským vzděláním (53 %), dále pak se základním vzděláním (31 %) a nakonec s vysokoškolským vzděláním (16 %).

Pro většinu realizátorů bylo obtížné nalézt vhodné účastníky projektu. Stěžejní rozdíl v úspěšnosti a bezproblémovosti náboru byl však vysledován v míře závislosti na zajištění CS pobočkami Úřadu práce. Čím menší závislost na ÚP ČR realizátor měl, tím byl pro něj nábor jednodušší. Úspěšnost náboru byla také ovlivněna kvalitou spolupráce s Úřadem práce. Míra spolupráce mezi realizátory a Úřadem práce se tedy odvíjela od jednotlivých poboček i projektů a zkušenosti s ní mohou být velmi rozdílné. Dalším identifikovaným problémem v procesní části bylo vykazování mezd zahraničních partnerů způsobené legislativními odlišnostmi a s tím spojená vysoká administrativní náročnost. Kromě zmíněné administrativní náročnosti však respondenti popisovali spíše silné stránky spolupráce se zahraničním partnerem, jehož zapojení bylo považováno za stěžejní součást pro zajištění hladkého průběhu stáží. Pro některé příjemce se ukázalo jako nedostatečné nastavení výše finančních záloh. To v několika případech vyústilo až v nutnost zajištění neplánovaných úvěrů.

Dle dotazníkového šetření bylo 76 % respondentů zapojeno v projektech po dobu 20 až 45 týdnů. Na zahraniční stáži pak podpořené osoby strávily nejčastěji 8 týdnů. Z pohledu efektivní adaptace na změnu je podle účastníků minimální vhodná délka stáže 2, v ideálním případě 3 měsíce. Z hlediska časového rozsahu aktivit měly podpořené osoby nejčastěji zájem o větší důraz na jazykovou přípravu, ať už v ČR nebo zahraničí a o samotné prodloužení zahraniční praxe. Zahraniční stáž byla spolu s Organizační podporou před cestou nejlépe hodnocenou aktivitou. Obdobně hodnotili užitečnost jednotlivých aktivit i realizátoři. Hodnocení aktivit ve většině případů souviselo s nejvyšším dosaženým vzděláním podpořené osoby, přičemž osoby s vysokoškolským vzděláním hodnotily aktivity jako méně užitečné než osoby s nižším vzděláním. Nejednalo se však o aktivity Jazyková příprava, Praxe v zahraničí a Rekvalifikace.

Dle proběhlých šetření vnímaly osoby, které vstupovaly do projektu, vnitřní i vnější bariéry v jejich umístění na pracovní trh. Mezi hlavní důvody nezaměstnanosti podpořené osoby řadily nedostatečnou praxi, nízkou nabídku práce v daném oboru a velkou konkurenci na trhu práce, nedostatečné vzdělání a neznalost cizího jazyka. Naopak realizátoři vidí příčiny nezdaru spíše u samotných podpořených osob než ve vnějším prostředí. Podle nich brání uplatnění CS na trhu práce jejich nesamostatnost, silná vazba na rodinu, nedostatek sebevědomí, nedostatek flexibility a proaktivity. Při výstupu z projektu uvedlo své přetrvávající důvody nezaměstnanosti podstatně méně respondentů než při vstupu. V souvislosti s vyhodnocením dat z IS ESF lze předpokládat, že osoby, které neuvedly žádný důvod, mohou být aktuálně zaměstnané, příp. se na zaměstnání aktivně připravovat. S bariérou nedostatečná znalost cizího jazyka se při výstupu z projektu ztotožňují pouze 2 osoby.

K významným posunům dochází u vnímání dostatečné pracovní praxe, množství znalostí a dovedností nebo dostatku vhodných pracovních příležitostí. Na změnu těchto postojů může mít vliv celá řada faktorů, např. zvýšení sebevědomí, větší samostatnost, určení priorit pro pracovní i osobní život i zlepšení situace na trhu práce. Obecně se však v této evaluaci ukázalo nastavení sledování posunu u sebehodnocení jako částečně problematické. Osoby svou situaci hodnotily velmi pozitivně již při vstupu do projektu, nemohlo u nich tedy dojít k výraznému posunu. Ze zjištění z kvalitativního šetření je však tento posun patrný. Velký, statisticky významný, posun byl sledován ve znalosti cizího jazyka. Zlepšení v cizím jazyce bylo zároveň jedním z nejčastěji očekávaným přínosem, který CS uváděla v dotazníkovém šetření.

V období kolem ukončení poslední aktivity je zřejmý relativně strmý nárůst osob, které jsou zaměstnané nebo OSVČ, a po šesti měsících do této kategorie spadá 48 % osob. Z hlediska hodnocení přínosů intervence samotnými zástupci CS, 46 % respondentů dotazníkového šetření souhlasilo s tím, že stále zaměstnání získali díky projektu. Ze sebeevaluací pak vyplývá, že zaměstnání je stabilní, často dlouhodobějšího charakteru a některé osoby jsou v době tvorby evaluační zprávy zaměstnané již necelý rok. Realizátoři dále uvedli, že minimálně 16 osob odjelo za prací do zahraničí a mnoho osob plánuje návrat do denního vzdělávání. Z výsledků dotazníkového šetření je známo, že se jedná o 15 % respondentů (4 % určitě ano, 11 % spíše ano), kteří plánují návrat do vzdělávání. Podle sebeevaluací byl pobyt v zahraničí u některých osob rozhodujícím faktorem pro přijetí do zaměstnání. Získaná zkušenost ze zahraniční praxe byla na pracovních pohovorech rovněž považována za výhodu oproti ostatním uchazečům.